

Työntekijän tosiasiallinen mahdollisuus vapaa-aikaan

Mari Kooli

Opinnäytetyö
Johdonassistenttityön ja kielten
koulutusohjelma
2017



| | |
|---|--|
| Tekijä(t) Mari Kooli | |
| Koulutusohjelma Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma, tradenomi | |
| Raportin/Opinnäytetyön nimi Työntekijän tosiasiallinen mahdollisuus vapaa-aikaan | Sivu- ja liitesivumäärä 22 + 3 |
| <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli perehtyä lähemmin työaikalainsäädäntöön ja sen tarjoamiin mahdollisuuksiin työn ja vapaa-ajan tasapainon edistämiseksi. Tasapainoinen arki edistää työssä jaksamista ja sitä kautta myös edesauttaa pitkällä aikavälillä yrityksen menestymistä. Työn ja vapaa-ajan tasapaino ja sen tavoittelu korostuu selkeästi nykyajan yhteiskunnan ihanteissa.</p> <p>Teknologian kehitys ja globalisaation vaikutus työyhteisöissä ovat vieneet monen alan työntekijät 24/7 -työrytmiin, josta on vaikea irtaantua tai edes palautua. Useat työyhteisöt vaativat työntekijältä tuottavan työpanoksen lisäksi myös joustavuutta. Jatkuva päättyös-kentely vaikuttaa ihmisen henkiseen sekä fyysiseen kuntoon. Onko siis riittävästä palautumisesta huolehtiminen työnantajan vai työntekijän vastuulla?</p> <p>Opinnäytetyö on rakenteeltaan tutkiva, sisältäen työaikalakiin pohjautuvan perustan, empiirisen osuuden sekä pohdinnan. Työaikalain kohdat antavan yksinkertaistetun kuvan lain määräämistä raameista ja empiirinen osuus esittelee lähemmin työelämän nykytilaa sekä tulevaisuuden mahdollisuuksia suhteessa lainsäädäntöön.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksena oma ymmärrykseni työaikalainsäädännöstä sekä sen tarpeellisuudesta on laajentunut. Työaika on kuitenkin määritelmänä suuren murroksen kohteena. Se, miten työaikalakia sovelletaan tulevaisuudessa, riippuu merkittävästi olemassa olevan teknologian kehityksestä sekä uusien toimintatapojen löytämisestä.</p> | |
| Asiasanat Työaikalaki, vapaa-aika, työn tulevaisuus, tasapaino, älykäs teknologia | |

Sisällys

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 1.1 | Opinnäytetyön aihe ja tavoite | 1 |
| 1.2 | Opinnäytetyön rakenne, menetelmät ja tarkoitus..... | 1 |
| 2 | Työaikalaki | 3 |
| 2.1 | Säännöllinen työaika | 3 |
| 2.2 | Liukuva työaika | 5 |
| 2.3 | Lyhennetty työaika | 6 |
| 2.4 | Etätyö | 7 |
| 2.5 | Lisä- ja ylityö | 8 |
| 2.6 | Työaikakirjanpito | 8 |
| 2.7 | Vapaa-aika..... | 9 |
| 2.7.1 | Vuorokausilepo | 9 |
| 2.7.2 | Päivittäiset lepoajat | 9 |
| 2.7.3 | Vuosiloma | 10 |
| 2.7.4 | Muut vapaat | 10 |
| 3 | Empiirinen osuus..... | 11 |
| 3.1 | Työelämä nyt | 11 |
| 3.1.1 | Globalisaation vaikutus | 12 |
| 3.1.2 | Downshiftaus ja sen vaikutus | 13 |
| 3.1.3 | Työhyvinvointi | 13 |
| 3.2 | Työelämä tulevaisuudessa..... | 15 |
| 3.2.1 | Teknologian kehitys ja sen vaikutus työaikaan | 16 |
| 4 | Pohdinta..... | 18 |
| 4.1 | Johtopäätökset..... | 18 |
| 4.2 | Oma oppiminen sekä toteutuksen arviointi..... | 18 |
| | Lähteet | 20 |

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön aihe ja tavoite

Työn ja vapaa-ajan tasapaino tai sen puuttuminen koskettaa meistä jokaista. Työaika on usein ennalta määrättyä ja vapaa-aika jaksottuu sen mukaan. Työnantajan vastuulla on huolehtia työntekijöistään ja heidän hyvinvoinnistaan työpaikalla. Työyhteisössä koettu hyvinvointi vaikuttaa kuitenkin myös osittain ellei jopa suoranaisesti myös työn ulkopuoliseen hyvinvointiin. Näinpä työnantajan menettelytavoilla on merkittävä vaikutus työntekijän ja yrityksen menestyksen kannalta katsottuna.

Opinnäytetyöni aiheena on tutustua työaikalain asettamiin rajoituksiin sekä mahdollisuuksiin toimistotyöläisen sekä hänen työnantajansa näkökulmasta katsottuna. Perehdyn tutkimuksessani lähemmin erityisesti säännöllisen ja liukuvan työajan etuihin sekä haittoihin. Tarkastelen ylityön sekä lisätyön erojen lisäksi myös vapaa-aikaan liittyviä lainkohtia. Keskeisimpänä tutkimuksen kohteena onkin se miten työntekijä voi tänä päivänä saada kannattavan ja kehittävän työn ohella myös tarpeeksi mielekästä sekä työstä palauttavaa vapaa-aikaa.

Kohdistan opinnäytetyössäni huomion erityisesti yksityiseen sektoriin sekä yksityisen sektorin toimistotyöläisiin ja tietotyöläisiin. Rajauksen syynä on oma työympäristöni. Työskentelen assistenttina asianajotoimistossa, jossa on käytössä liukuva työaika, mutta jossa myös lisätyö ja ylityö ovat arkipäivää. Oma työympäristöni on hyvä esimerkki siitä, miten selkeiden sääntöjen ja hyvän esimiestoiminnan ansiosta suuremmat ylikuormitustilanteet pystytään välttämään vaikka työ onkin laadultaan paikoin kuormittavaa.

Esittelen teoriaosuudessa työaikaa säätelevää lainsäädäntöä ja siihen liittyviä käsitteitä. Empiirisessä osassa käsittelen työelämän nykyhetkeä sekä tulevaisuutta suhteessa säädettyyn lakiin sekä mahdollisiin tuleviin lakisäädöksiin käyttämäni aineiston pohjalta.

1.2 Opinnäytetyön rakenne, menetelmät ja tarkoitus

Perehdyin opinnäytetyötäni varten työaikaa ja työympäristöä käsitteleviin aineistoihin sekä työaikalakiin. Lisäksi luin aiheeseen liittyviä artikkeleita ja keskustelin aiheesta työpaikallani. Tavoitteenani onkin, että opinnäytetyö luo yhtenäisen kokonaisuuden, jonka avulla lukija saa tiivistetyn kuvan tämänhetkisestä tilanteesta, voimassa olevista työaikaa koskevista säännöistä ja lakipykälästä sekä idean siitä, millaiset mahdollisuudet työntekijällä on vaikuttaa omaan työympäristöönsä nyt ja tulevaisuudessa.

Menetelmäni ja lähestymistapani ovat mahdollisimman yksinkertaiset. Olen perehtynyt aiheeseen ja opinnäytetyöni koostuukin aineiston pohjalla tekemistäni havainnoista sekä työaikalain määräämistä säädöksistä. Pysin parhaani mukaan esittelemään aiheen selkeästi sekä mielekkäästi – niin että tieto välittyy myös sellaiselle lukijalle joka ei ole aiemmin perehtynyt työaikalakiin tai työaikaan liittyviin säännöksiin. Opinnäytetyön rakenne muodostuu selkeästi eroteltavista osioista.

Käyttämäni aineisto koostuu työaikaan liittyvästä lainsäädännöstä, työelämään liittyvistä tutkimuksista sekä aiheeseen liittyvistä artikkeleista ja muista teoksista. Päälähteinä käytän työaikalakia sekä Työterveyslaitoksen tekemiä tutkimuksia liittyen työelämän nykyhetkeen sekä tulevaisuuteen.

