



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

TYÖAIKALAIN KESKEISIM- MÄT UUDISTUKSET JA NII- DEN TUOMAT MUUTOKSET TYÖELÄMÄSSÄ

TEKIJÄ/T:

Emma Hiltunen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma	
Työn tekijä(t) Emma Hiltunen	
Työn nimi Työaikalain keskeisimmät uudistukset ja niiden tuomat muutokset työelämässä	
Päiväys	26.8.2020
Sivumäärä/Liitteet	30/1
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) -	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Uusi työaikalaki tuli voimaan 1.1.2020. Kokonaisuudistuksen tavoitteena on ollut ajantasaistaa työaikalaki vastaamaan paremmin elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneisiin muutoksiin. Uudistuksilla pyritään varmistamaan joustavat työaikajärjestelyt erilaisten yritysten ja työnantajayhteisöjen tarpeisiin. Lisäksi uudella työaikalalla halutaan helpottaa työntekijöiden työn ja yksityiselämän yhteensovittamista.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää työaikalain keskeisimmät uudistukset ja niiden tuomat muutokset työelämässä. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Aineistonkeruumenetelmänä toimivat teemahaastattelut. Tutkimusta varten haastateltiin kolmea eri henkilöä, joista jokainen edusti eri henkilöstöryhmää ja eri toimialaa. Tutkimuksen tulokset on esitetty teoriaosuuden yhteydessä vetoketjua käyttäen.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella uuden työaikalain vaikutukset työelämässä riippuivat paljon toimialasta ja työn luonteesta. Tämän takia uudistusten tuomat hyödyt ja haitat nähtiin myös eri tavalla. Tämä johtuu paljon henkilöstöryhmästä, jossa henkilö työskentelee. Jaksotyötä tekeväille uuden lain myötä merkittävimäksi uudistukseksi omalla työpaikallaan nousi vuorokausilepoa koskeva säännös, toimihenkilönä työskentelevälle etätöiden tuominen lain piiriin ja yrittäjänä/työnantajana toimivalle peräkkäisten yövuorojen sekä työajan enimmäismäärän rajoittaminen. Vaikka työaikalain uudistusten taustalla on työntekijöiden hyvinvointi ja jakaminen, koettiin niiden rajoittavan työntekijöiden työn teon mielekkyyttä ja vapautta valita itselleen mieluisen tapa työskennellä.</p> <p>Koska uusi laki tähtää paljolti työnteon joustavuuteen, ei sen kaikkia säännöksiä voida ottaa käytäntöön kaikilla toimialoilla tai työpaikoilla. Esimerkiksi etätö, joustotyö ja liukuva työaika ovat mahdottomia ottaa käyttöön työntekijöille, joiden työteko on sidottua työpaikkaan ja tiettyyn aikaan päivästä. Toimihenkilöiden tekemä työ taas on yleensä enemmän sellaista, joka ei ole selvästi paikkaan ja aikaan sidottua. Näin ollen heillä on enemmän mahdollisuuksia ottaa uuden työaikalain tarjoamat työn joustomahdollisuudet käyttöönsä. Tutkimuksen perusteella voi todeta, että uuden työaikalain koettiin tuovan enemmän hyötyjä toimihenkilönä työskentelevälle kuin työntekijälle.</p>	
Avainsanat työaikalaki, lakimuutos, laadullinen tutkimus	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration	
Author(s) Emma Hiltunen	
Title of Thesis The most important reforms of the Working Hours Act and the related changes in working life	
Date 26 August 2020	Pages/Appendices 30/1
Client Organisation /Partners -	
<p>Abstract</p> <p>The new Working Hours Act came into force on 1 January 2020. The main goal in the reform has been to update the Working Hours Act to better reflect changes in the economic structure and in the ways of conducting work. The reforms aim to ensure flexible working time arrangements for the needs of different companies and employers' communities. In addition, the new Working Hours Act attempts to make it easier for employees to reconcile work and private life.</p> <p>The primary purpose of the thesis was to find out the most important reforms of the Working Hours Act and the changes they bring to working life. The research was carried out as a qualitative research. Furthermore, thematic interviews served as the data collection method. For the research, three different individuals were interviewed, each representing a different staff group and a different industry. The results of the research are presented in connection with the theoretical part using the zipper model.</p> <p>Based on the research results, the implications of the new Working Hours Act on working life depended a lot on the industry and the nature of the work. For this reason, the advantages and disadvantages of the reforms were also seen differently. This is due in large part to the group of personnel in which the person works. With the new law, for workers whose working hours are averaged over a period the most significant reform was the provision for daily rest, for officials and clerical employees the remote work and limitation of consecutive night shifts, and lastly for entrepreneurs the maximum number of working hours. Although the reform of the Working Hours Act is targeted at the well-being of employees, many of the reforms were perceived to limit the meaningfulness of work and the freedom to choose the way they like to work.</p> <p>Since the purpose of the law is to increase the flexibility of work, not all of its regulations can be introduced in all industries or workplaces. For example, remote work, flexible working and flexible working hours are impossible to introduce for workers whose work is tied to the workplace and at a certain time of day. The work conducted by officials and clerical employees, on the other hand, is not explicitly tied to place and time. In this regard, their tasks at work can be performed anywhere and more flexibly during the day. As a result, they will have more opportunities to take advantage of the job flexibility offered by the new Working Hours Act. In conclusion, based on the study, it can be stated that the new Working Hours Act was felt to yield more benefits to officials and clerical employees than to other employees and skilled workers.</p>	
<p>Keywords Working Hours Act, amendments of the law, qualitative research</p>	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	5
2	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	6
2.1	Haastattelut.....	7
2.2	Aineiston käsittely	7
3	TYÖAIKALAKI.....	9
3.1	Uuden työaikalain uudistamisen tausta	9
3.2	Keskeisimmät uudistukset työaikalaisissa	9
3.2.1	Soveltamisala.....	9
3.2.2	Työaika ja varallaolo.....	10
3.2.3	Säännöllinen työaika	11
3.2.4	Liukuva työaika	14
3.2.5	Joustotyöaika.....	15
3.2.6	Työaikapankki.....	16
3.2.7	Lyhennetty työaika	18
3.2.8	Lisä-, yli- ja sunnuntaityö.....	18
3.2.9	Lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaaminen	20
3.2.10	Työajan enimmäismäärä.....	20
3.2.11	Lepoajat	21
4	YHTEENVETO JA POHDINTA	24
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	28
	LIITE 1: TEEMAAHAASTATTELUN RUNKO.....	30

1 JOHDANTO

Uusi työaikalaki (2019/872) tuli voimaan 1.1.2020 ja se korvasi edellisen työaikalain vuodelta 1996. Viimeisten kahden vuosikymmenen aikana työelämä on muuttunut paljon. Työnteko ei ole enää kailta osin sidottuna tiettyyn paikkaan ja aikaan. Tällaisissa työtehtävissä korostetaan enemmän saavutettuja tuloksia kuin työhön käytettyä aikaa. Tämä johti siihen, että työn tekoon tarvittiin lisää joustomahdollisuuksia. Työaikalain ajantasaistamisen tavoitteena onkin vastata paremmin elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia. Uudistuksilla pyritään varmistamaan joustavat työaikajärjestelyt erilaisten yritysten ja työnantajayhteisöjen tarpeisiin. Lisäksi uudella työaikalalla halutaan helpottaa työntekijöiden työn ja yksityiselämän yhteensovittamista.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää uuden työaikalain keskeisimmät uudistukset ja niiden tuomia muutoksia työelämässä. Tavoitteena on tutkia mitkä näistä uudistuksista näkyvät selvimmän työelämässä eri henkilöstöryhmissä eri toimialoilla ja miten nämä uudistukset ovat muuttaneet työntekoa. Lisäksi halutaan tutkia mitä hyötyjä ja haittoja nämä uudistukset ovat tuoneet työelämään.

Opinnäytetyöllä ei ole toimeksiantajaa. Aiheen valinta perustuu tekijän henkilökohtaiseen kiinnostukseen. Työaikalain tuntemus koetaan yhteiskunnallisesti tärkeäksi. Lisäksi työaikalakiin perehtyminen on työelämän kannalta tärkeää. Vaikka uuden työaikalain voimaantulosta on kulunut vain vähän aikaa, on se aiheuttanut paljon keskustelua puolesta ja vastaan. Uudistusten vaikutuksista työelämään on kirjoitettu paljon varsinkin eri ammattiliittojen toimesta. Tämän takia haluttiin tehdä laadullinen haastattelututkimus uuden työaikalain keskeisimpien uudistusten vaikutuksista työelämässä.

Opinnäytetyön pohjana toimii teoriaosuus. Teoriaosuus painottuu työaikalain keskeisimpiin uudistuksiin eli mitä uutta työaikalakiin on tullut tai miten sen säännökset ovat muuttuneet vanhaan työaikalakiin verrattuna. Tutkimus toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Aineistokeruumenetelmänä toimii teemahaastattelut. Tutkimusta varten haastatellaan kolmea eri henkilöä. Heistä jokainen edustaa eri henkilöstöryhmää ja eri toimialaa. Haastatteluissa käytetään kolmea pääteemaa: haastateltavan taustatiedot, työaikalain keskeisimmät uudistukset ja mitkä niistä ovat vaikuttaneet haastateltavien työhön sekä miten ne ovat vaikuttaneet haastateltavien työhön, mitä muutoksia ne ovat tuoneet ja mitä hyötyjä ja haittoja uudistuksista on ollut haastateltavien työhön. Teemahaastatteluista saatu aineisto esitetään teoriaosuuden yhteydessä vetoketjumallia käyttäen.

2 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän opinnäytetyön tutkimus on laadullinen eli kvalitatiivinen. Tarkoituksena on selvittää uuden työaikalain keskeisimmät uudistukset ja näiden uudistusten tuomia muutoksia työelämässä. Tavoitteena on tutkia mitkä näistä uudistuksista näkyvät selvimmin työelämässä eri henkilöstöryhmissä eri toimialoilla ja miten nämä uudistukset ovat muuttaneet työntekoa. Lisäksi halutaan tutkia mitä hyötyjä ja haittoja nämä uudistukset ovat tuoneet työelämään.

Yksi laadullisen tutkimuksen keskeisistä tunnuspiirteistä on todellisuuden korostaminen ja tiedon subjektiivisuus. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuskohdetta lähestytään sen luonnollisissa olosuhteissa. Siinä keskitytään tarkastelemaan yksittäisiä tapauksia, ja olennaista on tutkimukseen osallistuvien ihmisten näkökulma. Laadullinen tutkimus perustuu ihmisten subjektiivisten kokemusten ja näkemysten tarkasteluun. (Puusa & Juuti 2020, 56, 73.) Laadullinen tutkimus pyrkii siis ymmärtämään tutkimuskohteena olevia ilmiöitä tutkittavien näkökulmasta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 131).

Aineistonkeruumenetelmänä tutkimuksessa käytetään haastattelua sen joustavuuden takia. Haastattelussa ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa ja sen avulla voidaan hankkia tietoa itse tilanteesta sekä saada esiin vastausten taustalla olevia motiiveja. Haastattelun etuna on se, että haasteltava on tutkimustilanteessa subjektina ja haastateltavalla on mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti (Hirsjärvi & Hurme 2015, 34–35.) Kanasen (2015, 143) mukaan haastattelu aineistonkeruumenetelmänä toimii varsinkin silloin, kun tutkitaan tutkimushetken ilmiötä ja kun ilmiötä ei tunneta riittävän tarkasti, jolloin siihen liittyviä yksityiskohtaisia kysymyksiä ei voida esittää.

Haastattelutyyppiksi valitaan teemahaastattelu, joka on strukturoimaton haastattelu. Siinä haastattelun aihepiirit eli teema-alueet ovat etukäteen mietitty, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuu. Teemahaastattelussa voi tarvittaessa esittää tarkentavia jatkokysymyksiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 208.) Teemahaastattelua voidaankin pitää enemmän keskustelunomaisena tilanteena, jossa teemoista ja alateemoista pyritään keskustelemaan melko vapaasti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Näin ollen tutkittavasta ilmiöstä saadaan keskustelemalla teemojen avulla syvällistä tietoa ja saadaan oikeampi kuva ilmiöstä (Kananen 2015, 144).

