

Minna Mäkelä

TYÖVUOROSUUNNITTELUN KEHITTÄMINEN  
Suunnittelutyökalu työajan järjestämiseen

Johtamisen ja palveluliiketoiminnan koulutusohjelma

YAMK

2020

# TYÖVUOROSUUNNITTELUN KEHITTÄMINEN SUUNNITTELUTYÖKALU TYÖAJAN JÄRJESTÄMISEEN

Mäkelä, Minna

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Johtamisen ja palveluliiketoiminnan koulutusohjelma, ylempi AMK

Toukokuu 2020

Sivumäärä: 61

Asiasanat: työaikalaki, työehtosopimus, työvuorosuunnittelu, säännöllinen työaika

---

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää ja konkreettisesti toteuttaa kohdeyrityksen käyttöön työvuorosuunnittelutyökalun työvuorosuunnittelu -osio. Kokonaisuudessaan työvuorosuunnittelutyökalu koostui kolmesta eri osiosta, mutta tässä opinnäytetyössä keskityttiin koko työvuorosuunnittelutyökalun yhteen osioon eli työvuorosuunnitteluun.

Työvuorosuunnittelulla tässä opinnäytetyössä tarkoitettiin säännöllisen työajan järjestämistä. Opinnäytetyössä tutkittiin säännöllisen työajan järjestämiseen vaikuttavia tekijöitä lainsäädännön ja tutkittavina olevien työehtosopimusten osalta. Tutkittavina työehtosopimuksina olivat paperiteollisuuden ja mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimukset. Säännöllisen työajan järjestämiseen vaikuttavien tekijöiden kautta muodostettiin vaatimukset kehitettävälle työvuorosuunnittelu -osiolle.

Opinnäytetyön teorettinen viitekehys rakentui työlainsäädännön ja työehtosopimusten säännöksiin. Työlainsäädäntö ja työehtosopimukset määrittivät kehyksen työvuorosuunnittelulle, joka oli tämän opinnäytetyön ydin.

Opinnäytetyö toteutettiin oikeusdogmatiikan ja empiirisen oikeustutkimuksena väli- maastossa, konstruktiiivisen tutkimuksen lähestymistavalla. Oikeussäännösten tulkinta sekä lainsäädännön toteutuminen käytännössä että kehitettävä uusi konkreettinen tuotos tukivat valittujen lähestymistapojen valintaa. Teoreettisen tiedon lisäksi opinnäytetyössä haettiin tietoa havainnoinnin avulla, työvuorosuunnittelu -osion toimivuuden todentamiseksi.

Tämän opinnäytetyön perusteella kehitettiin kohdeyrityksen käyttöön työvuorosuunnittelutyökalun työvuorosuunnittelu -osio, jota testattiin yrityksen työvuorosuunnittelun asiantuntijatiimin toimesta. Kehitetty työvuorosuunnittelu -osio otettiin käyttöön kohdeyrityksen keskitetystä työvuorosuunnittelusta vastaavassa tiimissä. Tässä opinnäytetyössä tehtyä tutkimusta säännöllisen työajan järjestämiseen vaikuttavista tekijöistä, voidaan hyödyntää kaikissa niissä yrityksissä, joissa sovellettavina työehtosopimuksina ovat tässä opinnäytetyössä tutkittavina olleet työehtosopimukset.

# DEVELOPMENT OF THE WORK SHIFT PLANNING PLANNING TOOL FOR ORGANIZING WORKING TIME

Mäkelä, Minna

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Management and Service Business, Master's Programme

April 2020

Number of pages: 61

Keywords: working hours law, collective agreement, work shift scheduling, regularly working time

---

The purpose of this thesis was to develop and concretely implement the work shift planning section of the work shift planning tool for the target company. The work shift planning tool consisted of three different sections, but this thesis focused on one section of the whole work shift planning tool, only work shift planning.

Work shift planning in this thesis meant arranging regular working hours. The thesis examined the factors influencing the regular working hours in relation to legislation and the collective agreements. The collective agreements examined were paper industry and the mechanical forest industry. Through the factors of regular working hours, requirements were formed for the work shift planning section to be developed.

The theoretical framework of the thesis was based on the provisions of labor legislation and collective agreements. Working hours law and collective agreements defined the framework for work shift planning, which was at the core of this thesis.

The thesis was implemented in the middle ground of legal dogmatics and empirical law, using the approach of constructive research. The interpretation of legal provisions, as well as fulfillment of the legislation and the new concrete output supported the selection of these selected approach. In addition to the theoretical knowledge, the thesis sought information through observation to verify the functionality of the work shift planning section.

On the basis of this thesis, the work shift planning section of the work shift planning tool was developed for the use of the target company, which were tested by the company's work shift planning expert team. The developed work shift planning section was implemented in the target company's centralized work shift planning. The research carried out in this thesis on the factors influencing of the regular working hours can be utilized in all those companies where the applicable collective agreements are the same what were examined in this thesis.

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA .....	6
2.1	Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusongelma .....	6
2.2	Aikaisemmat opinnäytetyöt työvuorosuunnittelusta ja kirjallisuutta .....	7
2.3	Kehittämistyön tarve.....	9
3	TEOREETTINEN VIITEKEHYS .....	11
4	LÄHESTYMISTAPA JA TIEDONKERUUMENETELMÄT.....	12
4.1	Oikeusdogmatiikka ja empiirinen oikeustutkimus.....	13
4.2	Laadullinen tutkimus .....	15
4.3	Konstrukttiivinen tutkimus .....	18
4.4	Havainnointi.....	19
5	TYÖLAINSAÄDÄNTÖ .....	22
5.1	Työlainsäädännön keskeinen periaate.....	22
5.2	Työsuhde työlainsäädännön soveltamisen edellytys .....	23
6	TYÖEHTOSOPIMUS.....	25
7	TYÖVUOROSUUNNITTELU .....	27
7.1	Säännöllinen työaika.....	28
7.2	Työehtosopimukseen perustuvat säännölliset työajat .....	33
7.3	Päivittäinen tauko.....	36
7.4	Säännöllistä vuosityöaika lyhentävät tekijät .....	38
7.5	Vuosiloma .....	40
7.6	Työajanlyhennysvapaa.....	42
8	TYÖVUOROSUUNNITTELU -OSIO .....	43
8.1	Vaatimukset työvuorosuunnittelu -osiolle .....	43
8.2	Työvuorosuunnittelu -osion toimivuus .....	47
9	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	51
10	YHTEENVETO .....	53
	LÄHTEET.....	56

## 1 JOHDANTO

Työaikojen rajoittaminen lainsäädännöllä on ollut hyvin perinteinen keino työntekijöiden suojelemiseksi. Suomea sitovat kansainväliset sopimukset sisältävät määräyksiä, jotka pyrkivät turvaamaan jokaiselle henkilölle oikeuden nauttia oikeudenmukaisista ja suotuisista työoloista. (Koskinen, Kairinen, Nieminen, Ullankonoja & Valkonen 201, 503.) Oikeus työaika-suojeluun sisältää YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (6/1976) 7 artiklan sopimuksen mukaan, että valtion lainsäädännöllä tulee taata vapaa-aika, kohtuullinen työajan rajoittaminen, kausittaiset palkalliset lomat, lepo ja palkka julkisilta vapaapäiviltä. Euroopan neuvoston sosiaalisen peruskirjan (44/1991) 2 artiklan mukaan valtion tulee lainsäädännössään määrätä kohtuullisissa päivittäisistä ja viikoittaisista työajoista sekä siitä, että työviikkoa lyhennetään, jos tuotannon kasvu ja muut asiaan vaikuttavat tekijät sallivat sen.

Suomessa näitä edellä mainittuja määräyksiä on toteutettu työaikalaisissa. Työaikalaki osana työlainsäädäntöä säätelee työnantajan ja työntekijöiden oikeuksia ja velvollisuuksia työsuhteessa (Kondelin, Laitinen & Peltomäki 2017, 64). Työaikalakia pidetään niin kutsuttuna yleislakina, koska sitä sovelletaan kaikkiin työ- ja virkasuhteisiin, ellei laissa toisin ole säädetty (Saarinen 2015, 414).

Tämän opinnäytetyön aiheena on tutkia lainsäädännön ja opinnäytetyössä tutkittavina olevien työehtosopimusten osalta säännöllisen työajan järjestämiseen vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyössä tutkittavina työehtosopimuksina on paperiteollisuuden työehtosopimus sekä mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus. Tämän tutkimuksen perusteella kehitetään kohdeyrityksen käyttöön suunnittelutyökalu säännöllisen työajan järjestämiseen. Tästä suunnittelutyökalusta käytetään opinnäytetyössä nimitystä työvuorosuunnittelu -osio.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTAA

Opinnäytetyön kohdeyrityksenä on teollisuusyritys, joka tarjoaa laajan valikoiman kestäviä ja turvallisia tuotteita, jotka valmistetaan uusiutuvista ja biohajoavista raaka-aineista. Yritys toimii globaalisti, mutta valtaosa henkilöstöstä työskentelee Suomessa. Kohdeyrityksellä on useita tuotantolaitoksia Suomessa ja sen henkilöstöä työskentelee useiden eri työehtosopimusten piirissä. (Kohdeyrityksen [www-sivut](#), 2019.) Tässä opinnäytetyössä kohdeyrityksestä käytetään nimitystä kohdeyritys.

### 2.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimusongelma

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää sekä konkreettisesti toteuttaa kohdeyrityksen käyttöön helppokäyttöinen työvuorosuunnittelutyökalun työvuorosuunnittelu -osio. Kokonaisuudessaan työvuorosuunnittelutyökalu koostuu kolmesta osiosta, jotka ovat työvuorosuunnittelu, kustannuslaskenta ja vuoromerkkien siirto ajanhallintajärjestelmään. Tässä opinnäytetyössä keskitytään vain työvuorosuunnittelutyökalun yhteen osaan eli työvuorosuunnitteluun ja muut osat rajataan tämän opinnäytetyön ulkopuolelle. Työvuorosuunnittelulla tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan säännöllisen työajan järjestämistä. Säännöllisellä työajalla tarkoitetaan työntekijän kanssa työsopimuksessa sovittua aikaa, jonka ajalta työntekijä on oikeutettu saamaan normaalia palkkaa (Saarinen 2015, 425; Ylhäinen 2016). Säännöllistä työaikaa käsitellään lisää kappaleessa 3 ja 7.1. Keskittymällä opinnäytetyössä vain kehitettävän työkalun yhteen osaan pystytään tutkimaan syvällisemmin valittua osaa, opinnäytetyön laajentumatta liian laajaksi.

Opinnäytetyön tutkimusongelmana on tutkia seuraavaa:

- Millainen työvuorosuunnittelutyökalun työvuorosuunnittelu -osio vaaditaan kohdeyrityksen tarpeisiin?

Tutkimusongelmaan haetaan vastausta seuraavan kysymyksen kautta:

- Mitä vaatimuksia lainsäädäntö ja työehtosopimukset asettavat työvuorosuunnittelutyökalun työvuorosuunnittelu -osiolle (säännöllisen työajan järjestämisen) näkökulmasta?

Kehitettävä työvuorosuunnittelu -osio tulee pääsääntöisesti Suomen työvuorosuunnittelusta vastaavien henkilöiden käyttöön. Kohdeyrityksessä työvuorosuunnittelua tehdään sekä keskitetysti että paikallisesti. Keskitettyä työvuorosuunnittelua tehdään yhden tiimin toimesta ja paikallista työvuorosuunnittelua paikkakuntaakohtaisesti tuotannosta vastaavien henkilöiden toimesta.

Työvuorosuunnittelijoita kohdeyrityksessä on noin 40 – 50 henkilöä ympäri Suomen. Kehitettävä työvuorosuunnittelu -osio toteutetaan Excel-pohjaisena ratkaisuna, jonka avulla työvuorosuunnittelijat voivat suunnitella säännöllistä työaika. Kehitettävällä työvuorosuunnittelu -osiolla pyritään helpottamaan työvuorosuunnittelua huomioiden lainsäädännön ja työehtosopimusten määräykset.

Kehitettävä työvuorosuunnittelu -osio on ensisijaisesti tulossa vain kohdeyrityksen käyttöön, mutta sitä voidaan hyödyntää myös muiden kuin tässä opinnäytetyössä tutkittavana olevien työehtosopimusten osalta. Itse opinnäytetyötä, eli tutkimusta mitä vaatimuksia lainsäädäntö ja työehtosopimukset asettavat työvuorosuunnittelu -osiolle, voidaan hyödyntää kaikissa niissä yrityksissä, joissa sovellettavina työehtosopimuksina ovat tässä opinnäytetyössä tutkittavana olevat työehtosopimukset tai niissä yrityksissä, joissa sovellettavan työehtosopimuksen määräykset ovat samantyylliset kuin tässä opinnäytetyössä tutkittavana olevien työehtosopimusten määräykset. Tämän opinnäytetyön tutkittavana työehtosopimuksina ovat paperiteollisuuden työehtosopimus (työntekijät) ja mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus (työntekijät).

## 2.2 Aikaisemmat opinnäytetyöt työvuorosuunnittelusta ja kirjallisuutta

Tätä opinnäytetyötä vastaavia tutkimuksia on hyvin vähän olemassa. Useita opinnäytetöitä on tehty terveydenhuollon autonomisesta työvuorosuunnittelusta, mutta autonominen työvuorosuunnittelu keskittyy yhteisölliseen työvuorosuunnitteluun. Yhteisöllisessä työvuorosuunnittelussa työntekijät osallistuvat itse työvuorosuunnitteluun ja lähtökohtaisesti valmiita työaikamalleja ei välttämättä ole. Työaika-autonomiassa työyhteisöllä ja työntekijöillä on itsemääräämisoikeus työvuorosuunnitteluun, työaika-

lain, työ- ja virkaehtosopimusten tai organisaation muiden työaikaan liittyvien reunaehto- jen puitteissa (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 49). Maarit Rantamäen ylemmän AMK:n opinnäytetyö ”Autonomisen työvuorosuunnittelun kehittäminen case Porin perusturvakeskus”, on kuvattu työaika-autonomian toteutumista esimiesten kokemusten mukaan Porin perusturvakeskuksessa. Finna.fi- hakupalvelusta löytyy autonomiseen työvuorosuunnitteluun liittyviä opinnäytetöitä yhteensä 7 kappaletta (16.4.2019). (Samk Finna www-sivut 2019.)

Autonominen työvuorosuunnittelu ei tässä kehittämistyössä tule kyseeseen. Perusteena tälle on esimerkiksi paperiteollisuuden työehtosopimuksen työaikamuodon 37 määräykset liittyen työvuorojärjestelmän työaikamalliin, jossa työehtosopimuksen säännöksissä on määritelty valmis työaikamalli (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2017-2019, 17). Työaikamallilla tarkoitetaan tapaa, miten työvuorot kiertävä työvuoroluettelossa määrätyin jaksoin (Hakola & Kalliomäki-Levanto 2010, 74; Harjunkoski 1987, 5-10). Työvuoroluettelolla tarkoitetaan työnantajan ennalta laatimaa luetteloa, josta käy ilmi kunkin säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ajankohdat sekä päivittäiset lepoajat. Päivittäisellä lepoajalla tarkoitetaan päivittäisen työajan keskeyttävää taukoa. (Ylhäinen 2016.)

1.1.2020 astui voimaan uusi työaikalaki (872/2019), jonka tavoitteena oli ajantasaistaa vuonna 1996 voimaan tullut työaikalaki vastaamaan työntekemisen tavoissa ja elinkeinorakenteessa tapahtuneita muutoksia sekä tehdä EU:n työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkastuksia. Uudessa työaikalaisissa säädetään muun muassa joustotyöaikaa koskevasta työaikamallista, joka mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman työn tekemisen, lakisääteisestä työaikapankista sekä liukuvaa työaikaa koskevista muutoksista. (HE 158/2018, 1-2). 1.1.2020 voimaan astuneesta työaikalaisista on julkaistu opinnäytetyön kirjoittamishetkellä oikeuskirjallisuutta vain vähän, myöskään muodostunutta oikeuskäytäntöä ei uuteen työaikalakiin perustuen ole juurikaan tehty. Tämän vuoksi opinnäytetyössä käytetään myös vanhan työaikalain mukaista oikeuskirjallisuutta ja oikeuskäytäntöä niiltä osin, edellyttäen uuden ja vanhan työaikalain säädökset ovat pysyneet muuttumattomina. Näin ollen opinnäytetyössä käytettävän oikeuskirjallisuuden ja oikeuskäytännön määrä on runsaampaa.



Itsessään tässä opinnäytetyössä tutkittavien työehtosopimusten työaikajärjestelyihin liittyvää kirjallisuutta on hyvin vähän olemassa. Heikki Harjunkosken (1987) kirja on ensimmäisiä kirjoja, jossa on käsitelty erilaisia työaikajärjestelyjä, työaikamuotoja ja työajanlyhennyksen merkitystä työvuorokierrossa (Harjunkoski 1987, 5-10). Paperiteollisuuden työehtosopimuksen säännöllisen työajan järjestämistä on ohjeistettu työnantaja- ja työntekijäliittojen yhteisessä ohjeessa ”Säännöllisen työajan järjestäminen paperiteollisuudessa”, joka on ilmestynyt vuonna 2019. Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen osalta on olemassa oma ohjeistus ”Joustavien työaikakäytäntöjen edistäminen mekaanisessa metsäteollisuudessa”, joka on ilmestynyt vuonna 2017. Edellä mainituissa ohjeistuksissa otetaan kantaa erilaisiin säännöllisen työajan järjestämisen malleihin, joten nämä ohjeistukset toimivat hyvänä lisänä työvuorosuunnittelu -osion ja tämän opinnäytetyön rinnalla.

### 2.3 Kehittämistyön tarve

Markkinoilla on tarjolla erilaisia työvuorosuunnittelu -ohjelmistoja. Näistä eritoten Forinbench:in tarjoamat Mikro-Patam -ohjelmisto että Työaikasimulaattori ovat lähtökohtaisesti tarkoitettu paperiteollisuuden ja mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimusten työvuorosuunnitteluohjelmistoiksi/-työkaluiksi.

Mikro-Patam:lla voidaan suunnitella säännöllistä työaikaa muun muassa paperiteollisuuden sekä mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksien osalta (Forinbench www-sivut 2019). Mikro-Patam työvuorosuunnitteluohjelmistona ei kuitenkaan sisällä kaikkia kohdeyrityksen asettamia vaatimuksia työvuorosuunnittelu -osiolta. Mikro-Patam on työvuorosuunnitteluohjelmistona kuitenkin vanhentunut, eikä siihen kohdeyrityksen ymmärryksen mukaan ole järjestelmäkehitystä mahdollista tehdä. (Jaakkola henkilökohtainen tiedonanto 2.1.2020).

Forinbench Oy tarjoaa myös Työaikasimulaattori -ohjelmistoa, joka on Excel-pohjainen työvuorosuunnittelutyökalu. Työaikasimulaattori on tällä hetkellä osittain käytössä kohdeyrityksen mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöiden työvuorosuunnittelussa. (Forinbench www-sivut 2019.) Työaikasimulaattorin avulla työvuorosuunnittelijat voivat suunnitella ja tehdä säännöllisen työajan järjestelyjä sekä niihin liittyviä

laskelmia. Työaikasimulaattori ei kuitenkaan vastaa kaikilta osin kohdeyrityksen tarpeita (Jaakkola henkilökohtainen tiedonanto 2.1.2020).