2 Työaikalaki

Työaikalain yksi keskeisimmistä tarkoituksista on suojella työntekijää ja työntekijän oikeuksia. Lain asettamat rajat, esimerkiksi ylityölle ja siitä maksettavista korvauksista, edesauttavat sitä, että työntekijän työ- ja vapaa-aika pysyvät jonkinlaisessa tasapainoissa. Työaikalakia sovelletaan kaikkiin työnoihin, jollei toisin säädetä (Työaikalaki 9.8.1996/605). Työntekijän työsopimukseen sovelletaan lähtökohtaisesti aina pääasiallisen työskentelymaan lainsäädäntöä (Hietala & Kaivanto 2014, 15). Työskentelypaikalla ei sinänsä ole ratkaisevaa merkitystä, sillä työn täytyy vain kuulua lain soveltamisalaan piiriin. Työaika määritellään kuitenkin paikkaa tarkemmin. Työaikalain 4 §:n mukaan työaika tarkoittaa aikaa, joka on käytetty työn tekemiseen sekä aikaa, jonka työntekijä on sopinut olevansa työnantajansa käytettävissä. (Hietala & Kaivanto 2014, 45.)

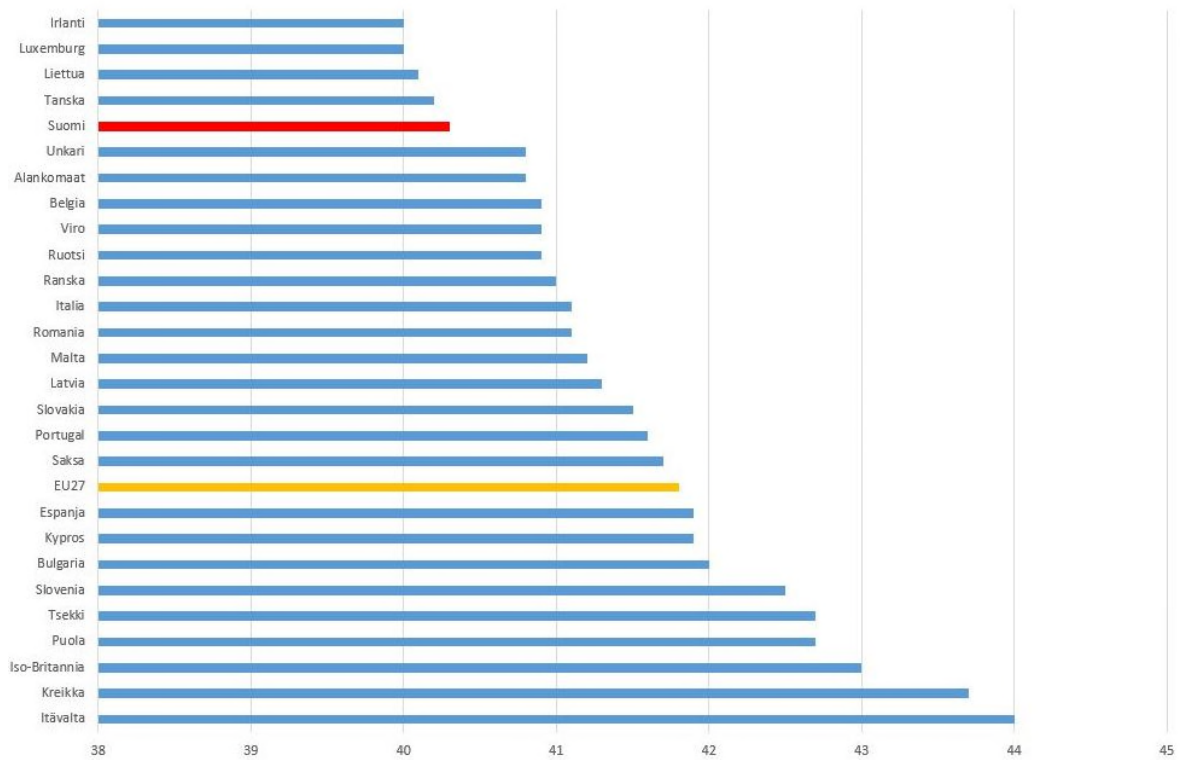
2.1 Säännöllinen työaika

Laissa määritellään säännöllinen työaika seuraavasti:

6 §. Yleissäännös. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana. (Työaikalaki 9.8.1996/605.)

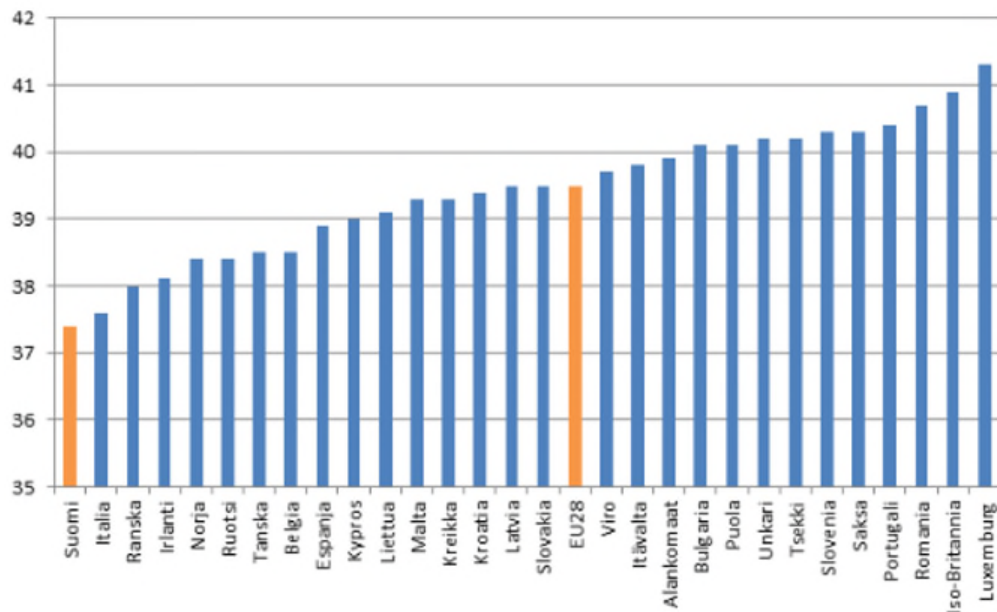
Työaikalaki ei lähtökohtaisesti pakota työskentelemään länsimaisen normin eli viisipäiväisen työviikon mukaisesti. Useimmissa tapauksissa viisipäiväinen työviikko määräytyy työehtosopimuksen edellytysten mukaisesti (Hietala & Kaivanto 2014, 68). Laki sallii siis myös esimerkiksi kuusipäiväisen työviikon, kunhan viikkotyöaika ei ylitä laissa mainittua 40 tunnin rajaa. Kuusipäiväisen työviikon voi toteuttaa vähentämällä vuorokaudessa tehtyjä työtunteja (Hietala & Kaivanto 2014, 65). Näistä soveltamismahdollisuuksista huolimatta, työaikalaki ei kuitenkaan salli säännöllisen työajan vuorokautista keskimääräistämistä. Toisin sanoen työaikalain mukaan vuorokaudessa tehty työaika ei saa ylittää kahdeksaa tuntia (Hietala & Kaivanto 2014, 66).

Suomessa keskiverto toimistotyöläisen työpäivän kesto vaihtelee noin 7,5 tunnista 8 tuntiin per arkipäivä (Hietala & Kaivanto 2014, 2). Vastaavaa työskentelyä voidaankin kutsua säännölliseksi työajaksi, sillä se toistaa itseään viikosta ja kuukaudesta toiseen, eikä siihen useinkaan kohdistu muutoksia. Poikkeustilat kuten sairausloma, ylityö tai lisätöy eivät muuta työsopimuksessa määriteltyä säännöllistä työaika. Yli- ja lisätöystä sovitaan aina tilannekohtaisesti työnantajan ja työntekijän välillä (Hietala & Kaivanto 2014, 107).



Kuva 1. Tehty viikkotyöaika EU-maissa vuonna 2008. (Mukaiilu Hietala & Kaivanto 2014, 2.)