Teemahaastattelu edellyttää aihepiiriin perehtymistä ja haastateltavien tilanteen tuntemista. Näiden avulla haastattelu voidaan kohdentaa juuri tiettyihin teemoihin. Haastattelun teemat valitaan tutkittavaan aiheeseen perehtymisen pohjalta. Tarkkaan harkittujen teemojen lisäksi myös haastateltavien valinta on varsin tärkeää. Haastateltaviksi tulisi valita sellaisia ihmisiä, joilta arvellaan saatavan aineistoa tutkimuskohteena olevasta asiasta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.)

Teemahaastattelu mahdollistaa tässä tutkimuksessa paremmin sen, että eri teemoja voidaan käsitellä eri haastateltavien kanssa laajemmin kuin toisten, koska kaikki lain uudistukset eivät koske heitä kaikkia. Tämänkin takia valitaan juurikin teemahaastattelu. Haastatteluissa käytetään kolmea pääteemaa. Teemoja ovat taustatiedot, työaikalain keskeisimmät uudistukset ja työaikalain uudistusten vaikutukset työelämässä. Teemahaastattelu toteutetaan yksilöhaastatteluna, koska halutaan vertailla näiden uudistusten tuomia muutoksia ja saada erilaisia näkökulmia eri henkilöstöryhmissä sekä

eri toimialoilla työskenteleviltä henkilöiltä. Lisäksi halutaan selvittää haastateltavien kokemia työaikalain uudistusten tuomia hyötyjä ja haittoja omassa työssään.

Opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen kirjoittamiseen käytetään olemassa olevaa kirjallista aineistoa. Lähdeaineistona toimii uusi työaikalaki, hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaksi, työ- ja elinkeinoministeriön julkaisut, uutta työaikalakia koskeva kirjallisuus sekä muu internetistä löytyvä aiheeseen liittyvä aineisto. Aihepiiriin tutustuminen on erittäin tärkeää. Huolellisen perehtymisen avulla pystytään valitsemaan haastattelun teemat ja haastateltavat.

2.1 Haastattelut

Haastattelut toteutettiin kesä-heinäkuussa 2020. Haastateltaviksi haluttiin henkilöitä eri henkilöstöryhmistä ja toimialoilta, jotta uudistusten tuomia muutoksia voitaisiin hyvin vertailla. Heidät valittiin sen perusteella, että heillä tiedettiin olevan kokemusta uuden työaikalain uudistusten tuomista muutoksista omilla työpaikoillaan. Haasteltaviin oltiin yhteydessä puhelimitse tai viestitse. Haastateltaviksi valikoitui kolme henkilöä, joista jokainen edusti eri henkilöstöryhmää ja toimialaa.

Haastateltavista käytetään opinnäytetyössä nimityksiä Henkilö A, B ja C. Henkilö A on työntekijänä sosiaali- ja terveysalalla, henkilö B työskentelee toimihenkilönä yrityksessä, jonka päätoimialana on kiinteistöpalvelut ja henkilö C on toimitusjohtaja/yrityksen johtaja päätoimialanaan rakentaminen. Henkilön A ja B osalta haastattelun näkökulma oli heidän omissa kokemuksissaan. Henkilö C:n haastattelussa näkökulmana oli se, että hän on työnantaja, eli miten hän kokee uuden työaikalain työnantajan näkökulmasta.

Haastatteluista kaksi toteutettiin kasvotusten ja yksi etäyhteyksien kautta. Kaikki haastattelut nauhoitettiin. Yksityisyydensuojan varmistamiseksi haastattelut anonymisoitiin ja vastaukset käsiteltiin niin, että haastateltavaa tai hänen yritystään/organisaatiotaan ei tunnistettaisi vastauksista. Haastattelujen aluksi selvitettiin haastateltavien ammattinimike ja henkilöstöryhmä sekä yrityksen toimiala. Toiseksi selvitettiin mitkä työaikalain uudistuksista ovat vaikuttaneet haastateltavien työhön ja lopuksi se, miten ne ovat vaikuttaneet haastateltavien työhön, mitä muutoksia ne ovat tuoneet ja mitä hyötyjä ja haittoja uudistuksista on ollut haastateltavien työhön.

2.2 Aineiston käsittely

Haastattelun jälkeen nauhoitettu aineisto litteroitiin eli muutettiin se tekstimuotoon. Litteroidusta aineistosta on helppo siirtää suorat sitaatit opinnäytetyöhön. (Kesänen 2020, 5.) Litterointitapana käytettiin peruslitterointia, koska haluttiin analysoida vain puheen asiasisältö. Peruslitteroinnissa puhe litteroidaan sanatarkasti, mutta siitä jätetään pois täytesanat, toistot, keskenjäävät tavut ja äännähdykset. Lisäksi puhe, joka ei kuulu aiheeseen jätetään litteroimatta. (Tietoarkisto.)

Haastatteluista saatu aineisto teemoiteltiin litteroinnin jälkeen. Teemoittelun tavoitteena on nostaa esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja eli aineistosta pyritään löytämään ja erottelamaan tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet. (Kesänen 2020, 8). Teemoittelu on luonteva etenemistapa teemahaastatteluaineiston analysoimisessa. Teemat, joista haastateltavien kanssa on keskusteltu, löytyvät yleensä kaikista haastatteluista, kuitenkin vaihtelevassa määrin ja eri tavoin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006.) Tässä tutkimuksessa haastateltavien vastaukset järjestettiin niin,

että jokaisen teeman alle sijoitettiin heidän vastauksensa kyseisestä asiasta. Haastattelun teemat olivat taustatiedot, uuden työaikalain keskeisimmät uudistukset ja työaikalain uudistusten vaikutukset työelämässä. Lopuksi aineisto pilkottiin teoreettisen viitekehyksen mukaisiin teemoihin, jotta sitaattit oli helppo sijoittaa tekstin joukkoon. Tässä vaiheessa aineistosta karsittiin pois kaikki tutkimuksen kannalta epäolennainen. Laadullisen tutkimuksen tulokset esitetään teoriaosuuden yhteydessä vetoketjumallia käyttäen.

3 TYÖAIKALAKI

Työajasta säädetään työaikalaisissa, joka on yleislaki. Lain tavoitteena on turvata työ- ja virkasuhteessa työskenteleville asianmukainen työaikasuoja eli säätää enimmäistyöajoista ja vähimmäislepoajoista. Eri alojen työehtosopimukset (TES) määrittelevät omia lisäyksiään työaikaan, joten niillä voidaan sopia toisin useimmista työaikalain pykälistä. (Äimälä, Nyysölä & Åström 2020, luku 12.)

3.1 Uuden työaikalain uudistamisen tausta

Uusi työaikalaki tuli voimaan 1.1.2020 ja se korvaa edellisen työaikalain vuodelta 1996. Hallituksen esityksen 158/2018 taustalla on työelämän muuttuminen viimeisten kahden vuosikymmenen aikana. Tavoitteena on työaikalain ajantasaistaminen vastaamaan paremmin elinkeinorakenteen ja työn tekemisen tavoissa tapahtuneita muutoksia. Uudella työaikalalla halutaan helpottaa työntekijän mahdollisuuksia yhdistää työ ja yksityiselämä. Lisäksi haluttiin tehdä työaikadirektiivistä ja muista kansainvälisistä reunaehdoista johtuvia tarkistuksia. Euroopan parlamentin ja neuvoston antama direktiivi tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista (2003/88/EY) tuli voimaan 2003. Tällä työaikadirektiivillä haluttiin vahvistaa turvallisuutta ja terveyttä koskevat vähimmäisvaatimukset työajan järjestämisestä varten. Direktiivin keskeisiä säännöksiä ovat vuorokautinen ja viikoittainen vähimmäislepoaika, vuosiloma, tauot ja viikoittainen enimmäistyöaika. Direktiivi koskee edelleen myös yötyöhön, vuorotyöhön ja työaikajärjestelyihin liittyviä säännöksiä. (HE 158/2018, 1–5.)

3.2 Keskeisimmät uudistukset työaikalaisissa

Keskeinen rakenteellinen uudistus uudessa laissa on joustotyöaikaa koskeva työaikamalli. Muita merkittävimpiä uudistuksia ovat työaikapankki ja etätöiden tuominen soveltamisalan piiriin. Lisäksi tuli muutoksia varallaoloon, säännölliseen työaikaan, liukuvaan työaikaan, lisä-, yli- ja sunnuntaityön tekoon ja korvaamiseen, vuorokausilepoon ja ylitöiden seurannasta siirryttiin työajan enimmäismäärän seurantaan.

3.2.1 Soveltamisala

Työaikalakia sovelletaan sekä työ- että virkasuhteen perusteella tehtävään työhön, jollei toisin säädetä (Työaikalaki 2019/872, 1§). Lisäksi työaikalakia koskevia säännöksiä on: nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993), merityöaikalaisissa (296/1976) sekä työajasta kotimaan liikenteen aluksissa annetussa laissa (248/1982) sekä EU:n tieliikenteen ajo- ja lepoaikoja koskevassa asetuksessa. (Äimälä ym. 2020, luku 12). Uudessa laissa on otettu paremmin huomioon se, että työtä tehdään yhä enemmän ajasta ja paikasta riippumattomasti. Merkittävänä muutoksena uudessa laissa onkin se, että kotona tehtävä työ ja ns. etätö kuului soveltamisalan piiriin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Työaikalain 2§:ssä on lueteltu poikkeukset soveltamisalasta. Säännöksen perusrakenne on muuttunut uuden lain myötä ja käsitteenä työaika-autonomia on tullut lakiin uutena. Käsitteellä viitataan työaikadirektiivin 17 artiklan 1 kohtaan, jossa annetaan Euroopan unionin jäsenvaltioille mahdollisuus poiketa direktiivin vaatimuksista. Tällöin työntekijällä, jonka työaika ei ennalta määritellä eikä työajan käyttöä valvota ja joka siten voi itse päättää työajoistaan on työaika-autonomia. Työaika-

autonomiaa arvioitaessa otetaan huomioon työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa työaikansa pituuteen ja sijoitteluun. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät siis henkilöt, joilla on työaika-autonomia. (Lehto & Engblom 2019, 37; Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.) Lakia ei siis sovelleta, kun kyse on:

- työstä, jonka tehtävien ja työntekijän aseman perusteella pidetään yrityksen, yhteisön tai säätiön tai sen itsenäisen osan johtamisena tai tällaiseen johtamistehtävään rinnastettavana itsenäisenä tehtävänä
- työntekijästä, joka suorittaa uskonnollisia toimituksia tai tekee töitä perheenjäsenelleen
- työstä, jonka toiminnan erityispiirteiden takia tehdään sellaisissa olosuhteissa, ettei voi katsoa työnantajan valvovan siihen käytettävän ajan järjestelyjä
- työstä valtion virkamiehenä tuomioistuimen jäsenenä tai esittelijänä, käräjäviskaalina, käräjänotaarina, julkisena oikeusavustajana, syyttäjänä, ulosottomiehenä, haastemiehenä tai ulkomaanedustuksessa
- työstä Suomen pankin virkamiehenä, jonka pankkivaltuusto on määrännyt lain ulkopuolelle.

Lain soveltamisalan ulkopuolelle jäävät lisäksi opetus- ja tutkimushenkilöstö, metsä-, metsänparannus- tai uittotyötä tekevät sekä Rajavartiolaitoksen henkilöstö ja luotsaustyötä tekevät työntekijät. Edellytyksenä tällä on, että heidän työajoistaan on sovittu työ- ja virkaehtosopimuksessa. Lisäksi voittoa tavoittelemattomassa yhteisössä työskentelevä työntekijä ei kuulu lain soveltamisalan piiriin, kun hän osallistuu tapahtuma-, kilpailu- tai leiritoimintaan ja jonka lepoajoista ja enimmäistyöajasta on sovittu valtakunnallisella työehtosopimuksella. (Työaikalaki 2019/872, 2§.)

