

## **Työaikalain kokonaisuudistus**

### **Vaikuttavat taustatekijät sekä keskeisimmät uudistus- kohdat**

Jukka Pulli

Opinnäytetyö  
Joulukuu 2019  
Liiketalouden ala  
Tradenomi (AMK), liiketalouden tutkinto-ohjelma  
Juridiikka

Tekijä(t) Pulli, Jukka	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Joulukuu 2019
	Sivumäärä 36	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Työaikalain kokonaisuudistus</b> Vaikuttavat taustatekijät sekä keskeisimmät uudistuskohdat		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma, juridiikka		
Työn ohjaaja(t) Hannu Juntunen		
Toimeksiantaja(t) -		
Tiivistelmä <p>Hallituksen esitys uudeksi työaikalaksi hyväksyttiin 13.3.2019. Työaikalain kokonaisuudistuksen taustalla olivat vaikuttavina taustatekijöinä työelämän jatkuva kehitys sekä työaika-direktiivin täsmentyminen, jonka takia voimassa oleva työaikalaki ei enää ollut kaikilta osilta direktiivin mukainen. Tutkimuksen tehtävänä oli selvittää työaikalain kokonaisuudistuksen vaikuttavat taustatekijät sekä keskeisimmät uudistuskohdat.</p> <p>Tutkimusotteena käytettiin lainopillista kirjoituspöytätyöstä. Lainopin avulla selvitetiin voimaan tulevan lain sisältöä ja sen säädöksiä. Tutkimusaineistona käytettiin pääasiallisesti hallituksen esitystä, voimassa olevaa työaikalakia sekä erilaisia oikeuslähteitä. Aineisto analysoitiin käyttämällä tekstianalyysia sekä aineisto koodattiin, minkä avulla tutkimusongelman ratkaisua helpotettiin.</p> <p>Työaikalain kokonaisuudistuksessa hallitus sisällytti etätöihin käytettävän ajan työaikaan. Varallaoloaika, joka tapahtuu työpaikalla tai työpaikan välittömässä läheisyydessä, on uudistuksen myötä luettava työajaksi. Peräkkäisten yötyövuorojen määrää laskettiin seitsemästä viiteen, mutta erillisellä työntekijän antamalla suostumuksella on vielä mahdollista järjestää seitsemänkin peräkkäistä yötyövuoroa. Liukumien enimmäissaldo nousi 40 tunnista 60 tuntiin. Liukumia on mahdollista käyttää jatkossa neljä tuntia entisen kolmen sijaan. Työaikapankin käyttöönotosta on mahdollista sopia kaikilla työpaikoilla. Jaksotöiden osalta vuorokausilevon määrä nostettiin 11 tuntiin. Jatkossa työvuoroluettelo on annettava vähintään viikoksi kerrallaan.</p> <p>Uudistetussa työaikalaisissa otetaan paremmin huomioon työelämässä tapahtuneet muutokset. Etätöitä tekevien oikeusturva paranee sekä työelämän joustavuus tuo helpotuksia työntekijöille.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työaikalaki, työaikapankki, yötyö, varallaolo, etätö		
Muut tiedot (Salassa pidettävät liitteet)		

Author(s) Pulli, Jukka	Type of publication Bachelor's thesis	Date December 2019 Language of publication: Finnish
	Number of pages 36	Permission for web publication: x
Title of publication <b>Reform of the working hours legislation</b> Influential background factors and pivotal reforms		
Degree programme Business Administration, Jurisprudence		
Supervisor(s) Juntunen, Hannu		
Assigned by -		
Abstract  <p>The Finnish government proposal for new working hours legislation was accepted on 13 March 2019. The reform was influenced by constant changes in working life and specifications in working time directive which meant that the effective Working Hours Act was not in line with the directive. The aim of the thesis was to find out the influential background factors that led to the reform of the law and pivotal changes that were introduced in the law on working hours.</p> <p>The study was conducted as a legal desk research. The purpose of jurisprudence was to clarify the content of the new legislation and its decrees. The research data was mainly the government proposal, the effective law on working hours and different legal sources. The data was analysed by text analysis and coding the data, which helped to get answers to the research problem.</p> <p>In the reform of the Working Hours Act, the Finnish government introduced remote work into the law. Stand-by time, which happens at the workplace or nearby, should be considered working time. The number of consecutive night shifts was cut down from seven to five but with the worker's approbation, there can be seven consecutive night shifts. The maximum accumulation in flexible working hours was raised from 40 hours to 60 hours. Workers can use flexible working hours four hours daily instead of the former three hours. Working-time account can be used in every workplace. In period-based work there must be 11 hours of daily rest. The work schedule needs to be given for at least week at a time.</p> <p>Changes in working life are better considered in the reform of the Working Hours Act. Workers who do remote work will get better judicial protection, and flexibility in working life is going give benefits to the workers.</p>		
Keywords/tags (subjects) Working hours act, working-time account, night work, stand-by time, remote work		
Miscellaneous (Confidential information)		

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Tutkimusasetelma .....</b>	<b>3</b>
2.1	Tutkimusongelma .....	3
2.2	Tutkimusote.....	4
2.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	6
<b>3</b>	<b>Työaikalain kokonaisuudistuksen taustatekijät ja tavoitteet .....</b>	<b>7</b>
3.1	Hallituksen esityksen 158/2018 tavoitteet .....	7
3.2	Työaikadirektiivi .....	8
3.3	Etätyö.....	9
3.4	Joustava työ.....	10
<b>4</b>	<b>Työaikalain kokonaisuudistuksen keskeisimmät uudistuskohdat .....</b>	<b>11</b>
4.1	Etätyöt työaikalaisissa.....	11
4.2	Varallaolo.....	13
4.3	Yötyö.....	15
4.4	Liukuva työaika .....	18
4.5	Työaikapankki .....	20
4.6	Vuorokausilepo.....	22
4.7	Työvuoroluettelo .....	24
<b>5</b>	<b>Johtopäätökset.....</b>	<b>26</b>
<b>6</b>	<b>Pohdinta.....</b>	<b>29</b>
	<b>Lähteet .....</b>	<b>34</b>

# 1 Johdanto

Voimassa oleva työaikalaki on säädetty vuonna 1996, ja tämän jälkeen työelämä on muuttunut kahden viime vuosikymmenen aikana todella paljon. Työntekijöillä on teknologian kehittyessä mahdollisuus työskennellä kotoa käsin sekä liukuva työaika on mahdollistanut työ- ja perhe-elämän paremman yhdistämisen. Monelle työntekijälle tutuksi tullut työaikapankki on tuonut joustavuutta työelämään. Näiden työelämämuutosten pohjalta hallituksen esityksen tavoitteena oli tuoda työaikalaki nykypäivään vastaamaan elinkeinorakenteen ja työn tekemisessä tapahtuneita muutoksia. Esityksessä myös haluttiin tehdä tarkastuksia liittyen työaikadirektiiviin sekä kansainvälisiin reunaehtoihin (HE 158/2018, 1).

Tämän tutkimuksen tehtävänä on selvittää työaikalain kokonaisuudistuksen vaikuttavat taustatekijät sekä keskeisimmät uudistuskohdat. Tutkimus on toteutettu lainopillisena kirjoituspöytätyönä, koska tutkimuskohteena on laki. Työaikalain säädäntö koskee lähes kaikkia työntekijöitä, joten hallituksen esityksen tutkiminen on yhteiskunnallisesti tärkeää.

Tutkimuksen alussa käsitellään tutkimusasetelman kautta tutkimuksessa käytetyt tutkimusmenetelmät, tutkimusongelma ja siihen liittyvät kysymykset, aineiston analyysimenetelmät sekä on mietitty tutkimuksen luotettavuutta. Tämän jälkeen käsitellään pääluvussa työaikalain kokonaisuudistuksen vaikuttavia taustatekijöitä sekä keskeisimpiä uudistuskohdita. Kun pääluvut on saatu käsiteltyä, on vuorossa johtopäätökset, jossa on kerrottu kootusti tutkimustulokset. Tutkimus päättyy pohdintaan, jossa on käyty läpi jatkotutkimusaiheet, luotettavuustarkastelu sekä kerrottu miten tutkimusongelma onnistuttiin ratkaisemaan. Tämän tutkimuksen pohjalta lukija saa tietoonsa työaikalain keskeisimmät uudistuskohdat sekä saa tietoa lakimuutoksen taustalla vaikuttaneista taustatekijöistä.

## 2 Tutkimusasetelma

Tutkimusasetelmassa esitetään tutkimusongelma ja siihen liittyvät tutkimuskysymykset sekä menetelmät, joilla tutkimus aiotaan toteuttaa. Tutkimusasetelmassa kuvailaan myös tutkimusote ja tutkimusotteen valinnan perusteet ja analyysi- ja aineistonkeruumenetelmät perusteluineen. (Kananen 2015, 85.)

### 2.1 Tutkimusongelma

Tieteellisessä työssä tulee olla aina tutkimusongelma, jotta tieteellistä tutkimusta voidaan tehdä. Tutkimusongelman tulee olla hyvin määritelty ja rajattu, koska tutkimusongelma ohjaa koko tutkimusprosessia. Tutkimusongelmana laadullisessa tutkimuksessa voi toimia kysymys ”Mistä tässä on kyse?”, eli pyritään ymmärtämään tutkittava ilmiö. (Kananen 2015, 45.) Tutkimusongelmaa valittaessa tutkijan kannattaa ottaa huomioon miten paljon ongelmaan liittyvää tutkimusaineistoa on saatavilla, tunteeko hän aihealueen sekä onko ongelma miten ratkaistavissa (Kananen 2019, 22).

Tutkimusongelmaan haetaan vastausta tutkimuskysymyksillä. Tutkimuskysymykset ohjaavat tiedonkeruuta sekä tutkimusta. Tutkimuskysymys ei aina välttämättä riitä, vaan tutkimuskysymysten avuksi tarvitaan yleensä tarkentavia apukysymyksiä, jotta saadaan tarkempia vastauksia tutkimusongelmaan. (Kananen 2014, 36.)

Tässä tutkimuksessa on tarkoituksena selvittää eduskunnan työaikalakiuudistuksen taustatekijät sekä keskeisimmät uudistuskohdat. Tutkimuksessa ei käsitellä mahdollisia uudistusten vaikutuksia, sillä se olisi spekulatiivista ja näin ollen ei luotettavaa tietoa. Tästä tulee opinnäytetyön tutkimusongelmaksi:

Työaikalain kokonaisuudistuksen taustatekijät ja keskeisimmät uudistuskohdat

Tutkimuskysymykset, joilla haen tutkimusongelmaan vastauksia ovat seuraavanlaiset:

- Miksi uudistus toteutettiin?
- Mitä uudistuksia työaikalakiin tehtiin?
- Miksi juuri nämä uudistukset koettiin tarpeellisiksi?

## 2.2 Tutkimusote

Tutkimusotteella tarkoitetaan menetelmien kokonaisuutta, jolla haetaan ratkaisua tutkimusongelmaan. Tutkimusote koostuu itsessään analyysi- ja tiedonkeruumenetelmistä. Tutkimusotteet jaotellaan yleensä yksinkertaisesti kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen sekä kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimukseen. (Kananen 2015, 63.)

Tutkimusotteen valinnan määrittelee tutkimusongelma ja sen luonne (Kananen 2015, 65). Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä tulee kyseeseen silloin, kun tutkittavasta ilmiöstä tiedetään vähän, eikä selittäviä teorioita ole. Laadullisen tutkimuksen avulla tutkittavasta ilmiöstä saadaan tietoa ja tämän tiedon avulla ilmiötä pystytään ymmärtämään paremmin. (Kananen 2015, 70–71.) Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä puolestaan vaatii, että tutkittava ilmiö tunnetaan jo entuudestaan ja siitä löytyy selittäviä teorioita (Kananen 2015, 73).