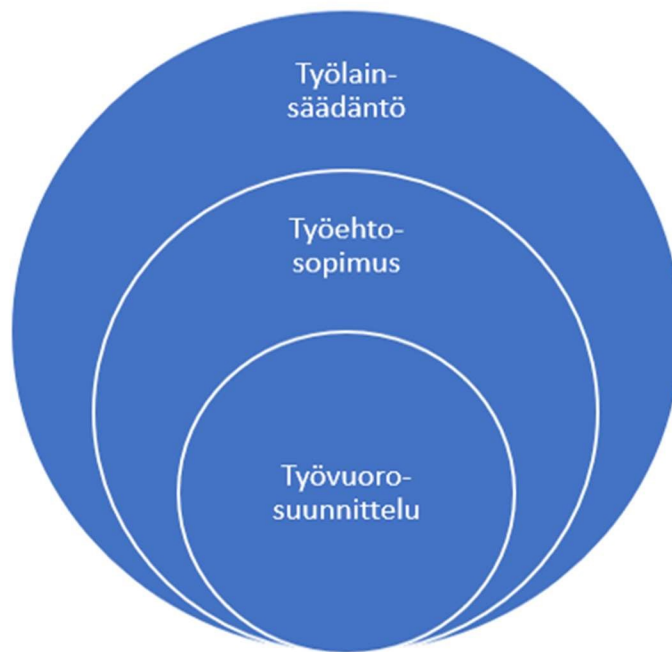
Kohdeyritys on kartoittanut potentiaalisia työvuorosuunnittelujärjestelmiä vuoden 2018 loppupuolella. Selvityksestä kävi ilmi, että mikään selvityksen kohteena oleva työvuorosuunnittelujärjestelmä ei vastannut kohdeyrityksen asettamia vaatimuksia. Yleisesti oli huomattavissa, että työvuorosuunnittelu oli vain pieni osa järjestelmätoimittajien työvuorosuunnittelujärjestelmä kokonaisuutta. Monella toimittajalla työvuorosuunnittelun näkökulma lähti henkilöstä, joka kohdeyrityksen näkökulmasta ei ole tarpeellinen. Myös itsessään työvuorosuunnittelu perustui kaikissa järjestelmissä kellonaikapohjaisiin vuoroihin, kun taas kohdeyritys vaatimukset lähtevät vuorokohtaisesta näkökulmasta. Kustannukset monen toimittajan osalta perustuivat työvuorosuunnittelujärjestelmä kokonaisuuteen, vaikka kohdeyrityksen tarve olisi ollut hyödyntää vain osaa järjestelmästä. Luonnollisesti järjestelmäkehityksen kautta kohdeyrityksen vaatimukset olisi saatu huomioitua, mutta kehitettävän työn määrä olisi kaikkien järjestelmätoimittajien kannalta ollut suurehko. (Jaakkola henkilökohtainen tiedonanto 2.1.2020.)

Tälle opinnäytetyölle tarve on olemassa, koska kohdeyrityksessä tällä hetkellä käytössä oleva Mikro-Patam työvuorosuunnitteluohjelmisto ei kaikilta osin vastaa kohdeyrityksen tarpeita ja järjestelmäkehitystä kyseiseen ohjelmistoon ei ole mahdollista saada. Myöskään kohdeyrityksen käytössä oleva Työaikasimulaattori -ohjelmisto ei vastaa kohdeyrityksen asettamia vaatimuksia työvuorosuunnittelu -osiolta. Lisäksi kohdeyrityksen tekemän selvityksen mukaan mikään kartoituksen piirissä olleista työvuorosuunnittelujärjestelmistä ei nykytoiminnallisuudella sekä pienellä kehittämistyöllä pysty vastaamaan kohdeyrityksen asettamiin vaatimuksiin (Jaakkola henkilökohtainen tiedonanto 2.1.2020.)

### 3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tämän opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentuu työlainsäädännön ja työehtosopimusten säännöksiin. Kaikki työoikeudelliset lait vaikuttavat työsuhteen ehtoihin ja sen sisältöön. Työoikeudellisten lakien lisäksi myös eri alojen työehtosopimukset määrittelevät työehtoja työsuhteessa. (Koskinen & Ullakonoja 2015, 54-55.)

Seuraavassa kuvassa (kuva 1) esitellään opinnäytetyön teoreettinen viitekehys. Työlainsäädäntö ja työehtosopimus luovat kehyksen työvuorosuunnittelulle.



Kuva 1. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

Työlainsäädäntö koostuu työnantajan ja työntekijän työsuhdetta sääntelevistä laeista, joissa määritellään työnantajien ja työntekijöiden oikeudet ja velvollisuudet (Kondelin ym. 2017, 75; Euroopan komission www-sivut 2019). Tärkeimpinä yksittäisen työntekijän työsuhteessa sovellettavia lakeja ovat työaikalaki, työehtosopimuslaki, vuosilomalaki, sekä kollektiivista työoikeutta säätelevät: laki yhteistoiminnasta yrityksissä ja työehtosopimuslaki (Kondelin ym. 2017, 64; Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, 5). Kollektiivisella työoikeudella tarkoitetaan työehtosopimuslainsäädäntöä sekä niiden nojalla solmittuja työehtosopimuksia, työtuomioistuinta ja työntekijöiden sekä työnantajan yhteistoimintaa koskevia säännöksiä (Paanetoja 2015).

Työehtosopimus sisältää keskitetysti työsuhteiden ehdot, joita työnantaja on velvollinen noudattamaan työsuhteen vähimmäisehtoina. Työehtosopimus on käytännössä tärkein työsuhteen sisältöä säätelevä normilähde, jonka päätarkoituksena on työnantajan näkökulmasta katsottuna työrauhan turvaaminen ja työntekijöiden näkökulmasta katsottuna työsuhteen vähimmäisehtojen sääntely. (Työehtosopimuslaki 463/1946, 7 § 1 mom.; Koskinen & ym. 2018, 47,49; Hietala, Kaivanto & Pystynen 2019, 341.)

Työvuorosuunnittelulla tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan säännöllisen työajan järjestämistä. Säännöllisellä työajalla tarkoitetaan työntekijän kanssa työsuhteessa sovittua, työvuoroluetteloon perustuvaa aikaa, jonka ajalta työntekijä on oikeutettu saamaan normaalia palkkaa (Saarinen 2015, 425; Ylhäinen 2016). Työlainsäädännön laeista työaikalaki sisältää säädökset säännöllisen työajan järjestämisestä (Työaikalaki 5 § 1 mom.).

#### 4 LÄHESTYMISTAPA JA TIEDONKERUUMENETELMÄT

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on työvuorosuunnittelutyökalun työvuorosuunnittelu -osion toteuttaminen olemassa olevan teoreettisen tiedon sekä uuden empiirisen eli käytännöstä kerättävän tiedon avulla. Teoreettisella tiedolla tässä opinnäytetyössä haetaan perspektiiviä tutkittavaan ilmiöön.

Opinnäytetyö toteutetaan oikeusdogmatiikan ja empiirisen oikeustutkimuksen väli- maastossa, laadullisin tutkimusmenetelmin konstruktiiivisen tutkimuksen lähestymistavalla. Valittu lähestymistapa ohjaa tutkimuksessa käytettäviä tutkimusmenetelmiä. Tutkimusmenetelmillä tarkoitetaan tavoitteellista etenemistä ja suunnitelmallista menettelytapaa, jolla hankitaan ja analysoidaan tutkimuksessa käytettävä tutkimusaineisto (Salonen & Sotasaari 2015, 14-15; Laaksovirta 1985, 38).

Lähestymistavalla tarkoitetaan tapaa, miten tutkimuksesta tuotetaan tietoa (Keinänen & Vääänen, 2015). Lähestymistapaa voidaan pitää eräänlaisena tieteen filosofisena

sateenvarjona, joka sisältää tiedonkeruun, analysoinnin ja tulkinnan menetelmät. Tutkimusongelma sekä mahdolliset tutkimusongelmaa selittävät teoriat ohjaavat tutkimuksessa käytettävän lähestymistavan valintaa. (Kananen 2012, 26.) Tieteellisessä tutkimuksessa lähestymistapa käsitteenä vastaa lähinnä tutkimusstrategiaa (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 51). Opinnäytetyössä käytettäviä lähestymistapoja käsitellään seuraavissa kappaleissa.

#### 4.1 Oikeusdogmatiikka ja empiirinen oikeustutkimus

Tutkimus voidaan jakaa empiiriseen ja teoreettiseen tutkimukseen (Kananen 2015, 96). Empiirinen tutkimus hyödyntää kokemukseräistä tietoa, kun teoreettinen tutkimus koostuu rationaalisista eli järkiperäisistä toiminnoista, kuten käsitteiden määrittelystä (Keinänen & Väättänen 2015, 1). Seuraavassa käsitellään tässä opinnäytetyössä käsiteltävät lähestymistavat.

Oikeusdogmatiikka eli lainoppi on oikeustieteen tutkimuksen perinteinen ydinalue, jonka tutkimuskohteena on voimassa oleva oikeus. Lainopin keskeisenä tehtävänä on voimassa olevien oikeussäännösten sisällön tulkinta ja niiden systematisointi. (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 20; Aarnio 1997, 36; Hirvonen 2011, 21-22.) Tulkinnalla tarkoitetaan kykyä selvittää voimassa olevan oikeuden sisältöä erilaisista oikeuslähteistä ja kykyä perustella väitteet vakuuttavalla tavalla voimassa olevan oikeuden mukaan. Systematisoinnilla viitataan koko oikeusjärjestelmään ja oikeustieteen käytössä oleviin välineisiin, jolla kokonaisuus luodaan ja ylläpidetään, tapahtuen käsitteiden, periaatteiden ja teorioiden avulla (Määttä, Tolvanen, Kolehmainen, Kosonen, Väättänen & Keinänen 2018, 7). Lainoppi siis tutkii, mikä on voimassa olevaa oikeutta ja mikä merkitys laista ja muista oikeuslähteistä löytyvällä materiaalilla on (Hirvonen 2011, 23). Oikeuslähteoppia käsitellään tämän alaluvun loppuosassa.

Lainopin lisäksi oikeudellinen tutkimus voidaan toteuttaa myös empiirisenä oikeustutkimuksena. Empiirinen oikeustutkimus tarkoittaa empiiristen menetelmien avulla toteutettavaa oikeustutkimusta (Itä-Suomen yliopiston www-sivut 2019). Empiirisen tutkimuksen kohteena on usein ihmisten käyttäytyminen, sosiaalinen toiminta sekä yh-

teiskunnan rakenne kuten oikeus yhteiskunnassa. Empiirisessä tutkimuksessa tutkimustuloksia saadaan tekemällä konkreettisia havaintoja, analysoimalla sekä mittaamalla tutkimuskohdetta. (Keinänen & Vääänen 2015, 1-2.)

Keinänen ja Vääänen (2015) artikkelin ”Empiirinen oikeustutkimus – mitä ja milloin” mukaan empiirinen oikeustutkimus määritellään kahdella ehdolla: tutkimuksen kohteena on oikeudellinen ilmiö ja tutkimuksessa on käytettävä empiirisen tutkimuksen metodeja kokemusperäisen tiedon hankintaan, niiden analysointiin ja päätelmien tekkoon. Oikeudellisella ilmiöllä tarkoitetaan muun muassa toimintatapoja, arvoja, oikeudellisten toimijoiden päätöksentekoa, lakien syntyä tai lainsäädäntöön vaikuttamista. Oikeustieteen empiirisessä tutkimuksessa voidaan pelkistetysti sanoa olevan kysymys siitä, että tutkitaan miten erilaiset säännökset, menettelyt, instituutiot tai henkilötahot toimivat ja mitä vaikutuksia niiden toiminnalla on (Lindfors 2004, 77). Empiirisen oikeustutkimuksen kohteena voivat olla erilaiset järjestöt, media, viranomaiset (asi-anajajat, poliisi, tuomarit, sairaanhoitajat, lainvalmistelijat), yritykset kuten kansalaisetkin (Keinänen & Vääänen 2015, 3).

Empiirisen oikeustutkimuksen perustavimpia määrittelyjä on ymmärrys siitä, että empiirinen oikeustutkimus lähtee ensisijaisesti hankitusta tiedosta (Korkea-Aho 2004, 83). Empiirinen oikeustutkimus itsessään ei ole riittävä oikeustutkimuksen tutkimustapa, vaan oikeustieteellisessä tutkimuksessa on huomioitava myös tieteenalan omat lähtökohdat. Empiirinen oikeustutkimus palautuu oikeustieteessä lainsäädännön antaman mallin ja todellisuuden väliseen yleiseen erotteluun, siihen miten oikeus käytännössä toteutuu. Oikeuslähdeoppi oikeustieteen tieteenalana antaa lähtökohdat empiiriselle oikeustutkimukselle. (Korkea-Aho 2004, 83.)

Oikeuslähdeoppi on oikeustieteen vaikeimpia ongelmia. Tolonen (2013, 3) kuvaa oikeuslähdeoppia seuraavasti; ”oikeuslähdeoppi on oikean yläpremissin eli juttuun sovellettavan oikeusnormin löytämistä”. Oikeudellisen ratkaisun lisäksi oikeustiede on toinen tyypillinen toimintamuoto, joka nojautuu oikeuslähteisiin. Oikeustiede systematisoi ja tulkitsee oikeuslähteitä. Oikeudellinen ratkaisu ja oikeustiede käyttävät sekä suuntautuvat oikeuslähteisiin eri tavoin, sillä niiden suhde ja sidonnaisuus normeihin on eri. Konkreettisuus korostuu oikeudellisessa ratkaisutoiminnassa, ”tässä ja nyt”,

kun taas oikeustiede ottaa kantaa oikeuskäytännössä esiintyneisiin tapauksiin ja systematisoi niitä. (Tolonen 2003, 1-3.) Oikeuslähteet toimivat siis päätöksenteon tukena tuomioistuimissa, viranomaisten toiminnassa ja oikeustieteellisessä tutkimuksessa, joiden käyttöä oikeuslähdeoppi ohjaa (Eduskunnan www-sivut 2020).

Aulis Aarnio perusteorian mukaan oikeuslähteen velvoittavuus on tärkeimmässä asemassa. Aarnio jakaa oikeuslähteet velvoittavuuden mukaan kolmeen kategoriaan:

1. Vahvasti velvoittavat oikeuslähteet, joita ovat laki ja maantapa (tapaoikeus)
2. Heikosti velvoittavat oikeuslähteet, joita ovat lain esityöt esim. hallituksen esitykset ja tuomioistuinratkaisut
3. Sallitut oikeuslähteet, joita ovat esimerkiksi oikeuskirjallisuus (Tolonen 2003, 22-26.)

Kaijus Ervasti (2004, 12) ”Empiirinen tutkimus oikeustieteissä” toteaa, että samassa tutkimuksessa voidaan käyttää sekä lainopin metodia että empiiristä lähestymistapaa yhtä aikaisesti. Tässä opinnäytetyössä käytetään sekä lainopin että empiirisen oikeustutkimuksen metodeja. Lainopin käyttäminen opinnäytetyössä on perusteltavissa, koska lakien ja niiden valmisteluaineiston merkitys on varsin suuri ja opinnäytetyössä ollaan kiinnostuneita voimassaolevan oikeussäännösten tulkinnasta. Empiirisen oikeustutkimuksen käyttämistä tukee oikeudellisen ilmiön eli työvuorosuunnitteluun liittyvän lainsäädännön toteutuminen käytännössä sekä opinnäytetyössä käytettävät empiirisen tutkimuksen menetelmät.

#### 4.2 Laadullinen tutkimus

Perinteisesti tutkimuskirjallisuudessa menetelmät on jaettu määrälliseen (kvantitatiiviseen) ja laadulliseen (kvalitatiivinen) tutkimukseen (Ojasalo ym. 2014, 40). Myös empiirisessä oikeustutkimuksessa käytettävät menetelmät voidaan tiivistää kahteen edellä mainittuun (Korkea-Aho 2004, 84). Määrällisen ja laadullisen tutkimusmenetelmän eroista on keskusteltu jo pitkään ja monet laadullisen tutkimuksen kirjallisuutta käsittelevästä aineistosta näkee määrällisen ja laadullisen tutkimuksen ei niinkään vastakohtina vaan toisiaan täydentävinä tutkimuksina (Hirsniemi, Remes & Sajavaara

2009, 135-136; Alasuutari 2011, 32; Puusa & Juuti 2011, 47). Molemmissa tutkimusmenetelmissä on omat tyypilliset tiedonkeruumenetelmät. Kuitenkaan valintaa laadullisen ja määrällisen tutkimuksen välillä ei voi tehdä pelkästään tiedonkeruumenetelmien valinnalla, sillä menetelmät ovat osittain päällekkäiset (Eriksson & Kovalainen 2016, 4). Määrällisellä ja laadullisella tutkimusmenetelmällä on kuitenkin olemassa myös joitakin suuria eroja, joita tässä opinnäytetyössä kuvataan seuraavissa kappaleissa.

Määrällisellä menetelmällä hankitaan tietoa kysymällä samoja asioita suurelta joukolta. Määrällisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on selittää ihmisen toimintaa ja menetelmän intressinä on saavuttaa numeraalista tietoa, jonka luotettavuutta mitataan validiteetin (mittarin tarkkuus) ja realibiliteetin (mittauksen luotettavuus) avulla. Tutkijan aihepiiriin liittyvä teorian tuntemus on oltava hyvää, jotta tutkimustuloksia voidaan kontrolloidusti mitata. Määrällinen tutkimusmenetelmä soveltuu tutkimuksiin, jossa tutkittavaa asiaa kuvaillaan yleisesti, miten joku asia on muuttunut tai asioiden suhdetta toisiinsa. Tyypillisiä määrällisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmiä ovat lomakekysely tai strukturoitu lomakehaastattelu, jossa kysymykset ovat valmiiksi muotoiltu ja kysytään haastateltavalta määrättyssä järjestyksessä. (Ojasalo ym. 2014, 104-108; Vilkka 2015, 66.)

Tämä opinnäytetyö toteutetaan laadullisin menetelmin. Laadullisella menetelmällä hankitaan paljon tietoa suppeasta kohteesta ja näin ymmärretään tutkittavaa kehittämisen kohdetta paremmin ja kokonaisvaltaisemmin (Ojasalo ym. 2014, 104). Laadullisen tutkimuksen tavoitteena todellisen elämän kuvaaminen (Hirsniemi ym. 2009, 161). Laadullisen tutkimusmenetelmän intressinä on selittää ihmisen toimintaa intentionaalisesti sekä paljastaa merkityksiä, joita ihmiset toiminnalleen antavat (Vilkka 2015, 66-67). On tyypillistä, että tutkija on lähellä tutkittavia ja osallistuu jopa tutkittavien toimintaan. Tutkimusprosessin tarkka kuvaus ja tulkintojen perustelut ovat laadullisessa tutkimuksessa oleellisia, koska näin voidaan helpommin tehdä johtopäätöksiä tutkimuksen luotettavuudesta (Ojasalo ym. 2014, 105). Voidaan todeta, että laadullisessa tutkimuksessa on pyrkimys löytää ja paljastaa tosiasioita, kuin todentaa olemassa olevia (totuus) väittämiä (Vilkka 2015, 66-67). Tyypillisimpiä laadullisen tutkimuksen tiedonkeruumenetelmiä ovat haastattelu ja havainnointi (Ojasalo ym. 2014, 105; Tuomi & Sarajarvi 2018, 83).



Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden mittaaminen eroaa määrälliselle tutkimukselle ominaisista reliabiliteetin ja validiteetin käsitteistä. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereitä ovat Kanasen (2015) mukaan luotettavuus, siirrettävyys, riippuvuus, vahvistettavuus ja saturaatio. Tutkimustulosten tulee vastata tutkittavaa ilmiötä (luotettavuus) yleistämättä tutkimustuloksia (siirrettävyys). Tutkimustulosten tulee olla toistettavissa (riippuvuus) sekä vahvistettavissa (vahvistettavuus) että varmistettavissa siten, että tarvittava aineisto on kokonaisuudessaan kerätty (saturaatio). (Kananen 2015, 352-355.)

Laadullinen tutkimusmenetelmä sopii tähän opinnäytetyöhön, koska opinnäytetyön tarkoituksena on löytää ja paljastaa todellisen elämän ongelmia, joita työvuorosuunnittelijat ovat työssään kohdanneet. Opinnäytetyössä ei niinkään ole tarkoitus kerätä määrälliselle tutkimukselle ominaista suurelta otokselta kerättävää numeraalista, yleistävää tietoa vaan laadulliselle tutkimukselle ominaista harkitusti, valitulta kohteelta kerättävää todellisen elämän kuvaamista ja tätä kautta ymmärtää kokonaisvaltaisemmin tutkittavaa kohdetta paremmin. Laadullisen tutkimuksen valintaa ohjaa myös tutkijan osallistuminen sekä toimiminen lähellä tutkittavien toimintaa, koko tutkimusprosessin ajan.

Kuten edellä todettiin, myös tutkimuksen tehtävä ohjaa käytettävän lähestymistavan valinnassa. Pertti Töttö (1999, 284) toteaa artikkelissaan ”Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tuolle puolen”, että määrällisellä ja laadullisella tutkimusmenetelmällä saadaan vastauksia eri kysymyksiin ja asetettu tutkimusongelma ja varsinkin muoto määrää käytettävän tutkimusmenetelmän. Töttö toteaa laadullisen tutkimuksen empiirisellä tasolla vastaavan kysymyksiin mitä ja miten, kun taas määrällinen kysymyksiin miten paljon ja miksi. Opinnäytetyön tutkimusongelmaan vastausta haettava kysymys puoltaa myös laadullisen tutkimuksen valintaa.

### 4.3 Konstruktiivinen tutkimus

Tämän opinnäytetyön lähestymistapa on konstruktiivinen tutkimus. Konstruktiivisessa tutkimuksessa on ”kyse uudenkaltaisen todellisuuden rakentamisesta erityisesti tutkimustiedon pohjalta” (Ojasalo ym. 2014, 65).

Konstruktiivinen tutkimus on ongelmanratkaisua organisaatioiden, mallien, suunnitelmien ja diagrammien avulla (Ojala & Hilmola 2003, 83; Kasanen, Lukka & Siitonen 1993, 234). Konstruktiivisella tutkimuksella pyritään käytännönläheiseen ongelmanratkaisuun luomalla uusi tai aiempaa parempi rakenne, olemassa olevan teoreettisen tiedon ja uuden empiirisen eli käytännöstä kerättävän tiedon avulla. (Ojasalo ym. 2009, 65-66.) Konstruktiivisen tutkimuksen tärkeimpiä ominaisuuksia ovat; teoreettisesti ja innovatiivisesti perusteltu ratkaisu todelliseen reaalimaailman ongelmaan, ratkaisun toimivuus käytännössä ja ratkaisun osoittaminen potentiaalisesti riittäväksi (Ojala & Hilmola 2003, 83; Kasanen, Lukka & Siitonen 1991, 328). Konstruktiivisen tutkimuksen ydinkäsite konstruktio on abstrakti käsite, jolla on loputon määrä mahdollisia toteutumia, kuten mallit, suunnitelmat, organisaatorakenteet ja tietojärjestelmämallit. Näille kaikille tunnuksenomaista on, että ne eivät ole löydettyjä, vaan ne keksitään ja kehitetään. (Metodixin [www-sivut](#) 2019.)

Konstruktiivisen tutkimuksen tavoitteena on tuottaa liiketoimintaan uutta tietoa käytännön ongelman ja teoreettisesti perustellun uudenlaisen ratkaisun kautta, joka tekee lähestymistavasta melko haasteellisen. Konstruktiivisessa tutkimuksessa on oleellista käytännön ongelman ja sen ratkaisun sitominen teoreettiseen tietoon. Lähestymistapana konstruktiivisessa tutkimuksessa korostuu tutkimuksen hyödyntäjien ja toteuttajien välinen vuorovaikutus ja kommunikointi. Erilaisten tiedonkeruumenetelmien käyttäminen konstruktiivisessa tutkimuksessa on suositeltavaa, koska tutkimuksen tavoitteena on luoda yritykseen tai organisaatioon jotain uutta. Havainnointi ja haastattelut ovat tyypillisimmät tiedonkeruumenetelmät tähän lähestymistapaan. Lähestymistapana konstruktiivinen tutkimus muistuttaa innovaatioiden tuottamista ja palvelumuotoilua. (Ojasalo ym. 2009, 65-66.)

Innovaatio on esimerkiksi uusi palvelu, tuote tai toimintamalli, jolla tuotetaan taloudellista tai muuta hyötyä. Innovaatiotoiminta voi kohdistua uuden asiakaslähtöisen liiketoiminnan kehittämiseen tai olemassa olevan toiminnan uudistamiseen. Itsessään uusi idea taikka keksintö ei ole innovaatio, vaan se tulee pystyä myös kaupallistamaan tai ottamaan käyttöön. Innovaatioiden tuottamista lähestymistapana voidaan käyttää, kun tutkimuksen tavoitteena on tuottaa esimerkiksi täysin uusi palveluinnovaatio. (Ojasalo ym. 2009, 71-74.) Tässä opinnäytetyössä innovaatioiden tuottaminen lähestymistapana ei kuitenkaan tule kyseeseen, koska erilaisia työvuorosuunnittelu työkaluohjelmistoja on jo olemassa hyvinkin paljon, joten kyse ei ole täysin uudesta tuotteesta tai palvelusta.

Konstruktiiivisen tutkimuksen käyttäminen lähestymistapana on perusteltavissa, koska kehittämistyön tuloksena luodaan konkreettinen tuotos eli uusi työvuorosuunnittelu - osio. Opinnäytetyössä tarvitaan ehdottomasti aikaisempaa teoreettista tietämystä ja uutta käytännöstä kerättävää tietoa, joka tukee konstruktiiivisen lähestymistavan käyttämistä. Teoreettisen tiedon käyttäminen konstruktiiivisessä rakennettaessa erottaa konstruktiiivisen tutkimuksen konsultaatiosta (Ojasalo ym. 2009, 65-66). Kehittämistyön tuotoksen kautta pyritään muuttamaan organisaation toimintaa ja sen käytänteitä, joka on konstruktiiiviselle tutkimukselle ominaista.

Konstruktiiivisen tutkimuksen prosessi voidaan jakaa kuuteen vaiheeseen. Prosessi alkaa mielekkään ja relevantin ongelman etsimisellä, jonka jälkeen tutkimusaiheesta hankitaan syvä ja kattava ymmärrys. Ymmärryksen perusteella laaditaan ratkaisumalli ja kehitetään konstruktio, jonka toimivuutta testataan ja pyritään osoittamaan konstruktion oikeellisuus. Testauksen ja konstruktion oikeellisuuden näyttämisen jälkeen tutkijan tulee osoittaa ratkaisun teoreettiset yhteydet sekä osoittaa ratkaisun uutuusarvo että tarkastella ratkaisun soveltamisaluetta. (Ojala & Hilmola 2003, 84; Kasanen ym. 1991, 306; Ojasalo ym. 2014, 67.)

#### 4.4 Havainnointi

Tiedonkeruumenetelmiä valittaessa keskeisintä on, millaista tietoa tutkimuksessa tarvitaan ja mihin tarkoitukseen kerättyä tietoa käytetään. Tiedonkeruumenetelmien

avulla kehittämistyön tueksi saadaan erilaista tietoa. (Ojasalo ym. 2014, 40; Tuomi & Sarajärvi 2018, 83.) Tässä opinnäytetyössä käytetään tiedonkeruumenetelmänä havainnointia, jota käsitellään seuraavassa kappaleessa.

Havainnointi on hyödyllinen ja tärkeä tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmä, josta käytetään myös nimitystä observointi. Havainnoinnilla saadaan tietoa ihmisten käyttäytymisestä ja heidän toiminnastaan luonnollisessa ympäristössä sekä siitä, miten valittu prosessi toimii käytännöntasolla. (Ojasalo ym. 2014, 114; Oppariapu www-sivut 2020.) Havainnointi on systemaattista tarkkailua ja sopii kehittämistehtäviin, joiden kohteena on vuorovaikutus toisten kanssa tai yksilön toiminta. (Ojasalo ym. 2014, 113-114). Havainnointia pidetään toiseksi yleisimpänä tiedonkeruumenetelmänä laadullisessa tutkimuksessa (Tuomi & Sarajärvi 2017, 93). Havainnointia voidaan käyttää myös itsenäisesti (Ojasalo ym. 2014, 113-114).

Havainnoinnin muodot voidaan Kanasen (2015) mukaan jakaa seuraavasti:

- tekninen havainnointi (tutkija ei mukana havainnoinnissa)
- piilohavainnointi ja suora havainnointi (tutkija mukana tilanteessa, mutta ei vaikuta havainnointiin)
- osallistuva havainnointi ja osallistava havainnointi (tutkija mukana tilanteessa, vaikuttaa havainnointiin)

(Kananen 2015, 136.)

Havainnointi toteutetaan tyypillisesti laadullisessa tutkimuksessa osallistuvana havainnointina, jossa tutkija tekee havaintoja tutkittavasta ilmiöstä vuorovaikutuksessa tutkittavien kanssa. (Grönfors 2011, 49; Eriksson & Kovalainen 2016, 102; Vilkkä 2015, 40.) Vuorovaikutus tapahtuu paljolti tutkimuksen kohteen ehdoilla, jolloin havainnoija vaikuttaa tutkittavien toimintaa mahdollisimman vähän (Ojasalo 2014, 116). Osallistavana havainnoinnin aikana tapahtuvassa vuorovaikutuksessa ei ole kyse pelkästään kielellisestä kommunikaatiosta, vaan eleiden, ilmeiden, liikkeiden ja kosketuksen välisestä kommunikaatiosta (KvaliMOTV www-sivut 2020). Osallistuva havainnointi on vaativa tiedonkeruumenetelmä, koska se vaatii tutkijalta runsasta osaaamista tutkittavasta alueesta ja tyypillistä on, että tutkija pääsee osaksi tutkittavien työyhteisöön (Vilkkä 2015, 45.)

Tässä opinnäytetyössä havainnointi suoritetaan osallistavana havainnointina. Osallistavan havainnoinnin käyttäminen havainnointimenetelmänä on luonnollista, koska tutkijan oma osaaminen tutkittavasta ilmiöstä on runsas ja tutkija kuuluu tutkittavien työyhteisöön. Havainnointia käytetään tässä opinnäytetyössä konstruktion eli uuden tuotoksen, työvuorosuunnittelu -osion toimivuuden testauksessa.

Havainnointi vaatii huolellista valmistautumista, joka on dokumentoitava. Dokumentoitavat voidaan jakaa seuraavasti: strukturoimattomaan kirjaamiseen, strukturoituun kirjaamiseen ja arvioivaan havainnointiin. Strukturoimattomassa kirjaamisavassa havainnointitilanteesta dokumentoidaan kaikki mahdollinen. Strukturoidussa havainnoinnissa havainnoija tietää mihin asioihin huomio tulee kiinnittää. Arvioitavassa havainnoinnissa havainnointitilannetta arvioidaan valmiin lomakkeen avulla. (Vilkkä 2015, 139.) Tässä opinnäytetyössä käytetään strukturoimattoman ja strukturoidun kirjaamisavassa välimuotoa. Havainnointitilanteissa dokumentoidaan runsaasti asioita strukturoimattoman kirjaamisavassa mukaisesti. Tutkijan oman osaamisen kautta havainnointitilanteissa kuitenkin kiinnitetään huomioita niihin asioihin, jotka ovat oleellisia strukturoidun havainnoinnin periaatteiden mukaisesti.

Havainnointiaineiston analysointi laadullisessa tutkimuksessa tapahtuu kahdessa eri vaiheessa; pelkistäminen eli havaintojen yhdistäminen ja tulosten tulkinta eli arvoituksen ratkaiseminen. Analysoinnilla tarkoitetaan havainnointien ryhmittelyä ja niiden yhdistämistä tulkittavaksi materiaaliksi. (Vilkkä 2015, 81.) Havainnointiaineiston analysointiin käytetään sisällönanalyysia. ”Sisällönanalyysin pyrkimyksenä on kuvata dokumenttien sisältöä sanallisesti ja sen tavoitteena on etsiä ja tunnistaa tekstin merkitys”. Sisällönanalyysi voidaan toteuttaa aineistolähtöisesti, teorialähtöisesti tai teoriaohjaavasti (Ojasalo & ym. 2014, 137-140). Tässä opinnäytetyössä sisällönanalyysi toteutetaan aineistolähtöisesti. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen; aineiston pelkistämiseen, ryhmittelyyn ja abstrahointiin eli olennaisen tiedon erottamiseen (Ojasalo & ym. 2014, 137-140).

## 5 TYÖLAINSAÄDÄNTÖ

Suomen lainsäädännössä korkeimmassa asemassa on perustuslaki (731/1999). Perustuslaki muodostaa kehyksen koko kansalliselle oikeusjärjestykselle ja siinä vahvistetaan ne oikeudelliset arvot, joille oikeusjärjestyksen ja yhteiskunnan kehitys rakentuu (HE 1/1998, 6). Perustuslaissa säädetyillä yksilölle kuuluvilla oikeuksilla eli perusoikeuksilla on erityistä merkitystä työsuhteen oikeuksien ja velvollisuuksien kannalta. Perustuslaki ei suoranaisesti ota kantaa työsuhteen osapuolten välisiin suhteisiin, vaan säätelee yleisellä tasolla samoja kysymyksiä kuin työlainsäädäntö. (Koskinen & Ullankonoja 2015, 54-55; Hallberg, Karapuu, Ojanen, Scheinin, Tuori & Viljanen 2011.)

### 5.1 Työlainsäädännön keskeinen periaate

Työlainsäädännön keskeisenä periaatteena on työntekijän suojeluperiaate. Suojeluperiaatteen tarkoituksena on palvelussuhteen heikomman osapuolen, työntekijän, suojeleminen. Työntekijää tulee suojella suojeluperiaatteen mukaan kohtuuttomilta työehdoilta, syrjivällä kohtelulta ja mielivallalta. (HE 158/2018, 5; Bruun & Von Koskull 2012, 20.)

Työlainsäädännön säännökset ovat pakottavia (absoluuttisia), puolipakottavia (semi-dispositiivisia) tai tahdonvaltaisia (dispositiivisia). Pakottavalla lainsäädännöllä tarkoitetaan yleensä työntekijää suojaavaa vähimmäislainsäädäntöä, jota ei voida sopimuksin heikentää, työntekijän etuja heikentäen. (Bruun & Von Koskull 2012, 13.) Puolipakottava lainsäädäntö on pakottavaa, mutta pakottavista säännöksistä voidaan työntekijän etuja heikentäen poiketa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten (käytännössä liittojen) välisellä työehtosopimuksella. Tahdonvaltaisista säännöksistä voidaan työntekijän etuja heikentäen sopia työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. (Koskinen & Ullankonoja 2016, 54 – 55.)

Työlainsäädännön keskeinen periaate, suojeluperiaate, on toteutettu lainsäädännön vähimmäispakottavuudella (HE 158/2018, 5; Hietala ym. 2019, 146). Vähimmäispakot-

tavuudella tarkoitetaan minimipakottavuutta eli sopimuksella, jolla heikennetään työntekijän asemaa säädetystä lakinormista huonommaksi, on mitätön. Vähimmäispakottavuutta paremman tasoisesta etuudesta voidaan sopia. (Koskinen ym. 2018, 48.)

## 5.2 Työsuhde työlainsäädännön soveltamisen edellytys

Työelämän peruslakina pidetään työsopimuslakia, jossa säädetään työnantajan ja työntekijän välisestä työsuhteen perusnormeista. Työsopimuslakia sovelletaan sopimukseen (työsopimus), jolla työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun, sen johdon ja valvonnan alaisena, palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Sopimus työntekijän ja työnantajan välillä voi olla vapaamuotoinen, suullinen tai konkludenttinen eli sopimukseen on annettu hiljainen suostumus. (HE 157/2000, 20; Työsopimuslaki 55/2011, 1 luku 1 §, 1 luku 3 § 1 mom.; Hietala, Kahri, Kairinen & Kaivanto 2016, 15, 22.)

Työsuhteen käsite on siis määritelty seuraavien perustunnusmerkkien kautta; sopimus, työnteko, johto, valvonta ja vastikkeellisuus, joiden lisäksi on työsuhteen tunnistamista varten eräitä täydentäviä kriteereitä (Koskinen ym. 2018, 36). ”Tunnusmerkkien täytyessä työtä katsotaan tehtävän työsuhteessa” (HE 157/2000, 6). Työsopimuslaki sisältää myös poikkeuksia soveltamisalaan ja näin ollen työsopimuslakia ei noudateta; julkisoikeudellisissa palvelussuhteissa (valtion virkamiehet sekä kuntien ja kirkkojen viranhaltijat), tavanomaisessa harrastetoiminnassa sekä sopimuksissa, joista on säädetty lailla erikseen esimerkiksi erityyppisissä sopimuksissa (Työsopimuslaki 1 luku 1 § 1-3 k.; HE 157/2000, 5, Hietala ym. 2016, 54).

Työsuhde työnantajan ja työntekijän välille muodostuu työntekijän aloittaessa tekemään työtä ensimmäisen kerran (HE 55/2001, 5; Koskinen ym. 2018, 36). Työsuhteen käsitteellä ei pelkästään ole merkitystä työsopimuslain mukaisena ratkaisuperiaatteena. Yleisesti valitsevan periaatteen eli pakkosoveltuvuusperiaatteen mukaan työlainsäädäntö tulee sovellettavaksi kaikissa niissä oikeussuhteissa, jossa työtä tehdään työsuhteessa. (HE 55/2001, 6.) Oikeussuhteella tarkoitetaan kahden tai useamman henkilön välistä sidosta, joka muodostuu sopimuksen syntyessä osapuolten välille (Saarnilehto & Annola 2018, 6).