3.2.2 Työaika ja varallaolo

Työaikalain 3 §:n mukaan työaika on työhön käytetty aika ja aika, jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Tämä säännös on pakottava, eikä siitä voida poiketa työntekijän vahingoksi työsopimuksella tai valtakunnallisella työehtosopimuksella. Työajaksi luettavan ajan ja vapaa-ajan välinen rajanveto on tärkeää, koska se vaikuttaa lisä- ja ylityön muodostumiseen ja korvauksiin sekä työajan enimmäismäärän ja lepoaikojen vähimmäismäärän toteutumiseen. (Työaikalaki 2019/872, 3§; Hietala, Kaivanto & Schön 2020, 64.)

Niin kuin vanhassakin työaikalaisissa, ei uudessakaan laissa matkustamiseen käytettyä aikaa lueta työajaksi, ellei sitä pidetä työsuorituksena. Uutena asiana työaikalaisissa on viittaus, jonka mukaan työnantajalla on velvollisuus ehkäistä työajan ulkopuolella tapahtuvaan matkustamiseen liittyvää liiallista rasitusta. Tämä työnantajan velvollisuus perustuu työturvallisuuslakiin (738/2002) ja erityisesti 10 §:n (työn vaarojen arvioiminen ja selvittäminen), 13 §:n (työn suunnittelu ja mitoitus) ja 25 §:n (työn kuormitustekijöiden välttäminen ja vähentäminen) säännöksiin. (Työaikalaki 2019/872, 3§; Antola 2019, 17.)

Kumotun työaikalain 2 §:n 3 kohdan mukaan työntekijän kotonaan tekemä työ tai muutoin sellaisissa oloissa tehtävä työ, jota ei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa, ei kuulunut työaikalain soveltamisalan piiriin (Työaikalaki 1996/605, 2§). Uuden lain myötä haluttiinkin kiinnittää huomiota siihen, että työaikalain soveltuminen ei riipu työskentelypaikasta, joten sana ”työpaikka” on korvattu. Tämä sen takia, koska työn tekemistä voidaan nykyisin valvoa teknologian kehityksen myötä myös muualla kuin työnantajan varsinaisella toimipaikalla. Työntekopaikalla tarkoitetaan siis paikkaa,

jossa työntekijä suorittaa työnantajan määräämiä tehtäviä eli se voi olla varsinaisen työpaikan lisäksi mikä tahansa muu paikka. Työajan määritelmä ei ole siis enää paikkasidonnainen. Enää ei ole perustetta asettaa kotona tai muualla työpaikan ulkopuolella tehtävää työtä eli etätöitä eri asemaan työpaikalla tehtävään työhön verrattuna. Kaikki etätöypäivinä tehdyt työtunnit tulee kirjata työajan seurantajärjestelmään. Etätöissä voi olla lakiin tai työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika tai työntekijän ja työnantajan sopima työaika eli esimerkiksi liukuva työaika, joustotyöaika tai lyhennetty työaika. Uudessa laissa etätö on tuotu selvemmin lain soveltamisalan piiriin. Kuitenkin etätöitä on käytetty joillakin työpaikoilla jo paljon ennen tätä. Tällöin etätöypäivinä tehdyt työtunnit on kirjattu, vaikkei niitä ole luettu työajaksi. (Antola 2019, 13–14; HE 158/2018, 35, 51; Työaikalaki 2019/872, 3§.)

Näin on ollut myös henkilö B:n työpaikalla, jossa etätöitä on tehty jo kauan ennen uutta työaikalakia. *”Meillä etätöitä on saanut tehdä niin, että yksi päivä viikossa tehdään etänä ja itse olen tehnyt sen kotona. Se on varsinkin itselle tosi tarpeellinen, kun työmatkaan menee päivässä paljon aikaa. Etätöypäivän työtuntien merkkäminen muuttui niin, että aiemmin ne merkattiin vaan exceliin ja annettiin esimiehelle, mutta nyt me kirjataan itsemme kellokorttisovelluksella töihin ja pois myös etätöypäivinä.”*

Varallaololla tarkoitetaan sitä, että työntekijän on oltava varallaolon aikana työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön. Kyse on eräänlaisesta hälytysvalmiudesta, jolloin työntekijä voi viettää vapaa-aikaansa haluamallaan tavalla, mutta hänet voidaan kutsua tarpeen vaatiessa työhön. Tällaisessa tilanteessa varallaoloaika ei lueta työaikaan. Varallaolo lasketaan työajaksi vain silloin kun työntekijän on oltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Edellä mainittu säännös tuli lakiin uutena. Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Työnantaja ja työntekijä sopivat varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Siitä voidaan sopia työsopimuksessa tai kutakin kertaa varten erikseen. Sopimuksesta täytyy tulla ilmi varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteet sekä varallaolon ehdot. Korvauksen määrää ei ole laissa säädetty vaan todettu vain, että korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset. (Työaikalaki 2019/872, 4§; Äimälä ym. 2020, luku 12.)

3.2.3 Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Työpäivät voidaan sijoittaa myös kuudelle päivälle, koska laki ei tunne viisipäiväistä työviikkoa. Viikoittainen työaika voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon tasoittumisjakson aikana. Tällöinkin on huomioitava, ettei vuorokautinen työaika saa ylittää kahdeksaa tuntia. Tämä rajoittaa joustavien työaikajärjestelyjen käyttöä huomattavasti, joten useat keskimääräiset työaikajärjestelyt perustuvat työehtosopimusten työaikamääräyksiin. (Työaikalaki 2019/872, 5§; Äimälä ym. 2020, luku 12.)

Säännöllisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla voidaan sopia työnantajan ja työntekijän kesken, jollei työehtosopimus määrää toisin. Kirjallinen sopimus tehdään joko toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaisena. Tällöin viikoittainen työaika tulee tasoittua enintään 40 tunniksi

neljän kuukauden ajanjakson aikana. Viikoittainen työaika saa olla enintään 48 tuntia. (Työaikalaki 2019/872, 11§.)

Säännöllisen työajan järjestämistavaksi luetaan myös vuorotyö. Vuorotyössä vuorojen on vaihduttava säännöllisesti ja muututtava ennakolta sovituin ajanjaksoin. Kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika, katsotaan vuorojen vaihtuvan säännöllisesti. Vuorojen muuttuminen tarkoittaa puolestaan sitä, että työntekijän pitää tehdä eri vuoroja. Vuorotyötä teetetään tavallisesti kahdessa tai kolmessa vuorossa. Laissa ei ole vuorotyön käytölle työn laatua koskevia edellytyksiä, joten sitä voidaan käyttää kaiken laatuudessa työssä alasta riippumatta. Työnantajan oikeutta käyttää vuorotyötä voidaan kuitenkin rajoittaa työehtosopimuksilla. Tämä vuorotyön määritelmän täyttyminen on oleellista varsinkin silloin, kun työnantaja haluaa teettää yötyötä. Työaikalain mukaan vuorotyössä voidaan teettää yötyötä siitä riippumatta, mistä työstä on kyse. (Työaikalaki 2019/872, 6§; Äimälä ym. 2020, luku 12.)

Jaksotyö tekee poikkeuksen säännölliseen työaikaan. Siinä työaika järjestetään jaksoissa: työaika on kolmen viikon pituisena ajanjaksona enintään 120 tuntia ja kahden viikon pituisena ajanjaksona 80 tuntia. Säännöllinen työaika saadaan järjestää työn tarkoituksenmukaiseksi järjestämiseksi tai työntekijälle epätarkoituksenmukaisten työvuorojen välttämiseksi myös niin, että se kahden toisiaan seuraavan kolmen viikon ajanjaksona tai kolmen toisiaan seuraavan kahden viikon ajanjaksona enintään on 240 tuntia. Tällöinkään se ei saa ylittää kolmen viikon ajanjaksona 128 tuntia eikä 88 tuntia kahden viikon ajanjakson aikana. (Työaikalaki 2019/872, 7§.)

Laissa säädetään missä töissä jaksotyötä voi käyttää. Uudessa laissa nämä jaksotyöalat on määritelty yleisemmällä tasolla. Tämän luettelon tarkoitus on vastata muuttuneen työelämän tarpeita ja ratkaisevaa onkin minkälaisesta työstä tai toiminnasta on kyse. Siinä mainitut työt ovat sellaisia, joissa toimintojen jatkuvuuden kannalta on tehtävä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa tai ainakin suurimman osan vuorokaudesta. Työaikalain 7§:ssa on lueteltu alat, joissa säännöllinen työaika saadaan järjestää jaksotyönä:

- turvallisuus-, vartiointi-, valvonta- ja liikenteen ohjaustehtävissä, pelastustoimen tehtävissä sekä vankeinhoidossa;
- lehdistö- sekä toimituksellisessa radio- ja televisiotyössä ja näihin rinnastuvan verkkosisällön tuottamisessa ja lähettämisessä, elokuvatuotannossa sekä postipalveluissa ja yötyötä edellyttävissä tietoliikennepalveluissa;
- yötyötä edellyttävissä muissa varhaiskasvatuspalveluissa, varhaiskasvatuslaissa (540/2018) tarkoitettussa perhepäivähoidossa sekä pääosan vuorokaudesta toimivissa sosiaali-, terveys- ja eläinlääkäripalveluissa;
- henkilö- ja tavarankuljetuksissa sekä aluksen ja rautatievaunun lastaus- ja purkaustehtävissä;
- maastossa tehtävässä koneellisessa metsä-, metsänparannus- ja puutavaran lähikuljetustyössä;
- meijeritoiminnassa;
- majoitus-, ravitsemis- ja kulttuuripalveluissa ja leiritoiminnassa sekä

- em. tehtävien ja toimintojen käynnissä pitämiseksi välttämättömissä tukitoiminnoissa. (Työaikalaki 2019/872, 7§; Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Kello 23:n ja 6:n välisenä aikana tehtävä työ on yötyötä. Tästä voidaan poiketa valtakunnallisella työehtosopimuksella työaikadirektiivin (2003/88/EY) sallimissa rajoissa. Tällöin yötyöksi määritetään seitsemän tunnin aika, johon on sisällytettävä klo 24:n ja 05:n välinen aika. Säännöllistä yötyötä saa teettää pääsääntöisesti vain työaikalain 8 §:n 2 momentissa säädetyissä tilanteissa, joita on yksinkertaistettu vanhasta työaikalasta:

- työssä, joka saadaan järjestää jaksotyöksi;
- vuorotyössä;
- huolto- ja korjaustyössä, joka on työnantajan säännöllisen toiminnan ylläpitämiseksi välttämätöntä;
- työssä, jota ei voi tehdä samanaikaisesti työpaikalla tehtävän säännöllisen työn kanssa;
- yleisten teiden, katujen, muiden liikenneväylien ja lentokenttien sekä liikennevälineiden kunnossapito- ja puhtaanapitotyössä;
- apteekissa;
- turvetyömailla turpeen nostokautena sekä sahalaitosten kuivaamoissa;
- työntekijän suostumuksella leipomossa; kello viiden ja kuuden välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita;
- työntekijän suostumuksella kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä, välittömästi kotieläinten poikimiseen ja sairauden hoitoon liittyvässä työssä sekä muussa sellaisessa maataloustyössä, jonka tekemistä ei sen luonteen vuoksi voida siirtää myöhemmäksi. (Ryhänen 2019, 5; Työaikalaki 2019/872, 8§.)

Uuden lain myötä tilapäinen yötyö on kuitenkin sallittua työn luonteesta riippumatta, vaikka työaikalain 8 §:n edellytykset eivät täytyisikään. Tällöin yötyön teettäminen on mahdollista tilanteessa, jossa työnantajan tavanomainen toiminta sijoittuu pääsääntöisesti päiväaikaan, mutta työnantajalle syntyy satunnainen tarve teettää yöaikana työtä. (Lehto & Engblom 2019, 121.)