Lainopillisessa tutkimuksessa tärkein tehtävä on selvittää tutkittavan lain sisältö sekä saada selville, miten lain mukaan tulisi toimia. Toisena keskeisenä tehtävänä on systematisoinnin, eli jäsentämisen avulla tulkita oikeutta ja auttaa täten lukijaa löytämään etsimänsä säännökset. (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 20.) Kirjoituspöytä tutkimuksessa käytetään jo valmista tietomateriaalia, jota hankitaan useasta eri tietolähteestä, jonka jälkeen aineisto käsitellään, taulukoidaan sekä arvioidaan (Lahtinen & Isoviita, 48).

Eduskunnan tekemä työaikalakiuudistus hyväksyttiin eduskunnassa 13.3.2019 ja sen on tarkoitus astua voimaan 1.1.2020. Tämä ilmiö on niin tuore, eikä ilmiöstä ole tehty aikaisempia tutkimuksia, joten tutkimusotteeksi valikoitui kvalitatiivinen tutkimus.

Tarkemmin eriteltyinä tutkimusotteena käytetään lainopillista kirjoituspöytätutkimusta, joka sopii tähän työhön, koska tehtävänä on tutkia vireille tulevaa lakia valmiista aineistosta. Tarkoituksena on myös selventää uuden työaikalain keskeisimpiä uudistuksia, joten lainopillinen tutkimus soveltuu tähän tarkoitukseen.

### **Tutkimusaineisto ja aineiston keruu**

Tässä tutkimuksessa aineisto koostuu olemassa olevasta aineistosta: hallituksen esityksestä sekä asiantuntijalausunnoista. Tutkimuksessa on käytetty myös saatavilla olevia oppikirjoja opinnäytetyön kirjoittamista varten. Valmiiden olemassa olevien aineistojen valinnassa sekä käyttämisessä tulee ottaa huomioon luotettavuuskysymykset. On siis tutkittava, kuka aineiston on kerännyt, milloin aineisto on kerätty sekä miksi ja mitä varten aineisto on kerätty. (Kananen 2015, 116.)

Lainopillisessa tutkimuksessa lait ja säädökset ovat tärkein oikeuslähde. Pelkkien säädöstekstien perusteella oikeuden sisällön tulkitseminen voi jäädä epäselväksi, joten säädöstekstien tulkinnan avuksi käytetään oikeustapauksia, oikeuskirjallisuutta sekä säädösten valmisteluaineistoa. (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 32–33.) Lain syntyä tai säädösten sisältöä tutkittaessa hallituksen esitykset sekä erikoisvaliokuntien lausunnot ovat tärkeää lähdeaineistoa (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 55).

Tässä tutkimuksessa on tarkoitus selvittää työaikalakiuudistuksen tarve ja keskeisimmät uudistuskohdat, joten tärkeimpänä aineistona käytetään hallituksen esitystä sekä erikoisvaliokuntien mietintöjä ja lausuntoja. Nämä aineistolähteet löytyvät eduskunnan verkkosivuilta. Aineisto on tuoretta ja sen luotettavuus on korkealla, koska näiden lausuntojen sekä esityksen perusteella muotoiltiin uusi työaikalaki.

### **Aineiston analyysimenetelmät**

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen ja sen analysoiminen vuorottelevat, koska tarvittavan tiedon määrää ei voi etukäteen tietää (Kananen 2014, 99). Aineiston analyysimenetelmien avulla tutkija hakee ratkaisua tutkimusongelmaan tai vastauksia luotuihin tutkimuskysymyksiin. Analyysimenetelmien valinta on sidoksissa tiedonkeruumenetelmiin ja tutkimusotteeseen. (Kananen 2014, 42.)

Lainopillisessa tutkimuksessa yksi keskeisimmistä analyysimenetelmistä on sisällönerittely eli tekstianalyysi. Tekstianalyysilla tutkija pyrkii selvittämään lain sisältöä. (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 25.) Tutkimuksen tarkoituksena oli ymmärtää työaikalakiuudistuksen taustatekijät sekä keskeisimmät uudistuskohdat. Tekstianalyysia käytettiin selvittämään uuden lain sisältöä, jotta ulkopuoliset lukijat saisivat käsityksen, mistä uudistuksessa on kyse.

Tässä tutkimuksessa analyysimenetelmänä on käytetty myös aineiston koodaamista. Koodaamisella tarkoitetaan aineiston pilkkomista ja tiivistämistä asiakokonaisuuksiin, jotta analyysin tekeminen helpottuisi. Koodaamisella ei saa kuitenkaan vähentää aineiston laadullista sisältöä. (Kananen 2014, 104-105.) Tutkimusaineisto ladattiin koneelle ja siitä maalattiin eri väreillä tutkimusongelmaan liittyviä asiakokonaisuuksia, jotta tulosten löytäminen oli helpompaa. Aineisto luettiin useampaan kertaan läpi, jotta tutkimuksen ulkopuolelle ei jäisi tutkimuksen kannalta tärkeitä tietoja.

### 2.3 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuustarkastelussa avainasemassa on dokumentaatio. Tutkijan on pyrittävä perustelemaan tekemänsä valinnat tutkimusaineiston, tutkimusmenetelmien sekä aineistonanalyysimenetelmien suhteen, jotta ulkopuoliset tarkastelijat voivat arvioida tutkimuksen johtopäätösten oikeellisuutta. (Kananen 2015, 353.) Tutkijan on ilmoitettava tekstissään, mistä lähteestä ja mistä kohtaa kyseinen tieto on otettu, sillä dokumentointi lisää tutkimuksen luotettavuutta (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 101).

Lähdemateriaalin huolellinen tulkinta sekä lähteiden harkittu valinta lisäävät myös tutkimuksen luotettavuutta (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 102). Käytettävän aineiston tulkitseminen oikein on tärkeää, sillä muiden ulkopuolisten tutkijoiden tehdessä samat johtopäätökset, voidaan tutkimustuloksia pitää oikeina ja täten luotettavina (Kananen 2015, 353).

Tässä tutkimuksessa aineisto koostuu lähinnä hallituksen esityksestä sekä erityisvaliokuntien asiantuntijalausunnoista. Tätä materiaalia voidaan lähtökohtaisesti pitää

luotettavana, koska kyseessä on Suomen päätäntäelimen tuottama materiaali. Tutkimuksessa on myös perusteltu käytetyt menetelmät pohjautuen oppikirjoista saataviin tietoihin. Tulosten tulkinnan suhteen voi ilmetä luotettavuusongelmia, sillä aikaisempia tutkimuksia eduskunnan tekemästä työaikalakiuudistuksesta ei ole tehty, joten tekijällä ei ole vertailukohtaa. Tutkimuksessa on kuitenkin pyritty tekemään tulkinnat vain ja ainoastaan lähdemateriaalin pohjalta, joten tulkintavirheiden mahdollisuus on melko pieni.

### **3 Työaikalain kokonaisuudistuksen taustatekijät ja tavoitteet**

Euroopan unionin jäsenvaltioiden tulee ottaa työlakia säädettäessä huomioon Euroopan parlamentin ja neuvoston säätämä työaikadirektiivi, kansainvälisen työjärjestön sopimukset sekä Euroopan sosiaalinen peruskirja (Lehto & Engblom, 5). Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa määritellään artiklan 2 kohdan perusteella, että työntekijöillä on oikeus palkalliseen vähintään neljän viikon mittaiseen vuosilomaan, enimmäistyöajan rajoitukseen, viikoittaiseen lepoaikaan sekä oikeus yleisiin palkallisiin juhlapäiviin (SopS 80/2002, artikla 2).

#### **3.1 Hallituksen esityksen 158/2018 tavoitteet**

Hallituksen esityksen tavoitteena oli päivittää työaikalaki vastaamaan 2000-luvun kehitystä ja huomioimaan jatkuva kehitys vielä jatkossakin. Esityksessä huomioitiin työelämän kehitys varsinkin etätöiden kohdalla. Hallitus on esityksessään todennut, että työnteon aika- ja paikkasidonnaisuus on vähentynyt vuosien varrella ja tulee todennäköisesti jatkossa vähenemään. Tämän seurauksena lakiin oli tehtäviä muutoksia. (HE 158/2018, 36.)

Uudistuvalla lailla haluttiin taata työntekijöille hyvä työaikasuoja määrittelemällä työntekijöiden enimmäistyöajat sekä vähimmäislepoajat. Näihin kohdistuvat säädökset tulevat Euroopan Unionin asettamasta työaikadirektiivistä. Hallitus halusi lisätä

lakiin pakottavuutta koskien työntekijöiden enimmäistyöaikoja ja vähimmäislepoaikoja. (HE 158/2018, 36–37.)

### 3.2 Työaikadirektiivi

Työaikadirektiivi on annettu 4.11.2003, kun sen edeltäjä säädettiin 23.11.1993. Työaikadirektiivin tarkoitus on määrittää terveyttä ja turvallisuutta koskevat vähimmäisvaatimukset, joita työajalla tulee noudattaa (Lehto & Engblom, 6). Työaikadirektiiviä sovelletaan kaikkeen direktiivin 2 artiklassa tarkoitettuun julkiseen sekä yksityiseen toimintaan. Näitä toimialoja ovat teollisuus, maatalous, hallinto, kauppa, kulttuuri, palvelut sekä vapaa-aika. Työaikadirektiivin sovellusalan ulkopuolelle jäävät asevoimiin, poliisiin tai pelastustoimiin liittyvät työtehtävät. (HE 158/2018, 24–25.) Euroopan unionin tuomioistuin, lyhennettynä EUT, on kuitenkin ratkaisuisaan todennut, että työaikadirektiiviä tulee soveltaa asevoimin, poliisiin tai pelastustoimiin liittyvissä työtehtävissä, kun työtä tehdään normaaleissa olosuhteissa (Lehto & Engblom, 7). EUT:n päätöksestä johtuen työaikadirektiivin sovellusalan ulkopuolelle jäävät lähinnä ne työryhmät, joista on muissa Euroopan unionin säännöksissä yksilöllisempiä vaatimuksia työajan järjestämiseksi. Näitä työryhmiä ovat nuoret työntekijät, maantielikenteen, rajat ylittävien rautatiealan, siviili-ilmailualan sekä sisävesiliikenteen työntekijät. (Lehto & Engblom, 9.)

Työaikadirektiivissä työaika on määritelty ajaksi, jolloin työntekijä tekee työtä kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti sekä on työnantajansa käytettävissä. Työajan tulkinnassa on myös huomioitava, pitääkö työntekijän olla läsnä työpaikalla, vai voiko työnantaja määrittää työntekijälle jonkin muun paikan, jossa työtä voidaan tehdä. (HE 158/2018, 25.) Euroopan unionin tiedonannossa on kerrottu, ettei työnantajan työntekijälle määrittämän paikan tarvitse olla työpaikka, jotta työhön käytetty aika lasketaan työajaksi (Euroopan unionin tulkitseva tiedonanto, 19).

Työaikadirektiivissä lepoaika on määritelty ajaksi, joka ei ole työaika. Jokaisella työntekijällä on myös oikeus vähintään 11 tunnin mittaiseen yhtäjaksoiseen lepoaikaan jokaisen 24 tunnin jakson aikana. Viikoittaisen lepoajan vähimmäispituuden tulee

olla 35 tuntia ja viikoittaisen enimmäistyöajan pituus saa olla enintään 48 tuntia neljän kuukauden pituisella vertailujaksolla. (Työaikadirektiivi 2003/88/EY, artikkelit 2,3,5 ja 6.)