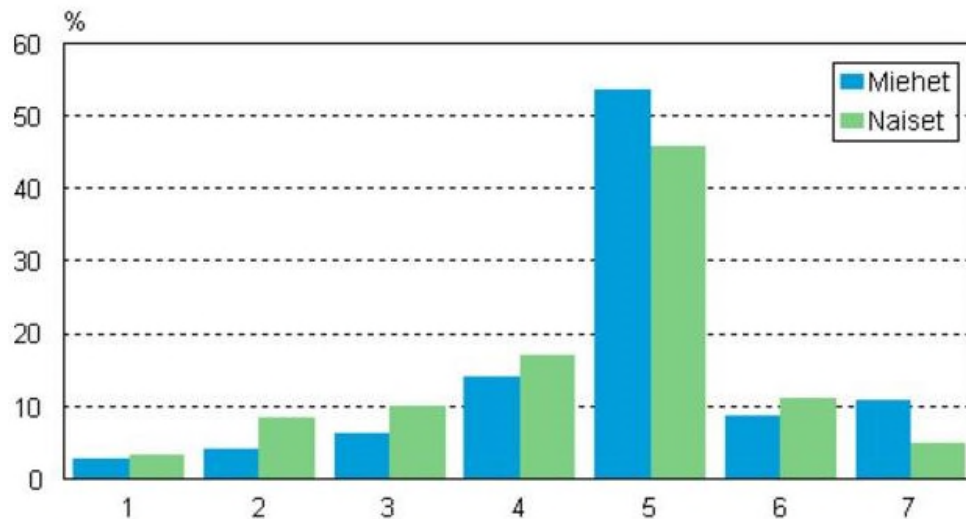
Elinkeinoelämän keskusliiton julkaiseman tutkimuksen mukaan (Kuva 1) Suomessa viikkotyöaika oli vuonna 2008 40,3 tuntia viikossa kun taas vuonna 2015 tehdyssä vastaavassa tutkimuksessa (Kuva 2) viikkotyöaika oli laskenut reiluun 37 työtuntiin per viikko. (Hietala & Kaivanto 2014, 2)



Kuva 2. Kokoaikatyössä olevien palkansaajien keskimääräinen toteutunut viikkotyöaika Q1/2015. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2015.)

Suomen alhaiseen viikkotyöaikaan vaikuttavat muun muassa maan elinkeinorakenne, työajan tilastointitapa sekä etenkin 1990-luvun alun laman jälkeen yleistynyt osa-aikatyö. Muita vaikuttavia tekijöitä on naisten korkea työllistymisaste sekä maatalousyrittäjien määrän vähentyminen. Osa-aikainen työkulttuuri taas korostuu koska naiset sekä opiskelijat ja työuransa loppupuolella olevat työkäiset haluavat tehdä töitä lastenhoidon, opiskelun tai muuten vain vapaa-ajan ohella. (Larja 3/2012.)

Tilastokeskuksen teettämän Ajankäyttötutkimuksen (Tilastokeskus 2009) mukaan sukupuolten väliset erot näkyivät käytetyssä työviikkoajassa (Kuva 3). Työssäkäyvien miesten (38h/vko) työviikon pituus oli keskimäärin 6 tuntia enemmän kuin vastaavaa työtä tekeillä naisilla (32h/vko). Tutkimuksen mukaan niin sanottu perinteinen työviikko oli tulosten perusteella harvinaisuus ja vain 30 % palkansaajista voitiin luokitella normaalin työviikon piiriin.



Kuva 3. Tehtyjen työpäivien pituuden jakautuminen sukupuolen mukaan, 2009–2010. (Tilastokeskus 2009.)

Työ tehdään kuitenkin edelleen työpaikalla ja paljon puhuttu etätö ei ole lisääntynyt merkittävästi viimeisen 30 vuoden aikana (Seppänen 1/2017). Tästä huolimatta Akavan ja Aalto-yliopiston teettämän yhteisen Global Time -tutkimuksen perusteella jopa 15 % korkeakoulutettujen viikkotyöstä tehdään toimistotyöajan ulkopuolella (Talouselämä 2014).

2.2 Liukuva työaika

Liukuva työaika on työntekijälle helpoin ja samalla myös yleisin tapa vaikuttaa oman työ- ja vapaa-ajan tasapainoon (Kauppinen ym. 2013, 213). Jokaiseen työaikamalliin voidaan

lähes poikkeuksetta yhdistää liukuva työaika (Hietala & Kaivanto 2014, 4). Liukuvan työajan määritelmän voikin kiteyttää Hietalan ja Kaivannon (2014, 123) mukaan yhteen lauseeseen:

”Ylityö liukuvassa työajassakin edellyttää työnantajan aloitetta ja työntekijän suostumusta, koska liukuva työaika on luonteeltaan työntekijän päätettävissä olevaa yksilöllistä työaikaä sovituissa rajoissa.”

Työaikalaki asettaa tarkat enimmäisrajat liukuvan työajan pituudelle, mutta työalakohtaisilla työehtosopimuksilla näitä lain asettamia rajoituksia voidaan muokata työntekijöille sekä työnantajalle sopivammiksi (Hietala & Kaivanto 2014, 97). Työaikalain 13 § mukaan ”liukuvassa työajassa säännöllistä vuorokautista työaikaä lyhentää tai pidentää liukuma-aika, joka voi olla enintään kolme tuntia” (Työaikalaki 9.8.1996/605). Säännöksen mukaan säännöllistä työaikaä noudattava työntekijä voi tehdä vaihtelevasti 11 tunnin tai 5 tunnin työpäiviä. Lain mukaan liukuma-aika voi olla myös vähemmän kuin kolme tuntia, muttei koskaan enempää (Hietala & Kaivanto 2014, 98).

Liukuma-aika ja sen tarjoamat mahdollisuudet määritellään usein tarkemmin alaa koskevassa työehtosopimuksessa. Esimerkiksi eräissä yksityisen sektorin työehtosopimuksissa on jätetty määrittelemättä liukuvan työajan liukumاران maksimi- tai minimimäärä. Eli joissain tapauksissa liukuma-aika saattaa olla laista poiketen enemmän kuin kolme tuntia (Hietala & Kaivanto 2014, 100).

Tuotannollinen työaikajousto on toinen termi, joka viittaa liukuvan työajan tavoin työntekijän mahdollisuuteen itse säädellä oma työaikansa työnantajan asettamien raamien puitteissa. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan joka toinen palkansaaja hyödyntää tuotannollista työaikajoustoa säännöllisellä tasolla. Se on siis toteutettavissa ylityön, viikonlopputyön tai muun epäsäännöllisen työajan tavoin työnantajan ja työntekijän yhteisestä sopimuksesta (Kauppinen ym. 2013, 214).

2.3 Lyhennetty työaika

Säännöllisen työajan ja liukumamahdollisuuden lisäksi toimistotyöläisellä voi olla myös niin sanottu lyhennetty työaika, joka rajataan laissa seuraavasti:

15 §. (...) Jos työntekijä haluaa muista sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaikaä lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aika työtä (...). (Työaikalaki 9.8.1996/605.)

Lyhennetystä työajasta sovitaan tapauskohtaisesti työnantajan ja työntekijän välillä. Työaikalain 15 §:n 2 momentissa sanotaan, että sopimusta tehdessä on rajattava myös tarkkaan vuorokautinen sekä viikoittainen työaika. Sopimuksen tulee olla määräaikainen ja se on voimassa enintään 26 viikkoa kerrallaan. (Hietala & Kaivanto 2014, 104.) Mikään ei siis periaatteessa estä työnantajaa ja työntekijää uusimasta sopimusta aina 26 viikon välein, niin kauan kun osa-aikaiselle työskentelylle on hyväksyttävä peruste.

Lain mukaan ei ole olemassa niin sanottua sopimuspakkoa, joten työnantajan ei ole pakko suostua työntekijän toiveisiin. Työntekijä voi kuitenkin halutessaan aina pyytää mahdollisuutta siirtyä osa-aikaiseen työhön. Syitä työajan lyhentämiseen tai osa-aikaiseen työhön siirtymiseen ovat useimmiten ikääntymiseen liittyvät terveyssyyt, opiskelu, sairaan läheisen hoito tai oma terveydenhoito. (Hietala & Kaivanto 2014, 103.)