Työsuhteella on siis ratkaiseva merkitys, sovelletaanko työlainsäädäntöä vai ei. Kun työtä teetetään työsopimuslain tarkoittamassa työsuhteessa, työnantajan ja työntekijän väliset oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät työoikeudellisen lainsäädännön mukaisesti (Työsopimuslaki 1 luku 1 §; Kondelin ym. 2017, 69).

Itse työsuhde on monin tavoin säänneltyä. Työsuhteen sisältöön liittyviä säännöksiä voi muun muassa olla työlainsäädännössä, työehtosopimuksessa, työsäännöissä ja vastaavissa sopimuksissa sekä työsopimuksessa. Työlainsäädännön ja työehtosopimuksen jälkeen työsuhteen lähteistä merkittävin oikeuslähde on työsopimus. (Kondelin ym. 2017, 73; Nieminen 2017, 17.)

Suomen oikeusjärjestyksen yleisesti vallitsevan sopimusvapauden periaatteen mukaan työntekijällä ja työnantajalla on vapaus itsenäisesti päättää, solmitaanko työsopimus. Osapuolten vapautta sopia työsuhteen sisällöstä on kuitenkin rajoitettu. (Hietala ym. 2019, 143.) Näiden säännösten etusijajärjestys eli soveltamisjärjestys on seuraava:

- Ehdottomat lainsäännökset (lait ja asetukset)
- Työehtosopimusten normimääräykset
- Työsäännöt, paikalliset sopimukset ja niitä vastaavat muut määräykset
- Työsopimuksen ehdot
- Tahdonvaltaiset lainsäännökset
- Tavanomainen oikeus (korkein oikeus, korkein hallinto-oikeus ja työtuomioistuimen päätökset)

(Suomen perustuslaki 106 §; Työehtosopimuslaki 6 §; Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 337/2007, 29 §; Hietala ym. 2019, 143; Koskinen & Ullakonoja 2016, 53.)

Etusijajärjestyksestä voidaan poiketa perustuen edullisemmuussääntöön (Hietala ym. 2019, 143). Edullisemmuussääntö on suojeluperiaatteen mukainen sovellus, jonka mukaan, sitä sääntöä on sovellettava, jonka perusteella saavutetaan työntekijän kannalta edullisempi lopputulos. Näin ollen edullisemmuusperiaatteeseen perustuen sovellettavaksi voi tulla alempiarvoisempi normi. (Bruun & Von Koskull 2012, 21.)



Kuten edellä tuli esille, osapuolet voivat määrätyn osin sopia työsuhteen sisällöstä. Samalla osapuolet tietoisesti tai tiedostamatta säätelevät työsuhteen sisältöä ja määrittävät osapuolien oikeuksia ja velvollisuuksia. Lähtökohtana sopimussuhteessa ovat osapuolten sopimat ehdot ja ne velvoittavat osapuolia toimimaan siten, että sopimuksen tarkoitus täyttyy yhteisesti sovitulla tavalla (Tiitinen & Kröger 2012, 155).

Työsopimuslain 1 luvun 3 §:ssä on säädetty työ sopimukselle määriteltäviä asioita. Työsopimuslaissa säädettyjen pakollisten ehtojen lisäksi työ sopimuksen on tarpeen sisältää myös muita työntekijästä, yrityksestä tai toimialasta riippuvia ehtoja (Hietala ym. 2019, 94). Työnantaja on lainsäädännöllä velvoitettu antamaan työntekijälle työsuhteen keskeiset ehdot, jos työ sopimukseen niitä ei ole sisällytetty. Tällaisia työsuhteen keskeisiä ehtoja ovat muun muassa: työntöön alkamisaika, koeaika, työntekijän pääasialliset tehtävät ja noudatettava työaika eli säännöllinen työaika. (Työsopimuslaki 2 luku 4 § 2 mom. 2,4,6,9 k.; Hietala ym. 2016, 161.)

Säännöllinen työaika ja sen järjestäminen on tämän opinnäytetyön ydin. Säännöllistä työaikaä käsitellään tarkemmin kappaleessa 7.1. Kuten aikaisemmin esitettiin, työaikalaisissa on säädetty työaikaan liittyvistä asioista. Tässä opinnäytetyössä keskitytään vain työaikalain ja työehtosopimusten normimääräyksiin säännöllisen työajan järjestämisen osalta, joten etusijajärjestyksessä mainitut työ säännöt ja muut yhteistoimintasopimukset, työ sopimus, tapa ja sopimuksen veroiset käytännöt sekä työnantajan käskyt rajataan tämän opinnäytetyön ulkopuolelle, joten niitä ei tässä opinnäytetyössä käsitellä.

## 6 TYÖEHTOSOPIMUS

Työehtosopimuksista on käytännössä muodostunut tärkein työsuhteen sisältöä määrittävä normilähde. Työehtosopimuksessa säännellään muun muassa työsuhteen taloudellisia etuuksia ja työaikoja koskevia normeja. (Koskinen ym. 2018, 49; Koskinen & Ullankonoja 2016, 55.) Työehtosopimukset voivat sisältää myös samoja sääntöjä, joita

on säädetty jo lakitasolla. Näitä päällekkäisyystilanteita käsitellään kohdassa 5.1 mainitun etusijajärjestyksen mukaisesti. Työehtosopimukseen sisältyy myös muita tarkoituksia, sillä se mahdollistaa työntekijöiden yhdenvertaisemman kohtelun, kun asioista on sovittu kollektiivisesti eli yhteisesti. Työehtosopimuksilla on kaksi konkreettista tehtävää: sopimus määrittää työntekijöille tulevat edut sekä oikeudet ja työnantajan näkökulmasta katsottuna taata työrauha (Koskinen ym. 2018, 44, 49-50).

Työehtosopimus määritellään työehtosopimuslain (436/1946) 1 §:n mukaan seuraavasti; työehtosopimus on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja tai rekisteröity yhdistys tekee yhdessä yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäyhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsuhteissa ja työsopimuksissa on noudatettava. Työehtosopimus on tärkein työsuhdetta sääntelevä normilähde (Koskinen & ym. 2018, 49).

Työehtosopimuksella on automaattinen ja pakottava vaikutus. Työnantaja ei voi sopia työntekijän kanssa työsopimuksella sellaisista työsuhteen ehdoista, jotka ovat työehtosopimusta heikompia. Työntekijälle työehtosopimusta edullisemmista eli työehtosopimusta paremmista ehdoista voidaan työsopimuksella sopia. (Työehtosopimuslaki 6 §; Hietala ym. 2019, 341.)

Työehtosopimusta sovelletaan ensisijaisesti niihin sopijaosapuoliin, toisin sanoen työnantajiin ja niihin työntekijäyhdistyksiin, jotka ovat sopimuksen tehneet. Työehtosopimukseen sidottuja ovat myös ne, jotka ovat osallisten eli sopijaosapuolien suostumuksella kirjallisesti sopimukseen liittyneet. (Työehtosopimuslaki 4 § 1 mom.) Työehtosopimukseen ovat myös sidottuja ne osallisyhdistysten rekisteröidyt alayhdistykset sekä ne työnantajat ja työntekijät, jotka sopimuksen voimassa ollessa ovat taikka ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä (Bruun & Von Koskull 2012, 123).

Työehtosopimukseen sidotun työnantajan on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä myös sellaiseen työntekijään, joka ei ole järjestäytynyt työntekijäyhdistykseen. Työnantaja ei myöskään voi työehtosopimuksen soveltamisalalla tehdä järjestäytymättömän työntekijän kanssa työsopimusta sellaisilla ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa. (Työehtosopimuslaki 4 § 2 mom.; Koskinen & Ullankonoja 2016, 56.)

Tässä opinnäytetyössä tutkittavina työehtosopimuksina ovat paperiteollisuuden työehtosopimus ja mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus.

## 7 TYÖVUOROSUUNNITTELU

Työaikojen rajoittaminen lainsäädännöllä on ollut perinteinen keino työntekijöiden suojelemiseksi (Koskinen ym. 2018, 504). YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (6/1976) mukainen työaikojen rajoittaminen on toteutettu työaikalaissa. Työaikalaki sisältää säännöksiä muun muassa työajan enimmäismääristä, työajan sijoittamisesta ja kannattavuuteen vaikuttavista korvauskysymyksistä. Työntekijän kannalta kysymys on työstä maksettavien korvausten lisäksi työnsuojelusta, eli niistä rajoista, jonka puitteissa työnantaja voi työajoista määrätä, ja toisaalta niistä, mistä työaikaan liittyvistä asioista työntekijä voi työnantajan kanssa erikseen sopia. (Työaikalaki 8 § 5 mom., 18 § 1 mom.; Hietala & ym. 2019, 5.)

Lähtökohtaisesti työaikalakia sovelletaan kaikkeen työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, jos laissa ei muutoin ole säädetty (Työaikalaki 1 § 1 mom.; Hietala & ym. 2019, 21; Kondelin & ym. 2017, 83). Soveltamisalan ulkopuolelle jäävät muun muassa työt, jonka noudatettavasta työajasta on laissa erikseen säädetty tai jokin muu työaikaan koskevan lain soveltamisalaan kuuluvana on vapautettu työajan rajoituksista. Perustuen edellä mainittuun esimerkiksi merityöaikalain (276/1976) tai työajasta kotimaan liikenteen aluksissa annetun lain (248/1982) soveltamisalaan kuuluvat työt jäävät työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle (HE 158/2018, 69). Lisäksi alle 18-vuotiaille sovelletaan annettua lakia nuorista työntekijöistä (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993, 1 § 1 mom.).

Työajan järjestäminen ja työvuorosuunnittelu nähdään kirjallisuudessa eri tavoin. Hakola & Kalliomäki-Levanto (2010, 27-28) näkevät työvuorosuunnittelun henkilöre-

surssien suunnitteluna. Työterveyslaitos (2019) näkee työajan järjestämisen kokonaisuutena, jossa työnantajan on huomioitava lainsäädäntö ja sopimukset, tuotannon tarve sekä taloudelliset seikat, terveys, turvallisuus ja työteho (Työterveyslaitos www-sivut 2019). Tässä opinnäytetyössä työvuorosuunnittelulla tarkoitetaan säännöllisen työajan järjestämistä.

Seuraavassa käsitellään säännöllisen työajan järjestämistä työaikalain sekä opinnäytetyössä tutkittavien työehtosopimuksen osalta sekä niitä asioita, jotka vaikuttavat säännöllisen työajan järjestämiseen. Koska työehtosopimukset mahdollistavat säännöllisen työajan järjestämisen monin eri työajoin, tämä opinnäytetyö rajataan koskemaan kahdeksan tunnin säännöllisen työajan järjestämistä (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2017-2019, 8-9; Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus 2018-2019, 14). Näin ollen tässä opinnäytetyössä käsitellään muiltakin osin (esimerkiksi vuosilomien osalta) vain 8 tunnin säännöllisen työajan järjestämiseen vaikuttavia tekijöitä.

## 7.1 Säännöllinen työaika

Säännöllistä työaikaa voidaan järjestää monin eri tavoin (Koskinen ym. 2018, 503). Työaikalaki muodostaa kehyksen säännöllisen työajan järjestelyihin, joista laissa säädettyissä tapauksissa voidaan työehtosopimuksin toisin sopia (Työaikalaki 3 luku 5 § 1-2 mom.). Tässä luvussa perehdytään työaikalain ja paperiteollisuuden ja mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimusten mukaisiin normimääräyksiin säännöllisen työajan järjestämisen osalta edellisessä kappaleessa mainituin rajoituksin.

Kuten aikaisemmin esitettiin, säännöllisellä työajalla tarkoitetaan työntekijän kanssa työ sopimuksessa sovittua, työvuoroluetteloon tai työajan tasoittumisjärjestelmään perustuvaa aikaa, jonka ajalta työntekijä on oikeutettu saamaan normaalia palkkaa (Saarinen 2015, 425; Ylhäinen 2016). Työvuoroluettelo on työnantajan ennakolta laatima työntekijälle annettava luettelo, josta käy ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ajankohdat sekä päivittäisten lepoaikojen ajankohdat. Työajan tasoittumisjärjestelmä on suunnitelma säännöllisen työajan tasoittumisesta työ sopimuksella sovittuun työaikaan. Työnantajan tulee laatia työajan tasoittumisjärjestelmä, jos säännöllinen työaika on järjestetty keskimääräisenä työaikana, eli työajan pituus

vaihtelee päivittäin taikka viikoittain. (Työaikalaki 29 § 1 mom., 30 § 1 mom.; Hietala & ym. 2019, 217-218.) Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumisjärjestelmän tarkoituksena on antaa työntekijälle tieto säännöllisen työajan työajoista sekä vapaapäivistä (Hietala & ym. 2019, 222-224).

Säännöllisen työajan lisäksi työaikaa ovat myös lisä- ja ylityöaika (Lehto & Engblom 2019, 155). Lisätyöllä tarkoitetaan säännöllisen työajan ja laissa säädetyn ylityön väliin jäävää aikaa ja ylityöllä säännöllisen työajan lisäksi tehtävää työtä (HE 158/2018, 8). Lisä- ja ylityöajan säännöllisestä työajasta erottaa se, että säännöllinen työaika on merkittävä työvuoroluetteloon tai työajan tasoittumisjärjestelmään, kun taas lisä- ja ylityöaika on työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen lisäksi, työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella tehtävää työtä (HE 158/2018, 111; Koskinen & ym. 2018, 517-518).

Säännöllisen työajan ja yleisesti ottaen työajan järjestäminen sekä sen muuttaminen kuuluvat työnantajan työnjohtovallan piiriin (Työsopimuslaki 1 § 1 mom.). Työnantajan työnjohtovallalla eli direktio-oikeudella tarkoitetaan työnantajan oikeutta määrittellä työn sisältöä, työn suoritustapaa, työn laatua ja laajuutta sekä työn järjestämistä (Koskinen & Ullankonoja 2016, 61-63, 161; Kondelin ym. 2017, 69).

Työaikalain mukaan säännöllinen työaika voidaan järjestää yleistyöaikana, vuoro-työnä, yötyönä, jaksotyöaikana ja moottoriajoneuvon kuljettajan työaikana. Työaikalain yleistyöaika määräys jakautuu kahteen eri momenttiin. Ensimmäisen momentin mukaan säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa (Työaikalaki 3 luku 5 § 1 mom.). Vuorokaudella ja viikolla tarkoitetaan kalenterin mukaisia ajanjaksoja, jos tästä toisin ei ole sovittu (Koskinen & ym. 2015, 514). Työaikalain mukaan työviikko alkaa maanantaina ja vuorokausi vaihtuu kello 24 (Työaikalaki 3 luku 42 § 1 mom.). Molemmissa tässä opinnäytetyössä tutkittavissa työehtosopimuksissa on sovittu vuorokauden alkamisajaksi kello kuusi (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2017-2019, 10; Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus 2018-2019, 20).

Työaikalain mukainen 40 tunnin säännös rajaa säännöllisen työajan, vuorokautisen ja viikottaisen työajan osalta ja näin ollen mahdollistaa myös kuusipäiväisen työviikon, mutta säännöllisen työajan tulee tällöin olla kahdeksaa tuntia lyhyempi (HE 158/2018,

79; Äimälä, Åström, Rautiainen & Nyyssölä 2009, 89). Työaikalaki ei sisällä säännöksiä säännöllisestä vähimmäistyöajasta (Antola 2019, 22).

Yleissäännöksen 2 momentin mukaan säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimäärin 40 tunniksi, ylittämättä kuitenkaan kahdeksan tunnin säännöllistä päivittäistä työaika, 52 viikon tasoittumisjakson aikana (Työaikalaki 3 luku 5 § 2 mom). Säännöksen mukaan työaika voidaan teettää esimerkiksi kuutena päivänä viikossa kuusi kuukautta ja neljänä päivänä viikossa kuusi kuukautta, jolloin säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 40:een tuntiin viikossa 52 viikon tasoittumisjakson aikana (HE 158/2018, 79; Hietala & ym. 2019, 86). Keskimääräistä työaika käytettäessä on siis oleellista, että työaika tasoittuu lain edellyttämään 40 tunnin työaikaan 52 viikon tasoittumisjakson aikana. Koska on kyse keskimääräisestä työajasta, säännöllisen työajan tasoittuessa lain edellyttämään 40:een tuntiin, työnantajan on tehtävä suunnitelma työajan tasoittumisesta (Hietala & ym. 2019, 419).

Vuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jossa työvuorot seuraavat toisiaan tietyn työvuorosuunnitelman mukaisesti samassa työpisteessä (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, L 299, 18/11/2003). Vuorotyö on joko keskeytyvää vuorotyötä tai keskeytymätöntä vuorotyötä ja vuorot voivat alkaa eri viikonpäivinä eri aikaan (HE 158/2018, 80). Työaikalaisissa ei ole määritelty keskeytyvän vuorotyön ja keskeytymättömän vuorotyön käsitettä, vaan se sisältää vain ne edellytykset, jolloin työaikajärjestelyä voidaan pitää vuorotyönä. Työneuvosto (33/97) lausunnossaan toteaa, että työehtosopimukseen on otettu erilaisia määräyksiä vuorotyön käsitteestä, jonka vuoksi työehtosopimukseen on muodostunut erilaisia vuorotyöjärjestelyistä käytettyjä nimityksiä.

Jotta työ voidaan tulkita olevan vuorotyötä, tulee sen täyttää vuorotyölle asetetut edellytykset. Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakkoon sovituin ajanjaksoin. Vuorojen on katsottu vaihtuvan säännöllisesti silloin, kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin välinen aika ja vuoro jatkuu enintään yhden tunnin töihin tulleen vuoron kanssa päällekkäin (Työaikalaki 6 § 2 mom). Työneuvosto (33/97) päätöksessään toteaa, että vaatimus vuoron säännöllisestä vaihtumisesta ei edellytä, että vuoroja tulee olla kaikkina viikonpäivinä sama määrä tai vuorojen päi-

vittäin tulee alkaa samaan aikaan. Edellä mainittujen lisäksi edellytetään, että vuoroissa työskentelevien työntekijöiden työtehtävien pitää olla samanlaisia, ja eri vuorojen työntekijöiden pitää pystyä tekemään samoja tehtäviä ja tehtäväkokonaisuuksia. (HE 158/2018, 80.) Jotta työntekijän katsotaan tekevän vuorotyötä, tulee työntekijän tehdä kaikkia eri työvuoroja, sillä jos työntekijä tekee vain ilta- ja yövuoroja (aamuvuoroja ei ollenkaan), tämän ei katsota olevan työaikalain mukaista vuorotyötä (Hietala & ym. 2019, 90).

Hallituksen esityksessä (193/1988) on käsitelty syvemmin keskeytyvää ja keskeytymätöntä vuorotyötä. Keskeytyvää vuorotyötä tehdään tavallisesti kaksivuorotyössä, jossa toinen vuoro on aamuvuoro ja toinen vuoro iltavuoro. Kaksivuorotyö voi olla siis joko keskeytyvää tai jatkuvaa vuorotyötä. Jatkuvalla vuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kaikkina viikonpäivinä (ma - su), kun keskeytyvä kaksivuorotyö lopetetaan viikonlopun ajaksi. Kolmivuorotyössä työskennellään kolmessa vuorossa läpi vuorokauden, siten että työ on joko keskeytyvää tai keskeytymätöntä. Keskeytyvässä kolmivuorotyössä työskennellään viitenä tai kuutena päivänä viikossa, jolloin työnteko keskeytyy viikonlopun ajaksi. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskennellään ympäri vuorokauden seitsemänä päivänä viikossa. (HE 193/1988, 16.)