Hallitus on kertonut esityksessään, että työaikalain pohjana on käytetty työaikadirektiivin työ- ja lepoaikoja koskevia säännöksiä. Direktiivin sisältö on täsmentynyt voimassa olevan työaikalain säätämisen jälkeen Euroopan unionin tuomioistuimen tekemien ratkaisujen pohjalta, ja tämän seurauksena voimassa oleva työaikalaki ei enää kaikilta osin täytä työaikadirektiivin asettamia vaatimuksia. Erityisesti varallaoloa koskevat säännökset eivät ole enää direktiivin oikeuskäytännön mukaisia, ja nämä puutteet pyritään uudella työaikalalla korjaamaan. (HE 158/2018, 37.)

### 3.3 Etätyö

Etätyöllä tarkoitetaan yleisimmin työtä, jota työntekijä tekee kotonaan tai muussa itse valitsemassaan paikassa kokoaikaisena tai osan työpäivästään (Helle 2004, 42). Nykypäivänä yhä useamman työntekijän työtehtävissä kerätään ja käsitellään erilaista tietoa. Tällaisen työn tekemiseen ei tarvita työnantajan määrittelemää erillistä työpaikkaa, vaan työntekijä pystyy itsenäisesti hoitamaan työtehtävänsä itse määrittelemässään paikassa, sekä hän voi määrätä työnsä ajankohdan. Tietotekniikan edistyminen viime vuosikymmeninä on mahdollistanut tämän suuntaisen kehityksen. Työnantajilla on mahdollisuus seurata työntekijöidensä tekemää etätyötä samalla tavalla kuin jos työntekijä tekisi työtään työnantajan määrittelemällä työpaikalla. Tästä lähtien voisi työtä ei tarvitse sitoa tietyissä paikoissa tehtäväksi. (Hietala, Kivimäki & Schön 2019, 7.)

Teknologian kehittyessä työntekijät tekevät enenevässä määrin töitä kotonaan. Vuonna 2018 säännöllistä etätyötä teki jo hieman yli viidennes työntekijöistä ja satunnaisesti etätyötä tekevien osuus oli 14 %. Miehet tekevät etätyötä useammin kuin naiset, sillä miehistä 16 % teki etätöitä viikoittain tai päivittäin, kun puolestaan naisten vastaava luku oli 12 %. (Työolobarometri 2019, 54.)

Hallituksen esityksessä on kerrottu selkeästi etätöiden määrän merkittävän kasvun olleen yksi osatekijä työaikalain uudistustarpeelle. Esityksessä kerrotaan, että teknologisen kehittymisen ansiosta työnteko ei ole enää niin paljon aikaan ja työntekopaikkaan sidottua. Tämän vuoksi työaikalaisissa ei voida asettaa etätyöntekijää eri asemaan fyysisellä työpaikalla työskentelevään verrattuna. (HE 158/2018, 35.)

### 3.4 Joustava työ

Nykyaikana työntekijät haluavat yhä enenevässä määrin vaikuttaa omiin työaikoihin sekä työtapoihinsa. Työntekijöiden päästessä vaikuttamaan edellä mainittuihin seikkoihin heidän työtyytyväisyytensä paranee sekä samalla he voivat ennaltaehkäistä työstä aiheutuvaa kuormitusta. Nämä positiiviset vaikutukset johtuvat siitä, että työntekijät kokevat mielekkäänä, kun he pääsevät vaikuttamaan omiin työaikoihinsa ja tapoihinsa. Vaikuttamalla omaan työaikaansa työntekijät pystyvät myös sovittamaan paremmin työ- ja perhe-elämän yhteen, mikä auttaa osaltaan työssä jaksamisessa. (Lehto & Engblom, 133.) Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen onkin ollut puoltavana tekijänä erilaisten työaikajoustojen lisäämisessä lainsäädäntöön (HE 158/2018, 15).

Hallituksen esityksessä kerrotaan, että eurooppalaisen toimipaikkatutkimuksen mukaan 80 % yrityksistä tarjoaa työntekijöilleen jonkinlaista työaikajoustoa. Liukuva työaika on näistä työaikajoustomuodoista yleisin (HE 158/2018, 15.) Liukuva työaika lisää työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa omiin työaikoihinsa, ja näin ollen on koettu liukuvan työajan käytön lisäävän työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Liukuva työaika ei kuitenkaan ole täysin ongelmaton, sillä joissain tapauksissa työnantaja on velvoittanut työntekijöitensä käyttämään liukumakertymiä ylitöihinsä. (Lehto & Engblom, 141.) Vuonna 2017 julkaistun valtioneuvoston työolobarometrin mukaan vuonna 2016 omiin työaikoihinsa pystyi vaikuttamaan 70 % palkansaajista (Työolobarometri 2016, 95).

Voimassa olevan työaikalain voimaantulon jälkeen työelämän kehitys on ollut rajua. Tietotekniikan kehityksen seurauksena työntekijät pystyvät hoitamaan työtehtävänsä

muuallakin kuin kiinteällä työpaikalla. Globalisaation seurauksena yritykset ovat entistä kansainvälisempiä ja tämän myötä mahdolliset aikaerot tytäryhtiöiden välillä tarkoittavat sitä, että työskentelyajat voivat sijoittua muualle kuin normaaliin toimitustyöaikaan. (Lehto & Engblom, 132.) Ihmisten palvelutarpeet ovat muuttuneet vuosikymmenten aikana, joten näihin muutoksiin on täytynyt sopeutua tuotanto- ja palvelualoilla. Suomalainen yhteiskunta onkin joiltain osin muuttunut seitsemänä päivänä viikossa 24 tuntia auki olevaksi yhteiskunnaksi, josta yhtenä esimerkkinä on kauppojen aukioloaikojen vapauttaminen ja niiden mahdollisuus olla ympärivuorokautisesti auki. Tämä on osaltaan tuonut lisävaatimuksia työaikajoustoihin, koska työntekijöille on ollut tarvetta työskennellä myös normaalista poikkeavina työaikoina. (HE 158/2018, 15.)

## **4 Työaikalain kokonaisuudistuksen keskeisimmät uudistuskohdat**

### **4.1 Etätyöt työaikalaisissa**

#### **Säädös voimassa olevassa työaikalaisissa**

Työaikalain 2.1 §:n 3 kohdan mukaan työntekijän kotona tekemä työ ilman työnantajan valvontaa ei kuulu työaikalain soveltamispiiriin (Työaikalaki 605/1996, 2§). Työaikalakia ei sovelleta tilanteissa, missä työntekijä tekee töitä sellaisissa olosuhteissa, joissa työnantaja ei pysty valvomaan työntekijän työhön käyttämää aikaa. Työaikalaisissa tällaiseksi olosuhteeksi on mainittu kotona tehtävä työ tai muu vastaava työ, joka tapahtuu työnantajan valvontapiirin ulkopuolella. Työntekijän kotona tekemä työ jää lähes poikkeuksetta työaikalain soveltamispiirin ulkopuolelle. Kuitenkin kotona tehty työ luetaan työaikalain piiriin, kun työnantajalla on mahdollisuus seurata työntekijän kotona tekemää työtä. (Äimälä 2012, 28–29.) Korkeimman oikeuden tekemässä päätöksessä puhelinkeskustelijan kotona tehty työ kuului työaikalain soveltamisalan piiriin. Tässä tapauksessa työnantaja oli valvonut työntekijänsä työajan

noudattamista valvomalla puhelimessa käytyjen keskustelujen pituuksia ja maksamalla tällä perusteella työntekijälle provisiopalkkaa. Yritys oli myös mahdollistanut työntekijöilleen etätyömahdollisuuden omien palveluidensa avulla. (KKO:2002:36.)

Etätyöt luetaan työaikalain soveltamisalan piiriin, kun työnantaja määrää työntekijänsä työn aloittamis- ja lopettamisajankohdat sekä milloin työntekijän tulee olla työnantajan käytettävissä. Jos tällaisia määräyksiä ei ole tehty, niin etätyötä ei katsota työaikalain soveltamisalan piiriin. Kun työntekijä saa päättää itse säännöllisen työaikansa, etätyönä tehdystä työstä ei makseta ylimääräisiä korvauksia, jos esimerkiksi työntekijä tekee töitä vapaapäivänään. (Hietala & Kaivanto 2014, 29)

### **Hallituksen esitys etätyöhön liittyen uudessa työaikalaisissa**

Hallituksen esityksessä etätyötä koskevaa säädöstä käsitellään 2.1 §:n 4. kohdassa. Työtä, jossa työntekijän tehdessä työtä kiinteän toimipaikan ulkopuolella ja hänen saadessa palkkansa osittain tai täysin kokonaan suoriteperusteisena, jätetään työaikalain ulkopuolelle. (HE 158/2018, 134 §2.) Tätä kohtaa kuitenkin muutettiin työelämä- ja tasa-arvovaliokunnassa (Lehto & Engblom, 52). Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi mietinnössään, ettei hallituksen esityksen muotoilu palkkaperusteiden kohdalla ollut onnistunut. Tämän seurauksena 2.1 §:n 4 kohta muotoiltiin uudelleen huomioimaan paremmin työelämän muutoksen myötä syntyvät uudenlaiset toimintatavat. (TyVM 17/2018 vp, 13.) Työ, jossa työnantaja ei pysty valvomaan työntekijänsä työajan käyttöä, ei lueta työaikalain soveltamisalan piiriin (Työaikalaki 875/2019, §2).

### **Hallituksen tekemät muutokset ja niiden perustelut**

Hallituksen esityksen pohjalta työajaksi luettava aika ei enää ole paikkasidonnaista. Tämän muutoksen myötä etätyö tullaan laskemaan kokonaisuudessaan työajaksi. (TyVM 17/2018 vp, 52.) Työaikalain soveltamisalan piiriin kuuluvaa etätyötä voidaan tehdä muun muassa kotona tai vaikka asiakkaan luona (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 48).

Jos työntekijä saa päättää itse omasta työajan sijoittelustaan, eli työntantajalla ei ole välttämättä mahdollisuutta valvoa työntekijänsä työskentelyä etänä, niin tällainen

etätyö jää vieläkin työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle. Jatkossa kuitenkin pelkkä työskentelypaikka ei ole syy työaikalain ulkopuolelle jättämiselle. (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 48.)

## 4.2 Varallaolo

### **Säädös voimassa olevassa työaikaissa**

Varallaoloaika tarkoittaa sitä, että työntekijä on työnantajansa kanssa sopinut ehdoista, joiden mukaan työntekijän tulee olla työnantajan tavoitettavissa sekä käytettävissä. Työntekijä voidaan siis kutsua tarpeen tullessa töihin. (Hietala & Kaivanto 2014, 55.) Nykyisessä työaikaissa säädetään, ettei varallaoloaika lueta työajaksi. Varallaoloajasta on kuitenkin maksettava korvaus ja korvausta sovittaessa on huomioitava varallaolosta koituvat rajoitukset vapaa-ajan käytölle. Vähimmäiskorvaus varallaolosta työntekijälle on puolet käytetystä ajasta ja se tulee suorittaa rahallisesti tai antamalla työntekijälle vapaa-aikaa. Varallaolon ollessa työn laadun tai pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä, niin varallaolosta ei saa kieltäytyä, jos työntekijä on julkisen yhteisön virkamies tai viranhaltija. (Työaikalaki 605/1996, 5§.)