2.4 Etätyö

Etätyö tarkoittaa kirjaimellisesti työntekijän tavallisesta työympäristöstä poikkeavassa työtilassa tehtyä työtä. Työntekijä tekee etätöitä useimmiten teknologisten laitteiden välityksellä omassa kodissaan. Etätyö ei terminä kuitenkaan määrittele tarkkaa paikkaa, jossa työ tulisi suorittaa. Sen ansiosta se tarjoaakin niin työntekijälle kuin työnantajallekin monipuolisia mahdollisuuksia. (Pekkola & Uskelin 2007, 6.)

EAY, UNICEF, UEAPME sekä CEEP allekirjoittivat 2001 etätöitä koskevan puitesopimuksen, joka tarkoituksena oli edistää työn nykyaikaistamista Euroopan unionin jäsenvaltioissa sekä Euroopan talousalueella. (Akava 2017) Etätöiden kannalta tarpeellinen teknologia on ollut laajassa kuluttajakäytössä jo useamman vuoden ajan. Siitä huolimatta etätyöskentelyyn ei vielä suhtauduta kuten niin sanottuun normaaliin työskentelytapaan. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 11.) Puitesopimuksen mukaan työmarkkinoilla etätyö nähdään keinona mahdollistaa yksittäisen työntekijän autonomia oman vapaa-ajan suhteen. (Akava 2017)

Parhaimmillaan etätyö edistää yrityksen toimintaa mahdollistamalla parhaiden ammattilaisten palkkaamisen - mistä päin maailmaa tahansa. Mahdollisuus etätyöskentelyyn vaikuttaa usein myös positiivisesti työntekijän elämänlaatuun ja sitä kautta koko työyhteisön hyvinvointiin. (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 35.) Etätyö ei kuitenkaan sovellu kaikille toimistotyöläisille yhtä hyvin. Tietotyöläisen on helpompi tehdä projektitöitä kotoa käsin kun taas työpörestään riippuvaisen assistentin. Etätöitä voidaan kuitenkin mahdollisuuksien mukaan soveltaa aina tilannekohtaisesti ja jokainen työntekijä tekee siitä omanlaisensa.

2.5 Lisä- ja ylityö

Lisätyö sekä ylityö sekoittuvat usein työajasta puhuttaessa. Etenkin toimistotyöläisille ylityöt ovat tuttu käsite. Ylitöistä saatetaan myös puhua virheellisesti, jos työsopimuksen liukuma-aikaa ei ole määritelty tarpeeksi tarkasti. Epäselvissä työsopimusasioissa noudatetaan aina työehtosopimuksen vastaavia määräyksiä (Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436). Työaikalaisissa lisä- sekä ylityö on kuitenkin määritelty ja eritelty selkeästi.

Lisätyö tarkoittaa tehtyä työtä, joka tehdään työnantajan aloitteesta säännöllistä työaika lyhyemmän työajan lisäksi. Hietalan ja Kaivannon (2014, 107) mukaan lisätyön määrittely on tärkeää, koska monilla aloilla noudatetaan lain sallimasta 40 viikkotuntin työajasta lyhyempää työaika. Esimerkiksi konttorissa työskentelevien toimistotyöläisten säännöllinen työaika on yleensä 37,5 tuntia (Hietala & Kaivanto 2014, 108). Näin lisätyötä voidaan teettää työnantajan aloitteesta kahdeksaan tuntiin asti per työpäivä ja 40 tuntiin asti per työviikko (Hietala & Kaivanto 2014, 107).

Ylityö on sanansa mukaisesti säännöllisen työajan ylittävää työtä eli Työaikalain 6 §:ssä määritellyn vuorokausi- ja viikkorajan ylittävää työaika (Työaikalaki 9.8.1996/605). Hietala ja Kaivanto (2014, 108) korostavat, että ylityön syntymistä tarkasteltaessa työsopimuksessa tai työehtosopimuksessa sovitulla työajan pituudella ei ole merkitystä, sillä ylityötä tarkastellaan aina suhteessa lakisääteisiin enimmäistyöaikoihin.

On hyvä muistaa, että työntekijä ei voi itse määrittää tekemäänsä työtä ylityönä korvattavaksi työksi. Aloite yli- sekä lisätyöhön tulee aina työnantajalta ja syyn pitää olla pätevä, kuten esimerkiksi tietyn tavallista vaativamman tai enemmän aikaavievän työn loppuu vieminen määrättyssä ajassa. Onkin niin työntekijän kuin työnantajan kannalta tärkeää, että työnantaja arvioi työtilanteen ja yli- tai lisätyötarpeen etukäteen (Hietala & Kaivanto 2014, 109).

2.6 Työaikakirjanpito

37§. Työaikakirjanpito. Työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Kirjanpitoon on merkittävä joko säännöllisen työajan työtunnit, lisä-, yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korvaukset tai kaikki tehdyt työtunnit samoin kuin erikseen yli-, hätä- ja sunnuntaityötunnit sekä niistä suoritettavat korotusosat(...). (Työaikalaki 9.8.1996/605.)

Työaikakirjanpidon avulla työnantaja varmistaa ja tarvittaessa todistaa työntekijän suoritetun työmäärän sekä siitä saadun korvauksen määrän. Huolellisesti tehty työaikakirjanpito

on tärkeä etenkin siinä tapauksessa, jos työntekijän ja työnantajan on selvitettävä tehtyjen työtuntien määrää jälkikäteen. (Hietala & Kaivanto 2014, 203)

Työaikakirjanpitoa koskeva säännös on niin sanotusti pakottavaa oikeutta, eikä siitä voida siis poiketa. Työaikakirjanpidon laiminlyönnistä voidaan määrätä työnantajalle rangaistukseksi sakkoja. Työaikalain törkeästä rikkomisesta työnantaja voi saada enintään puolen vuoden vankeusrangaistuksen.

2.7 Vapaa-aika

Vapaa-aika on merkittävä osa jokaisen työntekijän arkea. Se edistää työstä palautumista ja jaksamista. Tästä syystä vapaa-aika onkin määritelty työaikalaisissa yhtä tarkasti kuin työaikakin. Vaikka eri aloilla onkin usein omat määräyksensä lepoajasta, lain mukaan kaikkien työntekijöiden vuorokausilevon tulisi silti olla vähintään seitsemän tuntia per vuorokausi (Vihavainen 2016, 101).

2.7.1 Vuorokausilepo

Vuorokausilepo on yhtäjaksoinen lepoaika, joka sijoittuu kahden työvuoron väliin (Tieteen termipankki 2016). Työvuorolla tarkoitetaan tässä esimerkiksi säännöllistä tai liukuvaa työaikaa noudattavaa toimistotyöläisen työpäivää. Tehdyn työvuoron ja seuraavan vuorokauden alkavan työvuoron väliin on siis lain mukaan jäätävä vähintään seitsemän tunnin pituinen lepoaika. Lain mukaan viikoittainen vapaa-aika tulee sijoittaa niin, että työntekijä saa viettää kerran viikossa 35 tunnin vapaan. Ja mikäli mahdollista, tämä keskeytyksetön vapaa on sijoitettava sunnuntain yhteyteen. (Työaikalaki 9.8.1996/605.)

2.7.2 Päivittäiset lepoajat

Työpäivään sisältyy myös lain mukaan määrättyjä lepoaikoja. Myös päivittäisissä lepoajoissa on eroavaisuuksia eri aloilla. Esimerkiksi Rahoitusalan työehtosopimuksen 11§ mukaan on työnantajan vastuulla järjestää työntekijälle riittävä mahdollisuus lounasruokailuun. (Rahoitusalan työehtosopimus 2016/2017)

Toimistotyöläisillä on usein yksi pidempi, työsopimuksessa sovittu lounastauko sekä mahdollisesti yksi tai useampi kahvitauko. Työaikalain nojalla jokaiselle työntekijälle, työpaikan olosuhteet huomioon ottaen, kuuluu kuitenkin oikeus poistua lepoaikanaan työpaikan ulkopuolelle (Hietala & Kaivanto 2014, 51). Lain mukaan päivittäisiä lepoaikoja, kuten ruoka- tai kahvitauko, ei lasketa työajaksi jos työntekijä saa niiden aikana poistua työpaikaltaan vapaasti (Hietala & Kaivanto 2014, 45).