Vuorotyön määritelmän täyttyessä työnantaja voi teettää työtä myös yötyönä (Työaikalaki 8 § 1 mom. 2 k.; Antola 2019, 24). Yötyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana ja työvuorosta vähintään kolme tuntia sijoittuu edellä mainitulle ajalle. Yötyötä voidaan järjestää kaikessa vuorotyössä, riippumatta siitä onko vuorotyötä järjestetty kahdessa, kolmessa tai useammassa vuorossa. (Työaikalaki 8 § 1 mom. 2 k.; HE 158/2018, 83.) Yötyötä voidaan teettää myös kaksivuorotyössä ja työvuoroluettelon mukaisena säännöllisenä työaikana enintään viisi työvuoroa peräkkäin. Työnantajan on tarvittaessa työsuojeluviranomaisen pyynnöstä annettava tieto säännöllisesti teettämästä yötyöstä. (Työaikalaki 8 § 2 mom.; Hietala & ym. 2019, 76, 100-101.)

Jaksotyöajalla tarkoitetaan työtä, jossa säännöllinen työaika voidaan järjestää työaikalain yleistyöaika määräyksestä poiketen. Jaksotyöajassa säännöllinen työaika voidaan järjestää kahden viikon ajanjaksona työajan ollessa enintään 80 tuntia tai kolmen vii-

kon ajanjaksoa työajan ollessa enintään 120 tuntia. Jaksotyöaika tehdään muun muassa vartiointi-, turvallisuus-, valvonta sekä liikenteen ohjaustehtävissä. (Työaikalaki 7 § 1-2 mom.) Jaksotyö eroaa vuorotyöstä muun muassa siten, että jaksotyölle on työaikalaisissa määritelty sopimusalat, joissa jaksotyöaika voidaan hyödyntää. Jaksotyössä ei myöskään ole rajattu vuorokautista eikä viikottaista työaika, vaan säännöllisen työajan tulee tasoittua joko 2 viikon aikana 80:een tuntiin ja 3 viikon aikana 120:een tuntiin. Näin ollen yksittäisen työvuoron pituus voi olla pidempi kuin 8 tuntia. (Hietala & ym. 2019, 93.)

Työaikalain 9 §:ssä on säädetty erikseen moottoriajoneuvon kuljettajan työajasta. Moottoriajoneuvon kuljettaja vuorokautinen työaika voi olla enintään 11 tuntia vuorokaudessa seuraavaa 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana. (Työaikalaki 9 § 1 mom.). Vuorokautisella työajalla tarkoitetaan tässä kohdin kokonaistyöaika, joka sisältää ajoneuvon kuljettamisen lisäksi muun muassa lastaus- ja purkaustyöt (Hietala & ym. 2019, 108-109).

Säännöllisen työajan järjestämistä on työaikalaisissa myös rajoitettu erillisin keinoin. Työnantajan on säännöllistä työaika järjestäessä myös huomioitava työntekijälle annettava viikkolepoaika. Säännöllinen työaika on järjestettävä siten, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituisen keskeytymättömän lepoajan. Lepoaika on mahdollisuuksien mukaan annettava sunnuntain yhteydessä, mutta voi sijoittua muunkin viikonpäivän yhteyteen. Viikkolepoaika voidaan järjestää myös keskimääräisenä, siten että työntekijälle annetaan kahden viikon aikana vähintään yksi 35 tunnin vapaa-aika. Tällöin viikkolepoajan tulee olla vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia kunkin seitsemän päivän jakson aikana. (Työaikalaki 27 § 1 mom.; Kondelin & ym. 90.) Keskeytyvässä vuorotyössä keskimääräistä viikkolepoaika ei käytetä, vaan työntekijälle on annettava 24 tunnin yhtäjaksoinen vapaa viikon aikana. (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2017-2019, 54.) Viikkolepoa koskeva säännös ei mahdollista työnantajaa säännöllisen työajan sijoittamista seitsemälle päivälle, muutoin kuin poikkeuksellisesti (Työaikalaki 28 § 1-2 mom.; Antola 2019, 22).

Työaikalain mukaisesta säännöllisestä työajasta 5 §:n yleistyöajan, 6 §:n 1 momentin vuorotyön sekä 7 §:n jaksotyöajan ja 9 §:n moottoriajoneuvon kuljettajan säännöllisen



työajan säännöksistä voidaan työehtosopimuksella toisin sopia. Näin ollen 6 § 2 momentin vuorotyön käsitteestä ja 8 §:n yötyöstä ei sopimismahdollisuutta ole. (Työaikalaki 5-9 §, 34 § 1 mom.)

Tässä opinnäytetyössä tarkasteltavissa olevien paperiteollisuuden ja mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksissa on sovittu säännöllisen työajan järjestämisestä työaikalain pääsäännöstä poikkeavasti soveltuvien osin. Koska jaksotyöaika ja moottoriajoneuvon kuljettajan säännöllisen työajan määräykset eivät lukeudu tässä opinnäytetyössä tutkittavien työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin, ne rajataan tämän opinnäytetyön ulkopuolelle.

## 7.2 Työehtosopimukseen perustuvat säännölliset työajat

Työaikalain 34 § sisältää laajan listan asioista, joista työehtosopimuksella voidaan työaikalasta poiketen sopia. Näitä ovat muun muassa edellisessä kappaleessa mainitun säännöllisen työajan lisäksi, työaikalain 24 § mukaisista päivittäisistä tauoista. Työaikalaisissa on kuitenkin rajattu työehtosopimukseen perustuvan säännöllisen työajan enimmäisajanjaksoa, joka on 52 viikkoa. (Työaikalaki 34 § 2 mom. 11 k.)

Tässä opinnäytetyössä tutkittavina olevien paperiteollisuuden ja mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksien mukaan säännöllinen työaika voidaan järjestää usealla eri tavalla. Näin ollen, molemmissa työehtosopimuksissa on hyödynnetty työaikalain 34 § 1 momentin mahdollisuus sopia säännöllisestä työajasta työaikalain 5 §:n yleistyöaikamääräyksen ja 6 §:n 1 momentin vuorotyön määräyksistä poikkeavasti.

Paperiteollisuuden työehtosopimuksen mukaan säännöllistä työaika voidaan järjestää työaikamuodoittain. Työaikamuodolla (tam) tarkoitetaan työajan järjestämistä säännöllisesti toistuviin vuoroihin, jotka muuttuvat ennalta sovituin ajanjaksoin (Ylhäinen 2016).

- Päivätyönä (tam 15, 16)
  - Päivätyöllä tarkoitetaan säännöllisen työajan järjestämistä yhdessä vuorossa viitenä tai kuutena päivänä viikossa, säännöllisen työajan ollessa 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään kahden viikon pituisena ajanjaksona
- Jatkuvana 1- ja 2-vuorotyönä (tam 17, 27)
  - Jatkuvalla 1- ja 2-vuorotyöllä tarkoitetaan säännöllisen työajan järjestämistä yhdessä tai kahdessa vuorossa seitsemänä päivänä viikossa, säännöllisen työajan ollessa 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa enintään 8 viikon pituisena ajanjaksona
- Keskeytyvänä 2-vuorotyönä (tam 25, 26)
  - Keskeytyvällä 2-vuorotyöllä tarkoitetaan säännöllisen työajan järjestämistä kahdessa vuorossa viitenä tai kuutena päivänä viikossa, säännöllisen työajan ollessa enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa enintään 8 viikon pituisena ajanjaksona
- Keskeytyvänä 3-vuorotyönä (tam 35, 36)
  - Keskeytyvällä 3-vuorotyöllä tarkoitetaan säännöllisen työajan järjestämistä kolmessa vuorossa viitenä tai kuutena päivinä viikossa, säännöllisen työajan ollessa enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa enintään 8 viikon pituisena ajanjaksona
- Keskeytymättömänä vuorotyönä (tam 37)
  - Keskeytymättömällä 3-vuorotyöllä tarkoitetaan säännöllisen työajan järjestämistä kolmessa vuorossa seitsemänä päivänä viikossa, säännöllisen työajan ollessa enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 34,5 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona
  - Keskeytymättömän kolmivuorotyön osalta työehtosopimus sisältää tarkat määräykset, millaisella työaikamallilla säännöllinen työaika tulee järjestää. Säännöllinen työaika voidaan järjestää seuraavin tavoin:
    - pitkä kierto IIII - AAAA- YYYY - - VVV -
      - neljä iltavuoroa, vapaapäivä, neljä aamuvuoroa, vapaapäivä, neljä yövuoroa, kaksi vapaapäivää, kolme työajanlyhennysvapaata ja yksi vapaapäivä

- pitkä kierto AAAA - IIII - YYYY - - VVV -
  - neljä aamuvuoroa, vapaapäivä, neljä iltavuoroa, vapaapäivä, neljä yövuoroa, kaksi vapaapäivää, kolme työajanlyhennysvapaata ja yksi vapaapäivä
- lyhyt kierto AAIYY - VV - AAIYY - - V -
  - kaksi aamuvuoroa, kaksi iltavuoroa, kaksi yövuoroa, yksi vapaapäivä, kaksi työajanlyhennysvapaata, yksi vapaapäivä, kaksi aamuvuoroa, kaksi iltavuoroa, kaksi yövuoroa, kaksi vapaapäivä, yksi työajanlyhennysvapaa, yksi vapaapäivä

(Paperiteollisuuden työehtosopimus 2017-2019, 8-9, 15-16, 30-34;

Säännöllisen työajan järjestäminen paperiteollisuudessa 2019, 5-6.)

Keskeytymättömän kolmivuoron käyttäminen paperiteollisuudessa on hyvin tyypillistä. Työehtosopimuksessa on sovittu keskeytymättömän kolmivuorotyön osalta viikkotyöajaksi 34,5 h viikossa. Tähän 34,5 tuntiin päästään noudattamalla työehtosopimuksessa määriteltyjä pitkän tai lyhyen työaikamallin työvuorojärjestelmiä. Hallituksen esityksen (193/1988) mukaan järjestelmät tyypillisesti koostuvat 20, 60 tai 100 vuorokauden pituisista jaksoista ja toteutuvat viisivuorojärjestelmänä. Viisivuorojärjestelmässä työskentelee yhdessä työpisteessä viisi työntekijä, kolme heistä on työssä vuorokauden aikana, yksi vapaapäivällä ja yksi työajan tasaamiseksi annettavalla vapaalla. (HE 193/1988, 16.) Tätä työajantasaamista (työajanlyhennysvapaa) käsitellään lisää kappaleessa 7.6.

Mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksen mukaan säännöllinen työaika voidaan järjestää seuraavasti

- Yksi- ja kaksivuorotyönä
  - Säännöllisen työajan ollessa 8 tuntia vuorokaudessa ja kuuden viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa
- Keskeytyvänä kolmivuorotyönä
  - Säännöllinen työaika 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 36,7 tuntia viikossa. Säännöllinen vuosityöaika on 1730 tuntia, mikäli työntekijä on lomanmääräytymisvuoden aikana ansainnut vuosilomaa yhteensä 30 lomapäivää. Mikäli loppiainen on lauantaina tai sunnuntaina vuosityöaika kasvaa 1736:n tuntiin.

- Keskeytymättömänä kolmivuorotyönä
  - Säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 35,0 tuntia viikossa. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä säännöllinen vuosityöaika on keskimäärin 1650 tuntia, mikäli työntekijä on lomamääräytymisvuoden aikana ansainnut vuosilomaa yhteensä 30 lomapäivää. Mikäli loppiainen on lauantaina tai sunnuntaina vuosityöaika kasvaa 1655:n tuntiin  
(Mekaaninen metsäteollisuus, muistio työehtosopimuksen muutoksista 23.2.2020.)

Vuosityöajalla tarkoitetaan säännöllistä sopimuksen mukaista aikaa, jossa on huomioitava vuosilomat, arkipyhäviikkojen poikkeava työaika sekä muut laki- ja työehtosopimusperusteiset vapaat (Harjunkoski 1987, 22). Vuosityöaikaa käydään tarkemmin läpi kappaleessa 7.4.

Mekaanisen metsäteollisuuden voimassa olevassa työehtosopimuksessa ei säännöllisen työajan määräyksiä ole jaettu työaikamuodoittain kuten paperiteollisuuden työehtosopimuksessa. Työtuomioistuimen ratkaisussa (2015-114) on kuitenkin käsitelty työaikamuodon merkitystä. Tapauksessa Puuliitto kantajana tulkitsee mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksen sisältävän työaikamuoto käsitteen vakiintuneeksi käytännöksi mekaanisen metsäteollisuuden alalla, joiden vastaaja kokee olevan lähinnä esitysteknisiä tapoja todellisten työehtosopimuksessa olevien säännöllisen työajan määräyksien ohella. (TT 2015:114.)

Kuten edellä tulee esille, on oleellista tunnistaa omalla alalla sovellettava työehtosopimus sekä sovellettavan työehtosopimuksen säännöllisen työajan määräykset, kun suunnitellaan säännöllistä työaika.

### 7.3 Päivittäinen tauko

Kuten aikaisemmin esitettiin, työvuoroluettelosta käy ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ajankohdat sekä päivittäisten lepoaikojen ajankohdat

(Työaikalaki 29 § 1 mom.). Säännöllisen työajan järjestämiseen liittyy oleellisena osana työntekijälle työpäivän aikana annettava päivittäinen tauko.

Työnantajan on säännöllistä työaika järjestäessään huomioitava säännöllisen työajan pituus. Säännöllisen työajan ylittäessä kuusi tuntia, tulee työntekijälle antaa vähintään yhden tunnin kestävä päivittäinen tauko, jos työn jatkumisen kannalta työntekijän työpaikalla olo ei ole välttämätöntä. (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, L 299, 18/11/2003; Työaikalaki 24 § 1 mom.) Jos työntekijän työpaikalla olo ei ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä, päivittäistä taukoa ei lasketa mukaan säännölliseen työaikaan. Tällöin työntekijällä on oikeus poistua työpaikaltaan. (Työaikalaki 24 § 1 mom.; Antola 2019, 80.)

Päivittäisellä tauolla, yleiskielellä ruokatunti, tarkoitetaan työntekijälle työpäivän aikana annettavaa työajan keskeyttävää taukoa, jonka tulee toistua samaan aikaan tai määrättyä aikana tietyn järjestelmän mukaan (Ylhäinen 2016). Päivittäistä taukoa ei voi sijoittaa työpäivän alkuun tai loppuun, mutta työaikalaisissa ei myöskään ole määräyksiä siitä, miten pitkään työntekijän tulee työskennellä ennen taukoa tai tauon jälkeen (Työaikalaki 24 § 1 mom.; Antola 2019, 80).

Työnantajan järjestäessä säännöllistä työaika vuorotyönä yhden tunnin päivittäistä taukoa ei sovelleta samoin. Työntekijälle on tarjottava vähintään puoli tuntia kestävä tauko tai mahdollisuus aterioida työvuoron aikana (Työaikalaki 24 luku 1 § 2 mom.). Tällöin työnantaja voi päättää, annetaanko työntekijälle vähintään puolen tunnin mittainen tauko tai mahdollisuus ateriointiin työaikaan, jolloin ateriointiin käytetty aika on työaika (Hietala ym. 2019, 200).

Kuten aikaisemmin mainittiin, työehtosopimuksella voidaan sopia päivittäisestä tauosta laista poikkeavasti (Työaikalaki 34 § 1 mom. 11 k.). Paperiteollisuuden työehtosopimuksen mukaan päivittäinen tauko on päivätyössä (tam 15,16) työaikalain mukainen yksi tunti. Vuorotyössä (muut työaikamuodot) työntekijälle on annettava 20 minuutin pituinen tauko, joka sisältyy säännölliseen työaikaan. (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2017-2019, 14.)

Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksessa päivittäiset tauot on eritelty säännöllisen työajan järjestämistavan mukaan. Yksi- ja kaksivuorotyössä ruokailutauko on 20 minuuttia – 1 tunti, jota ei lueta työaikaan. Kolmivuorotyössä työntekijöille on annettava mahdollisuus ruokailuun työn aikana. Kolmivuorotyön ollessa sen tyyppistä, että ruokataukoa ei työn luonteesta johtuen luonnollisesti muodostu, on työntekijälle annettava kaksi 10 minuutin ja yksi 15 minuutin tauko, joka luetaan mukaan työaikaan. (Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus 2018-2019, 19.)

#### 7.4 Säännöllistä vuosityöaika lyhentävät tekijät

Lainsäädäntö ja työehtosopimukset säätelevät säännöllisen työajan järjestämistä lähinnä pääsäännön 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa ajatuksella. Tätä lainsäädännön ja työehtosopimusten säännöllistä työaika lyhennetään sekä lainsäädännön määräysten että työehtosopimusten määräysten perusteella. Niissä työaikajärjestelyissä, joissa säännölliseksi työajaksi on sovittu vuosityöaika, säännöllistä vuosityöaika lyhentävien tekijöiden merkitys kasvaa. Tässä opinnäytetyössä tutkittavana olevan mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksessa keskeytyvän ja keskeytymättömän kolmivuorotyön osalta näin on sovittu.

Niissä työaikamuodoissa /- järjestelyissä, joissa säännöllinen viikkotyöaika on 40 tuntia viikossa, työaika lyhennetään keskusjärjestöjen 1980 -luvulla tehdyn sopimuksen mukaan (Kondelin ym. 2017, 84-85). Perustuen tähän työmarkkinajärjestöjen tekemään sopimukseen, myös tässä opinnäytetyössä käsitellään työajanlyhennysvapaat työaika lyhentävänä tekijänä.

Säännöllistä vuosityöaika lyhentävät;

- vuosilomat, jota käsitellään lisää kappaleessa 7.5
- työajanlyhennysvapaat, jota käsitellään kappaleessa 7.6
- työehtosopimuksen mukaiset vapaat ja muut laissa säädetyt vapaapäivät (arkipyhät), joita käsitellään tässä kappaleessa (Kondelin ym. 2017, 85.)

Työaikalain mukaan työtä voidaan teettää sunnuntaina tai muuna kansallisena juhlapäivänä, vain jos työtä työn laadun vuoksi tehdään mainittuina päivinä tai työntekijä on siihen suostumuksensa antanut. Kansallisilla juhlapäivillä tarkoitetaan kirkkolaissa säädettyjä juhlapyhiä. (HE 158/2918, 99.) Kirkollisia juhlapyhiä ovat joulupäivä, toinen joulupäivä, uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, pääsiäispäivä, toinen pääsiäispäivä, helluntai, helatorstai, pyhäinpäivä ja juhannuspäivä (Kirkkolaki 1054/1993, 4 luku 3 § 1 mom.). Edellä mainittujen lisäksi kansallisia juhlapäiviä ovat itsenäisyyspäivä ja vappu (HE 158/2018, 99). Itsenäisyyspäivää ja vappua on vietettävä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä (Laki itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhlapäivänä 388/1937, 1 § 1 mom.; Laki vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi 272/1944, 1 § 1 mom.). Vaikka edellä mainituissa laeissa on säädetty työntekijän vapaapäivistä, jotka käytännössä lyhentävät vuotuista työaika, niin työaikalain mukaan työnantaja voi kuitenkin työtä teettää, jos sitä työn laadun vuoksi on tehtävä tai työntekijä on suostumuksensa siihen antanut.