Varallaoloajasta johtuvaa työntekijöiden vapaa-ajan rajoittumista on käsitelty työneuvoston lausunnoissa. Työneuvoston antamassa lausunnossa sairaankuljettajat olivat joutuneet olemaan varalla 60 % kaikista vuoden tunneista. Työneuvosto katsoi tämän järjestelyn olevan työaikalain vastaista. Vastaisuus perustui siihen, että näin mitattava varallaoloaika häirtäisi työntekijöiden vapaa-ajan käyttämistä. (TN 1386-03.) Toisessa lausunnossa työntekijät olivat sidottuina työhönsä 50 % ajastaan koko vuoden mittaisella ajanjaksolla. Työntekijöillä oli 15 minuutin lähtövalmius työtehtäviinsä. Työneuvosto katsoikin lausunnossaan, että varallaoloaika rajoitti työntekijöiden vapaa-ajan viettoa, eikä heillä ollut mahdollisuutta kunnon lepoon. (TN 1430-08.)

### **Hallituksen esitys uudeksi varallaoloa koskeväksi säädökseksi**

Varallaolosta on säädetty hallituksen esityksessä pykälässä 4§. Työntekijän ja työnantajan välisellä sopimuksella määritellään varallaoloon käytettävä aika sekä varallaoloajasta maksettavat korvaukset. Varallaolon aikana työnantajalla on oikeus kutsua työntekijä töihin, joten hänen on oltava työnantajansa tavoitettavissa. Varallaoloaika

luetaan työajaksi vain, jos työntekijän on oltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Muussa tapauksessa varallaoloaika ei lueta työajaksi. Työntekijälle ei saa aiheutua varallaolosta kohtuutonta haittaa hänen vapaa-ajan käytölleen. Työntekijän on tiedettävä varallaolokorvausten määrä tai määräytymisperusteet, kun hän tekee varallaoloajasta sopimuksen. Korvausten määrässä tulee ottaa huomioon rajoittavat tekijät työntekijän vapaa-ajan käytölle. Varallaolo on pakollista virkamiehille ja viranhaltijoille, jos työn laatu sekä pakottavat syyt sitä vaativat. (HE 158/2018, 134 §4.)

### **Hallituksen tekemät muutokset ja niiden perustelut**

Hallituksen esityksessä varallaoloa koskeva lakipykälä on samankaltainen kuin voimassa olevassa työaikalaisissa, mutta siinä on muutama poikkeus voimassa olevaan työaikalakiin verrattuna. Esityksessä on esitetty, että varallaoloaika luettaisiin työajaksi, jos työntekijän on oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Tätä kohtaa ei ole mainittu voimassa olevassa työaikalaisissa. Myöskään korvausten vähimmäismäärää ei ole määrätty, vaan siitä on esitetty, että työntekijällä on oltava tiedossa varallaolokorvauksen määräytymisperusteet ja sen määrä sopimusta tehtäessä. (HE 158/2018, 134.) Tämä mahdollistaa työnantajan ja työntekijän välisen vapaamman sopimisen korvausten suhteen, ellei työehtosopimuksissa ole mainittu korvauksiin liittyvistä seikoista (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 81).

Hallituksen esityksessä kerrotaan varallaoloajan paikkasidonnaisuuden käyvän toteen, vaikka työntekijän ei olisi pakko oleskella jossain tietyssä paikassa. Paikkasidonnaisuuden toteutuminen tässä tapauksessa vaatii sen, että työntekijän on tultava tai ryhdyttävä töihin tietyssä määräajassa. Tämän ajan ollessa lyhyt voidaan katsoa, että varallaoloa koskeva sopimus sitoo työntekijän työpaikan läheisyyteen ja näin ollen kysymys on työajasta eikä vapaa-aikaan kohdistuvasta varallaoloajasta. (HE 158/2018, 77–78.) Hallituksen esityksessä on kuvattu työhön sidonnaisuuden merkitystä siihen, että luetaanko varallaoloaika työajaksi vai ei kahden korkeimman oikeuden ratkaisun kautta. Korkeimman oikeuden ratkaisussa, jossa palomiehen tuli olla työvalmiudessa viiden minuutin kuluessa hälytyksestä, Korkein oikeus katsoi päätöksessään, ettei palomiehellä ollut mahdollisuutta viettää vapaa-aikaansa muualla kuin paloasemalla tai sen välittömässä läheisyydessä lyhyen työvalmiusajan seurauksena. Täten palomiehen varallaoloaika oli luettava työajaksi. (KKO:2015:48, 28.) Puolestaan

Korkeimman oikeuden ratkaisussa koskien sairaankuljettajien varallaoloaika, jossa sairaankuljettajien tuli olla lähtövalmiudessa ambulanssissa 15 minuutin kuluttua hälytyksen antamisesta, niin tätä ei pidetty työaikana, koska he asuivat lyhyen matkan päässä työpaikaltaan, joten he pystyivät oleskelemaan varallaoloaikanaan kotonaan. (KKO:2015:49, 16–21.)

Hallituksen esityksessä on mainittu pari Euroopan Unionin Tuomioistuimen tapaus, joissa EUT on katsonut varallaoloajan olevan työaikaa, kun työntekijä on joutunut olemaan työpaikallaan. Ensimmäisessä tapauksessa oikeus katsoi lääkärin varallaoloajan olevan työaikaa. Lääkäri oli joutunut oleskelemaan sairaalassa varallaoloaikanaan, vaikka hänen työpanostansa ei tarvittu. Hänen viettämänsä vapaa-aika oli täten sidottu vietettäväksi työpaikalla. (C-151/02 Jaeger.) Toisessa oikeustapauksessa sosiaalityöntekijä oli työskennellyt vammautuneiden nuorten ja aikuisten asunnossa. Sosiaalityöntekijä oli joutunut olemaan työpaikallaan öisinkin päivystämässä. Päivystykseen käytetyn ajan katsottiin oikeuden ratkaisussa olevan työajaksi laskettavaa aikaa, sillä työntekijän turvallisuutta ja terveyttä ei ollut suojeltu työaikadirektiivin vähimmäisvaatimusten mukaisesti. (C-14/04 Dellas.)

Varallaoloajan korvauksista on hallituksen esityksessä kerrottu, että korvausten määrästä tulee sopia työnantajan ja työntekijän kesken. Korvauksen määrää harkittaessa tulee ottaa huomioon työntekijän vapaa-aikaa rajoittavat tekijät eli kuinka nopeasti työkutsuun olisi vastattava ja kuinka todennäköisesti mahdollinen työkutsu varallaoloaikana tulisi. (HE 158/2018, 78.)

### 4.3 Yötyö

#### **Säädös voimassa olevassa työaikalaisissa**

Yötyö tarkoittaa työtä, jota tehdään kello 23:n ja 6:n välisenä aikana. Jos osa työntekijän työajasta sijoittuu kello 23:n ja 6:n väliin, niin työtä on näiden tuntien osalta pidettävä tehtynä yötyönä. (Äimälä 2012, 162.) Voimassa olevassa työaikalaisissa on säädetty pykälässä 26, että työnantajan on ilmoitettava työsuojeluviranomaiselle hänen pyynnöstään säännöllisesti teettämästä yötyöstä. Työnantaja saa teettää yötyötä seuraavanlaisissa töissä:

1. jaksotyössä
2. vuorotyössä, jossa on kolme tai useampi vuoro
3. vuorotyössä, jossa on kaksi työvuoroa, mutta yövuoro saa kestää enintään kello yhteen saakka
4. työssä, jossa on kyse yleisten teiden, lentokenttien ja katujen kunnossa- ja puhtaanapidosta
5. apteekeissa
6. mediaan liittyvissä työtehtävissä ja sanomalehtien jakelutyössä
7. välttämättömissä korjaus- ja huoltotöissä, joita tehdään suoritettavan työn ylläpitämiseksi tai, jos kyseisiä toimenpiteitä ei voida suorittaa samanaikaisesti säännöllisen työn kanssa
8. turvetyömailla ja sahalaitosten kuivaamoissa
9. kuivauslaitoksen sekä kasvihuoneen lämmitystöissä
10. maataloustöissä, joita ei voida siirtää myöhemmäksi
11. leipomoissa työntekijän suostumuksella lukuun ottamatta kello viiden ja kuuden välistä aikaa, jolloin työntekijän suostumusta ei tarvita
12. töissä, jota tehdään vain yöllä
13. aluehallintaviraston luvalla ja sen ehdoilla töissä, jossa töiden tekninen laatu tai muut syyt sitä vaativat
14. hoitotyössä, jota tehdään työnantajan kotona.

Erityisen vaarallisissa, ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan raskaissa töissä työaika ei saa ylittää kahdeksaa tuntia, jos työ on yötyötä. Jaksotyössä yövuoroja saa teettää peräkkäin enintään seitsemän vuoroa. Jaksotöiden osalta yövuorona pidetään työvuoroa, josta vähintään kolme tuntia sijoittuu yötöiden määritelmän mukaiseen ajanjaksoon kello 23:n ja 6: väliin. (Työaikalaki 605/1996, 26§–27§.)

Valtioneuvoston 21.11.1996 antama päätös koskee työmatkakuljetuksien järjestämisestä yötöissä. Valtioneuvoston antama päätös nojautuu työaikalain 44§, jossa valtioneuvostolle on annettu vapaus antaa tarkempia määräyksiä koskien yötyöntekijöiden kuljetuksia (Työaikalaki 605/1996, 44§). Päätöksessä on todettu työnantajan olevan velvollinen järjestämään työntekijälle kuljetuksen, jos työntekijällä ei ole itsellään autoa tai hänellä ei ole mahdollisuutta käyttää sopivaa julkisen liikenteen menopeliä. Työantaja voi kuitenkin laskuttaa työntekijältä kuljetuksesta aiheutuvat kustannukset, mutta kustannusten suuruus saa vastata vain julkisen liikenteen menopelin vastaavaa korvausmäärää. Työmatkakuljetuksesta on neuvoteltava ensin työntekijän ja työnantajan välillä ennen kuin päätös sen antamisesta voidaan tehdä. (VN 896/1996.)

### **Hallituksen esitys uudeksi yötyötä koskevaksi säädökseksi**

Yötyöstä on hallituksen esityksessä säädetty pykälässä 8§. Kello 23:n ja 6:n välisenä aikana tehty työ luokitellaan yötyöksi. Säännöllistä yötyötä saadaan teettää seuraavallisissa töissä:

1. jaksotyössä
2. vuorotyössä
3. säännöllisen toiminnan ylläpitämiseksi tehdyissä huolto- ja korjaustöissä
4. töissä, jonka suorittaminen säännöllisen työn kanssa samanaikaisesti ei onnistu
5. puhtaanapito- ja kunnossapitotyössä, jotka koskevat yleisiä katuja, teitä, lentokenttiä, liikenneväyliä sekä liikennevälineitä
6. apteekissa
7. turpeen nostokautena olevilla turvetyömailla
8. leipomotöissä työntekijän siihen suostuessa, mutta työhön, jota tehdään kello viiden ja kuuden välisenä aikana, työntekijän suostumusta ei tarvita
9. kiireellisissä maataloustöissä työntekijän niihin suostuessa.