2.7.3 Vuosiloma

Lyhyempien vapaiden lisäksi laissa määrätään myös vuosilomasta. Vuosilomalain mukaan työntekijälle kertyy kaksi ja puoli arkipäivää lomaa jokaiselta niin sanotulta lomamääräytymiskuukaudelta. Kertyneet lomapäivät voi pitää määrätyn lomakauden aikana. Esimerkiksi kesälomat pidetään tyypillisesti 2.5. – 30.9. välisenä aikana ja 24 lomapäivää ylittävä lomanosa sijoitetaan yleensä talvilomakaudelle, joka on 1.10 – 30.4. välisenä aikana. (Vuosilomalaki 18.32005/162.) Pitämättä jääneet vapaa-päivät korvataan työntekijälle esimerkiksi rahoitusallalla työskentelevän työntekijän työehtosopimuksen mukaisesti vastaavana rahakorvauksena.

2.7.4 Muut vapaat

Työehtosopimuksissa määritellään alakohtaisesti myös muita mahdollisia poissaolotilanteita, joita ei ole erikseen työaikalaisissa eritelty. Esimerkiksi lääkärintarkastukset työaikana sekä perheenisäykseen liittyvät vapaat on selkeästi eritelty useimmissa työehtosopimuksissa.

3 Empiirinen osuus

3.1 Työelämä nyt

Työterveyslaitoksen mukaan ajasta ja paikasta riippumaton työskentely on yleistynyt ja jatkaa yleistymistä jatkossakin (Kauppinen ym. 2013, 213). Kyseinen muutos koskee etenkin tietotyöläisten työrutiineja. Tietotyöläisten määrä onkin lisääntynyt merkittävästi, osittain teknologian kehityksen ansiosta. Uudet tekniset apuvälineet ovat mahdollistaneet sen, että työtä voi tehdä valitsemassaan paikassa eikä niin sanottuja fyysisiä työpisteitä välttämättä tarvita päivittäiseen työskentelyyn. Mahdollisuus valita työaikansa yhä vapaammin voidaan nähdä myös ihmisten eriarvoisuutta edistävänä tekijänä (Pessala & Syrjänen 2010, 24).

Tämän päivän työyhteisöissä itsenäinen tiimipelaaminen on kovassa arvossa. Yritykset hakevat moniosaajia, jotka ovat kommunikointitaitoisia ja innovatiivisia oman alansa asiantuntijoita. Tällaisille työntekijöille työnantajat tarjoavat usein mahdollisuuden joustavaan työympäristöön. Osittain tästä johtuen työntekijän yhdeksi keskeisemmäksi dilemmaksi muodostuukin se, miten hän saavuttaa vaaditut tulokset ja pitää samalla työ- sekä vapaa-aikansa tasapainossa. Etätyöskentely ja työlain tarjoamat mahdollisuudet työajan vaihteluihin antavat paljon mahdollisuuksia, mutta niiden mukana tulee myös vastuuta. Vastuu omasta työskentelystä voi puolestaan tuoda työntekijälle paineita ja johtaa kierteeseen jossa vapaa-ajan priorisoiminen ei tunnukaan tärkeimmältä asialta. Toisaalta vastuuta ja kamalla saadaan usein myös aikaisiksi luovampi ja motivoituneempi työyhteisö jossa työntekijät panostavat työhönsä (Fried & Heinemeier Hansson 2014, 194).

Yhteiskunnan hyvinvointia on mitattu jo pitkään seuraamalla bruttokansantuotetta (BKT) mutta se ei anna oikeaa totuutta yksilön hyvinvoinnista. BKT:n rinnalle on ehdotettu maailmalla myös muunlaisia hyvinvoinnin mittareita. Yksi varteenotettava mittari olisi aidon kehityksen indikaattori eli GPI (*genuine progress indicator*). (Pessala & Syrjänen 2010, 91.) Aidon kehityksen indikaattorin avulla voidaan arvioida kuluttajien hyvinvoinnin tasoa, joka muodostuu mm. koulutusta, työaika ja ympäristön muutoksia seuraamalla (Hoffrén 7/2008). GPI heijastaa siis selkeämmin yksilötasoista kehitystä eikä tarkastele hyvinvointia pelkästään taloudellisesta näkökulmasta katsottuna. Hoffrén käyttää artikkelissaan (7/2008) esimerkkinä USA:n hyvinvoinnin kehitystä 1950–2004 välisenä aikana, jonka mukaan BKT on noussut mutta samalla GPI on pysynyt samalla tasolla. Tämän perusteella työelämän vaatimukset ja työtahti ovat koventuneet, kun taas yksittäisen työntekijän hyvinvointi ei ole enää kehittynyt parempaan suuntaan. Tämä kuuvastaakin hyvin tämänhetkisen työelämän tuloskeskeistä mentaliteettia.

3.1.1 Globalisaation vaikutus

Globalisaatio on mullistanut maailmankuvaamme ja elämäämme aina höyrykoneen keksimisestä lähtien. Se on mahdollistanut sen, että voimme nykyisin tehdä mutkattomasti yhteistyötä ihmisten kanssa, jotka asuvat toisella puolella maapalloa tai viettää vapaa-aikamme itsevalitsemassamme kohteessa. Globalisaation vaikutuksen ansiosta ihmisten ja palveluiden välimatkat ovat lyhentyneet ja kaikki tuntuu nykyään olevan muutaman klikkauksen päässä. Tämä niin sanottu 24/7 -maailma tuo mukanaan myös suuria haasteita. Äärimmäisissä tapauksissa jatkuvasti valmiustilassa olevat yritykset ja työntekijät ovat vaarassa ylikuormittua ja uupua (Pessala & Syrjänen, 16). Onkin siis tärkeää panostaa toimivaan työnjohtamiseen etenkin nyt, ennen kuin työn ja vapaa-ajan tasapainon uupuminen ja sen haittavaikutukset leviävät kaikille työaloille.

Laaja kansanvälinen yhteistyö on muokannut työskentelytapojamme ja tehnyt niistä joustavampia. Töitä tehdään nykyään melkein poikkeuksetta verkon välityksellä. Verkon ja teknologian asema korostuu kaikilla aloilla ja muokkaa sitä kautta myös työntekijän mielikuvaa hyvästä työyhteisöstä. (Pessala & Syrjänen 2010, 15.) Työehdoista ja työnkuvasta keskustellaan avoimemmin kuin aiemmin ja työntekijät tavoittelevat palkan ja mielekkään työn lisäksi myös mielekästä vapaa-aikaa. Lainsäädännössä ei ole vielä täysin huomioitu globaalin tietotyöläisen elämänrytmiä. Enimmäistyöaika määrittelevät säännökset menettävät uskottavuutensa, jos työnkuvaan kuuluu olla tavoitettavissa ilman erillistä päivystystai varallaolosopimusta. (IBA 2017, 74)

Tietotyöläiset ovat useimmissa tapauksissa sitoutuneempia työhönsä kuin muut säännöllistä toimistotyöaikaan noudattavat työntekijät. Työaika venyy ja töitä tehdään usein myös toimiston ulkopuolella, joskus mitä erikoisimmissakin paikoissa. Tämä osaltaan vaikuttaa merkittävästi työssäjaksamiseen. Toistuvasti venyvät työpäivät ja epäsäännöllinen elämänrytmi saattavat pahimmillaan aiheuttaa työuupumusta ja sitä kautta muita terveyshaittoja. (TTK 2017.) Tällainen tilallinen ja ajallinen jakautuminen työskentelyssä haastaa yritykset kehittämään omia työaikakäytäntöjään ja lisäämään huomiota etenkin työhyvinvoinnin edistämiseen (Akavalainen 2014).

Työterveyslaitoksen teettämä skenaariotyö ennustaa, että globalisaation vaikutus jatkuu myös tulevaisuudessa vahvana. Kansainvälisen yhteistyön rinnalle nousee mahdollisesti myös toinen ääripää eli niin sanottu paikallisuus, joka kuvaa työntekijöiden ja yritysten kiinnittymistä lähiympäristöönsä. (Pessala & Syrjänen 2010, 15.) Edistyneen teknologiakehityksen avulla tämä on mahdollista, eikä se siten rajoita esimerkiksi kansainvälistä yhteistyötä mahdollisten yhtiökumppaneiden tai kollegojen kanssa.