Yötyötä koskeva toinen muutos työaikalaisissa on se, että säännöllistä yötyötä voi teettää jaksotyöaloilla riippumatta siitä onko työ järjestetty jaksotyöksi. Myös vuorotyössä yötyö on sallittua vuorojen määrästä riippumatta. Työ voidaan uuden lain mukaan järjestää esimerkiksi kahteen 12 tuntia kestävään vuoroon. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Kolmas yötyötä koskeva muutos verrattuna vanhaan työaikalakiin koskee peräkkäisten yövuorojen enimmäismäärän rajoittamista. Enimmäismäärää jaksotyössä ja vuorotyössä on laskettu seitsemästä viiteen yövuoroon. (Työaikalaki 2019/872, 8§; Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Yövuorojen enimmäismäärän laskeminen on nähty henkilö C:n yrityksessä hankalana varsinkin projektiluontoisissa töissä: *”meillä on esimerkiksi kauppakeskuspuolella toteutettu joitain projekteja missä on ollut iso saneeraus, mutta kauppakeskus on ollut kuitenkin koko ajan auki. Tällöin kauppakeskuksen aukioloaikojen ulkopuolella on pitänyt sitten tehdä ainakin osa niistä töistä ja aikataulut on aika tiukat niin sitten työtä olisi saatava tehdä paljon silloin yöaikaan ja sen pitää pyöriä seitsemän päivää viikossa.”*

Tästä säännöksestä voidaan kuitenkin poiketa työntekijän suostumuksella, jolloin työntekijän on annettava suostumuksensa kummankin lisävuoron osalta erikseen. Viimeisen yövuoron jälkeen työntekijälle on annettava vähintään 24 tunnin mittainen vapaa. Tällä peräkkäisten yövuorojen rajoittamisella on pyritty huomioimaan yötyöhön liittyvät terveys- ja turvallisuusriskit. (Työaikalaki 2019/872, 8§; Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Laissa on lisäksi oma säännöksensä yötyöstä erityisen vaarallisissa töissä. Työaikalain 8 §:n 6 momentin mukaan tällaisissa erityisen vaarallisissa tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavassa työssä työaika saa olla enintään kahdeksan tuntia sellaisen 24 tunnin aikana, jona työntekijä tekee yötyötä. Se milloin työtä pidetään erityisen vaarallisena tai ruumiillisesti tai henkisesti huomattavan rasittavana, annetaan tarkemmat säännökset valtioneuvoston asetuksella tai sovitaan työehtosopimuksessa. (Hietala ym. 2020, 106; Työaikalaki 2019/872, 8§.)

3.2.4 Liukuva työaika

Liukuvassa työajassa työntekijä voi itse päättää tietyissä rajoissa työaikansa sijoittelun ja taukojen ajankohdan. Työnantaja ja työntekijä sopivat liukuvasta työajasta joko toistaiseksi voimassa olevalla tai määräaikaisella sopimuksella. Sopimuksessa on sovittava ainakin yhdenjaksoisesta kiinteästä työajasta, työajan vuorokautisesta liukumaraajasta, lepoaikojen sijoittamisesta ja säännöllisen työajan ylitysten ja alitusten enimmäiskertymästä. Liukumat voidaan sijoittaa työpäivän alkuun, kiinteän työajan päättymisen jälkeen tai niin, että niitä käytetään päivän aluksi ja päivän päätteeksi. Työntekijällä on mahdollisuus myös sopia, että liukuma-ajat sijoitetaan niin, että työpäivä jaetaan kahteen osaan. Tällöin kiinteän osan ja myöhemmän työn välillä on keskeytys. Uudistusta perustellaan sillä, että tämä helpottaa työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhtensovittamisesta. (Työaikalaki 2019/872, 12§; Ryhänen 2019, 18–19.)

”Siellä on ollut työntekijällä aika suuret vapaudet se suhteen, että mihin aikaan aloittaa ja mihin aikaan lopettaa. Pääasia on ollut se, että sovitut työt tulee aikataulussa tehtyä. Kun on sovittu, että nämä jutut tehdään ja työntekijät ovat urakatyössä huolehtineet siitä, että homma sujuu ja ovat saaneet itse aikatauluttaa oman työpäivänsä.” (Henkilö C.)

Henkilö B on kokenut liukuvan työajan erittäin toimivaksi omassa työssään: *”se on todella kätevä varsinkin näin perheellisenä, että työajassa on liukumaa. Voi sopia omia tai lapsen menoja joko aikaiseen aamuun, keskelle työpäivää tai iltapäivään ilman, että pitäisi kauheasti sumplia työaikoja tai korvalla niitä sitten toisena päivänä.”*

Liukuvan työajan säätelyyn ei uuden lain myötä tullut suuria muutoksia. Ainut muuttunut asia on liukumaraajat. Säännöllistä vuorokautista työaika voidaan lyhentää tai pidentää liukuma-ajoilla. Liukuma-aika saa olla enintään neljä tuntia vanhan lain kolmen tunnin sijaan. Viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana. Ylitysten enimmäiskertymä saa olla enintään 60 tuntia ja alitusten 20 tuntia seurantajakson päättyessä. Vanhassa laissa alitusten enimmäismäärää ei ollut säädetty. (Työaikalaki 2019/872, 12§; Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Henkilö B:lle alitusten enimmäiskertymän muutos aiheutti alkuvuodesta pientä päänvaivaa: *”mulla oli siellä liukumissa alitusta melkein 40 tuntia kikyjen ja joidenkin ylimääräisten vapaapäivien takia.*

Vuoden vaihteen jälkeen tuli sitten ilmoitus, että laki on muuttunut ja alitukset täytyy tehdä täsmäämään uusia liukumarajoja. Olihan se aikamoinen työ alkaa tekemään 20 tuntia takaisin, mutta nyt ollaan onneksi jo sallituissa rajoissa.”

Työaikasaldo voi olla 60 tuntia korkeampi seurantajakson aikana, mutta jakson päättyessä kertymän tulee olla sallitussa enimmäismäärässä. Työnantaja ei voi siis edellyttää työntekijältä kiinteään työajan ylittäviä tunteja seurantajakson loppupuolella. Jos työtä on teetettävä tuolloin, työnantajan on annettava määräys ylitöiden tekemiseen. (Kondelin & Peltomäki 2020, 84.) Työaikasaldoja voidaan vähentää tekemällä lyhyempiä työpäiviä tai pitämällä vapaapäiviä. Vapaa-aika on annettava kokonaisuudessaan työpäivinä työntekijän sitä pyytäessä. Valtakunnallisella työehtosopimuksella voidaan sopia toisin enimmäiskertymästä, neljän kuukauden tasoittumisjaksosta ja työaikasaldon ylitysten ja alitusten määrästä. (Työaikalaki 2019/872, 12§; Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

3.2.5 Joustotyöaika

Uuteen työaikalakiin on lisätty täysin uudenlainen työaikamuoto: joustotyö. Globalisaation myötä työaikakäytännöt ovat muuttaneet muotoaan, joten tarve tehdä ja teettää työtä eri vuorokaudenaikoina on lisääntynyt. Joustotyöaika sopii erityisesti asiantuntijatehtäviin ja tietotyöhön. Joustotyöaika ei ole kuitenkaan rajattu vain edellä mainittuihin työtehtäviin, vaan joustotyöajasta sopiminen on mahdollista kaikessa sellaisessa työssä, joka ei ole sidottu tiettyyn vuorokauden aikaan, viikonpäivään tai työntekopaikkaan ja tehtäviin. Tavallisesti tällaisessa työssä työntekijän johto- ja valvonta ei kohdistu työhön käytettyyn aikaan vaan enemmän saavutettuihin tuloksiin. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia joustotyöaika koskevista työaikaehdoista, jotka poikkeavat työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä. Joustotyössä vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itse päättää. Työajan tarkan sijoittelun sijaan työnantaja voi määritellä tehtävät ja niitä koskevat tavoitteet, mutta työntekijä saa itse pääosin päättää työn suorittamisen paikan ja ajankohdan. (Hietala ym. 2020, 122–123; Rimpinen 2019, 12–13; Työaikalaki 2019/872, 13§.)

Joustotyöajasta on tehtävä kirjallinen sopimus työntekijän ja työnantajan välillä, joka voidaan irtisanoa päättymään kuluvaan tasoittumisjaksoa seuraavan jakson lopussa. Sopimus voi samalla toimia työvuoroluettelona. Työaikalain 13§:n mukaan sopimuksessa on sovittava ainakin:

- päivistä, joille työntekijä saa sijoittaa työaika;
- viikkolevon sijoittamisesta;
- mahdollisesta kiinteästä työajasta, ei kuitenkaan sen sijoittumisesta kello 23:n ja 06:n väliselle ajalle;
- sovellettavasta työajasta joustotyöaika koskevan sopimuksen päättymisen jälkeen. (Työaikalaki 2019/872, 13§.)

Lähtökohtana joustotyöajassakin on, että työtä tehdään vain arkipäivisin, eikä lisä- ja ylitöiden teolle olisi enää tarvetta työajan joustavuuden vuoksi. Työtä voi kuitenkin tehdä myös useampana kuin viitenä päivänä viikossa, kunhan lakisääteisestä viikkolepoajasta pidetään kiinni. Toisaalta voidaan myös sopia nelipäiväisestä viikosta. Tärkeää on, että työnantaja seuraa viikoittaisen vapaan to-

teutumista työntekijän toimittamasta luettelosta säännöllisen työajan tunneista. Tarvittaessa työnantajan on puututtava työntekijän työajan sijoitteluun ja jopa viimekädessä irtisanoa joustotyötä koskeva sopimus. Sunnuntaityötä tehdään vain sovittaessa. Sunnuntaikorvauksen lähtökohtana on se, että onko työntekijällä mahdollisuus päättää itse sunnuntai työstään vai määrääkö työnantaja työskentelystä sunnuntaina. Jos työtä tehdään sunnuntaina työnantajan määräyksestä, tulee siitä maksa lain mukainen sunnuntaikorvaus työntekijälle. (Ryhänen 2019, 8.)

Koska puolet työajasta tulee olla sellaista, jonka sijoittelusta työntekijä itse päättää, voi toinen puoli kas olla kiinteää työaika. Kiinteä työaika tarkoittaa sitä, että työnantaja saa päättää siitä, missä ja milloin työ tehdään. Työntekijä voi esimerkiksi edellyttää työntekijän olevan läsnä viikkopalaverissa tai muissa vastaavissa työpaikan yhteisissä kokoontumisissa. Kiinteä työaika ei saa kuitenkaan sijoittua kello 24:n ja 06:n väliselle ajalle, koska joustotyöaika ei voida käyttää säännöllisen yötyön teettämiseen. Ei ole kuitenkaan kiellettyä työntekijän työskennellä oma-aloitteisesti 24:n ja 06:n välisenä aikana, mutta vuorokausilevon toteutumisesta on huolehdittava. (Rimpinen 2019, 38–40.)

Joustotyösopimuksessa täytyy lain mukaan sopia siitä työajasta, jota työsuhteessa noudatetaan siinä tapauksessa, että joustotyötä koskeva sopimus lakkaa olemasta voimassa. Kyseessä on käytännössä tilanne, jossa työnantaja tai työntekijä irtisano joustotyösopimuksen. Lähtökohtana on, että tässä tapauksessa palataan työsuhteen mukaiseen työaikaan, jos ei toisin ole sopimuksessa sovittu. (Rimpinen 2019, 40.)

Joustotyöaika noudattavan työntekijänkin keskimääräinen työaika saa olla enintään 40 tuntia neljän kuukauden tasoittumisjakson aikana. Se ei siis lisää työntekijän työaika, vaan mahdollistaa työajan vapaamman sijoittelun. Työntekijä voi siis halutessaan tehdä välillä pidempiä päiviä ja vastaavasti pitää pidempiä vapaajaksoja. Joustotyössäkin on otettava huomioon työaikalain vuorokausi- ja viikkolepoa sekä enimmäistyöaika koskevat säännökset. (Hietala ym. 2020, 124.)