Moottoriajoneuvon kuljettaja, joka työskentelee säännöllisesti vähintään neljä tuntia kello 24:n ja 07:n välisenä aikana, hänen työaikansa on enintään kymmenen tuntia 24 tunnin aikana. Työntekijällä, joka työskentelee jaksotyössä tai keskeytymättömässä vuorotyössä, voi olla enintään viisi peräkkäistä työvuoroa, joissa kolme työtuntia sisältyy kello 23:n ja 6:n väliin. Tämän jälkeen työntekijälle on annettava vähintään 24 tunnin vapaa-aika. Työntekijän suostumuksella työnantaja voi kuitenkin teettää vielä kaksi lisävuoroa viiden peräkkäisen yötyöksi luettavan vuoron perään. Työntekijä, joka tekee erityisen vaarallista, henkisesti tai ruumiillisesti huomattavan rasittavaa työtä, saa työskennellä enintään kahdeksan tuntia 24 tunnin aikana, kun työntekijä tekee yötyötä. (HE 158/2018, 135–136 8§.)

### **Hallituksen tekemät muutokset ja niiden perustelut**

Hallituksen esityksessä on tehty muutamia muutoksia voimassa olevaan työaikalakiin verrattuna. Hallitus on esittänyt, että yötyötä voidaan teettää kaikissa vuorotyön muodoissa. Jatkossa ei olisi siis enää merkitystä onko työ järjestetty kahteen, kolmeen tai jopa useampaan vuoroon. Täten tulisi muutos voimassa olevaan työaikalakiin, sillä hallituksen esityksen pohjalta kaksivuorotöissäkin voitaisiin järjestää yö-

töitä. Voimassa olevassa työaikalaisissa on määritelty kaksivuorotyön osalta, että yötyöiden järjestäminen olisi sallittua enintään kello yhteen saakka. Hallituksen esityksen pohjalta tämä rajoite poistuisi. (HE 158/2018, 83.)

Hallituksen esityksessä yövuorotöitä koskevassa pykälässä on kyse säännöllisesti teetettävistä yötyöistä. Tämä tarkoittaa sitä, että kyseisen momentin rajoitukset eivät enää koskisi tilapäisesti teetettävää yötyötä. Tilapäisellä yötyöllä tarkoitetaan työtä, jossa työntajalle tulee satunnainen tarve teettää yötyötä esimerkiksi eri maiden aikaerojen takia. (HE 158/2018, 83.) Myös kiireellisistä tilauksista teetettävä yötyö luetaan tilapäiseksi yötyöksi (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 103). Hallituksen perusteluissa tilapäisen yötyön vapauttamisesta on kerrottu, että lakimuutos vastaa jatkossa paremmin työmarkkinoiden tarpeita (HE 158/2018, 1).

Jaksotyössä voitaisiin hallituksen esityksen pohjalta järjestää enää enintään viisi peräkkäistä yötyövuoroa. Näiden yötyövuorojen jälkeen työntekijälle tulisi antaa vähintään 24 tunnin vapaa-aika. Voimassa olevassa työaikalaisissa jaksotyössä järjestettävien peräkkäisten yötyövuorojen määrä on enintään seitsemän, joten peräkkäisten yötyövuorojen määrä vähenisi kahdella. Työnantaja voisi kuitenkin työntekijän suostumuksen avulla teettää kaksi yövuoroa viiden peräkkäisen yövuoron lisäksi. Hallitus on perustellut muutosta selvityksillä yötyöiden vaikutuksista työntekijöiden terveyteen sekä heidän työturvallisuuteensa. (HE 158/2018, 84.) Hallituksen esityksessä on myös mainittu työaikadirektiivin artikla 12, jonka mukaan Euroopan unionin jäsenvaltioiden on toimenpiteillään turvattava yötyötä sekä vuorotyötä tekevien turvallisuus ja terveys. Turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät palvelut ja keinot ovat vastaavanlaisia muihin työntekijöihin verrattuna ja niiden tulee olla aina saatavilla. (Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2003/88/EY, artikla 12.)

#### 4.4 Liukuva työaika

##### **Säädös voimassa olevassa työaikalaisissa**

Liukuvalla työajalla tarkoitetaan sellaista järjestelyä, jossa työntekijällä on mahdollisuus määrittää työnsä alkamis- ja päättymisajankohta työnantajan kanssa sovittujen

rajojen mukaan (Äimälä 2012, 162). Voimassa olevassa työaikalaissa liukuvasta työajasta on säädetty pykälässä 13§. Työnantaja ja työntekijä voivat poiketa säännöllisen työajan pituudesta ja sijoittamisesta koskevista määräyksistä siten, että työntekijällä on sovituissa rajoissa mahdollisuus määrätä työnsä alkamis- ja päättymisajan kohta. Vuorokautista työaika ei saa kuitenkaan pidentää tai lyhentää kuin enintään kolme tuntia. Sovitut rajat koskevat säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymiä, kiinteää työaika, kuinka monta tuntia liukumaa työntekijällä olisi mahdollista käyttää ja lepoaikojen sijoittamista. Työntekijän säännöllinen työaika viikossa saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia ja liukumien enimmäismäärä ei saa ylittää 40 tuntia. Tarvittaessa työntekijä voi sopia työnantajansa kanssa, että kertyneitä liukumatunteja voitaisiin käyttää myönnettävällä vapaa-ajalla. (Työaikalaki 605/1996, 13§.)

### **Hallituksen esitys uudeksi liukuvaa työaika koskevaksi säädökseksi**

Liukuvaa työaika käsitellään hallituksen esityksessä lakipykälässä 12§. Työntekijä saa työnantajansa kanssa sopia liukuvasta työajasta, jossa työntekijällä on sovittujen rajojen mukainen mahdollisuus määrittää päivittäisen työaikansa sijoittamisesta. Liukuvasta työajasta sovittaessa saadaan poiketa säännöllistä työaika koskevista määräyksistä koskien säännöllisen työajan sijoittelua sekä sen pituutta. Liukuvasta työajasta sovittaessa on otettava huomioon työntekijän kiinteä työaika, liukumarajan määrä sekä liukuman sijoittaminen työpäivää, työntekijän lepoaika ja kuinka paljon liukumia voi enimmillään työntekijälle kertyä. Liukuvalla työajalla on mahdollista lyhentää tai pidentää säännöllistä päivittäistä työaika enintään neljällä tunnilla ja työntekijän viikoittainen keskimääräinen työaikana saa olla enintään 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana. Keskimääräinen työaika voi kuitenkin olla liukumarajojen puitteissa enemmän tai vähemmän. Neljän kuukauden seurantajakson ajalta työntekijä saa ylittää säännöllisen työaikansa enintään 60 tunnilla ja alittaa sen 20 tunnilla. Työnantaja voi sopia työntekijänsä kanssa mahdollisuudesta käyttää kertyneitä liukumia palkallisella vapaa-ajalla ja jos työntekijä vaatii, niin vapaa-aika tulee myöntää kokonaisina työpäivinä. Jos kyseessä on toistaiseksi tehty liukuvaan työaikaan liittyvä sopimus, niin se on irtisanottavissa työajan seurantajakson päättyessä.

Yli vuoden pidempi määräaikainen sopimus voidaan myös irtisanoa toistaiseksi tehdyn sopimuksen kaltaisesti neljän kuukauden seurantajakson päätyttyä. (HE 158/2018, 137 12§.)

### **Hallituksen tekemät muutokset ja niiden perustelut**

Uuden työaikalain tullessa voimaan työntekijöillä on mahdollisuus pidentää tai lyhentää päivittäistä työaikaansa neljällä tunnilla entisen kolmen tunnin sijaan. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijällä on mahdollisuus tehdä 12 tunnin työpäivä tai vastaavasti vain 4 tunnin työpäivä. Liukuma-ajaksi on myös mahdollista sopia alle neljän tunnin liukuma, mutta yli neljän tunnin liukumavarasta ei ole mahdollista sopia työntantajan kanssa. (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 119.) Hallitus on esityksessään perustellut muutostarvetta sillä, että työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen tulee helpommaksi, kun työajan sijoitteluun tuodaan lisää joustoa (HE 158/2018, 87).

Liukumien enimmäiskertymien määrä nostetaan 40 tunnista 60 tuntiin sekä tuodaan lakiin uutena asiana työajan alituksia koskevat liukuvat tunnint, eli miinustunnint, jotka saisivat olla enintään 20 tuntia. Näitä saldoja tarkkailtaisiin neljän kuukauden mittaisen seurantajakson ajan. Hallituksen esityksessä ei ole esitetty perusteluja miinustuntien käyttöönnotolle, mutta yhtenä syynä tähän voidaan pitää työntekijän hankalaa asemaa, jos miinustunteja on kertynyt roppakaupalla työsuhteen päättyessä. (Lehto & Engblom, 140.)

## **4.5 Työaikapankki**

### **Säädös voimassa olevassa työaikaissa**

Työaikapankki tarkoittaa järjestelmää, johon voidaan säästää työaika ja ansaittua vapaa-aikaa. Työaikapankkiin säästetään täten vain aikaa, eikä rahamääräisiä korvauksia. Jotta rahamääräiset korvaukset voidaan tallettaa työaikapankkiin, ne tulee muuttaa ensin työntekijälle annettavaksi vapaa-ajaksi. Voimassa olevassa työaikaissa ei ole säännöksiä koskien työaikapankkia, mutta sen käyttäminen on ollut mahdollista työehtosopimuksen tai työsuopimuksen perusteella. (Lehto & Engblom, 149-

150.) Tämä on tarkoittanut sitä, ettei järjestäytymättömissä yrityksissä ole ollut mahdollisuutta käyttää työaikapankkia (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 129).

### **Hallituksen esitys työaikapankkia koskevaksi säädökseksi**

Työaikapankkia käsitellään hallituksen esityksessä pykälässä 14§. Työaikapankki tarkoittaa järjestelmää, jossa ansaittuja vapaita, työaikaa tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan säästää sekä yhdistää toisiinsa. Työaikapankin käyttöönotosta sopivat työnantaja yhdessä luottamusmiehen tai muun työntekijöiden edustajan kanssa. Edustajan tekemä sopimus koskien työaikapankin käyttöönotosta koskee niitä työntekijöitä, joita edustaja edustaa. Sopimuksessa tulee sopia seuraavat asiat:

1. mitä säädettäviä eriä voidaan työaikapankkiin siirtää
2. rajoista, jotka määrittelevät kuinka paljon eriä voidaan säästää
3. työaikapankin lopettamisesta ja lopettamishetkellä olevien erien korvaamisesta
4. miten vapaata voidaan käyttää.

Työaikapankkiin voidaan työntekijän suostumuksella siirtää:

1. yli- ja lisätyötunteja
2. liukumatunteja enintään 60 tuntia neljän kuukauden seurantajaksolla
3. rahamääräisiä etuuksia, jotka on muutettu aikamääräisiksi

Työntekijälle maksettavaa säännöllisen työajan palkkaa ei saada siirtää työaikapankkiin. Työaikapankkijärjestelmän ulkopuolelle jäävät myös kulukorvaukset, korvausluoteiset saatavat sekä rahassa maksettavat etuudet, jotka ovat ehtineet jo eräänymään maksettavaksi. Työaikapankin työaikakertymät eivät saa kalenterivuoden aikana ylittää 180 tuntia. Työaikapankkiin ei saa myöskään kerryttää yli kuuden kuukauden työaikaa. Työaikapankkiin eriä siirrettäessä vapaan antamista tai edun eräänymistä koskevat ehdot korvautuvat työaikapankin ehdoilla. Työntekijöillä on oikeus käyttää työaikapankkiin kertynyttä vapaa-aikaa vähintään kaksi viikkoa vuoden aikana. Työntekijät saavat vähintään viidesosan työaikapankkiin kertyneistä eristä, jos kertyneet erät ylittävät yli kymmenen viikkoa. Työntekijän vaatiessa ansaittua vapaa-aikaa, on työnantajan se annettava seuraavan puolen vuoden aikana. Työntekijän määrätessä vapaan ajankohdan, työntekijällä on oikeus vaatia vapaa-aika rahana. (HE 158/2018, 138.)