Edellä mainittuihin lakeihin perustuvien kansallisten juhlapäivien lisäksi molemmissa tässä opinnäytetyössä tutkittavina olevien työehtosopimusten osalta on työehtosopimuksissa lisäksi sovittu erillisistä vapaapäivistä, jotka lyhentävät vuotuista säännöllistä työaika.

Paperiteollisuuden työehtosopimuksen mukaan päivätyössä, jatkuvassa 1- ja 2-vuorotyössä, keskeytyvässä 2-vuorotyössä ja keskeytyvässä 3-vuorotyössä vapaapäiviä ovat: pääsiäislauantai, vapunpäivä-, uudenvuodenpäivä- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantai, helatorstain, pääsiäisen ja joulun jälkeinen lauantai sekä loppiainen. Tämän lisäksi päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä vapunaatosta klo 14:00 alkaen on vapaapäivä. Keskeytymättömän kolmivuorotyön (tam 37) ja jatkuvan vuorotyön (tam 17, 27) osalta työt keskeytetään TES-seisokkien ajaksi, jos työnantaja ei toisin päättää. TES-seisokeilla tarkoitetaan joulua ja juhannusta. (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2017-2019, 10, 12.)

Mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksen mukaan säännöllistä työaika lyhentävät yksi- ja kaksivuorotyössä kirkolliset juhlapyhät, itsenäisyyspäivä, juhannusaatto, vapunpäivä ja uudenvuoden aatto. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä, keskeytyvässä kolmivuorotyössä ja keskeytyvissä työaikajärjestelmissä

työt keskeytetään seisokkien ajaksi määrättyinä päivinä, ellei työnantaja siitä toisin päättä tai paikallisesti toisin sovi. Seisokeilla tarkoitetaan juhlapyyhiä (esimerkiksi jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä, pääsiäinen, uusi vuosi). (Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus 2018-2019, 21-22.) Jos työnantaja päättää työskentelystä seisokkien aikana, luetaan kyseiset päivät säännöllisiksi työvuoroiksi vuosityöaikaan laskettaessa (Lehtonen henkilökohtainen tiedonanto 20.1.2020).

Kuten edellä esitettiin lakeihin ja työehtosopimukseen perustuvilla vapaapäivillä on suurempi merkitys nimenomaisesti mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöiden työehtosopimusta noudattavilla. Vuosityöaikaan laskettaessa työnantajalla on mahdollisuus päättää, järjestetäänkö säännöllistä työaikaan mainittujen juhlapyyhien aikana, jolloin vuosityöaikaan tulee laskea myös juhlapyyhien työaika.

## 7.5 Vuosiloma

Vuosilomalaisissa on säädetty nimensä mukaisesti vuosilomia koskevia määräyksiä, joita ovat muun muassa vuosiloman ansaintaan, vuosiloman pituuteen ja vuosilomapalkkaan liittyvät asiat. Vuosilomalakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön, lukuun ottamatta niitä valtion virkamiehiä, jotka noudattavat valtion virkamieslakia ja vuosilomalain 2 § mukaisia soveltamisalarajauksia, esimerkiksi toimitusjohtajia. (Vuosiloma 162/2005, 1 luku 1-2 §, 2-3 luku; Hietala & Kaivanto 2019, 21.)

Mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöiden vuosityöaikaan laskettaessa on huomiotava vuosityöajan suhde vuosilomien ansaintaan. Sekä keskeytyvän kolmivuorotyön että keskeytymättömän kolmivuorotyön osalta säännöllinen työaika perustuu vuosityöaikaan, joka ovat pääsäännön mukaan keskeytyvässä kolmivuorotyössä 1730 tuntia/vuodessa ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 1650 tuntia/vuodessa, edellyttäen työntekijä on ansainnut lomanmääräytymisvuoden aikana 30 vuosilomapäivää (Mekaaninen metsäteollisuus muistio työehtosopimuksen muutoksista 23.2.2020). Tämä vuotuinen tuntimäärä kasvaa, jos työntekijä ansaitsee vuosilomapäiviä vähemmän kuin 30 päivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Jokaista puuttuvaa lomapäivää kohden, vuosityöaika lisäantyy 8 tuntia. (Lehtonen henkilökohtainen tiedonanto 20.1.2020.)



Vuosilomaa ansaitaan vuosilomalain mukaan, työsuhteen kestosta riippuen, enintään 30 päivää vuodessa. Vuosiloman ansainnan pääsäännön mukaan työntekijän, jonka työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt yli yhden vuoden, on oikeutettu saamaan kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta kaksi ja puoli arkipäivää vuosilomaa. Lomanmääräytymisvuodella tarkoitetaan ajanjaksoa 1 päivä huhtikuuta – 31. päivään maaliskuuta, kyseiset päivät mukaan ottaen. Lomanmääräytymiskuukaudella tarkoitetaan kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai työssäolon veroisia päiviä. Työssäolon veroisina päivinä pidetään muun muassa sellaisia päiviä, jolloin työnantaja on velvollinen lain mukaan maksamaan työntekijälle palkkaa. Jos työntekijän työsuhde on samalla ajanjaksolla kestänyt alle vuoden, on työntekijä oikeutettu kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta saamaan kaksi vuosilomapäivää. (Vuosiloma 2 luku 5 § 1 mom., 2 luku 6 § 1 mom., 2 luku 7 § 1 mom.; Hietala & Kaivanto 2019, 59 – 61.) Käytännön tasolla työntekijälle, jonka säännöllinen työaika on kahdeksan tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa kertyy jokaiselta lomanmääräytymiskuukaudelta vuosilomaa, edellyttäen työntekijä työskentelee työvuoroluettelon tai mahdollisen työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisesti, työsuhteen kestosta riippuen joko kaksi tai kaksi ja puoli päivää kuukaudessa.

Vuosiloma annetaan työntekijälle työnantajan määräämänä ajankohtana, siten että 24 vuosilomapäivää sijoitetaan kesälomakaudelle eli 2.5. – 30.9. ja kuusi vuosilomapäivää talvilomakaudelle eli 1.10. – 30.4 (Vuosilomalaki 5 luku 20 § 1-2 mom.; Hietala & Kaivanto 2019, 179 – 180). Vuosiloma annetaan arkipäivinä (Kondelin ym. 2017, 97). Arkipäivillä tarkoitetaan muita viikonpäiviä kuin sunnuntaita, itsenäisyyspäivää, kirkollisia juhlapäiviä, jouluaattoja, juhannusaattoja, pääsiäislauantaita ja vapunpäivää. Vuosilomaa ei voi merkitä aloitettavaksi työntekijän vapaapäivästä, jos se johtaa lomapäivien vähenemiseen. (Vuosilomalaki 1 luku 4 § 4 mom., 5 luku 24 § 1 mom.). Työntekijän suostumuksella voidaan vuosiloma aloittaa vapaapäivästä (Kondelin & ym. 2017, 97).

Työehtosopimuksella voidaan kuitenkin sopia lomakauden pitoajoista toisin (Vuosilomalaki 30 § 1 mom.). Tätä vuosilomalain mahdollistamaa poikkeusta on paperiteollisuuden työehtosopimuksen keskeytymättömässä 3-vuorotyössä hyödynnetty. Vuosilomat annetaan työntekijöille seuraavasti:

- vuorot jaetaan viiteen lomaryhmään (lyhyt ja pitkä kierto)
- muodostetaan kuudes vuoro kesälomajakson ajaksi (6:s vuoro kesäksi)

(Paperiteollisuuden työehtosopimus 2017-2019, 80; Säännöllisen työajan järjestäminen paperiteollisuudessa 2019, 14-16.)

## 7.6 Työajanlyhennysvapaa

Vuorovapailla, työajanlyhennysvapailla, arkikielellä pekkasilla lyhennetään säännöllistä vuotuista työaika, niissä työaikajärjestelmissä, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Työajanlyhentämisestä on sovittu alakohtaisissa työehtosopimuksissa. (Kondelin ym. 2017, 84; Hietala ym. 2019, 424.)

Työajanlyhentäminen perustuu niin kutsuttuun ansaintaperusteeseen. Ansainperusteen mukaan työntekijä ansaitsee työajanlyhennysvapaita työehtosopimusten määräysten mukaisesti, useimmiten tehdyistä työvuoroista. Pääsäännön mukaan työaika lyhennetään niissä työaikajärjestelmissä, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Kuitenkin jotkut työehtosopimukset voivat sisältää määräyksiä, joissa tästä pääsäännön mukaisesta ansaintaperiaatteesta on luovuttu ja työaika on kytketty keskimääräiseen työaikaan. (Hietala ym. 2019, 424.)

Mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksen mukaan säännöllistä vuotuista työaika lyhennetään yksi- ja kaksivuorotyössä, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Työajanlyhennysvapaita ansaitaan kalenterineljänneksittäin 25 tuntia, edellyttäen työntekijä on työskennellyt puolet neljänneksen työvuoroista. (Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus 2018-2019, 14-15). Sekä keskeytyvän kolmivuorotyön että keskeytymättömän kolmivuorotyön osalta työajanlyhennystä ei tehdä, koska säännöllinen työaika on määritelty työehtosopimukseen keskimääräisenä työaikana ja työajanlyhennys on keskimääräisessä työajassa jo huomioitu.

Paperiteollisuuden työehtosopimuksen mukaan päivätyössä (tam 15, 16), jatkuvassa 1- ja 2-vuorotyössä (tam 17, 27), keskeytyvässä 2-vuorotyössä (tam 25, 26), keskeytyvässä 3-vuorotyössä (tam 35, 36) ja keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37) on sovittu erilliset vuorovapaajärjestelmät. Vuorovapaita ansaitaan tehdyistä säännöllisistä työvuoroista sekä säännöllisiin työvuoroihin rinnastettavista poissaoloista. (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2017-2019, 31-36.)

Vuorovapaat annetaan työnantajan määrääminä ajankohtina (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2017 – 2019, 32, Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus 2018-2019, 15). Työnantajan voi näin ollen säännöllistä työaika järjestäessään merkitä työajanlyhennysvapaat suoraan työvuoroluetteloon tai jättää ne sinne merkitsemättä. Edellyttäen työnantaja merkitsee työajanlyhennysvapaat suoraan työvuoroluetteloon, työnantaja pystyy helpommin ennakoimaan työpisteen miehitystilannetta. (Harjunkoski 1987, 56 - 57.)

## 8 TYÖVUOROSUUNNITTELU -OSIO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää ja konkreettisesti toteuttaa kohdeyrityksen käyttöön työvuorosuunnittelutyökalun työvuorosuunnittelu -osio. Tässä opinnäytetyössä käsitelty teoria, säännöllisen työajan järjestämiseen vaikuttavat tekijät, muodostivat perspektiivin työvuorosuunnittelu -osion kehittämiseksi. Seuraavassa kappaleessa käydään läpi, millaisia vaatimuksia tässä opinnäytetyössä käsitelty teoriaosuus muodosti työvuorosuunnittelu -osiolle.

### 8.1 Vaatimukset työvuorosuunnittelu -osiolle

Onnistuneen opinnäytetyön edellytyksenä on löytää vastaus tutkimuskysymykseen (Kananen 2012, 187). Tässä opinnäytetyössä tutkimuskysymykseen ”Mitä vaatimuksia lainsäädäntö ja työehtosopimukset asettavat työvuorosuunnittelutyökalun työvuorosuunnittelu -osiolle (säännöllisen työajan järjestämisen) näkökulmasta?” käsitellään tässä kappaleessa.

Säännöllistä työaika voidaan järjestää monin eri tavoin (Koskinen ym. 2018, 503). Säännöllinen työaika voidaan järjestää yleistyöaikana, vuorotyönä, yötyönä, jaksotyöaikana ja moottoriajoneuvon kuljettajan työaikana (Työaikalaki 3 luku 5 § 1 mom). Kohdeyrityksessä sovellettavat ja tässä opinnäytetyössä tutkittavat paperiteollisuuden ja mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimukset eivät sisällä jaksotyöajan ja moottoriajoneuvon kuljettajan säännöllisen työajan määräyksissä, joten ne rajattiin tämän opinnäytetyön ulkopuolelle. Tästä työaikalain mukaisesta, säännöllisen työajan järjestämisen tavoista muodostuu ensimmäinen vaatimus työvuorosuunnittelu -osiolle. Työvuorosuunnittelu -osiossa on mahdollistettava työaikalain mukainen yleistyöajan, vuorotyön ja yötyön säännöllisen työajan suunnittelu (vaatimus 1).

Tutkittavina olevien työehtosopimusten säännöllisten työajan järjestämisen tavoissa oli huomattavissa suuriakin eroja. Paperiteollisuuden työehtosopimuksen mukaan säännöllistä työaika voidaan järjestää päivätyönä (tam 15, 16), jatkuvana 1- ja 2-vuorotyönä (tam 17, 27), keskeytyvänä 2-vuorotyönä (tam 25, 26), keskeytyvänä 3-vuorotyönä (tam 35, 36), keskeytymättömänä vuorotyönä (tam 37). Keskeytymättömän vuorotyön (tam 37) osalta on työehtosopimuksessa määritelty työaikamalli (toistuu peräkkäin), jonka mukaan säännöllistä työaika voidaan järjestää. (Paperiteollisuuden työehtosopimus 2017-2019, 8-9, 15-16, 30-34). Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen mukaan säännöllistä työaika voidaan järjestää yksi- ja kaksivuorotyönä, keskeytyvänä kolmivuorotyönä ja keskeytymättömänä kolmivuorotyönä. Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä vuorotyössä säännöllinen työaika perustuu vuosityöajan tuntimäärään. (Mekaaninen metsäteollisuus, muistio työehtosopimuksen muutoksista 23.2.2020.) Näistä työehtosopimusten erilaisista säännöllisen työajan järjestämisen tavoista muodostuu toinen vaatimus työvuorosuunnittelu -osiolle. Työvuorosuunnittelu -osiossa on mahdollistettava erilaisten säännöllisten kiertomallien sekä epäsäännöllisten kiertomallien toteutuminen sekä vuosityöajan seuraaminen (vaatimus 2).

Työvuorosuunnittelu -osion kehittämistä ainoastaan työehtosopimusten säännöllisen työajan järjestämisen määräysten perusteella ei voitu tehdä, vaan tämän lisäksi oli ymmärrettävä työehtosopimusten, lainsäädännön, soveltamisjärjestyksen ja työsuhteen

suhde toisiinsa. Työsuhteella on siis ratkaiseva merkitys, sovelletaanko työlainsäädäntöä vai ei. Työlainsäädäntö koostuu työnantajan ja työntekijän työsuhdetta sääntelevistä laeista, johon tärkeimpinä tässäkin opinnäytetyössä käsitellyt työaikalaki ja vuosilomalaki kuuluvat. Kun työtä teetetään työsopimuslain tarkoittamassa työsuhteessa, työnantajan ja työntekijän väliset oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät työoikeudellisen lainsäädännön mukaisesti (Työsopimuslaki 1 luku 1 §; Kondelin ym. 2017, 69). Ymmärtämättä työsuhteen, työehtosopimusten, lainsäädännön ja soveltamisjärjestyksen merkitystä työvuorosuunnittelu -osiota ei olisi kyetty kehittämään siten, että se noudattaa oikeaa säännöstä ja määräystä, lakia tai työehtosopimusta, sitä oikeaa ”yläpremissiä”. Myöskään tutkimuskysymykseen opinnäytetyössä olisi ratkaisua löydetty, jos kyseisiä asioita ei olisi tutkittu.

Työnantajan on annettava työntekijälle työvuoroluettelo, josta käy ilmi päivittäiset tauot sekä säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen (Työaikalaki 30 § 1 mom.). Työntekijälle on annettava vähintään puoli tuntia kestävä tauko tai mahdollisuus ateriointiin (Työaikalaki 24 luku 1 § 2 mom.). Työvuorosuunnittelu -osiossa on mahdollistettava päivittäisen tauon, säännöllisen työajan alkamisen ja päätymisen merkitseminen (vaatimus 3).

Säännöllistä työaika lyhennetään sekä lainsäädännön että työehtosopimuksien määräyksien perusteella. Työtä voidaan teettää sunnuntaina tai muuna kansallisena juhlapäivänä, vain jos työtä työn laadun vuoksi tehdään mainittuina päivinä tai työntekijä on siihen suostumuksensa antanut. Kansallisilla juhlapäivillä tarkoitetaan kirkkolaissa säädettyjä juhlapyhä, joita käsiteltiin luvussa 7.4. Kansallisten juhlapyhien lisäksi vapaapäiviä ovat itsenäisyyspäivä ja vappu (HE 158/2018, 99). Paperin työehtosopimuksen mukaan säännöllistä työaika lyhennetään työaikamuodoittain (luku 7.4) ja mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen mukaan yksi- ja kaksivuorotyössä säännöllistä työaika lyhentävät muun muassa kirkolliset juhlapyhät ja itsenäisyyspäivä (luku 7.4). Työvuorosuunnittelu -osiossa mahdollistettava säännöllistä työaika lyhentävien päivien ja työajanlyhennysvapaiden merkitseminen (vaatimus 4).

Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen keskeytyvän ja keskeytymättömän kolmivuorotyön säännöllistä työaika suunniteltaessa ansaittujen vuosilomapäivien lukumäärällä on vaikutusta säännöllisen työajan pituuteen. Vuotuisen säännöllisen

työajan tuntimäärä kasvaa, jos työntekijä ansaitsee vuosilomapäiviä vähemmän kuin 30 päivää lomanmääräytymisvuoden aikana. Jokaista puuttuvaa lomapäivää kohden, vuosityöaika lisääntyy 8 tuntia. (Lehtonen henkilökohtainen tiedonanto 20.1.2020.) Työvuorosuunnittelu -osiossa on mahdollistettava vuosilomapäivien merkitseminen (vaatimus 5).

Yhteenvedona voidaan todeta, että lainsäädäntö ja työehtosopimukset asettivat työvuorosuunnittelu -osiolle seuraavat vaatimukset:

- 1) Työaikalain mukainen yleistyöajan, vuorotyön ja yötyön säännöllisen työajan suunnittelu
- 2) Erilaisten säännöllisten kiertomallien sekä epäsäännöllisten kiertomallien toteutuminen sekä vuosityöajan seuraaminen
- 3) Päivittäisen tauon, säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen merkitseminen
- 4) Säännöllistä työaikaa lyhentävien päivien ja työajanlyhennysvapaiden merkitseminen
- 5) Vuosilomapäivien merkitseminen

Tässä opinnäytetyössä kerätyn säännöllisen työajan järjestämiseen liittyvän teorian sekä siitä muodostettujen vaatimusten perusteella kehitettiin työvuorosuunnittelutyökalun työvuorosuunnittelu -osio. Koska lainsäädäntö ja työehtosopimukset määrittävät puitteet säännöllisen työajan järjestämiseen, muiden tiedonkeruumenetelmien hyödyntämisestä työvuorosuunnittelu -osion kehittämisessä ei katsottu tässä kohdin olevan hyödyllistä. Perusteena tällä on, että tiedonkeruumenetelmillä ei työvuorosuunnittelu -osion kehittämiseen ei olisi voitu saada sellaista tietoa, joka ”yliajaisi” lainsäädännön ja työehtosopimuksien määräykset.