Työntekijän on palkanmaksukausittain toimitettava työnantajalle luettelo säännöllisen työajan tunneistaan. Luettelosta on tultava ilmi viikoittainen työaika ja viikkolepo. Työnantaja kirjaa nämä työntekijän ilmoittamat tiedot työaikakirjanpitoon. (Työaikalaki 2019/872, 32§.)

3.2.6 Työaikapankki

Työaikapankkia koskeva säännös on myös laissa uusi, vaikka työehtosopimuksissa on jo pidempään ollut työaikapankkia koskevia määräyksiä. Uuden lain myötä työaikapankin käyttö laajenee kaikille työpaikoille ja kaikkiin töihin. Lakiin perustuva työaikapankki on edelleenkin vaihtoehtoinen niissä tilanteissa, joissa työnantaja sitovassa työehtosopimuksessa on työaikapankkimääräyksiä. Työaikapankki on järjestelmä, jonka avulla yhteensovitetaan työaika ja vapaa-aikaa. Työaikapankin avulla voidaan työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia säästää ja yhdistää toisiinsa. Työaikapankin tarkoituksena on edistää työntekijöiden työssä jaksamista sekä yritysten ja työyhteisöjen tuottavuutta ja kilpailukykyä. (Hietala ym. 2020, 129; Työaikalaki 2019/872, 14§.)

Henkilö A, jonka työpaikalla työaikapankki on ollut käytössä jo pidemmän aikaa, näkee siinä paljon hyötyjä: *”Vapaaehtoistahan se on, että haluaako siihen kuulua vai ei. Ja itse saa päättää mitkä lisät sinne laittaa. Esimerkiksi voi miettiä niin että ilta- ja lauantailisät on aika mitättömiä rahana niin*

ne on sama siirtää sitten työaikapankkiin. Sitten saa niitä saldovapaita pidettyä ja saa pidempiä vapaita itselle suunniteltua tai jos haluaa johonkin kohtaan enemmän vapaata niin niitä voi sitten käyttää. Ylimääräisillä vapailta saa sitten vähän enemmän vapaata.”

Työaikapankin käyttöön otosta sopivat kirjallisesti työnantaja ja luottamusmies tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja tai henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä. Jos sopimuksen on tehnyt työntekijän edustaja, sitoo sopimus niitä työntekijöitä, joita edustajan katsotaan edustavan. Sopimuksessa on sovittava ainakin:

- mitä eriä työaikapankkiin voidaan siirtää
- säästämisrajoista
- työaikapankin lakkaamisesta ja lakkaamishetkellä työaikapankissa olevien erien korvaamisesta
- vapaan käyttämisen periaatteista ja menettelytavoista, joilla työaikapankkiin säästettyä aikaa pidetään vapaana. (Työaikalaki 2019/ 872, 14§.)

Työaikalain 14§:n 3 momentissa on määritelty mitä työaikapankkiin voi siirtää. Työnantaja voi siirtää työntekijän suostumuksella työaikapankkiin lisä- ja ylityötunteja, liukuvaan työaikajärjestelmään kertyneitä työtunteja enintään 60 tuntia neljän kuukauden seurantajakson aikana ja lakiin tai sopimukseen perustuvia rahamääräisiä etuuksia. Nämä edellä mainitut etuudet voivat olla esimerkiksi lisä- ja ylityöstä maksettavia korvauksia, sunnuntaityön korotusosia, korvausta viikkolevon saamatta jäämisestä, työajan lyhennysrahaa tai lomarahaa. (Työaikalaki 2019/872, 14§.)

”Tällä hetkellä säästän sinne pelkät iltavuorolisät, koska siellä saa olla vain tietty määrä niitä tunteja niin niitä tunteja meni aiemmin vähän liikaa sinne, kun siirsin sinne myös lauantailisät.” (Henkilö A.)

Kun edellä mainittuja eriä siirretään työaikapankkiin niiden lakiin tai sopimukseen perustuvat ehdot korvautuvat työaikapankkijärjestelmän ehdoilla. Säännölliseltä työajalta maksettavaa palkkaa, kulu- korvauksia tai korvausluonteisia saatavia eikä rahamääräistä etuutta sen erääntyessä jo maksettavaksi ei voi siirtää työaikapankkiin. (Työaikalaki 2019/872, 14§; Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Työaikapankki koskee koko henkilöstöä tai henkilöstöryhmää eikä yksittäinen työntekijä voi jättäytyä sen ulkopuolelle, mutta työaikapankkiin säästäminen on työntekijälle vapaaehtoista (Hietala ym. 2020, 130–130).

Työantajan näkökulmasta työaikapankin vapaaehtoisuus nähtiin haasteena henkilö C:n yrityksessä: *”työaikapankista ajateltiin, että se on yksi mahdollisuus olemassa millä tavalla voidaan käyttää tätä etuutta työaikalakia mutta siinä on se haaste, että siinä se työntekijä on se pomo: haluaako hän käyttää sitä työaikapankkia.”*

Työaikapankkisopimuksesta riippuen työntekijä voi siirtää vain osan edusta työaikapankkiin ja ottaa osan rahana. Ennen työaikapankkiin siirtämistä rahamääräiset edut on muutettava työajaksi, koska työaikapankki toimii aikaperusteisesti. Muuntoperusteena toimii työntekijän talletushetkinen palkka. Säästetty työaikakertymä ei saa kasvaa yli 180 tuntia kalenterivuoden aikana eikä työaikapankin ko-

konaiskertymä saa ylittää kuuden kuukauden työaikaa vastaavaa määrää. Enimmäiskertymä laskeaan aika työntekijän todellisen työajan mukaisesti. (Työaikalaki 2019/872, 14§; Hietala ym. 2020, 133–134.)

Työaikapankkiin säästettyjä vapaita työntekijä on oikeutettu käyttämään kaksi viikkoa kalenterivuodessa. Jos työaikapankkiin on säästetty yli kymmenen viikon edestä vapaata, on työntekijä oikeutettu saamaan vuodessa vapaata vähintään viidesosa työaikapankin kertymästä. Työnantajan on annettava vapaa seuraavan kuuden kuukauden aikana työntekijän vaatimuksesta. Työntekijällä on oikeus vaatia vapaan sijasta korvaus rahana, jos työnantaja määrää vapaan ajankohdan. (Työaikalaki 2019/872, 14§.)

Yhtenä työaikapankin haitoista henkilö A mainitsi sen, että työntekijä voi harvoin heidän työpaikallaan päättää itse vapaiden sijoittelusta. *”Niistä saa niitä saldovapaita, mutta niitäkään ei saa sitten juuri koskaan pitää silloin kun itse haluaisi. Työnantaja määrää milloin pidetään, esimerkiksi jos lista on tiukka ja sinne yrität laittaa saldovapaita, että haluaisit jotain pitempiä vapaita ja jos ei ole tarpeeksi työntekijöitä niin silloin ei saa saldovapaita. Joistakin listoista työvuorontekijä voi sanoa, että nyt saa laittaa vapaita, että nyt on sellainen lista. Vielä parempi se olisi, jos vapaita saisi pitää vähän enemmän silloin kun itse haluaa.”*

3.2.7 Lyhennetty työaika

Lyhennetyistä työajasta säädetään työaikalain 15§:ssä. Jos työntekijä haluaa sosiaalisista tai terveydellisistä syistä tai siirtyäkseen osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle tehdä työtä säännöllistä työaikaa lyhyemmän ajan, työnantajan on pyrittävä järjestämään työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä. Lyhennetyt työajan osalta laki on pysynyt melko ennallaan, mutta lisäyksenä on tullut se, että työnantajan on perusteltava kieltäytyessään osa-aikatyön järjestämisestä. (Työaikalaki 2019/872, 15§; Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.) Säännöksen tavoitteena on varmistaa, että työpaikalla selvitetään mahdollisimman tarkkaan työajan lyhentämisen mahdollisuudet. Tällöin ratkaisu työajan lyhentämisestä on tehty oikeiden faktojen perusteella. Jos työnantajalla ei ole mahdollisuutta työajan lyhentämiseen, kieltäytyminen on perusteltava ja näin ollen perusteet tulevat työntekijän tietoon. (Lehto & Engblom 2019, 153.)

3.2.8 Lisä-, yli- ja sunnuntaityö

Lisä- ja ylitöitä koskevaa lain kohtaa on uudistettu edelliseen lakiin nähden. Lisä- ja ylityötä tehdään aina työnantajan aloitteesta, joten työntekijä ei voi päättää lisä- ja ylityön tekemisestä. Lisätyön tekemisestä sovitaan joko työ sopimuksessa tai työntekijä antaa suostumuksensa lisätyön tekemiseen kutakin kertaa varten erikseen. Ylityöstä ei voida sopia työ sopimuksessa vaan työntekijä antaa suostumuksensa joka kerta erikseen ennen ylityön teettämistä. Työntekijä voi myös antaa suostumuksensa kerralla lyhyehköä työvaihetta varten ja tällöin hänen on tiedettävä sen jakson pituus, jota varten suostumuksensa antoi. (Työaikalaki 2019/872, 16§–17§; Kondelin & Peltomäki 2020, 90–92.)

Lisätyötä on työvuoroluetteloön merkityn säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä, jos on sovittu 8 tuntia lyhyemmästä päivittäisestä työajasta tai 40 tuntia lyhyemmästä viikko-

työajasta. Kun työntekijä noudattaa yleistyöaikaa, vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja viikoittaista ylityötä työ, joka ylittää 40 tuntia viikossa olematta vuorokautista ylityötä. Jos käytössä on keskimääräinen säännöllinen työaika, vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään työvuoroluettelon merkityn säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi. Jos kuitenkin edellä mainitun keskimääräisen työajan on sovittu tasoittuvan alle 40 tuntiin viikossa, säännöllisen työajan lisäksi tehty työ on lisätyötä 40 viikkotuntiin saakka. (Työaikalaki 2019/872, 16§.)

Jaksotyössä syntyy vain jaksoylityötä, koska siinä ei ole vuorokautista tai viikoittaista enimmäistyöaikaa. Jaksoylityön syntyminen riippuu käytetyn jakson pituudesta ja ylityöhön lukeutuva aika voidaan selvittää vasta jaksojen päätyttyä. Kolmen viikon jaksossa ylityötä on 120 tuntia jakson aikana ylittävä työ ja kahden viikon jaksossa 80 tuntia. Lisätyötä jaksotyössä muodostuu, jos on sovittu jaksokohtaisen työajan olevan jaksotyön enimmäismäärää lyhyempi. Lisätyötä on siis, työ ylittää työvuoroluettelon säännölliseksi työajaksi merkityn työajan, mutta ei ylitä jaksotyön enimmäismääriä. (Työaikalaki 2019/872, 16§; Hietala ym. 2020, 120.)

Liukuvassa työajassa ylityöksi määritetään yleistyöajan tavoin työ, joka tehdään 8 tunnin lisäksi vuorokaudessa ja 40 tunnin lisäksi viikossa. Lisäyksenä uuteen lakiin tuli, että jos työnantajan määräämän työn seurauksena enimmäiskertymä ylittyy, on se ylityötä. Lisätyötä on säännöllisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ole ylityötä. (Työaikalaki 2019/872, 16§; Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Koska joustotyöaikaa koskeva säännös on uusi työaikalaisissa, tuli siihen liittyvät määräykset lisä- ja ylityöstä myös uutena. Siinä vuorokautista ylityötä on työ, joka ylittää kahdeksan tuntia vuorokaudessa. Viikoittaista ylityötä taas on työ, jota tehdään joustotyöaikaa koskevassa sopimuksessa sovittun viikoittaisen vapaan aikana ja joka ei ole vuorokautista ylityötä. Lisäksi viikoittaista ylityötä voi syntyä, jos työnantaja teettää ylityötä sellaisena päivänä, joka olisi joustotyöaikasopimuksen mukaan työntekijän vapaapäivä. Tämä johtuu siitä, että joustotyöaikasopimus korvaa työvuoroluettelon. Koska joustotyössä työntekijällä on oikeus laajalti määrätä oman työaikansa sijoittelusta, on ylityön muodostuminen lähtökohtaisesti poikkeuksellista. (Antola 2019, 63; Työaikalaki 2019/872, 16§.)