### **Hallituksen perustelut tehdyille muutokselle**

Hallituksen esityksessä on kerrottu, että työaikapankkia koskeva pykälä on uusi ja siinä säädetään lakiin perustuvasta työaikapankista. Esityksessä on nostettu esille työehtosopimuksissa esiintyvät määräykset koskien työaikapankkeja. Eri aloilla ne poikkeavat huomattavasti toisistaan luonteeltaan sekä toiminnaltaan. Osaa työaikapankeista on käytetty työajan tasoittamiseen ja niihin on voitu näin ollen siirtää säännöllistä työaika koskevia työtunteja. Lakiin perustuva työaikapankki ei olisi tällainen tasoittuva työaikajärjestelmä. (HE 158/2018, 90.)

Hallitus on halunnut tuoda työaikapankin käyttömahdollisuuden työnantajille riippumatta siitä, tuleeko heidän noudattaa normaali- tai yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta vai ei. Työnantajat voisivat vaihtoehtoisesti valita lakiin perustuvan työaikapankkijärjestelmän niin halutessaan, vaikka työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa olisikin työaikapankkia koskevia määräyksiä. Valitessaan lakiin perustuvan työaikapankkijärjestelmän, niin siihen sovelletaan vain työaikalaisa määrättyjä säännöksiä. Puolestaan työehtosopimukseen perustuvissa järjestelmissä laissa määrättyjä säännöksiä ei huomioitaisi. (HE 158/2018, 90.)

## **4.6 Vuorokausilepo**

### **Säädös voimassa olevassa työaikalaisa**

Työntekijä on oikeutettu saamaan työvuoron alkamisesta seuraavan 24 tunnin aikajakson aikana vähintään 11 tunnin lepoaika lukuun ottamatta varallaoloaikana suoritettua työtä. Jaksotöiden osalta lepoaika voidaan lyhentää yhdeksään tuntiin. (Kairinen 2009, 433.) Vuorokausilepoaika voidaan lyhentää seitsemään tuntiin, jos työn tarkoituksenmukainen järjestely niin edellyttää. Tällainen sopimus tehdään työnantajan ja työntekijän edustajan välillä, jos työntekijä on siihen suostunut. Liukuvaa työaika käyttävän työntekijän vuorokausilepoa voidaan lyhentää. Työntekijän lepoaika voidaan lyhentää enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana seuraavilaisissa tilanteissa:

1. vuorotyössä, jossa työntekijän tekemä työvuoro vaihtuu
2. työtä tehtäessä useissa jaksoissa vuorokauden aikana

3. työntekijän työpaikan ja asuinpaikan välimatka on pitkä
4. kausityössä, jossa joudutaan selvittämään ruuhkan aiheuttamat ongelmat
5. tapaturman tai sen vaaran yhteydessä
6. jatkuvaa läsnäoloa vaativassa turvallisuus- ja vartiointityössä, jossa suojellaan omaisuutta tai henkilöitä
7. toiminnan jatkuvuuden kannalta välttämättömässä työssä.

Työntekijän lepoajan on oltava vähintään viisi tuntia. Lyhennetystä vuorokausilevosta on annettava työntekijälle korvaava lepoaika viimeistään yhden kuukauden kuluessa. (Työaikalaki 605/1996, 29§.)

### **Hallituksen esitys uudeksi vuorokausilepoa koskevaksi säädökseksi**

Varallaoloaikaa lukuun ottamatta, työntekijöille on annettava työvuoron alkamisesta seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin mittainen keskeytymätön lepoaika. Jaksotöiden kohdalla vuorokausilevon määrä voidaan lyhentää yhdeksään tuntiin, jos työn järjestelyt niin vaativat. Liukuvaa työaikaa tai joustotyöaikaa käyttävän työntekijän vuorokausilevon määrä voidaan työntekijän aloitteesta lyhentää seitsemään tuntiin. Työn tarkoituksenmukaisen järjestelyn seurauksena ja työntekijän suostumuksella, työnantaja voi sopia työntekijöiden edustajan kanssa tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä seitsemään tuntiin. Enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon määrä voidaan lyhentää viiteen tuntiin, jos työn järjestelyt tai niiden toiminnan luonne näin edellyttää. Tällaisia tapauksia ovat:

1. vuorotyössä, jossa työntekijä muuttaa työvuoroaan
2. työtä tehtäessä useita jaksoja vuorokauden aikana
3. työpaikan ja asuinpaikan välimatkan ollessa pitkä
4. ruuhkahuipun välttämiseksi kausityössä
5. tapaturman ja sen vaaran yhteydessä
6. jatkuvaa läsnäoloa vaativassa turvallisuus- ja vartiointityössä, jossa suojellaan omaisuutta tai henkilöitä
7. töiden toiminnan jatkuvuuden turvaaminen.

Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon tilalle korvaavat lepoajat.

Korvaava lepoaika tulee antaa työntekijälle seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai niin pian kuin mahdollista, mutta viimeistään 14 vuorokauden kuluessa. Korvaavan lepoajan on oltava yhdenjaksoista eikä se saa sijoittua varallaoloajalle. (HE 158/2018, 143.)

### **Hallituksen tekemät muutokset ja niiden perustelut**

Jaksotöiden osalta pääsääntöinen vuorokausilevon määrä olisi jatkossa 11 tuntia. Jaksotöiden osalta voidaan lepoaikaa kuitenkin vähentää yhdeksään tuntiin, jos työn järjestelyt niin vaatisivat, mutta vuorokausilevon lyhentäminen ei saisi olla jatkuvaa. Hallituksen esityksessä on mainittu työn järjestelyihin liittyviksi syiksi työvuorojen vaihtuminen, potilaiden hoidon kannalta tehdyt työvuorojärjestelyt, työntekijöiden toiveet tehdä työvuorot tiiviisti pidempien vapaiden saamiseksi sekä epätarkoituksenmukaisten yövuorojen välttäminen. (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 203.) Jaksotöiden osalta pääsääntöinen vuorokausilevon määrä nostettiin 11 tuntiin, sillä lyhyet vuorokausilepoajat aiheuttavat työntekijöille terveyshaittoja (Lehto & Engblom 2019, 207).

Vielä voimassa olevassa työaikalaisissa korvaava vuorokausilepo olisi annettava viimeistään kuukauden kuluessa. Hallituksen esityksessä tämä aika on lyhennetty 14 päivään. Korvaava lepoaika tulisi kuitenkin edelleen antaa työntekijälle heti seuraavan vuorokausilevon aikana. Työjärjestelyihin liittyvistä painavista syistä johtuen, korvaavan vuorokausilevon antaminen voi viivästyä maksimissaan 14 päivään asti. (HE 158/2018, 107.)

Jatkossakin vuorokausilepo voidaan sijoittaa varallaoloajan kanssa päällekkäin. Hallituksen esityksessä kuitenkin katsotaan, että vuorokausilepo keskeytyy, kun työntekijä joutuu töihin varallaoloaikanaan. Tällöin hänelle on annettava korvaava lepoaika ja tämä lepoaika ei voisi enää sijoittua varallaolon kanssa päällekkäin. (HE 158/2018, 105.) Nykyisessä työaikalaisissa varallaoloaikana tehdyssä työssä ei ole tarvinnut noudattaa vuorokausilepoa koskevia vähimmäisaikoja. Työaikalainsäädäntökomitean mietinnöstä käy ilmi, että varallaoloaikana tehtyä työtä ei oteta huomioon lainmukaisen vuorokausilevon laskennan yhteydessä. (Äimälä 2012, 162.)

## 4.7 Työvuoroluettelo

### **Säädös voimassa olevassa työaikalaisissa**

Työvuoroluettelo on laadittava jokaiselle työpaikalle ja siitä on käytävä ilmi työntekijöiden säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohta sekä päivittäiset lepoajat.

Nämä ajankohdat on merkittävä työvuoroluetteloon täsmällisinä kellonaikoina. (Hietala & Kaivanto 2014, 196.) Työvuoroluettelo on laadittava niin pitkäksi aikaa kuin mahdollista. Työvuoroluettelon sisältö on saatettava työntekijöiden tietoon viimeistään viikkoa ennen sen voimaantulemistä. Tietoon saattamisen jälkeen työvuoroluetteloon saa tehdä muutoksia työntekijän suostumuksella tai jos työn järjestelyt niin vaativat. (Työaikalaki 605/1996, 35§.) Liukuvaa tai joustotyöaikaa koskevassa työssä, voidaan työvuoroluettelo antaa toistaiseksi voimassa olevana. Tällöin työvuoroluetteloon tulee merkitä työajan sijoittelua koskevat rajat. (Hietala & Kaivanto 2014, 197.)

### **Hallituksen esitys uudeksi työvuoroluetteloä koskevaksi säädökseksi**

Työvuoroluettelo tulee laatia jokaisella työpaikalla. Työvuoroluettelosta on käytävä ilmi säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdat sekä päivittäin pidettävät tauot. Työajan tasoittumissuunnitelma voi olla työvuoroluettelon kanssa samassa asiakirjassa tai ne voidaan tarvittaessa antaa erikseen. (Lehto & Engblom 2019, 207.) Työvuoroluettelo tulisi laatia mahdollisimman pitkälle ajanjaksolle, mutta kuitenkin vähintään viikoksi (HE 158/2018, 107). Työnantajan tulee antaa työntekijälle tilaisuus esittää mielipiteensä työvuoroluetteloön kirjattavista työajoista. Tällöin kuitenkin työnantajalla on lopulta päätäntäoikeus työvuoroluettelon laatimisesta koskien työntekijän vähimmäistyötunteja. Vaihtelevaa työaikaa noudattavan työntekijän vähimmäistuntien ylittyessä, tulee työnantajan varata tilaisuus työntekijälle, jotta hän voi ilmoittaa millä edellytyksillä sekä missä määrin hän voi työtä ottaa vastaan. Työntekijälle annettu määräaika selvityksen antamiseen saa päättyä aikaisintaan viikkoa ennen kuin työvuoroluettelo annetaan työntekijöille tietoon. (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 225.)

Työntekijän on saatava tietoonsa työvuoroluettelon sisältö hyvissä ajoin, mutta kuitenkin viimeistään viikkoa ennen työvuoroluettelossa mainitun ajanjakson alkamista. Tietoon saattamisen jälkeen työvuoroluetteloon saa tehdä muutoksia työntekijän suostumuksella tai jos työn järjestelyt niin vaativat. (HE 158/2018, 144.) Tehtäessä säännöllistä työaikaa, jonka sijoittelu ei vaihtele, voidaan työvuoroluettelo antaa toistaiseksi voimassa olevana. Tämä koskee myös liukuvaa tai joustotyöaikaa joidenka

sopimuksessa korvaavat työvuoroluettelon, kunhan siitä ilmenee työajan sijoittelua koskevat rajat. (Hietala, Kaivanto & Schön 2019, 223–224.)

### **Hallituksen tekemät muutokset ja niiden perustelut**

Voimassa olevassa työaikalaissa työvuoroluettelo oli laadittava niin pitkälle ajanjaksolle kuin vain oli mahdollista. Hallituksen esityksessä työvuoroluettelolle on kuitenkin asetettu vähimmäisajanjakso, jolle työvuoroluettelo tulee laatia. Työvuoroluettelo tulee jatkossa laatia vähintään viikoksi kerrallaan. Tämä asettaa vähimmäisvaatimuksen työvuorojen suunnittelulle. Vähimmäisvaatimus on erityisesti kätevä sellaisissa töissä, joissa työaikojen pitkäaikainen suunnittelu ei ole mahdollista muun muassa sääolosuhteiden takia. Tämä helpottaa jatkossa työntekijöiden elämää, sillä he pystyvät suunnittelemaan omaa elämäänsä paremmin. (HE 158/2018, 111.)