Kehitetty työvuorosuunnittelu -osio kehitettiin Excel-pohjaisena ratkaisuna, pääosin Excelin VBA (Visual Basic of Application) makrotyökalulla. Excelin VBA on ohjelmointikieli, joka on rakennettu toimimaan Excel -ohjelmistossa (Newsome 2012, 1). Työvuorosuunnittelu -osion kehityksessä hyödynnettiin lisäksi muun muassa Excelin omia funktioita.

## 8.2 Työvuorosuunnittelu -osion toimivuus

Tämän opinnäytetyön työvuorosuunnittelun teorian perusteella kehitetyn työvuorosuunnittelu -osion lisäksi tietoa kerättiin havainnoinnin avulla. Havainnoinnin tarkoituksena oli työvuorosuunnittelu -osion toimivuuden testaus ja sitä kautta myös konstruktion oikeellisuuden osoittaminen. Toimivuuden testaus ja konstruktion oikeellisuuden osoittaminen on yksi konstruktivisen tutkimuksen ominaispiirteitä (Metodix www-sivut 2020).

Ennen havainnoinnin aloittamista määriteltiin havainnoinnin kohderyhmä. Kohderyhmäksi valikoitui kohdeyrityksen työvuorosuunnittelua hoitavat henkilöt. Kohderyhmästä valittiin viisi henkilöä, joilta kysyttiin halukkuutta työvuorosuunnittelu -osion testaamiseen. Kaikki viisi henkilöä ilmoitti halukkuutensa. Kuitenkin pian ilmeni, että näistä viidestä henkilöstä kolme henkilöä olivat estyneet työkiireiden takia osallistumaan testaamiseen. Havainnointia suoritettiin näin ollen kahdelle henkilölle. Nämä kaksi henkilöä kuuluvat molemmat kohdeyrityksen työvuorosuunnittelun asiantuntijatiimiin ja hoitavat kohdeyrityksen keskitettyä työvuorosuunnittelua sekä tukevat paikallisia työvuorosuunnittelijoita työvuorosuunnitteluun liittyvissä asioissa.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineiston koolla ei niinkään ole merkitystä, vaan sen laatu määrittelee riittävän tutkimusmateriaalin (Vilka 2015, 152). Vaikka viidestä ilmoittautuneesta vain kaksi todellisuudessa osallistui testaamiseen, ei sen katsottu olevan haitallista, koska laadullisessa tutkimuksessa oleellisempaa on riittävä laadukas tutkimusmateriaali.

Havainnointi vaatii huolellista valmistautumista (Vilka 2015, 139). Havainnoinnilla pyrittiin selvittämään työvuorosuunnittelu -osio toimivuutta, lain ja työehtosopimusten säännöllisen työajan määräysten mukaan. Havainnointitilanneita varten muodostettiin havainnointirunko. Havainnointirunko toimi työvuorosuunnittelu -osion toimivuuden testaamisen suunnitelmana. Havainnointirunko muodostui pääsääntöisesti tämän opinnäytetyön teorian kautta kerättyjen vaatimusten perusteella. Havainnointirunko sisälsi seuraavat asiat:

- Säännöllisen työajan testaaminen
  - Molemmat opinnäytetyössä tutkittavat työehtosopimukset

- Säännölliset ja epäsäännölliset kiertomallit työaikamuodoittain ja -järjestelmittäin sekä vuosityöaika
- Päivittäinen tauko, säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen
- Työaikaa lyhentävät päivät
  - Lainsäädännön ja työehtosopimusten säännöllistä työaikaa lyhentävien päivien merkintä
  - Työajanlyhennysvapaan merkintä
- Vuosilomapäivien merkintä

Havainnointitilanteet suoritettiin työvuorosuunnittelun asiantuntijatiimin jäsenten omalla työtekemispaikkakunnalla viitenä kertana aikavälillä lokakuu 2019 – maaliskuu 2020. Toinen asiantuntijoista oli estynyt osallistumaan kahteen havainnointipäivään. Havainnointi suoritettiin osallistavan havainnoinnin periaattein. Osallistavalle havainnoinnille on tyypillistä, että tutkija pääsee osaksi havainnoitavien työyhteisöä ja tutkija tekee havaintoja tutkittavasta ilmiöstä yhdessä havainnoitavien kanssa (Vilka 2015, 40). Tutkijan oma osaaminen tutkittavasta ilmiöstä on runsas, joten se puolsi osallistavan havainnoinnin käyttämistä.

Havainnointitilanteet kestivät yhdestä kolmeen tuntia. Havainnointitilanteista käytettiin nimitystä testauspäivä. Havainnointitilanteissa ilmapiiri oli rento ja avoin, joka kannusti hyvin avoimeen keskusteluun. Vilkan (2015, 40) mukaan havainnointitilanteet on dokumentoitava. Havainnointitilanteet dokumentoitiin päiväkirjamaisesti OneNote:lle. Havainnointitilanteiden kirjaamisessa käytettiin strukturoimattoman ja strukturoidun kirjaamistavan välimuotoa. Strukturoimattomassa kirjaamistavassa kirjataan kaikki mahdollinen ja strukturoidussa tutkija tietää mihin asioihin kiinnittää huomio (Vilka 2015, 139). Näiden kirjaamistapojen välimuodon käyttämistä tuki tutkijan oma runsas osaaminen tutkittavasta ilmiöstä (strukturoitu) ja toisaalta eleiden, ilmeiden ja kosketuksen välisestä kommunikaatiosta (strukturoimaton). Havainnointitilanteista kirjattiin runsaasti sekä kielellisiä että ilmeiden kautta muodostettuja havainnoiteja. Ilmeiden kautta muodostettuja havainnoiteja pyrittiin havainnointitilanteessa käymään läpi rohkaisemalla havainnoitavia kertomaan ”mitä mieltä olet” asiasta ja tuomaan näin eleellisiä havainnoiteja kielellisesti esille.



Havainnointitilanteissa käytiin läpi kaikki havainnointirungon mukaiset asiat. Havainnointipäivää seuraavana päivänä havainnot luettiin läpi, analysoiden millaista tietoa on saatu ja tarkennettiin tehtyjä merkintöjä lähinnä oikeinkirjoituksen osalta. Tällä haluttiin varmistua siitä, herääkö tehdyistä havainnoista uusia kysymyksiä havaittavaksi ja samalla varmistuttua, ettei jo tehdyt havainnot jäisi huomioimatta epäselvien merkintöjen vuoksi. Analysointimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Havainnointitilanteiden jälkeen havainnot pelkistettiin ja tarvittaessa käsitteellistettiin. Tämän jälkeen havainnot ryhmiteltiin eri kategorioihin ennen varsinaista analysointia. Kohdeyrityksen toiveesta havainnointitilanteessa tehtyjä havaintoja ja niistä muodostettuja toimivuuteen vaikuttavia tekijöitä esitellään tässä opinnäytetyössä vain yleisellä tasolla.

Havainnointitilanteessa nousi esille työvuorosuunnitteluun liittyvän osaamisen merkitys. Työvuorosuunnittelun liittyvän osaamisen katsottiin olevan avainasemassa säännöllistä työaikaa suunniteltaessa ja toisaalta se, mikä on osaamattomuuden vaikutus keskitettyyn työvuorosuunnitteluun.

*”...varsinkin tilanteissa, joissa työvuorosuunnitelmat tehdään paikallisesti, ei välttämättä ole osaamista työehtosopimusten mukaisista vapaapäivistä”*

*”Työvuorosuunnittelutyökalussa olisi hyvä olla helposti laitettavissa työehtosopimuksen mukaiset vapaapäivät helpommin ...”*

Vuosityöaika ja sen näkyminen työvuorosuunnittelu -osiossa koettiin yleisesti ottaen tärkeäksi. Erityisesti mekaanisen metsäteollisuuden osalta myös vuosilomapäivien laskenta koettiin tärkeäksi:

*”...nimenomaan ylipitkissä tai vajaissa työvuoroluetteloissa pitäisi tietää täyttöpäivien yhteislukumäärä. Saako työkaluun nämä täyttöpäivät merkattua tai hyvä olisi, jos saisi laskettua”*

Havainnoitavat kaipasivat selkeyttä työvuorosuunnittelu -osioon:

*”...tää vaikuttaa erikoiselta, mistä käyttäjä tietää sen...”*

Havainnoitavat kokivat, että oleellista on kertoa miten ja missä tilanteissa mitäkin toiminnallisuutta tapahtuu. Selkeästi tuli esille se, että käyttäjän tulee ymmärtää, miksi näin tehdään kuin tehdään, ja mihin asioihin kyseinen toiminto vaikuttaa.

Erityisesti lainsäädäntöön ja työehtosopimukseen perustuvien vapaapäivien merkitseminen herätti keskustelua (ks. luku 7.4)

*”Itsellekin on epäselvää, mitkä päivät ovat vapaapäiviä. Aina, kun tulee tilanne vastaan, joudun tarkastelemaan asiaa työehtosopimuksesta, mutta sielläkin on asiat kerrottu niin monen eri kohdan takana. Välillä on vaan olo, että ne vaan pitää tietää ulkoa. Olisi vaan hyvä, jos ne saisi valittua yksinkertaisesti”*

Havainnoitavat toivoivat erityisesti työehtosopimusten erottamiseen jotain ratkaisuja.

*”... mutta miten käytännössä, kun työkalu jaetaan tehtaille, työehtosopimus erotellaan?”*

Havainnointitilanteissa oli selkeästi huomattavissa, että samoihin asioihin palattiin takaisin uudelleen ja uudelleen, toisinaan toisten käsitteiden kautta. Monissa kohdin oli huomattavissa, että havainnoitavien oli haasteellista erottaa itse työvuorosuunnittelu -osio työvuorosuunnittelukokonaisuudesta, koska kyseessä oli kokonaisuus ja automatisoidut toiminnot vaikuttivat useaan työvuorosuunnittelun työkalun osaan.

Havainnointirunko toimi työvuorosuunnittelu -osion toimivuuden testaamisen suunnitelmana, jota jouduttiin rajaamaan, jotta opinnäytetyön valmistuminen ei pitkittyisi. Syyn rajaukselle aiheutti koko maailman pysäyttänyt koronavirus -epidemia, joka esti kasvokkain tapahtuvat havainnointitilanteet. Toimivuuden testaaminen Skype tai Teams- puheluin koettiin haasteelliseksi. Toimivuuden testaamisen uusiksi rajoiksi määriteltiin kaikki havainnointirungossa olevat, seuraavin rajoituksin:

- vain paperiteollisuuden työehtosopimus
- vain työaikamuodot 15, 25 ja 35

Toimivuuden osoittamiseksi työvuorosuunnittelu -osiossa suunniteltiin säännöllistä työaikaa paperiteollisuuden työehtosopimuksen työaikamuotojen 15, 25 ja 35 osalta.

Seuraavassa kuvattuna testaustilanteesta ylläpidetty taulukko.

TES	Suunnitelma	TAM	Säännöllinen työaika	Säännöllisen työajan suunnittelu	Päivittäinen tauko yms.	Työaikaa lyhentävät (laki ja TES)	Vuosiloman merkintä ja laskenta	Työajanlyhennysvapaa merkintä ja laskenta	Säännöllinen työaika voidaan suunnitella lain ja työehtosopimusten mukaisesti
Paperi	TAM 15, ei V-päiviä	15	8 h	OK, 02/2020	OK, 02/2020	OK, 02/2020	OK, 02/2020	OK, 02/2020	OK, 02/2020
Paperi	TAM 15, V-päivät	15	8 h	OK, 02/2020	OK, 02/2020	OK, 02/2020	OK, 02/2020	OK, 02/2020	OK, 02/2020
Paperi	TAM 25, ei V-päiviä	25	8 h	OK, 02/2020	OK, 02/2020	OK, 02/2020	OK, 02/2020	OK, 02/2020	OK, 02/2020
Paperi	TAM 25, V-päivät	25	8 h	OK, 02/2020	OK, 02/2020	OK, 02/2020	OK, 02/2020	OK, 02/2020	OK, 02/2020
Paperi	TAM 35, ei V-päiviä	35	8 h	OK, 03/2020	OK, 03/2020	OK, 03/2020	OK, 03/2020	OK, 03/2020	OK, 03/2020
Paperi	TAM 35, V-päivät	35	8 h	OK, 03/2020	OK, 03/2020	OK, 03/2020	OK, 03/2020	OK, 03/2020	OK, 03/2020

Kuva 2. Konstruktion oikeellisuuden osoittaminen

Opinnäytetyössä tutkittiin vain kahdeksan (8 h) tunnin säännöllistä työaikaa, joten testauksessa keskityttiin vain kahdeksan tunnin säännöllisen työajan testaukseen. Testaus suoritettiin paperiteollisuuden työehtosopimuksen työaikamuodoille 15, 25 ja 35. Testauksessa testattiin kuusi eri työkiertomallia (sarake suunnitelma). Testauksessa huomioitiin lisäksi säännöllisen työajan suunnittelu, päivittäinen tauko, työaikaa lyhentävät päivät (laki + työehtosopimus), vuosilomien ja työajanlyhennysten merkintä sekä niiden laskenta. Sarakkeessa säännöllinen työaika voidaan suunnitella lain ja työehtosopimuksen mukaisesti on todettu, että työvuorosuunnittelu -osio toimii lain ja työehtosopimuksen mukaisesti.

Toimivuuden testauksen yhteydessä saatiin työvuorosuunnittelu -osion toimivuuden parantamiseksi ideoita. Työvuorosuunnittelu -osiota kehitettiin havainnoimalla saatujen kommenttien perusteella. Toimeksiantajan toiveesta tarkkoja kuvauksia ja toimintoja ei tässä opinnäytetyössä voi avata, mutta seuraavassa yleisellä tasolla.

- Vuorojen laskennan merkitystä korostettiin
- VBA-automatisointia lisättiin mm. vapaapäivien osalta
- Selkeämpiä merkintöjä muun muassa arkipyhäpäivien osalta
- Ratkaisuja työehtosopimusten työaikaa lyhentäviin ja vapaapäiviin lisättiin
- Työehtosopimusten eroavuuteen ratkaisuja

## 9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli toteuttaa kohdeyrityksen käyttöön helppokäyttöinen työvuorosuunnittelutyökalun työvuorosuunnittelu -osio. Opinnäytetyön teoria

muodosti vaatimukset työvuorosuunnittelu -osiolle, jonka perusteella uusi konkreettinen tuotos kehitettiin. Uuden kehitetyn työvuorosuunnittelu -osion toiminnallisuutta testattiin konstruktiiviselle tutkimukselle ominaiseen tapaan.

Opinnäytetyön tutkimusongelmana oli tutkia seuraavaa:

- Millainen työvuorosuunnittelutyökalun työvuorosuunnittelu -osio vaaditaan kohdeyrityksen tarpeisiin?

Tutkimusongelmaan haettiin vastausta seuraavan kysymyksen kautta:

- Mitä vaatimuksia lainsäädäntö ja työehtosopimukset asettavat työvuorosuunnittelutyökalulle työvuorosuunnittelun (säännöllisen työajan järjestämisen) näkökulmasta?

Työvuorosuunnittelutyökalun työvuorosuunnittelu -osio kehitettiin tutkimuskysymyksen muodostamien vaatimusten kautta. Opinnäytetyön teoriaosuudessa tutkittiin lainsäädännön ja tutkittavina olevien työehtosopimusten säännölliseen työaikaan vaikuttavia tekijöitä, joista muodostettiin vaatimukset työvuorosuunnittelu -osion kehittämiseksi. Työvuorosuunnittelu -osion toimivuutta testattiin kohdeyrityksen työvuorosuunnittelun asiantuntijoiden toimesta oikeellisuuden varmistamiseksi. Tuotoksen toimivuuden osoittamiseksi määriteltyjä alkuperäisiä asetettuja rajoja jouduttiin rajamaan koronavirus -epidemian vuoksi. Tämän vuoksi tuotoksen oikeellisuuden osoittaminen jäi hieman vaatimattomaksi.

Työvuorosuunnittelu -osio otettiin käyttöön kohdeyrityksen keskitetyssä työvuorosuunnittelussa. Kohdeyrityksen keskitetystä työvuorosuunnittelusta vastaa yksi asiantuntijatiimi. Uuden työvuorosuunnittelu -osion avulla työvuorosuunnittelijat ovat pystyneet suunnittelemaan säännöllistä työaikaan siten, että suunniteltu työaika vastaa lainsäädännön ja opinnäytetyössä tutkittujen työehtosopimusten määräyksiä. Tämän lisäksi työvuorosuunnittelijat ovat saaneet työvuorosuunnittelu -osiosta suunnitellun työajan vuorojen, vuosilomien, työajanlyhennyspäivien mukaista laskentaa. Kehitetyn työvuorosuunnittelu -osion avulla työvuorosuunnittelijat ovat saaneet käyttöönsä yhden työkalun, nykyisen kahden jo yrityksessä käytössä olevan työvuorosuunnittelutyökalun sijaan sekä saamaan suunnitellusta työajasta erilaista laskentatietoa, jota aikaisemmin eivät ole saaneet.

Kehitetty työvuorosuunnittelu -osio kehitettiin kohdeyrityksen käyttöön, mutta sitä voidaan hyödyntää myös muiden työehtosopimusten säännöllisen työajan suunnittelussa. Itse opinnäytetyötä, tutkimusta säännölliseen työaikaan vaikuttavista tekijöistä voidaan hyödyntää kaikissa niissä yrityksissä, joissa sovellettavana työehtosopimuksena ovat tässä opinnäytetyössä tutkitut paperiteollisuuden ja mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimukset. Tämän lisäksi myös niissä yrityksissä, jonka sovellettavan työehtosopimuksen määräykset ovat samantyyppiset, kuin tässä opinnäytetyössä tutkittavien.

Jatkokehittämistä vaatii työvuorosuunnittelu -osion käyttäjäystävällisyyden parantaminen. Työvuorosuunnittelu -osio kehitettiin lainsäädännön ja työehtosopimusten määräysten perusteella. Jotta tulevat käyttäjät kokevat työvuorosuunnittelu -osion helppokäyttöisenä ja tätä kautta sitoutuvat työvuorosuunnittelu -osion käyttämiseen, käyttäjäystävällisyyden kehittäminen on tarpeellista.

Kohdeyrityksessä sovellettavista paperiteollisuuden ja mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimusten säännöllisen työajan järjestämiseen liittyvää kirjallisuutta oli olemassa vain vähäisesti. Tämä opinnäytetyö on yksi lisäys kirjallisuuteen ja antaa lukijalle mahdollisuuden kartoittaa omaa osaamistaan kyseisten työehtosopimusten säännölliseen työaikaan vaikuttavista tekijöistä.