3.1.2 Downshiftaus ja sen vaikutus

Downshiftaus eli kohtuullistaminen on termi, jolla kuvataan työntekijän halua päästä pois niin sanotusta arkisten rytmien rajaamasta oravanpyörästä. Tällainen kohtuullistaminen nousi huomattavaksi trendiksi muutama vuosi sitten (HS 2016) ja on jättänyt jonkinlaisen jäljen myös nykyhetkeen. Downshiftaus tarkoittaa useimmille huoletonta heittäytymistä normaalin arjen ulkopuolelle. Siihen voidaankin liittää ajatus siitä, että ihmisen onnellisuus lisääntyy kun taloudellisten arvojen merkitystä vähennetään (Pessala & Syrjänen, 2010,24).

Helsingin Sanomien haastattelema johtamisen professori Pia Heilmann sanoo, että samanlaista huolettomuutta ja oravan pyörästä poishyppäämistä ei ole kyseisen buumin jälkeen ollut havaittavissa. Työntekijät pyrkivät heittäytymisen sijaan tekemään pitkäkestoisempia ratkaisuja hyvinvointinsa suhteen ja parantavat näin työ- ja vapaa-ajan tasapainoaan (HS 2016) normaalin arjen pyöriessä. Työntekijä voikin työaikalakiin nojaten sopia työnantajansa kanssa oman työajan muokkaamisesta. Esimerkiksi säännöllisen työajan vaihtaminen lyhennettyyn työaikaan tai osittaiseen etätööhön siirtyminen tarjoavat työntekijälle vapauden päättää työ- ja vapaa-aikansa tasapainosta.

Työterveyslaitos tutkii laajalti eri työaloja sekä niiden toimintatapoja. Työterveyslaitos on sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa toimiva yhteisö, jonka päällimmäisenä tarkoituksena on tutkia, kouluttaa sekä tarjota palveluita työelämän eri aloilla (Työterveyslaitos, 2017). Työterveyslaitoksen vuonna 2010 julkaiseman skenaariotyön tarkoituksena on antaa lukijalle kuva työelämän mahdollisuuksista 2020 -luvun Suomessa. Teoksessa esitelläänkin neljä mahdollista tulevaisuuden skenaariota ja perehdytään lähemmin siihen, miten ne vaikuttavat työelämään. Esiin nousee myös downshiftaus. Ensimmäisen skenaarion mukaan taloudellinen epävarmuus ja vakavat kriisitilanteet ajavat ihmisiä etsimään omaa onneaan riskeistä huolimatta. Eli työntekijät tavoittelevat mielenrauhaa riskeistä huolimatta esimerkiksi juuri downshiftauksen kautta. Tämän skenaarion toteutuminen voisi siis tuoda mukanaan mahdollisen yrittäjyyden hyökyaallon. Downshiftauksen innostamat henkilöt hakeutuisivat skenaarion mukaan todennäköisemmin omavaraiseen palveluntuotamiseen ja sitä kautta yrittäjyyteen. (Pessala, P. & Syrjänen, M. 2010, 9.)

3.1.3 Työhyvinvointi

Työsuojelun perimmäinen tarkoitus on alusta alkaen ollut työntekijöiden turvaaminen mahdollisilta työn aiheuttamilta haitoilta, kuten työtapaturmilta tai ylikuormittumiselta (Pessala & Syrjäjä 2010, 91). On sanomattakin selvää, että työntekijä innostuu työstään, jos hän

kokee olonsa turvatuksi ja tekee työtä, jolla on hänelle itselleenkin merkitystä. Innostuneisuuden avulla työntekijä myös lisää työyhteisönsä hyvinvointia ja parhaimmassa tapauksessa vaikuttaa sitä kautta myös yrityksensä menestykseen. Tällainen hyvinvoinnin kierre on ajatuksen tasolla yksinkertainen ja helposti toteutettavissa, mutta vaatii käytännössä juuri oikeanlaista ja keskitettyä johtamista.

Työntekijän työajan seuraaminen on yksi työnantajan keskeisimmistä vastuista ja se edistää omalta osaltaan työntekijän työhyvinvointia. Esimerkiksi työaikakirjanpidon tarkka ylläpitäminen helpottaa työntekijän vapaa-ajan ja työajan välistä tasapainon seuraamista, mutta sen tärkein tehtävä on taata työntekijälle selkeä todistusaineisto tehdystä työstä ja saadusta korvauksesta.

Työtyytyväisyys vaikuttaa suoraan myös työhyvinvointiin ja sitä kautta myös työntekijän sekä työnantajan hyvinvointiin (TTK 2017). On siis kaikkien edun mukaista, jos työntekijä on motivoitunut eikä hän ole liian suuren kuormituksen alainen. Työnantajan näkökulmasta työntekijän sopiva kuormittaminen edistää parhaimmillaan työntekijän terveyttä sekä työkykyä (TTK 2017). Hyvän johtamisen avulla työntekijän työ ja vapaa-aika ovat todennäköisemmin tasapainossa. Työnantajan vastuulla onkin luoda työyhteisö, jossa kommunikointi on avointa ja tieto on helposti saatavilla. Vastaavanlaisissa, avoimissa työyhteisöissä on myös todennäköisempi mahdollisuus kehittää menestyviä yksilöllisen työjouston malleja. (Kauppinen ym. 2013, 73.) EU maiden välisessä vertailuissa suomalainen esimies toimii verraten esimerkillisemmin kuin muissa EU maissa keskimäärin. Eurooppalaisen työolotutkimuksen perusteella suomessa esimies tukee ja auttaa työntekijöitään useammin (74 % vs. 60 %).

Pessala ja Syrjälä (2010, 92) korostavat, että tulevaisuudessa työhyvinvointia ei voida enää ratkaista vain perinteisen työsuojelun avulla. On tärkeää ottaa huomioon yksilön elämä, kokonaisuutena. On myös mahdollista, että tulevaisuudessa työhyvinvointikin teknologisoidaan täysin. Esimerkiksi työntekijän terveyden ja stressitason monitorointi voisi edistää yrityksen ja työyhteisön hyvinvointia pidemmällä aikavälillä (Pessala & Syrjälä 2010, 95). Tähän viittaavia trendejä voidaan havaita jo tänä päivänä. Hyvä esimerkki tulevaisuuden hyvinvoinnin edistämistavoista on biohakkerointi. Älypuhelimien sovellukset, älykkäät vaatteet tai älykäs kodin elektroniikka voivat parhaimmillaan yhdistettynä parantaa ihmisen elämänlaatua ja sitä kautta myös työhyvinvointia. Mahdollisuudet tämän tapaisen teknologian hyödyntämiseen, osana aktiivista työelämää, ovat vielä avoinna.

3.2 Työelämä tulevaisuudessa

International Bar Associationin (IBA) julkaiseman raportin mukaan maailma on siirtymässä teollisen vallankumouksen neljänteen vaiheeseen (*Industry 4.0*). Tätä vaihetta kuvastaa parhaiten ajatus verkon välityksellä toteutuvasta ihmisten ja koneiden välisestä yhteydestä. (IBA 2017, 12.) Ajatus saattaa muistuttaa äkkiseltään tieteiselokuvien koneiden vallankumouksista, joissa ihmiskunta on vaarassa tuhoutua. Mutta käytännössä jokapäiväinen älypuhelimien tai elektronisen työvälineen käyttö kuvastaa hyvin tätä uutta teollista vaihetta. Teknologiasta onkin tullut merkittävä osa jokapäiväistä elämää niin työ- kuin vapaa-aikanakin.

Tulevaisuudessa työelämän keskeiset tarpeet tulisi huomioida entistä paremmin ja esimerkiksi työajan tai -paikan vaihtelevuuteen liittyviä kysymyksiä tulisi käsitellä entistä enemmän työpaikkakohtaisesti (Hietala & Kaivanto 2014, 2). Työntekijän kannalta katsottuna työn ei tule olla enää pelkästään taloudellisen turvan hankkimisen väline. Työtä halutaan tehdä koska se edistää työntekijän hyvinvointia ja mahdollistaa yhteisöllisen sekä sosiaalisen elämän. (Pessala & Syrjälä 2010, 92.) Kehittyvää teknologiaa hyödyntämällä työelämästä voidaan tehdä mahdollisimman mielekästä ja samalla myös tuottavampaa.