## **5 Johtopäätökset**

Tutkimuksen tehtävänä oli selvittää uudistuvan työaikalain keskeisimmät uudistuskohdat, sekä uudistuksen taustalla vaikuttaneet taustatekijät. Tutkimusongelmaan haettiin vastausta seuraavanlaisilla tutkimuskysymyksillä:

1. Miksi uudistus toteutettiin?
2. Mitä uudistuksia työaikalakiin tehtiin?
3. Miksi juuri nämä uudistukset koettiin tarpeellisiksi?

Työaikalain kokonaisuudistuksen taustalla vaikuttivat Euroopan Unionin laatima työaikadirektiivi, joustavan työajan lisääntyneet mahdollisuudet sekä työntekijöiden etätöiden määrän jatkuva kasvu. Työaikadirektiivi oli täsmentynyt Euroopan tuomioistuimen päätösten myötä vielä voimassa olevan työaikalain säätämisen jälkeen, joten työaikalaki ei enää ollut kaikilta osin direktiivin mukainen. Varsinkaan varallaoloa koskevat lakipykälät eivät olleet enää ajan tasalla ja tämän takia työaikalakiin piti tehdä muutoksia.

Nykypäivänä työtä on tarve tehdä lähestulkoon kaikkina vuorokauden aikoina. Tämä on seurausta suomalaisen yhteiskunnan muutoksesta, jossa palveluja tulee olla saatavilla kellon ympäri. Globalisaation myötä yritykset ovat kansainvälistyneet, minkä takia työntekijöiden on oltava valmiita tekemään työtä epätavallisinkin aikoina eri maissa toimivien yritysten aikaeron takia. Tällaista muutosta ei osattu ottaa huomioon voimassa olevassa työaikalaisissa. Joustavan työajan mahdollisuuksien lisääminen työaikalakiin olikin yksi hallituksen esityksen keskeisimmistä tehtävistä.

Teknologian nopea kehittyminen on mahdollistanut, ettei työnteko ole sidottu tiettyyn yhteen fyysiseen työpaikkaan. Ihmiset tekevät enenevässä määrin etätöitä ja tämä muutos näkyy työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä työolobarometreissä. Jo yli viidennes työntekijöistä tekee etätöitä ja satunnaisesti etätöitä tekevien osuus on 14%. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 54.) Nykyisessä työaikalaisissa etätöinä tehtävää työtä ei lueta työajaksi, mutta todellisuudessa etätöitä on laskettu työaikaan. Hallitus halusi kuitenkin lisätä etätöitä työaikalain piiriin, sillä se parantaa etätyöntekijöiden oikeusturvaa.

Hallituksen työaikalaki uudistuksessa poistettiin paikkasidonnaisuus, joka määritteli osaltaan ennen, ettei etätöitä laskettu työaikalain sovellusalan piiriin. Muutoksen myötä työskentelypaikka ei ole itsessään esteenä sille, ettei esimerkiksi kotona tehdyssä työssä voida soveltaa työaikalakia. Muutos koski kuitenkin vain paikkasidonnaisuuden poistamista, sillä edelleen työnantajan on pystyttävä valvomaan etätyöntekijän työajan käyttöä, jotta työaikalain säädökset ovat sitovat. Työntekijät, jotka voivat määrittellä itse oman työaikansa ja joiden työajan käyttöä työnantajat eivät pysty valvomaan, jäävät edelleenkin työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle.

Uudistuvassa työaikalaisissa varallaoloaika pidetään työaikana, jos varallaoloaikana työntekijä joutuu oleskelemaan työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä tai jos hänen on tultava kutsun saatuaan töihin tietyn lyhyen ajan puitteissa. Tämän katsotaan täyttävän ehdot, ettei työntekijä todellisuudessa ole viettämässä vapaa-aikaa, vaan kyseessä on työaika. Hallitus perusteli muutosta kahden korkeimman oikeuden ratkaisun avulla, joissa toisessa korkein oikeus katsoi varallaoloajan olevan työaikaa, sillä työntekijä joutui olemaan työvalmiudessa viiden minuutin kuluttua hälytyksestä.

15 minuutin lähtövalmius varallaoloaikana ei kuitenkaan ollut toisen ratkaisun mukaan työajaksi laskettavaa varallaoloaikaa.

Yötöiden osalta hallituksen esityksessä on jaksotöiden kohdalla vähennetty peräkkäisten yötyövuorojen määrää. Vielä voimassa olevassa työaikalaisissa on voitu teettää seitsemän peräkkäistä yötyövuoroa, mutta lakimuutoksen astuessa voimaan 1.1.2020 teetettävien peräkkäisten yötyövuorojen määrä saa olla enää enintään viisi. Kuitenkin työntekijän suostumuksella työnantaja voi vielä teettää seitsemän peräkkäistä yötyövuoroa. Hallitus perusteli muutostarvetta yötöiden negatiivisella vaikutuksella työntekijöiden terveyteen. Tilapäisesti teetettävä yötyö vapautuisi, sillä työaikalain säädökset koskevat vain säännöllisesti teetettävää yötyötä. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajalla on mahdollisuus teettää työntekijöillä tilapäistä yötyötä tilapäisen tarpeen esimerkiksi kansainvälisissä yrityksissä eri maiden välisten aikaerojen takia tai kiireellisten tilausten takia. Tilapäisen yötyön vapauttaminen on perusteltu sillä, että uusi työaikalaki vastaa paremmin työmarkkinoiden tarpeita.

Liukumarajoja pidennettiin kolmesta tunnista neljään tuntiin. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijöillä on mahdollisuus tehdä jatkossa jopa 12 tunnin työpäivä tai vastaa-vasti vain neljän tunnin. Hallitus perusteli muutosta työntekijöiden paremmalla työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisella. Liukumia voi myös jatkossa kerryttää enemmän. Voimassa olevassa työaikalaisissa liukumien enimmäiskertymän määrä on saanut olla vain 40 tuntia, kun jatkossa se tulee olemaan 60 tuntia. Hallitus toi myös esityksessään uutena asiana niin sanotut miinustunnit. Miinustunteja saa enimmillään kertyä 20 tuntia. Varsinaisia perusteluja miinustuntien tuomiselle ei hallituksen esityksestä käynyt ilmi, mutta ennen lakiuudistusta miinustuntien enimmäismäärää ei ollut säädetty, joten tämä saattoi työntekijät hankalaan asemaan, kun työsuhde päättyi.

Hallitus tuo työaikalakiin uutena asiana työaikapankin. Työaikapankit ovat ennen uudistusta perustuneet työehtosopimukseen, jotka ovat eri alojen välillä vaihdelleet rajusti. Jatkossa järjestäytymättömät yritykset voivat ottaa työaikapankin käyttöönsä. Myös jo entuudestaan työehtosopimukseen perustuvia työaikapankkeja käyttävät yritykset voivat ottaa käyttöönsä työaikalakiin perustuvan työaikapankkijärjestelmän.

Tällöin työaikapankkia koskevat määräykset tulisivat työaikalaista, eikä työehtosopimusten pohjalta. Työaikalakiin perustuva työaikapankki ei myöskään ole tasoittuva työaikajärjestelmä, jossa säännöllisen työajan tunteja siirrellään työaikapankkiin.

Vuorokausilepoaikaa koskevissa säädöksissä tulee olemaan muutoksia. Jaksotöissä on vielä voimassa olevan työaikalain perusteella ollut mahdollista tiputtaa vuorokausilevon määrää 11 tunnista yhdeksään tuntiin. Tämä on ollut tähän asti pääsääntöistä. 1.1.2020 voimaan tulevassa uudistetussa työaikalaisissa jaksotöidenkin osalta vuorokausilevon tulee olla pääsääntöisesti 11 tuntia. Työn järjestelyistä johtuen, jaksotöiden osalta voidaan kuitenkin jatkossakin vuorokausilevon määrää tiputtaa 11 tunnista yhdeksään tuntiin, mutta tämä ei saa kuitenkaan olla toistuva toimenpide. Muutostarvetta perusteltiin sillä, että lyhyemmät vuorokausilepoajat aiheuttavat terveyshaittoja.

Jatkossa vuorokausilepoaikaa lyhennettäessä työntekijöille tulee antaa korvaava lepoaika viimeistään 14 päivän kuluessa. Vielä voimassa olevan työaikalain mukaan korvaava lepoaika on annettava viimeistään kuukauden kuluessa, joten tähän tuli muutos. Vuorokausilepo voidaan sijoittaa varallaoloajan kanssa päällekkäin kuten nytkin, mutta työntekijän joutuessa töihin varallaoloaikanaan hänen vuorokausileponsa keskeytyy ja näin ollen hänelle on annettava korvaava lepoaika, joka ei saa sijoittua varallaoloajalle. Vielä voimassa olevan työaikalain mukaan, kun työntekijä on joutunut töihin varallaoloaikanaan, niin hänen vuorokausileponsa ei ole keskeytynyt. Varallaoloaikana työhön joutuvien oikeudet siis paranevat.

Työvuoroluettelo tulee jatkossa laatia vähintään viikoksi kerrallaan. Hallitus perusteli vähimmäisvaatimuksen lisäämistä sillä, että se helpottaa työntekijöiden elämää sellaisissa töissä, joissa pitkäaikainen työaikojen suunnittelu ei ole mahdollista.

## 6 Pohdinta

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työaikalain kokonaisuudistuksen taustalla vaikuttaneet taustatekijät sekä keskeisimmät uudistuskohdat. Tutkimuksen ulkopuolelle

jätettiin lakiuudistuksen mahdolliset vaikutukset työntekijöihin sekä työnantajiin, sillä niiden luotettava tutkiminen olisi ollut mahdotonta, koska lakiuudistus astuu voimaan vasta 1.1.2020.

Tutkimusongelmaan haettiin vastausta valmiista aineistosta ja tutkimusmenetelmänä käytettiin lainopillista kirjoituspöytä tutkimusta. Lainopillinen kirjoituspöytä tutkimus sopi tutkimuksen luonteeseen hyvin, sillä tarkoituksena oli etsiä vastauksia tutkimuskysymyksiin hallituksen lakiesityksestä sekä vielä voimassa olevasta työaikalasta. Tutkimuksessa piti pyrkiä tulkitsemaan lain sisältöä ja löytämään uudistuksessa toteutuvat uudistuskohdat.

Aineisto analysoitiin käyttämällä tekstianalyysia. Tekstianalyysi on lainopillisen tutkimuksen yksi keskeisimmistä analyysimenetelmistä (Husa, Mutanen & Pohjolainen 2008, 25). Tekstianalyysin käyttäminen tuli siis tässä tutkimuksessa tarpeeseen. Tekstianalyysin avulla lähdemateriaalista kaivettiin tutkimuskysymyksiin vastauksia ja tämän avulla löydettiin ratkaisu tutkimusongelmaan. Aineistoa myös koodattiin, jotta sen tulkitseminen oli helpompaa.