## 10 YHTEENVETO

Tutkimuksen teoriaosuus koostui säännöllisen työaikaan vaikuttavien tekijöiden tutkimisesta paperiteollisuuden ja mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöiden työehtosopimusten osalta. Lainsäädännöstä, oikeuskirjallisuudesta, työehtosopimuksista ja oikeustapauksista kerätty teoria muodosti vaatimukset kehitetylle työvuorosuunnittelu -osiolle. Havainnointia suoritettiin kahdelle työvuorosuunnittelun asiantuntijalle. Havainnoinnin tarkoituksena oli työvuorosuunnittelu -osion toimivuuden testaaminen ja tätä kautta konstruktiiviselle tutkimukselle ominaisen oikeellisuuden osoittaminen.

Vaikka havainnoitavien henkilöiden määrä oli vähäinen, tärkeämmäksi nousi laadulliselle tutkimukselle ominainen laadukas tutkimusmateriaali.

Säännöllisen työajan järjestäminen on hyvin monisäikeinen ja sitä voidaan järjestellä hyvin eri tavoin ja työajoin. Työaikalaki pääsääntöisesti määrittää puitteet säännöllisen työajan järjestämiseen, joka yhtenä työlainsäädännön lakina määrittelee työntekijän ja työantajan välisen työsuhteen oikeuksia ja velvollisuuksia. Työsuhde onkin työaikalain ja koko työlainsäädännön soveltamisen edellytys.

Säännöllisen työajan määräyksiä voi muodostua monesta eri oikeuslähteestä. Muun muassa lainsäädäntö, työehtosopimukset, paikalliset sopimukset ja työsopimus määrittelevät sitä todellisuutta, miten säännöllistä työaikaa järjestellään. Tästä johdettuna päästään päätelmään, että säännöllisen työajan määrittämiseen ei ole yhtä ja ainoaa vaihtoehtoa, jonka mukaan säännöllisen työajan järjestelyt tulee tehdä. Edellä mainittu perustelu toimikin rajaavana tekijänä siihen, miten opinnäytetyössä säännöllistä työaikaa todellisuudessa tutkittiin (laki ja työehtosopimus).

Säännöllistä työaikaa järjestettäessä on oleellista tunnistaa sovellettava työehtosopimus. Toisaalta on kyettävä myös huomioimaan, että voi olla aloja, joissa työehtosopimusta ei ole sovittu. Tällöin korostuu se, mitkä säännökset tulevat noudatettavaksi laki vai työehtosopimus. Laki ja niillä aloilla, joihin työehtosopimus on sovittu, määrittävät sen, miten säännöllistä työaikaa voidaan järjestää.

Lainsäädäntö soveltamisjärjestyksessään korkeammalla määrittää puitteet säännöllisen työajan järjestämiseen, mutta molemmissa tässä opinnäytetyössä tutkittavista työehtosopimuksissa oli sovittu säännöllisen työajan määräyksistä laista poiketen. Molemmat työehtosopimukset sisälsivät hyvin erityyppiset määräykset säännöllisen työajan järjestämiseen. Huomattavissa oli myös se, että molemmissa tutkittavana olevien työehtosopimuksien osalta työaikajärjestelyn käsitteet ymmärretään eri tavoin, joka muodostaakin haasteita niille työvuorosuunnittelijoille, jotka suunnittelevat työaikaan usealle eri työehtosopimukselle, sillä se vaatii syvällistä osaamista.

Säännöllistä työaikaa suunniteltaessa on huomioitava lainsäädännön ja työehtosopimuksien määräykset työntekijän vapaapäivistä, päivittäisistä tauoista sekä säännöllistä

työaika lyhentävistä muista tekijöistä. Tutkittavana olevissa työehtosopimuksissa määräykset työntekijän vapaapäivistä ei kaikissa osin ole pakollisia, vaan mahdollistaa työnantajan järjestelemään säännöllistä työaika myös kyseisille päiville. Tällöin työvuorosuunnittelijan on kyettävä ymmärtämään, mahdollistaako sovellettava työehtosopimus kyseisen muutoksen, ja luetaanko kyseinen päivä säännölliseksi työajaksi vai ylityöksi.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää ja konkreettisesti toteuttaa työvuorosuunnittelutyökalun työvuorosuunnittelu -osio, joka toteutettiin. Haasteita kehitetylle työvuorosuunnittelu -osiolle kuten myös työvuorosuunnittelijoille muodostaa juuri se, että säännöllisen työajan järjestelyistä voidaan sopia monin eri tavoin. Tästä voidaan muodostaa tämän opinnäytetyön lopputulema. Mitään työvuorosuunnittelujärjestelmää ei kyetä kehittämään siten, että se mahdollistaisi muutamalla napin painalluksella oikeanlaisen säännöllisen työajan järjestämisen, koska säännöllisen työajan järjestämiseen vaikuttavia tekijöitä voi muodostua monen oikeuslähteen takaa. Tällöin työvuorosuunnittelijoiden osaamisen tasolla on merkitystä.

## LÄHTEET

- Aarnio, A. 1997. Oikeussäännösten systematisointi ja tulkinta. Teoksessa J. Häyhä (toim.) Minun metodini. Helsinki: Werner Söderström lakitieto, 36-56.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 3. uud. p. Tampere: Vastapaino.
- Antola, M. 2019. Työaikalain soveltaminen käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.
- Asetus taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen voimaansaatamisesta 16.1.1976/6.
- Euroopan sosiaalinen peruskirja 1991/44.
- Bruun, N. & Von Konksull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. 2. uud. p. Helsinki: Talentum.
- Finna www-sivut. 2019. Viitattu 16.4.2019. <https://samk.finna.fi/Search/Results?lookfor=autonominen+ty%C3%B6vuorosuunnittelu&type=AllFields&hiddenFilters%5B%5D=building%3A0%2FSAMK%2F&limit=20>
- Forinbench www-sivut. 2019. Viitattu 15.9.2019. <http://www.forinbench.fi/>
- Grönfors, M. 2011. Teoksessa H. Vilkkä (toim.) Laadullisen tutkimuksen kenttätyömenetelmät. Viitattu 19.6.2019. [http://vilkka.fi/books/Laadullisen\\_tutkimuksen.pdf](http://vilkka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf)
- Eduskunnan www-sivut. 2020. Viitattu 24.3.2020. [https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen\\_oikeus/kotimaiset-oikeuslahteet/Sivut/Yleista-oikeuslahteista-ja-oikeudellisesta-informaatiosta.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/naineduskuntatoimii/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/kotimaiset-oikeuslahteet/Sivut/Yleista-oikeuslahteista-ja-oikeudellisesta-informaatiosta.aspx)
- Eriksson, P. & Kovalainen, A. 2016. Qualitative methods in business research. 2. uud. p. London: Sage Publications.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, L 299, 18/11/2003.
- Euroopan komissio www-sivut. 2019. Viitattu 12.8.2019. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=fi>
- Hakola, T. & Kalliomäki-Levanto, T. 2010. Työvuorosuunnittelu hoitoalalla. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hallberg, P., Karapuu, H., Ojanen, T., Scheinin, M. & Tuori, V-P. 2011. Perusoikeudet. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 12.1.2029. <https://fokus-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/FAIBCXJTBF#kohta:PERUSOIKEUDET/piste:tG>
- Harjunkoski, H. 1987. Työaikajärjestelmät, työajan lyhennys ja yrityksen tulos. Espoo: Weilin+Göös.
- HE 193/1988. Hallituksen esitys eduskunnalle yö- ja vuorotyötä koskevaksi lainsäädännöksi.



- HE 1/1998. Hallituksen esitys eduskunnalle uudeksi Suomen hallitusmuodoksi.
- HE 157/2000. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 55/2001. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 158/2018. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- Hietala, H. & Kaivanto, K. 2014. Työaikalaki käytännössä. Helsinki: Talentum.
- Hietala, H. & Kaivanto, K. 2019. Vuosilomalaki käytännössä. 4. uud. p. Alma Talent. Viitattu 9.3.2020. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/HAIBJXDTEB#piste:b4>
- Hietala, H. & Kaivanto, K. 2019. 101 kysymystä ja vastausta uudesta työaikalasta. Helsinki: Talentum.
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Pystynen, J. 2019. Esimiehen käsikirja. Helsinki: Alma Talent.
- Hietala, H., Kahri, T., Kairinen, M. & Kaivanto, K. 2016. Työsopimuslaki käytännössä. 6. uud. p. Alma Talent. Viitattu 6.3.2020. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/CACBIXIUG#kohta:SIS\(\(c4\)LLYS\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/CACBIXIUG#kohta:SIS((c4)LLYS((20)/piste:b4)
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2019. Työaikalaki käytännössä. Helsinki: Alma Talent.
- Hirsniemi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15-16. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Hirvonen, A. 2011. Mitkä metodit? Opas oikeustieteen metodologiaan. Viitattu 19.4.2020. [https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/225264/hirvonen\\_mitka\\_metodit.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/225264/hirvonen_mitka_metodit.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. 2. uud. p. Helsinki: Talentum.
- Itä-Suomen yliopisto www-sivut. 2019. Viitattu 22.5.2019. <https://www.uef.fi/web/oikeustieteet/empiirinen-oikeustutkimus>
- Jaakkola, T. 2020. kohdeyhteyden edustaja. Tampere. Sähköposti 2.1.2020.
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Kasanen, E., Lukka, K. & Siitonen, A. 1993. Constructive approach in business studies. Teoksessa Liiketaloudellinen Aikakauskirja. Volume 3. Helsinki: Vammalan kirjapaino, 328-329.

Kasanen, E., Lukka, K. & Siitonen, A. 1991. Konstruktiivinen tutkimusote liiketaloustieteissä. Teoksessa Liiketaloudellinen Aikakauskirja. Volume 3. Helsinki: Vammalan kirjapaino, 313-327.

Kasanen, E., Lukka, K. & Siitonen, A. 1993. The Construction Approach in Management Accounting Research. Journal of Management Accounting Research 5, 234-264.

Keinänen, A. & Vääänen, U. 2015. Empiirinen oikeustutkimus – mitä ja milloin? Teoksessa Oikeustieteellinen opinnäyte – Artikkeleita oikeustieteellisten opinnäytteiden vaatimuksista, metodista ja arvostelusta. Volume 7. Itä-Suomen yliopisto: Mietinen, 1–7

Kirkkolaki 26.11.1993/1054 muutoksineen.

Kohdeyrityksen www-sivut. 2019. Viitattu 15.9.2019.

Kondelin, A., Laitinen, M. & Peltomäki, T. 2014. Palkkahallinnon säädökset. Helsinki: Alma Talent Oy. Viitattu 12.8.2019. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lil-lukka.samk.fi/teos/DACBFXJTFF#kohta:5>

Kondelin, A., Laitinen, M. & Peltomäki, T. 2017. Palkkahallinnon säädökset 2017. 11. uud. p. Helsinki: Alma Talent.

Korkea-Aho, E. 2004. Empiirisen oikeustutkimuksen käytäntö. Teoksessa H. Lindfors (toim.) Empiirinen tutkimusoikeustieteessä. Helsinki: Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos, 81-90.

Koskinen, S. & Ullakonoja, V. 2015. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 11. uud. p. Helsinki: Alma Talent.

Koskinen, S., Kairinen, M., Nieminen, K., Ullakonoja, V. & Valkonen, M. 2018. Työoikeus. 5. uud. p. Helsinki: Alma Talent.

KvaliMOTV www-sivut. 2020. Viitattu 19.4.2020 [https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L6\\_4\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/metelmaopetus/kvali/L6_4_2.html)

Laaksovirta, T. 1985. Tieteellinen metodi ja metodologia. Viitattu 28.3.2020. <http://www.journal.fi>.

Laki itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhlapäivänä 26.11.1937/388.

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998 muutoksineen.

Laki vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi 272/1944.

Laki työajasta kotimaan liikenteen aluksissa 26.03.1982/248.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007.

Lehto, A-T. & Engblom, M. 2019. Työaikasäännökset – käytännön käsikirja. Helsinki: Edita.

Lehtonen, R. 2020. Lakimies, puutuoteteollisuuden, metsäalan ja puusepänteollisuuden työehtosopimukset. Tampere. Puhelu. 20.1.2020.

Lindfors, H. 2004. Empiirinen tieto insolvenssioikeudessa. Teoksessa H. Lindfors (toim.) Empiirinen tutkimus oikeustieteessä. Helsinki: Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos, 77-80.

Metodix – Metoditietämystä kaikille www-sivut. Viitattu 9.5.2020. <https://metodix.fi/2014/05/19/lukka-konstruktiiivinen-tutkimusote/>

Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus 20.1.2018–30.11.2019. Viitattu 4.9.2019. <https://www.metsateollisuus.fi/tyomarkkinat/tyoehtosopimukset-ja-sopimusosapuolet/puutuoteteollisuuden-tyoehtosopimukset/>

Mekaaninen metsäteollisuus muistio 23.2.2020; Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimuksen 2020-2021 tekstimuutokset.

Merityöaikalaki 296/1976 muutoksineen.

Määttä, T., Tolvanen, M., Kolehmainen, A., Kosonen, J., Vääänen, U. & Keinänen, A. 2018. Oikeudellisen ajattelun perusteita. Joensuu: Edita Publishing. Viitattu 19.3.2019. [https://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-2853-5/urn\\_isbn\\_978-952-61-2853-5.pdf](https://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-2853-5/urn_isbn_978-952-61-2853-5.pdf)

Newsome, B. 2012. Beginning Visual Basic 2012. Indianapolis: Wiley. Viitattu 15.5.2020. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/samk/reader.action?docID=1144767>

Nieminen, K. 2017. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2018. 16. uud. p. Helsinki: Alma Talent. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/JAIBCXDTEB#/kohta:TY\(\(d6\)PAIKAN\(\(20\) LAIT\(\(20\)ja\(\(20\)ty\(\(f6\)suhdeopas](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/JAIBCXDTEB#/kohta:TY((d6)PAIKAN((20) LAIT((20)ja((20)ty((f6)suhdeopas)

Ojala, L. & Hilmola, O-P. 2003. Case study research in logistics. Turun Kauppakorkean julkaisu, sarja B 1:2003. Viitattu 6.1.2020. [https://www.researchgate.net/profile/Kari\\_Lukka/publication/247817908\\_The\\_Constructive\\_Research\\_Approach/links/5cf669fda6fdcc8475032f22/The-Constructive-Research-Approach.pdf?origin=publication\\_detail](https://www.researchgate.net/profile/Kari_Lukka/publication/247817908_The_Constructive_Research_Approach/links/5cf669fda6fdcc8475032f22/The-Constructive-Research-Approach.pdf?origin=publication_detail)

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudellaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudellaista osaamista liiketoimintaan. 3. uud. p. Helsinki: Sanomapro Oy.

Oppariapu www-sivut. 2019. Viitattu 22.5.2019. <https://oppariapu.wordpress.com/menetelmat/haastattelut/>

- Oppariapu www-sivut. 2020. Viitattu 1.3.2020. <https://oppiapu.wordpress.com/metodit/havainnointi/>
- Paanetoja, J. 2015. Etusijajärjestys (työoikeus). Viitattu 12.8.2019. [https://tieteentermi-pankki.fi/wiki/Oikeustiede:etusijajärjestys\\_\(työoikeus\)](https://tieteentermi-pankki.fi/wiki/Oikeustiede:etusijajärjestys_(työoikeus))
- Paanetoja, J. 2017. Työoikeus tutuksi -käsikirja. Helsinki: Edita.
- Paanetoja, K. 2015. Kollektiivinen työoikeus. Viitattu 12.1.2020. [https://tieteentermi-pankki.fi/wiki/Oikeustiede:kollektiivinen\\_ty%C3%B6oikeus](https://tieteentermi-pankki.fi/wiki/Oikeustiede:kollektiivinen_ty%C3%B6oikeus)
- Paperiteollisuuden työehtosopimus 2017–2019. Viitattu 4.9.2019. <https://www.metsateollisuus.fi/uploads/2017/04/30101526/Paperiteollisuuden-tyontekijoiden-tyoehtosopimus-2017-2019.pdf>
- Puusa, A. & Juuti, P. 2011. Mitä laadullinen tutkimus on. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat – Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: Johtamistaidon opisto, 47-57.
- Rautiainen, H. & Äimälä, M. 2008. Työaikalaki. Helsinki: WSOYPro.
- Saarinen, M. 2015. Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki: Talentum Pro.
- Saarnilehto, A. & Annola, V. 2018. Sopimusoikeuden perusteet. 3. uud. p. Viitattu 6.3.2020. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/JAGBEXDTEB#kohta:Sopimusoikeuden\(\(20\)perusteet/piste:t2](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/JAGBEXDTEB#kohta:Sopimusoikeuden((20)perusteet/piste:t2)
- Salonen, T. & Sotasaari, S. 2015. Ajatuksia tutkimiseen; metodisia lähtökohtia. Helsinki: Lapin yliopisto. Viitattu 28.3.2020. [https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62140/Ajatuksia\\_tutkimiseen\\_pdfA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/62140/Ajatuksia_tutkimiseen_pdfA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. 2003. Research Methods for Business Students. 3. uud. p. England: Prentice Hall.
- Suomen perustuslaki 731/1999.
- Säännöllisen työajan järjestäminen paperiteollisuudessa. 2019. Paperiliitto, Ammattiliitto PRO, Sähköliitto, Metsäteollisuus ry. Viitattu 4.9.2019. <https://www.metsateollisuus.fi/uploads/2019/05/13123111/Säännöllisen-työajan-järjestäminen-paperiteollisuudessa.pdf>
- Tiitinen, K-P. & Kröger, T. 2012. Työsopimusoikeus. 6. uud. p. Helsinki: Talentum.
- TN 33/97. Työneuvoston lausunto työaikalain (605/1996) vuorotyön määritelmästä.
- Tolonen, H. 2003. Oikeuslähdeoppi. Helsinki: WSOY.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. 2. uud. p. Helsinki: Tammi.
- Työaikalaki 5.7.2019/872.
- Työehtosopimuslaki 7.6.1946/463 muutoksineen.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet 2015. Viitattu 12.8.2019. <https://tem.fi>

Työterveyslaitos www-sivut. 2019. Viitattu 6.12.2019. <https://www.ttl.fi>

Töttö, P. 1999. Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tuolla puolen? Metodipoliittinen puheenvuoro. *Sosiologia* (36) 4. Turku: Westermarck-seura, 280-292.

TT 17.11.2015 2015-114.

Ylhäinen, M. 2016. Päivittäinen lepoaika. Viitattu 18.8.2019. [http://tieteentermi-pankki.fi/wiki/Oikeustiede:päivittäinen\\_lepoaika](http://tieteentermi-pankki.fi/wiki/Oikeustiede:päivittäinen_lepoaika)

Ylhäinen, M. 2016. Säännöllinen työaika. Viitattu 4.9.2019. <http://tieteentermi-pankki.fi/wiki/Oikeustiede:tyoaikamuoto>

Ylhäinen, M. 2016. Työvuoroluettelo. Viitattu 5.8.2019. <http://tieteentermi-pankki.fi/wiki/Oikeustiede:työvuoroluettelo>

Ylhäinen, M. 2016. Työaikamuoto. Viitattu 4.9.2019. <http://tieteentermi-pankki.fi/wiki/Oikeustiede:tyoaikamuoto>

Äimälä, M., Åström J., Rautiainen, H. & Nyssölä, M. 2009. *Finnish Labour Law in Practice*. 2. uud. p. Juva: WSOY.

Vilkkä H. 2015. *Tutki ja kehitä*. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vuosilomalaki 18.3.2005/162 muutoksineen.