Työelämän muutokset tuovat varmasti tulevaisuudessa mukanaan uudenlaista terminologiaa ja innovatiivisia toimintatapoja. Pessala & Syrjälä (2010, 69) mainitsivat skenaarioissaan muun muassa *työvapaan* ja *lomavapaan*. Nämä termit erottavaisit selkeämmin nykyisin käytössä olevat vapaa-ajan käsitteet. Vapaasti tulkittuna työvapaa voisi tulevaisuudessa tarkoittaa aikaa jonka työntekijä viettää valitsemassaan paikassa mutta on silti työnantajan tavoitettavissa. Tämä olisi mahdollisesti jonkinlainen selkeämpi jatke etätyöskentelylle. Lomavapaa puolestaan merkitsisi selkeästi ainoastaan lomailutarkoitukseen otettua vapaata. Juridisen terminologian tarkentaminen saattaa olla perusteltua etenkin, jos työolot ja työntekijöiden työrytmi jakautuvat tulevaisuudessa entistä enemmän myös vapaa-ajan puolelle.

Teknologian kehitys tulee vaikuttamaan työskentelytapoihin merkittävästi. Lisäksi globalisaation mukanaan tuomat muutokset kuten ilmaston lämpeneminen sekä maahanmuutto muokkaavat työkuulttuuriamme. Vapaus valita oma työaikansa voi lisätä ihmisten välistä eriarvoisuutta. (Pessala & Syrjänen, 34.) Tänäkin päivänä eri aloilla työrutiinit ja -vaatimukset asettavat erilaisia rajoitteita eri ihmisille. Onkin siis tärkeää sopia jo nyt niistä maleista, jotka edistävät oikeudenmukaista ja hyvinvoivaa työelämää.

3.2.1 Teknologian kehitys ja sen vaikutus työaikaan

Yhä suurempi osa tulevaisuudessa tehdystä työstä tulee olemaan nimenomaan luovaa tietotyötä tai sitä muistuttavaa työtä. Teknologian kehittyessä robotit ja robotinomaiset laitteet tulevat tekemään rutiininomaiset työt kun taas työntekijöille jää enemmän aikaa luovuutta ja tietotaitoa vaativiin työtehtäviin. (IBA 2017, 19) Työhön liittyvän vapauden ja jouston lisääntyessä työskentely muuttuu myös kuluttavammaksi, jos työntekijä ei osaa itse asettaa työn ja vapaa-ajan välisiä rajoja. (Schugk 1/2017.) Näinpä työelämän lainsäädännön on kehityttävä rinnakkain uudistuvan teknologian kanssa.

Tulevaisuuden mukanaan tuomat muutokset voivat lisätä erilaisia terveystriskejä huomattavasti. Yhteiskunnan siirtyminen niin sanottuun 24/7 -aukioloon, tuo mukanaan lisäpaineita ja johtaa helposti ylikuormitukseen. (Schugk 1/2017.) Tätä voidaan tietenkin ehkäistä kehittyneellä esimiestyöllä mutta tärkeintä olisi kuitenkin työntekijän oma-aloitteisuus tässäkin asiassa. Jokainen työntekijä tavoittelee tulevaisuudessakin yksilötasolla tasapainoista elämää. Työelämä tuo kuitenkin useimmissa tapauksissa mukanaan dilemman; miten paljon töiden suhteen voi joustaa, ettei työnantaja huomaa eikä oma yksityiselämä kärsi liikaa? Työterveyslaitoksen tekemän tutkimuksen mukaan reilu puolet vastanneista palkansaajista joutuu joustamaan säännöllisesti työajoissaan, joko esimiehen tai työtehtävien vaatimuksesta. Vastaavanlaista tuotannollista joustoa ilmenee enemmän kuin niin sanottua työntekijälähtöistä, yksilöllistä joustoa. (Kauppinen ym. 2013, 72.)

Pitkälle kehittynyt teknologia ja tekoäly ovat työnantajan näkökulmasta katsottuna houkutteleva vaihtoehto taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Teknologia ei sairastu, väsy tai tarvitse henkilökohtaista vapaa-aikaa. Näin ollen siitä ei myöskään kerry suuria kustannuksia omistajalleen. Työntekijän palkkaamiseen ja ylläpitämiseen kuluu huomattavasti enemmän rahaa kuin älykkään teknologian hankkimiseen ja säännölliseen huoltoon. Pitkälle kehitetty tekoäly pystyy tarvittaessa hoitamaan asiakaspalvelutilanteita ja oppii tekemistään virheistä. Älykkään laitteen etuna on myös se, että se pystyy muistamaan ja kehittämään toimintatapojaan. (IBA 2017, 14 -15.) Työaikalaki nykyisellään, ei ota kantaa tekoälyn tai tietoteknologian suorittamaan työhön. Mutta tulevaisuudessa myös tekoälyllä voi olla työntekijän lailla oikeuksia ja rajoituksia.

IBA nostaa raportissaan (IBA 2017, 73) esille nykyisen työaikalainsäädännön epäkohtia. Ylempänä mainitun teollisen vallankumouksen neljänteen vaiheeseen alaisuuteen kuuluu myös työajan neljäs vaihe (*Work 4.0*), jonka mukaan työaika ei ole enää paikkasidonnainen vaan siitä on tullut tehtäväkohtainen. Työstä tulee siis ajasta ja paikasta riippumaton

(Kauppinen ym. 2013, 213) Tämä tarkoittaa siis käytännössä juuri sellaista työskentelytapaa jota nykyisin käytetty etätyö käsitteenä edustaa. Tulevaisuudessa etätyöstä saatetaan kuitenkin käyttää toisenlaista ja mahdollisesti laajemman käsityksen omaavaa termiä.

Työn paikkasidonnaisuuden lisäksi toinen merkittävä epäkohta on enimmäistyömäärän valvominen. Esimerkiksi viikkotyön enimmäismäärän seuraaminen tulevaisuudessa ja osittain jo tänäkin päivänä on haasteellista. Työntekijät ovat jatkuvasti tavoiteltavissa mobiili- sekä muiden elektronisten laitteidensa välityksellä. (IBA 2017, 74) Työaikalaki ei tässä muodossaan ota kantaa tällaiseen ylimääräiseen työskentelyyn. Asiakkaan meiliin vastaaminen ei varsinaisesti kuulu työajan ulkopuolelle, mutta hyvien tapojen mukaisesti asiakkaan viesteihin vastataan, etenkin jos asiakas on merkittävä. Työaikalainsäädännön kantaa lisätyöhön voitaisiin siis mahdollisesti tulevaisuudessa tarkentaa, jotta vastaavanlainen asiakkaan kanssa kommunikointi erottuisi kuitenkin selkeämmin työn ulkopuolisesta vapaa-ajasta.

4 Pohdinta

4.1 Johtopäätökset

Työaikalainsäädäntö koskettaa jossain elämän vaiheessa tasapuolisesti kaikkia työntekijöitä, alasta ja toimenkuvasta riippumatta. Lain määräämät rajoitukset ylityölle tai annettavan vapaan vähimmäismäärälle edesauttavat tasa-arvoisen työyhteisön ylläpitämistä. Selkeä erottelu vapaa-ajan sekä työajan välillä ei kuitenkaan siirry yksiselitteisesti lakipykälistä työntekijän arkeen.

Teknologian ja globalisaation mukanaan tuomat muutokset näkyvät selkeästi myös työelämässä. Ihmiset ovat aina tavoitettavissa – silloinkin kun sitä ei heiltä sopimuksen puitteissa erikseen vaadita. Työntekijöitä ajaa eteenpäin urakeskeinen ajattelutapa eikä 24/7-tyylinen elämänrytmi työn suhteen edistä vapaa-ajan tasapainottamista. Tulevaisuudessa lainsäätäjien ja työnantajien onkin kehitettävä uudenlaisia rajoja ja sääntöjä, jotta kaikilla työntekijöillä olisi tasa-arvoinen mahdollisuus tasapainoiseen elämään myös työajan ulkopuolella.