Tutkimuksessa onnistuttiin löytämään vastaukset tutkimuskysymyksiin ja näin ollen tutkimusongelma pystyttiin ratkaisemaan. Lakimuutoksen taustatekijöiksi löytyivät Euroopan Unionin asettaman työaikadirektiivin täsmennykset Euroopan Unionin Tuomioistuimessa annettujen ratkaisujen takia, etätöiden määrän kasvu teknologisen kehittymisen seurauksena sekä joustotöiden lisääntyvä määrä, joka johtuu esimerkiksi ihmisten palvelutarpeen muuttumisesta. Lakiuudistuksista löytyi paikkasidonnaisuuden poistaminen laista, eli jatkossa työntekopaikka ei itsessään määrittele enää, että kuuluuko tehty työ työaikalain soveltamisalan piiriin vaiko ei. Varallaoloaika tullaan jatkossa lukemaan työajaksi, jos työntekijä joutuu olemaan varallaoloaikanaan melkein heti töihin lähtövalmiudessa. Peräkkäisten yötyövuorojen määrää vähennettiin seitsemästä vuorosta viiteen. Liukuvaa työaikaa voi jatkossa käyttää neljä tuntia entisen kolmen sijaan, sekä liukumien enimmäiskertymien määrää nostettiin 40 tunnista 60 tuntiin ja lakiin tuotiin 20 tunnin enimmäiskertymä miinustunneille. Työaikapankki lisättiin uutena asiana työaikalakiin ja nyt järjestäytymättömätkin yritykset voivat ottaa työaikapankin käyttöönsä. Pääsääntöisen vuorokausilevon

määrä nostettiin jaksotöiden osalta 11 tuntiin entisen yhdeksän sijaan. Työvuoroluettelo tulee antaa jatkossa vähintään viikoksi kerrallaan.

Tutkimuksessa oli vaikeaa löytää riittävästi lähdemateriaalia, jotta tutkimuksen luotettavuus olisi turvattu. Lähdemateriaalin hankkimiseen meni kauhea määrä aikaa ja tämä osaltaan vei aikaa pois itse tutkimiselta. Vähentynyt aika merkitsi sitä, että lakiuudistuksen taustatekijöiden käsittely jäi aika ohueksi. Tässä kohtaa koen epäonnistuneeni. Tutkimuksen kannalta onnistuttiin kuitenkin lopulta löytämään riittävä määrä aineistoa, sillä tutkimuksen kannalta oleelliset tiedot alkoivat toistaa itseään ja näin ollen luotettavuus saatiin kuitenkin loppujen lopuksi turvattua.

Tutkimustulokset auttavat lukijaa löytämään lakiuudistukset ja niiden taustalla olevat syyt nopeasti. Työaikalaki koskettaa kuitenkin jokaista työntekijää tavalla tai toisella, joten tämän tutkimuksen tekeminen oli yhteiskunnallisesti tärkeää. Aiheesta voidaan kuitenkin tehdä jatkossakin tutkimuksia, joissa voidaan paneutua paremmin lakimuutoksen taustatekijöihin. Aihe ei ole siis täysin läpi koluttu ja koska tämä on ensimmäinen tehty tutkimus aiheeseen liittyen, niin tutkimustuloksia ei voi vertailla aiempiin tutkimuksiin. Tulosten oikeellisuuden arviointi pohjautuu täysin käytettyyn lähdemateriaaliin. Se on omalta osaltaan ongelmallista, sillä tulkintavirheitä on voinut sattua, mutta tutkimuksessa näkyvät tulokset on tehty vain ja ainoastaan lähdemateriaalin pohjalta.

### **Luotettavuuden arviointi**

Tutkimuksen luotettavuustarkastelun lähtökohtana on riittävä dokumentaatio. Dokumentaatiolla tarkoitetaan tutkimuksen eri vaiheissa käytettyjen tutkimus-, tiedonkeruu- ja analyysimenetelmien valintojen perustelua. Riittävän dokumentaation avulla lukija pystyy seuraamaan tutkimuksen ratkaisupolkua ja pohtimaan sen luotettavuutta. (Kananen 2014, 153.) Tutkimuksessa käytetyt menetelmät on kuvattu tutkimuksen alussa. Eri menetelmien käyttäminen juuri tämän tutkimuksen yhteydessä on perusteltu ja ne on todettu lähdemateriaalin avulla tutkimuksen tarkoitukseen sopiviksi. Dokumentaatio on ollut mielestäni riittävää ja uskon, että jos tutkimus toteutettaisiin uudelleen samoja menetelmiä käyttäen, niin toinenkin tutkija löytäisi lähde-

materiaalista samat tiedot kuin minä. Minulla oli kuitenkin ajanhallinnan kanssa ongelmia, joten toinen tutkija saattaisi saada enemmän tietoa irti käyttämästäni lähdemateriaalista ja näin ollen ainakin lakimuutoksen taustatekijöitä voisi löytyä enemmänkin.

Tutkimuksessa käytettyä lähdemateriaalia voidaan pitää luotettavana sekä relevanttina. Pääasiallisena lähteenä toimi hallituksen esitys lakimuutoksesta, joka on itsessään virallislähde ja tätä tietoa voidaan pitää luotettavana. Tutkimuksessa käytettiin eri kirjoittajien tekemää oikeuskirjallisuutta vielä voimassa olevasta työaikalasta sekä uudistuvasta työaikalasta. Eri kirjoittajien näkemykset asioista olivat samankaltaiset ja ristiriitaisuuksia lähteiden välillä ei ollut. Tulkintani pohjautuvat tutkimuksessa täysin käytettyyn lähdemateriaaliin ja koska se ei ollut ristiriidassa keskenään, niin tulkintojani voidaan pitää oikeellisina. Tutkimuksesta löytyvän tiedon voidaan lähdemateriaaliin perustuen olevan myös totuudenmukaista.

Lainopillisessa kirjoituspöytätyössä aineiston riittävyys voidaan tulkita suoraan käytettyjen lähteiden määrästä. Tutkimuksessa oli haasteellista löytää tutkimuksen kannalta relevanttia lähdemateriaalia, koska lakiuudistus on ilmiönä niin uusi, että siitä ei ole tehty aikaisempia tutkimuksia. Lähdemateriaaliksi kuitenkin löytyi oikeusoppineiden tekemää kirjallisuutta ja se koskikin vielä voimassa olevaa työaikalakia sekä lakiuudistusta. Tutkimusongelman kannalta oleelliset tiedot toistivat itseään eri lähteiden välillä, joten tutkimuksessa saavutettiin saturaatio, eli aineistoa oli riittävästi.

### **Jatkotutkimusaiheet**

Hallituksen esityksen pohjalta uudistuva työaikalaki tulee voimaan 1.1.2020. Tämän takia rajasin pois tutkimuksesta uudistuksen vaikutusten tarkastelun, sillä mahdollisia vaikutuksia esimerkiksi työelämään ei voida vielä varmuudella tietää. Tässä olisikin muutaman vuoden päästä hyvä tutkimusaihe, kun on ensin nähty käytännössä minäkalaisia mahdollisuuksia ja ongelmia uudistunut lainsäädäntö on tuonut. Työelämän lisäksi vaikutuksia voitaisiin tarkastella tasa-arvon, työllistymisen sekä taloudellisten seikkojen kannalta.

Uutta työaikalakia koskeva kritiikki olisi myös mielenkiintoinen tutkimusaihe. Hallitus oli pyytänyt asiantuntijoita arvioimaan uudistuvaa lakia ja kun näitä asiantuntijalauseintoja kävi läpi, niin hyvin usein esille nousi tyytymättömyyttä lakiuudistusta kohtaan. Tätä kritiikkiä tutkimalla voitaisiin selvittää lakiuudistuksen mahdollisia ongelmakohtia ja herättää yhteiskunnallista keskustelua.

## Lähteet

C-14/04, Dellas. Judgment of the court. Annettu 1.12.2005. Viitattu 5.11.2019. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=56506&pageIndex=0&do-clang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1348645>.

C-151/02, Jaeger. Judgment of the court. Annettu 9.9.2003. Viitattu 5.11.2019. <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=A79F7B44BA7154A3616A47729C357A65?text=&docid=48551&pageIndex=0&do-clang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1346406>.

Euroopan parlamentin ja neuvoston työaikadirektiivi 2003/88/EY. Annettu 4.11.2003. Viitattu 12.10.2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/HTML/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN>.

Euroopan unionin virallinen tulkitseva tiedonanto tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista annetusta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivistä 2003/88/EY. 2017. Viitattu 15.10.2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2017:165:FULL&from=EN>.

HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laiksi. Viitattu 11.10.2019. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE\\_158+2018.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_158+2018.pdf).

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

Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2019. Uusi työaikalaki käytännössä. Helsinki: Alma Talent.

Hietala, H. & Kaivanto, K. 2014. Työaikalaki käytännössä. Helsinki: Alma Talent.

Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. 2. uud. p. Helsinki: Talentum.

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

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

Kananen, J. 2019. Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas. Avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylä: Jyväskylän Ammattikorkeakoulu.

Lahtinen, J. & Isoviita, A. 1998. Markkinointitutkimus. Tampere: Avaintulos.

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

Kairinen, M. 2009. Työoikeus perusteineen. Työelämän Tietopalvelu.

KKO:2015:48. Korkeimman oikeuden ennakkopäätökset. Viitattu 11.10.2019. <https://korkeinoikeus.fi/fi/index/ennakkopaatokset/precedent/1435140932891.html>.

KKO:2015:49. Korkeimman oikeuden ennakkopäätökset. Viitattu 11.10.2019. <https://korkeinoikeus.fi/fi/index/ennakkopaatokset/precedent/1435147085391.html>.

KKO:2002:36. Ratkaisu työaika koskevassa kiistassa. Viitattu 9.11.2019. <https://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2002/20020036>.

SopS 80/2002. Euroopan sosiaalinen peruskirja. Annettu 26.7.2002. Viitattu 15.10.2019. <https://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sops-teksti/2002/20020080#idp446749984>.

Työaikalaki 605/1996. Annettu 9.8.1996. Viitattu 11.10.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>.

Työaikalaki 875/2019. Annettu 5.7.2019. Viitattu 9.11.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>.

TyVM 17/2018 vp. Valiokunnan mietintö. Viitattu 9.11.2019. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Documents/TyVM\\_17+2018.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Documents/TyVM_17+2018.pdf).

TN 1386-03. Työneuvoston lausunto. Viitattu 6.11.2019. [https://tem.fi/documents/1410877/2191939/TN\\_1386-03.pdf/733e11ce-ee7b-4b6d-83bb-ac8be2432684/TN\\_1386-03.pdf](https://tem.fi/documents/1410877/2191939/TN_1386-03.pdf/733e11ce-ee7b-4b6d-83bb-ac8be2432684/TN_1386-03.pdf).

TN 1430-08. Työneuvoston lausunto. Viitattu 6.11.2019. [https://tem.fi/documents/1410877/2191939/TN\\_1430-08.pdf/bf3e5a88-152c-4bf4-8c51-5c0253b0b783/TN\\_1430-08.pdf](https://tem.fi/documents/1410877/2191939/TN_1430-08.pdf/bf3e5a88-152c-4bf4-8c51-5c0253b0b783/TN_1430-08.pdf).

Työolobarometri syksy 2016. 2017. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 15.10.2019. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEM-rap\\_34\\_2017\\_verkkajulkaisu.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80549/TEM-rap_34_2017_verkkajulkaisu.pdf).

Työolobarometri – ennakkotiedot. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 14.10.2019. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161439/TEM\\_15\\_2019\\_Tyoolobarometri\\_2018\\_ennakkotiedot.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161439/TEM_15_2019_Tyoolobarometri_2018_ennakkotiedot.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

VN 896/1996. Valtioneuvoston päätös yötyötä tekevälle työntekijälle järjestettävästä kuljetuksesta. Annettu 21.11.1996. Viitattu 4.11.2019. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1996/19960869>.

Äimälä, M. 2012. Työaikalaki. Helsinki: Sanoma Pro.