Vaihtelevasta työajasta puhutaan silloin, kun työntekijän työsopimuksessa ei ole kiinteää tuntimäärää. Työaika vaihtelee sovittun vähimmäis- ja enimmäismäärän välillä, jotka voivat olla esimerkiksi 0-40 tuntia viikossa tai 10-30 tuntia viikossa. Niin sanotussa nollatuntisopimuksessa työn vähimmäismääräksi on sovittu nolla tuntia. Lisäksi jos työntekijä tekee työtä vain tarvittaessa töihin kutsuttaessa, on silloinkin kyse vaihtelevan työajan järjestelystä. (Työsuojeluhallinto 2020.) Uutena säännöksenä tuli se, että työnantajalla on velvollisuus pyytää työntekijältä suostumus vähimmäistyöajan ylittävien tuntien merkitsemiseen työvuoroluettelon vaihtelevan työajan sopimuksissa. Tällöin säännöllistä työaikaa ovat suostumuksen perusteella työvuoroluettelon merkityt tunnit. Jos työtä on tarjottu vasta työvuoroluettelon antamisen jälkeen, ovat nämä tunnit lisätyötunteja ylityön alkamiseen saakka. (Työaikalaki 2019/872, 30§; Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Sunnuntaityötä ja kansallisena juhlapäivänä tehtävää työtä on työ, jota tehdään sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä. Sitä saadaan teettää vain, jos sitä tavan-

omaisesti laatunsa vuoksi tehdään mainittuina päivinä, jos siitä on sovittu työsopimuksessa tai työntekijä antaa suostumuksensa kutakin kertaa varten erikseen tai tietyksi määräajaksi. (Mattinen, Orlando & Parnila 2020, 162; Työaikalaki 2019/872, 17§.)

3.2.9 Lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaaminen

Lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä on maksettava lain määräämä korvaus. Lisäksi lisä- tai ylityöstä maksettava palkka on vaihdettavissa vapaaksi. Tältä osin lakiin ei tullut muutoksia. Uuden työaikalain mukaan myös sunnuntaityöstä maksettava korotusosa voidaan vaihtaa vapaaksi. Lisäksi voidaan sopia, että vapaa-aika siirretään työpaikalla käytössä olevaan työaikapankkiin tai yhdistetään vuosilomalaissa säädettyyn säästövapaaseen. (Työaikalaki 2019/872, 20§–21§; Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

3.2.10 Työajan enimmäismäärä

Työajan enimmäismäärän säätelyä on hieman myös muokattu uuteen työaikalakiin. Laissa on luovuttu ylitöiden enimmäismäärän säätelystä ja sen asemasta rajoitetaan kokonaistyöajan määrää. Muutos johtuu työaikadirektiivin säännöksistä. Kokonaistyöaika ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Vanhassa työaikalaisissa ylitöitä sai teettää enintään 138 tuntia neljän kuukauden jakson aikana, kalenterivuodessa kuitenkin enintään 250 tuntia. Tämän lisäksi saatiin sopia vielä enintään 80 lisäylityötunnista. Näin ollen enimmäistyöaika voisi olla nykyisen lain mukaan 2304 tuntia kun se vanhassa laissa oli 2250 tuntia vuodessa. (Antola 2019, 68–69; Työaikalaki 2019/872, 18§.)

Työajan enimmäismäärä koskee kaikkia työajan järjestämistapoja kuten jaksotyöaika, liukuvaa työaika ja joustotyöaika. Kokonaistyöaikaan luetaan kaikki tehdyt työtunnit eli säännöllinen työaika, lisä- ja ylityö, hätätyö ja aloittamis- ja lopettamistyönä tehdyt työtunnit. Työehtosopimuksella voidaan sopia pidemmästä jopa 12 kuukauden tasoittumisjaksosta. (Työaikalaki 2019/872, 34§; Äimälä ym. 2020, luku 12.)

Henkilö C kokee, että työajan enimmäismäärän seuranta ei tuo mitään hyötyjä: *”näin yrittäjän näkökulmasta on todettava, että pikkuisen närästää koko ajatus siitä. Kyllä minä ymmärrän oikein hyvin, että työntekijää ei saa pakottaa tai painostaa tekemään, täytyy olla vapaa-aikaa, mutta sitten jossain tilanteessa se, että työntekijällä itsellään se tahtotila ja tarve sille, että tekee enemmän töitä niin se minun mielestä mielenkiintoista, että se on rajattu tuohon 48 tuntiin ja se ei ole varsinaisesti sovittavissa oleva asia niin se vähän ihmetyttää.”*

Työajan enimmäismäärän seurantaan on annettu siirtymäsäännös, jonka mukaan siihen on siirryttävä viimeistään 1.1.2021. Tämän vuoden ajan työnantajalla on mahdollisuus noudattaa joko vanhan lain mukaista ylityöseurantaa tai halutessaan siirtyä uuden lain enimmäistyöajan seurantaan. Tällä siirtymäsäännöksellä halutaan antaa työnantajalle aikaa sopeuttaa työajan seurantajärjestelmät vastaamaan uuden työaikalain mukaisia vaatimuksia. (Työaikalaki 2019/872, 49§; Työsuojeluhallinto 2020.)

3.2.11 Lepoajat

Työntekijällä on oikeus vähintään tunnin mittaiseen taukoon työpäivän aikana, jolloin hän saa poistua työpaikaltaan. Tällöin puhutaan päivittäisestä tauosta. Vanhassa työaikalaisa tästä käytettiin termiä päivittäinen lepoaika, mutta uuden lain myötä se on korvattu termillä päivittäinen tauko. Tämä sen takia, koska se kuvaa paremmin taukoa, joka pidetään työvuoron kestäessä. Ehtona päivittäiselle tauolle on se, että työntekijän yhtäjaksoinen työaika on yli kuusi tuntia. Toisena ehtona on lisäksi se, että työntekijän työpaikalla olonsa ei ole työn jatkumisen kannalta välttämätöntä. Päivittäistä taukoa ei voida sijoittaa työpäivän alkuun tai loppuun. Jos työaika on yli 10 tuntia, on työntekijällä oikeus pitää enintään puolen tunnin tauko kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen. Vuoro- ja jaksotyössä työntekijälle on annettava vähintään puolen tunnin tauko tai tilaisuus aterioida työn aikana, jos työaika on yli kuusi tuntia. Muutoksena vanhaan työaikalakiin päivittäisen tauon sääntelyä on kevennetty. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä tauosta työehtosopimuksen sisällystyksellä riippumatta. Tällöinkin tauon pitää olla kuitenkin vähintään puolen tunnin pituinen. (Antola 2019, 80; Lehto & Engblom 2020, 203; Työaikalaki 2019/872, 24§.)

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika. Vuorokausilepoa koskevaan säännökseen tuli uuden lain myötä myös huomattava muutos. Myös jaksotyössä uuden lain myötä pääsääntönä on 11 tunnin yhtäjaksoinen vuorokausilepo. (Työaikalaki 2019/872, 25§.) Säännöksen tarkoituksena on rajoittaa ylipitkiä työpäiviä ja näin ollen ehkäistä työstä johtuvaa liiallista, terveydelle vaarallista rasittumista. Tämän säännöksen takia työpäivän pituus voi olla yleensä enintään 13 tuntia. (Antola 2019, 82–83).

Henkilö A kokee tämän lain uudistuksen isoimmaksi muutokseksi omalla työpaikallaan, jossa työtä tehdään jaksotyössä: *”työvuorosuunnitteluunhan se on eritoten vaikuttanut. Autonominen työvuorosuunnittelu meillä on eli itse suunnitellaan vuorot eli itse pitää koko ajan huomioida, että se jää se 11 tuntia siihen. Et voi normaalista iltavuorosta tulla siihen normaaliin aamuvuoroon enää ja sittenhän se tekee sitä, että jäät vapaille iltavuorosta ja tulet vapaalta aamuvuoroon eli vapaan osuus on lyhyempi kuin ennen. Paljon vaatii sellaista suunnittelua meiltä työntekijöiltä mutta myös työvuorosuunnittelijoilta sellaista sumplimista, että kaikille tulee se 11 tuntia lepo.”* Lisäksi henkilö A mainitsee muutoksen haittaavan työn jatkuvuuden toteutumista hänen työpaikallaan: *”jos on osastotyössä niin se on mukava jatkaa siitä aamulla mihin on iltavuorossa jäänytkin. Siinä toteutuu hoidon jatkuvuus. On helppo tulla yön jälkeen ja jatkaa siitä mihin jäätiin. Se helpottaa paljon omaa työtäkin. Se on potilaillekin mukavampi, kun on sama hoitaja, joka tietää ja tuntee sinun asiat.”*

Tämä lain muutos on aiheuttanut sen, että henkilö A:n työpaikalla on jouduttu miettimään uusia ratkaisuja, jotta lain vaatima lepoaika saadaan turvattua. *”Meillä on sellaisia lyhyitä iltoja, joista päästään kahdeksalta ja siitä voi tulla tavallisesti aamuun kello 7. Tai päästään yhdeksältä ja siitä voi tulla uuteen aamuvuoroon, joka alkaa kello 8. Ja meillä ollut pitkään välivuoro mistä pääsee myös kahdeksalta eli niistä voi hyvin tulla aamuun. Työvuorosuunnittelijat pyrkii suunnittelemaan niin, että jos työntekijällä on se lyhyt ilta tai välivuoro niin sitten sille laitettais automaattisesti aamuvuoro, jotta hän saa sen aamun ja jäädä siitä vapaalle. Pyritty siihen, että ei jäätä iltavuorosta vapaille.”*

Jaksotyössä vuorokausilepo saadaan lyhentää yhdeksään tuntiin työnjärjestelyihin liittyvistä syistä, mutta se ei saa olla säännönmukaista. Se voi tulla kysymykseen esimerkiksi vuorojen vaihtuessa.

Liukuvassa työajassa ja joustotyöajassa vuorokausilepo voidaan lyhentää seitsemään tuntiin. Lisäksi työaikalain 25 §:ssä on säädetty tilanteista, joissa vuorokausilepo voidaan lyhentää tilapäisesti jopa viiteen tuntiin. Tämä on mahdollista vain silloin kun työn järjestelyt tai toiminnan luonne sitä edellyttävät. (Antola 2019, 83–84; Työaikalaki 2019/872, 25§.)