Todellisuudessa uusien työaikalakien säätäminen on haasteellinen prosessi. Minkä lain määritelmän alla sijoitetaan työajan ulkopuolella asiakkaalle lähetetty sähköposti? Entä kuinka valvotaan globaalin rytmin mukaan tehtävää työtä? Ajankäytön merkitys ja sen käsitys tulevat muuttumaan tulevaisuudessa ja nykypäivän käsitys vapaa-ajasta tulee varmasti eriämään merkittävästi tulevaisuuden käsityksestä. Tosiasia kuitenkin on että ihminen tulee aina tarvitsemaan jonkinlaisen palautumismuodon työnteon tasapainoksi. Tällä vuosikymmenellä palautumisen mahdollistaa viikonloppu, säännöllinen työaika tai vuosiloma. Tulevaisuudessa palautumista saatetaan seurata työajan aikana, erilaisia teknologiasia älylaitteita hyödyntämällä.

4.2 Oma oppiminen sekä toteutuksen arviointi

Työn ja vapa-ajan yhdistäminen on aiheena universaali. Se ylittää kaikki kulttuuriset rajat ja koskettaa kaikkia ihmisiä jossain elämän vaiheessa. Kaikki eivät kuitenkaan ole aina tietoisia oikeuksistaan tai mahdollisuuksistaan vaikuttaa. En itsekään ollut aiemmin luke-
nut oikeuksista jotka työaikalainsäädäntö on minulle tarjonnut.

Aiheena tämä oli aidosti mielenkiintoinen ja tunnen, että opin aiheesta paljon. Käyttämäni materiaali löytyi helposti ja jokainen lähde tarjosi jotain uudenlaista aiheeseen liittyen. Olin hyvin voinut lukea vielä enemmän työaikaan tai työhyvinvointiin liittyvää kirjallisuutta, mutta käyttämieni lähteiden läpikäymiseen meni jo itsessään odotettua pidempi aika.

Laadin melko tarkan suunnitelman ennen opinnäytetyön kirjoittamisen aloittamista ja pidättäydyin siinä parhaani mukaan. Materiaalini tarjosivat monipuolisesti tietoa niin lainsäädännön kuin yksityishenkilön oman kokemuksen pohjalta. Mielestäni onnistuin hyvin avaamaan näinkin laajaa aihetta ja tekemään siitä helposti lähestyttävämmän.

Käsitykseni työelämää säätelevistä säännöksistä ja rajoituksista laajeni ja koen, että olen oppinut paljon tämän lyhyen prosessin aikana. Uskon, jokaisien olisi hyvä joskus perehtyä johonkin itseään koskettavaan lainsäädäntöön. Esimerkiksi tämän prosessin pohjalta osaan katsoa omaa työympäristöäni hieman kriittisemmin silmin. Olen myös alkanut kiinnittämään enemmän huomiota työn ja vapaa-ajan väliseen tasapainoon omassa elämässäni.

Työelämä on murroksessa eikä tulevaisuuden tuomasta uudistuksesta tai muutoksesta voi sanoa vielä mitään varmaa. Jokainen voi kuitenkin itse vaikuttaa omaan elämäänsä niin töissä kuin vapaalla, työaikalain ansiosta.

Lähteet

Akava, 2017. Työissä – etätyö. Luettavissa: <https://www.akava.fi/tyoelama/tyossa/etatyo>.
Luettu: 17.5.2017

Akavalainen 26.11.2014. Työpaikat hajautuvat ja työajat läikkyvät asiantuntijatyössä. Luettavissa: https://www.akavalainen.fi/akavalainen/ajassa/artikkelit/artikkelit_2014/tyopaikat_hajautuvat_ja_tyojat_laikkyvat_asiantuntijatyossa. Luettu: 26.4.2017

Elinkeinoelämän keskusliitto 2015. Suomessa tehdään lyhyttä työviikkoa. Luettavissa: <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2015/08/04/suomessa-tehdään-lyhytta-tyoviikkoa/>. Luettu: 16.4.2017

Fried, J. & Heinemeier Hansson, D. 2014. Etänä – toimistoa ei tarvita. Kauppakamari. Helsinki

Helsingin Sanomat. Syrjälä, H. Downshiftaus katosi ihmisten puheista - kolme oravanpyörästä hypännyttä kertoo, miten kävi. Julkaistu: 26.5.2016. Luettavissa: <http://www.hs.fi/elama/art-2000002903024.html>. Luettu 27.4.2017.

Hietala, H. & Kaivanto, K. 2014. Työaikalaki käytännössä. Talentum. Helsinki.

Hoffrén, J. Hyvinvoinnin seuranta vaatii uusia mittareita. Tieto & trendit, 7/2008. Tilastokeskus. Luettavissa: http://www.stat.fi/artikkelit/2008/art_2008-11-12_002.html?s=0. Luettu 1.5.2017.

International Bar Association. 2017. Report on Artificial Intelligence and Robotics and Their Impact on the Workplace. April 2017. Wisskirchen, G., Thibault Biacabe, B., Bormann, U., Muntz, A., Niehaus, G., Jimenez Soler, G & von Brauchitsch, B. Luettavissa: <http://www.ibanet.org/Article/NewDetail.aspx?ArticleUid=012a3473-007f-4519-827c-7da56d7e3509>. Luettu 16.5.2017.

Kasvio, A. & Tjäder, J. 2007. Työ murroksessa: artikkelikokoelma. Työterveyslaitos. Helsinki

Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomi-vaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012 – Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista, Työterveyslaitos. Helsinki.

Larja, L. Hyvinvointikatsaus 3/2012. Suomalaisten työaika Euroopan lyhyimpiä. Tilastokeskus. Luettavissa: http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2012/art_2012-09-24_002.html?s=0. Luettu 1.5.2017.

Pessala, P. & Syrjänen, M. 2010. Työn sankareita ja selviytyjiä: työ ja hyvinvointi vuoden 2025 Suomessa. Työterveyslaitos. Helsinki

Pekkola, J. & Uskelin, L. 2007 Etätyöopas työnantajille. Helsinki. Työministeriö
Ladattavissa (PDF) : <https://www.akava.fi/tyoelama/tyossa/etatyo>

Rahoitusalan työehtosopimus 20.03.2017 8/2017.

Schugk, J. Telma 1/2017. Tulevaisuuden työperäiset sairaudet. Luettavissa: <http://telma-lehti.fi/tulevaisuuden-tyoperaiset-sairausuhat/>. Luettu 30.4.2017.

Seppänen, P. Telma 1/2017. Työelämä paranee tulevaisuudessakin. Luettavissa: <http://telma-lehti.fi/tyoelama-paranee-tulevaisuudessakin/>. Luettu 30.4.2017.

Talouselämä 26.11.2014/27.8.2015. Tähän on tultu: Tietotyöläinen tekee töitä toimistolla 37 tuntia – ja ”kotikonttorilla” 6 tuntia. Luettu 26.4.2017. Luettavissa: <http://www.talouselama.fi/tyoelama/tahan-on-tultu-tietotyolainen-tekee-toita-toimistolla-37-tuntia-ja-kotikonttorilla-6-tuntia-3467181>

Tieteen termipankki 2016. Vuorokausilepo. Luettavissa: <http://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:vuorokausilepo>. Luettu: 18.4.2017.

Tilastokeskus. Ajankäyttötutkimus 2009, 07. Luettavissa: <http://www.stat.fi/til/akay/2009/07/index.html> Luettu 18.4.2017.

Tilastokeskus, 2017. Käsitekirjasto. Luettavissa: <http://tilastokeskus.fi/meta/kas>. Luettu 29.4.2017

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työsopimuslaki 7.6.1946/436

Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tietoa-meista/organisaatio/>. Luettu 24.4.2017

Työturvallisuuskeskus (TTK) 2017. Luettu 30.4.2017. Luettavissa: <https://ttk.fi/>

Vihavainen, J. 2016. Työelämän lait 2016. Edita. Helsinki.

Vuosilomalaki 18.3.2005/162