Henkilö A kertoo, että heidänkin työpaikallaan poikkeuksia tehdään: *”aina se ei meilläkään se 11 tuntia toteudu, jos työvuorojen suunnittelija on joutunut laittamaan vuorot niin. Eli voi jäädä 10 tuntiin tai 10,5 tuntiin mutta pääsääntöisesti ne on ollut sitä 11 tuntia. Ja sitten jos työntekijät haluavat keskenään vaihtaa jotain vuoroja ja toisella ei sitten täyty se 11 tuntia, niin se on ihan ok ja sen saa vaihtaa. Esimerkiksi jos haluaisi aamuvuoron, josta jää vapaalle. Tai jos työnantaja pyytää vaihtamaan vuoroa niin silloin ei tarvitse jäädä sitä lepoaikaa.”*

Jos työvuorojen väliin jää lyhempi kuin 11 tunnin vuorokausilepo, työantajan on huolehdittava korvaavan lepoajan antamisesta esimerkiksi seuraavan vuorokausilevon yhteydessä, kuitenkin viimeistään 14 vuorokauden kuluessa. Tällöin korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena. Liukuvassa työajassa ja joustotyöajassa korvaavaa vuorokausilevon antamista ei tarvitse noudattaa, jos työntekijä on itse päättänyt vuorokausileponsa lyhentämisestä seitsemään tuntiin. Tämä korvaavaan lepoajan antamista koskeva säännös on pakottavaa eli siitä ei saa sopia toisintyösopimuksella tai työehtosopimuksella. Vanhaan lakiin verrattuna säännös korvaavasta lepoajasta on tiukentunut huomattavasti ja näin ollen se parantaa työntekijän työaikasuojaa. (Työaikalaki 2019/872, 25§; Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Vaikka henkilö A kokeekin lain muutoksin tuoneen paljon haittoja omaan työhönsä, myöntää hän olevan siinä varmasti hyötyjäkin. *”Kyllä se varmasti pidemmän päälle voi tulla niitä hyötyjä. Kaikki ovat olleet niin vastaan tätä, mutta kyllähän siinä on hyvä tarkoitus taustalla: jaksaminen ja työntekijän hyvinvointi. Ehkä se näkyy sitten pitkällä tähtäimellä se, että on lepoaikaa vuorojen välillä ja se että työvuorot on suunniteltu ergonomisesti. Johan tätä on useampi kuukausi menty ja kyllähän tähän on vähän jo tottunut. Ei se niin paha ole, jos iltavuorosta jää pitkille vapaalle.”*

Henkilö A kokee, että tässäkin asiassa pitäisi ottaa työntekijät yksilöinä huomioon: *”siinä on tietenkin hyvä tarkoitukselta jaksamisen kannalta mutta se pitäisi kuitenkin olla niin että jokainen, kun itse ne vuorot suunnitellaan, suunnittelee niin miten itse jaksaa parhaiten ja mikä sopii parhaiten itselle, koska ennen tätä lakimuutosta jotkut ovat suunnitelleet jo sitä ergonomista työaikaa eli esimerkiksi niin että eka on aamuvuorot sitten iltavuorot ja sitten jäät vapaalle. Osa haluaa kuitenkin tehdä niin että on ilta- ja aamuvuoro yhdistelmä, vaikka niistä ei välttämättä nautikaan. Mieluiten sen kuitenkin ottaa, että pääsee aamuvuorosta vapaalle. Se auttaa siihen, että saa vähän pitemmän vapaan, kun jää aamuvuorosta.”*

Viikkolevon sääntelyyn tuli uuden lain myötä vain pieni tarkennus. Viikkolevon antaminen ei ole enää kytketty kalenteriviikkoon vaan työaikadirektiivin mukaisesti jokaiseen seitsemän päivän jaksoon. Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran seitsemän päivän aikana vähintään 35 tunnin pituisen lepoajan. Se voidaan sijoittaa siten, että viikkolepojen välillä voi olla enimmillään 12 työpäivää. Esimerkiksi niin, että viikkolepo on ensimmäisen jakson alussa ja seuraava seitsemän työpäi-

vän jakson loppuun. Viikkolepo voidaan antaa myös keskimääräisenä, jolloin se on 35 tuntia 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Tällöin viikkolevon on oltava vähintään 24 yhdenjaksoista tuntia kunkin seitsemän päivän jakson aikana. (Työaikalaki 2019/872, 27§; Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

Työaikalaisissa on oma pykälänsä myös viikkolevosta poikkeamiselle, koska viikkolepoa ei ole aina mahdollista antaa työntekijälle. Sillä voidaan poiketa siis siitä, mitä 27 §:ssä säädetään. Poikkeaminen on mahdollista seuraavissa tapauksissa:

- jos työnantaja tarvitsee toimintansa ylläpitämiseksi työntekijää tilapäisesti työhön tämän lepoaikana
- jos työn tekninen laatu tai työn järjestelyyn liittyvät seikat eivät mahdollista joidenkin työntekijöiden vapauttamista työstä. (Työaikalaki 2019/872, 28§.)

Jos työntekijälle ei voida antaa täysimääräistä viikkolepoa, on se korvattava lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa saamatta jäänyttä lepoaikaa vastaavalla ajalla. Korvaava lepoaika on annettava mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään kolmen kuukauden kuluessa. Viikkolevon korvaaminen rahana on mahdollista vain työntekijän suostumuksella. (Antola 2019, 90; Työaikalaki 2019/872, 28§.)

4 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää uuden työaikalain keskeisimmät uudistukset ja tutkia niiden tuomia muutoksia työelämässä sekä uudistusten tuomia hyötyjä ja haittoja. Tutkimuskysymyksiin haettiin vastausta uudesta työaikalaista ja siihen liittyvästä muusta kirjallisuudesta/materiaalista. Lisäksi haastateltiin kolmea eri henkilöä, jotka edustivat eri henkilöstöryhmiä eri toimialoilla. Näin ollen saatiin monipuolisempi kuva siitä, miten uusi työaikalaki on vaikuttanut heidän työhönsä.

Työaikalain uudistamista ohjasi suuresti se, että elinkeinorakenne ja tavat työn tekemisessä ovat muuttuneet viimeisten kahden vuosikymmenen aikana. Lisäksi siihen vaikutti Euroopan Unionin laatima työaikadirektiivi. Työnteko ei ole enää kaikin osin tiettyyn paikkaan ja aikaan sidottua. Tällaisissa työtehtävissä korostetaan enemmän saavutettuja tuloksia kuin työhön käytettyä aikaa. Tämä johti siihen, että työn tekoon tarvittiin lisää joustomahdollisuuksia. Uudella työaikalailla haluttiin myös tuoda helpotusta työntekijöiden työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen.

Uuden lain merkittävimpiä uudistuksia on uudenlainen työaikamuoto: joustotyöaika. Joustotyöajan tarkoituksena on vastata erityisesti asiantuntija- ja tietotyön muuttuneisiin työajan jouston tarpeisiin. Joustotyössä vähintään puolet työajasta on sellaista, jonka sijoittelusta ja työntekopaikasta työntekijä voi itse päättää. Lisäksi etätöiden tuominen työaikalain soveltamisalan piiriin, uusi työaikapankkia koskeva säännös sekä liukuva työaika mahdollistavat työnteon joustavuuden.

Uudesta laista on poistettu paikkasidonnaisuus työnteolle. Nykypäivänä etätö on lisääntynyt merkittävästi ja tällä uudistuksella halutaan taata työntekijän työaikasuoja. Vaikka etätöitä on tehty ennen uutta lakiakin, ei sitä ole luettu aiemmin työajaksi. Työaikapankkia koskeva säännös tuli lakiin uutena, vaikka työehtosopimuksiin perustuvia työaikapankkeja on käytetty monissa yrityksissä jo ennen tätä. Työaikapankin tarkoituksena on edistää työntekijöiden työssä jaksamista sekä yritysten ja työyhteisöjen tuottavuutta ja kilpailukykyä. Liukuvan työajan liukumarajoihin tehtiin pieniä muutoksia. Niitä pidennettiin kolmesta tunnista neljään tuntiin. Lisäksi ylitysten enimmäiskertymä saa olla enintään 60 tuntia vanhan lain 40 tunnin sijaan ja alitusten 20 tuntia.

Uudessa työaikalaissa varallaoloaika pidetään työaikana vain silloin kun työntekijän on oltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä. Yötöiden osalta merkittävimpiä uudistuksia tuli peräkkäisten yövuorojen enimmäismäärän rajoittaminen. Vanhassa työaikalaissa saatiin työntekijällä teettää seitsemän peräkkäistä yövuoroa, mutta nykyisen lain mukaan määrä saa olla enintään viisi peräkkäistä yövuoroa. Tästä säännöksestä voidaan kuitenkin poiketa työntekijän suostumuksella. Tällä säännöksellä pyritään ottamaan paremmin huomioon yötyöhön liittyvät terveys- ja turvallisuusriskit. Lisäksi uusi laki sallii tilapäisen yötyön teettämisen, jolloin yötyön tekemisen mahdollisuudet lisääntyvät.

Nykyisen lain myötä on luovuttu ylitoiden enimmäismäärän sääntelystä ja sen asemasta rajoitetaankin työn enimmäismäärää. Kokonaistyöaika ei saa ylittää keskimäärin 48 tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Työajan enimmäismäärä koskee kaikkia työajan järjestämistapoja kuten jaksotyöaika, liukuvaa työaika ja joustotyöaika. Kokonaistyöaikaan luetaan kaikki tehdyt työtunnit eli säännöllinen työaika, lisä- ja ylityö, hätätyö ja aloittamis- ja lopettamistyönä tehdyt työtunnit. Työehtosopimuksella voidaan sopia pidemmästä jopa 12 kuukauden tasoittumisjaksosta.

Vuorokausilepoa koskevaan säännökseen tuli myös merkittäviä uudistuksia. Uuden lain myötä myös jaksotyössä pääsääntönä on 11 tunnin yhdenjaksoinen vuorokausilepo. Se voidaan kuitenkin lyhentää yhdeksään tuntiin, jos työn järjestelyt sitä vaativat. Tähän liittyen uudessa laissa on vanhaa lakia tiukempi säännös korvaavan lepoajan antamisesta. Jos työvuorojen väliin jää lyhempi kuin 11 tunnin vuorokausilepo, työntajan on huolehdittava korvaavan lepoajan antamisesta esimerkiksi seuraavan vuorokausilevon yhteydessä, kuitenkin viimeistään 14 vuorokauden kuluessa. Tällöin korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena.

Tutkimustulosten perusteella uuden työaikalain vaikutukset työelämässä riippuvat paljon toimialasta ja työn luonteesta. Tämän takia uudistusten tuomat hyödyt ja haitat nähdään myös eri tavoin. Tämä johtuu paljon henkilöstöryhmästä, jossa henkilö työskentelee. Tutkimusta varten tehdyssä taustatyössä törmättiin useasti siihen, että työntekijä ei edes tiennyt uuden työaikalain voimaantulosta tai lain uudistukset eivät häntä koskettaneet.

Opinnäytetyötä varten haastateltavat henkilöt edustivat kukin erilaista henkilöstöryhmää ja eri toimialaa. Näin ollen jokainen työaikalain uudistus ei koskettanut heitä kaikkia. Jaksotyötä tekeville uuden lain myötä merkittävimmäksi uudistukseksi omalla työpaikallaan nousi vuorokausilepoa koskeva säännös, toimihenkilönä työskentelevälle etätöyön tuominen lain piiriin ja yrittäjänä/työnantajana toimivalle peräkkäisten yövuorojen sekä työajan enimmäismäärän rajoittaminen.

Haastatteluissa nousi esiin vahvasti työaikalain uudistusten tuomien vaikutusten haitat. Yksi haastattelevista koki, että uusi työaikalaki kokonaisuudessaan ei tuo minkäänlaista hyötyä. Laki vie hänen mielestään valinnanvapautta ja rajaa paikallisen sopimisin vapautta. Lisäksi hän näki työajan enimmäismäärän rajoittamisen yrittäjän näkökulmasta haitallisena ja näki sen olevan työntekijällekin rajoittava tekijä. Toinen haastateltava taas näki myös mahdollisia hyötyjä uudistuksissa kuten vuorokausilepoa koskevassa säännöksessä, vaikka kokikin uudistuksen tuovan paljon muutoksia omaan työhönsä ja jopa haittaavan joiltakin osin työntekoa. Hyödyiksi hän mainitsi juurikin säännöksen uudistuksen taustalla olevan työhyvinvoinnin lisäämisen.

Monen työaikalain säännöksen uudistuksen taustalla oli lähtökohtana työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen. Lisäksi niiden haluttiin tuovan helpotusta työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Tutkimuksen perusteella voidaan kuitenkin todeta se, että esimerkiksi yövuorojen ja työajan enimmäismäärän rajoittaminen sekä vuorokausilepoa koskeva säännös koetaan päinvastaisesti. Haastateltavat kokivat, että näillä säännöksillä rajoitetaan työntekijöiden työn teon mielekkyyttä ja vapautta valita itselleen mieluisen tapa työskennellä. Haastateltavista yksi koki selvästi työaikalain uudistukset hyödyllisinä. Hän näki varsinkin etätöyön ja liukuvan työajan helpottavan varsinkin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen, jota lain uudistuksilla haettiin. Todettakoon kuitenkin se, että uuden työaikalain voimaantulosta on vielä verrattain kulunut hyvin vähän aikaa, joten lain tuomia mahdollisia hyötyjä ei vielä pystytä välttämättä näkemään. Uudistusten nähdään helposti vaikuttavan negatiivisesti työn tekemiseen varsinkin aluksi, kun vanhoja toimintatapoja täytyy muuttaa lain vaatimusten mukaisiksi. Yhden haastateltavan työpaikalla olikin jo löydetty uusia ja monipuolisia ratkaisuja esimerkiksi lepoaikamuutokseen.

Koska uusi laki tähtää paljolti työnteon joustavuuteen, ei sen kaikkia säännöksiä voida ottaa käyttöön kaikilla toimialoilla tai työpaikoilla. Haastateltavistani kahden toimiala tai henkilöstöryhmä oli sellainen, joissa esimerkiksi etätö, joustotyö ja liukuva työaika ovat melkein mahdollisia ottaa käyttöön, koska heidän työntekonsa on sidottua työpaikkaan. Heidän työpanostaan siis tarvitaan työpaikalla ja tiettyyn aikaan päivästä. Toimihenkilöiden tekemä työ taas on yleensä enemmän sellaista, joka ei ole selvästi sidottua tiettyyn paikkaan ja aikaan. Työtä voidaan tehdä missä tahansa ja joustavammin päivän aikana, kunhan riittävät työvälineet eli esimerkiksi puhelin ja tietokone kulkevat mukana. Näin ollen heillä on enemmän mahdollisuuksia ottaa uuden työaikalain tarjoamat työn joustomahdollisuudet käyttöönsä. Tutkimuksen perusteella voi siis todeta, että uuden työaikalain koettiin tuovan enemmän hyötyjä haastateltavien mielestä toimihenkilönä työskentelevälle kuin työntekijälle. Työaikapankin voi kuitenkin todeta tuovan hieman joustavuutta myös työntekijän työhön, vaikka vapaiden pitämisessä onkin omat rajoituksensa.

Tämä opinnäytetyö on toteutettu eettisiä periaatteita noudattaen. Haastateltavilta on pyydetty suostumus ja kerrottu, että osallistuminen on vapaaehtoista. Heille on kerrottu opinnäytetyön tavoite ja tutkimuksen tarkoitus ja se, miksi heidät on pyydetty haastateltaviksi. Opinnäytetyössä on otettu tarkoin huomioon haastateltavien yksityisyyden suoja. Heille on painotettu, että haastattelumateriaali käsitellään anonyymisti eikä heitä tai heidän yritystään/organisaatiotaan tunnista vastauksista. Haastattelumateriaali (äänitteet ja litteroitu aineisto) on hävitetty kokonaisuudessaan sen jälkeen, kun niille ei ole enää ollut tarvetta. Toinen eettisyyteen liittyvä asia on tutkimustulosten esittäminen, lähteiden oikea käyttö ja tekijänoikeuslain säännöksiä kunnioittaminen. Haastatteluista saadut tulokset on esitetty totuudenmukaisesti ja opinnäytetyö on kirjoitettu rehellisesti. Lähteiden käytössä on huomioitu lähdekriittisyys ja lähdeviitemerkinnät on tehty asianmukaisesti.

Tässä opinnäytetyössä on pyritty parantamaan luotettavuutta kuvaamalla mitä tutkimuksessa on tehty ja mitä tuloksia saatu. Lisäksi luotettavuutta on pyritty lisäämään toimimalla tarkasti ja huolellisesti. Aineisto on käsitelty huolella niin litteroidessa, teemoittelussa sekä siirrettäessä opinnäytetyöhön. Luotettavuutta on pyritty lisäämään myös lähdekirjallisuuden valinnassa. Teoriaosan lähteet on pyritty valitsemaan lähdekritiikki huomioiden. Pääasiallisena lähteenä teoriaosuudessa toimi uusi työaikalaki, jota voidaan pitää erittäin luotettavana. Lisäksi on käytetty monipuolisesti muita lähteitä hyväksi ja myös niitä voidaan pitää luotettavina, koska ne perustuvat uuteen työaikalakiin.

Opinnäytetyön tutkimusta voidaan pitää luotettavana, koska asetettuihin tutkimuskysymyksiin saatiin vastaukset. Haastatteluista kerätty tutkimusaineisto käsiteltiin tarkasti ja huolellisesti. Haastattelujen tulokset voidaan katsoa luotettaviksi, koska haastateltavien koettiin puhuvan totuudenmukaisesti. Luotettavuutta vähentää selvästi haastateltavien vähäinen määrä. Tiukan aikataulun vuoksi haastateltavia oli vain kolme eli tutkimustulokset olisivat olleet luotettavimpia, jos haastateltavia olisi ollut ainakin muutama enemmän. Luotettavuutta parantaa kuitenkin se, että haastateltavat työskentelevät eri toimialoilla ja eri henkilöstöryhmissä. Näin ollen saatiin monipuolisempi kuva työaikalain uudistuksista ja niiden vaikutuksista työelämässä, joka oli yksi opinnäytetyön tavoitteista. Työtä voidaan pitää kokonaisuudessaan luotettavana.

Työaikalain kokonaisuudistus on hyvin ajankohtainen aihe tällä hetkellä, koska sen voimaantulosta on melko vähän aikaa. Työaikalaki koskettaa suurimman osan suomalaisen elämää ja näin ollen sen

tuntemus on yhteiskunnallisesti tärkeää. Lukijaa tämä työ auttaa löytämään työaikalain keskeisimmät uudistukset nopeasti ja näkemään mitä muutoksia uudistukset ovat jo tuoneet työelämään. Itse koen saavani tästä työstä kattavan näkemyksen työaikalain muutoksista. Koen, että tulevana taloushallinnon ammattilaisena pystyn käyttämään tästä työstä saamaani tietämystä hyväkseni tulevissa työtehtävissäni. Prosessina opinnäytetyön tekeminen on ollut hyvin antoisaa. Työaikalain perusteellisen tuntemuksen lisäksi olen oppinut miten tutkimustyö etenee.

Opinnäytetyö onnistui kokonaisuudessaan hyvin. Tietoa uudesta työaikalaista löytyi hyvin ja monipuolisesti, vaikka kyseessä on melko tuore lain uudistus. Toisaalta teoreettisen viitekehyksen kirjoittamisen osalta päänaivaa aiheutti aluksi se, että miten rajata saatu tieto ja mitä sisällyttää siitä opinnäytetyöhön. Opinnäytetyön tekemistä hankaloitti hieman se, että kirjoitin sitä pääsääntöisesti kesällä, jolloin ohjaajani oli lomalla. En siis pystynyt tukeutumaan ohjaajan apuun silloin, kun olisin sitä tarvinnut. Etenin opinnäytetyön tekemisessä kuitenkin tästäkin huolimatta suunnitelman mukaisesti ja aikataulussa enkä kohdannut isoja ongelmia sitä tehdessäni. Tutkimus onnistui mielestäni myös hyvin. Haastatteluista sain hyvää ja monipuolista aineistoa sekä vastaukset asettamiini tutkimuskysymyksiin. Lisäksi se, että sain hyvin erilaisia henkilöitä haastateltaviksi, antaa opinnäytetyölle lisäarvoa. Kuten jo luotettavuuden arvioinnissa mainitsinkin, haastateltavia olisi voinut olla enemmän eli tältä osin tutkimuksessa olisi ollut parantamisen varaa.

Työaikalain kokonaisuudistus on aiheena melko tuore, joten jatkokehittämisaiheita löytyy paljon. Aiheesta on tehty tutkimuksia ja opinnäytetöitä jonkin verran, mutta suurin osa niistä painottuu aikaan ennen lain voimaantumista eli ne käsittelevät tulevia uudistuksia. Yksi mielenkiintoinen aihe olisi joustotyöaika, sen käyttöönoton yleisyys ja sen tuomat vaikutukset työelämässä. Tässä opinnäytetyössä kyseistä uudistusta päästiin käsittelemään vain teorian pohjalta, koska haastateltavilla ei ollut siitä omakohtaista kokemusta. Toisena jatkokehittämisaiheena voisi olla tutkimus siitä, että onko uusi työaikalaki lisännyt työhyvinvointia kuten sen monen säännöksen muutoksen tavoitteena on.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- Antola Maritta 2019. Työaikalain soveltaminen käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.
- HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalaksi ja eräksi siihen liittyviksi laiksi. Pdf-tiedosto. Julkaistu 27.9.2018. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Documents/HE_158+2018.pdf. Viitattu 16.8.2020.
- Hietala Harri, Kaivanto Keijo & Schön Esa 2020. Uusi työaikalaki käytännössä. Alma Talent Oy. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/BAXBXATH-BCED#kohta:UUSI\(\(20\)TY\(\(d6\)AIKALAKI\(\(20\)K\(\(c4\)YT\(\(c4\)NN\(\(d6\)SS\(\(c4\)\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/BAXBXATH-BCED#kohta:UUSI((20)TY((d6)AIKALAKI((20)K((c4)YT((c4)NN((d6)SS((c4)((20)/piste:b4). Viitattu 17.5.2020.
- Hirsjärvi Sirkka & Hurme Helena 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kesänen, Anni 2020. Aineiston käsittely: Teemoittelu, tyypittely ja litterointi. Opetusmateriaali. Tutkimus- ja kehittämismenetelmät. Savonia-ammattikorkeakoulu.
- Kondelin Antti & Peltomäki Tomi 2020. Palkkahallinnon säädökset 2020. Alma Talent Oy. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/JAHBJXDTEB#piste:b4>. Viitattu 16.5.2020.
- Lehto Anu-Tuija & Engblom Matleena 2019. Työaikasäännökset-käytännön käsikirja. Helsinki: Edita.
- Mattinen Kati, Orlando Carita & Parnila Kirsi 2020. Palkanlaskenta käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.
- Puusa Anu & Juuti Pauli 2020. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Anu Juuti & Pauli Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus, 55–83.
- Rimpinen Niina 2019. Joustotyöaika. Helsinki: Alma Talent Oy.
- Ryhänen Eljas 2019. Elinkeinoelämän keskusliitto. Uusi työaikalaki. Pdf-tiedosto. Julkaistu 8.8.2019. <https://ek.fi/wp-content/uploads/Uusi-tyoikalaki-soveltamisohje.pdf>. Viitattu 19.5.2020.
- Saaranen-Kauppinen Anita & Puusniekka Anna 2006. KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. Verkkojulkaisu. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/index.html>. Viitattu 19.8.2020.
- Tietoarkisto. Aineistohallinnan käsikirja. Kvalitatiivisen datatiedoston käsittely. <https://www.fsd.tuni.fi/aineistohallinta/fi/kvalitatiivisen-datan-kasittely.html>. Viitattu 3.8.2020.
- Tuomi Jouni & Sarajärvi Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Työaikalaki 1996/605. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/kumotut/1996/19960605>. Viitattu 17.8.2020.
- Työaikalaki 2019/872. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2019/20190872>. Viitattu 17.8.2020.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2019. Tiedotteet: Uusi työaikalaki pähkinänkuoressa. Verkkojulkaisu. <https://tem.fi/uusi-tyoikalaki-pahkinankuoressa>. Viitattu 18.5.2020.

Työsuojeluhallinto 2020. Työajan enimmäismäärä. Verkojulkaisu. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika/enimmaismaara>. Viitattu 27.5.2020.

Äimälä Markus, Nyyssölä Mikko & Åström Johan, 2020. Työoikeus. Alma Talent Oy. [https://fokus-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/CADBGXGTBF#kohta:TY\(\(d6\)OIKEUS/piste:t1J3](https://fokus-almatalent-fi.ezproxy.savonia.fi/teos/CADBGXGTBF#kohta:TY((d6)OIKEUS/piste:t1J3). Viitattu 15.5.2020.

LIITE 1: TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

Taustatiedot:

- Yrityksen toimiala
- Haastateltavan ammattinimike ja henkilöstöryhmä

Työaikalain keskeisimmät uudistukset:

- Mitkä näistä uudistuksista ovat vaikuttaneet sinun työhösi?

Työaikalain uudistusten vaikutukset työelämässä:

- Miten uusi työaikalaki on vaikuttanut sinun työhösi?
- Mitä muutoksia se on tuonut?
- Mitä hyötyjä ja haittoja näistä uudistuksista on ollut työssäsi?