

Sitran selvityksiä

87

# Kello raksuttaa mennyttä aikaa

Työaikasääntelyn nykytila ja  
kehittämistarpeet

**Jukka Ahtela**  
Maaliskuu 2015



© Sitra 2015

Sitran selvityksiä 87

Kannen kuva: Joanna Moorhouse

Kuvat: Sari Gustafsson

ISBN 978-951-563-905-9 (nid.)

ISBN 978-951-563-906-6 (PDF) [www.sitra.fi](http://www.sitra.fi)

ISSN 1796-7104 (nid.)

ISSN 1796-7112 (PDF) [www.sitra.fi](http://www.sitra.fi)

Julkaisua koskevat tiedustelut:

[julkaisut@sitra.fi](mailto:julkaisut@sitra.fi)

Erweko Oy, Helsinki 2015

**Sitran selvityksiä** -sarjassa julkaistaan  
Sitran tulevaisuustyön ja kokeilujen tuloksia.



Painotuote  
4041 0032



# Esipuhe

**TYÖSSÄ KÄYVÄT SUOMALAISET** tekevät yhteensä noin neljä miljardia työtuntia vuositain eli keskimäärin 1 600 tuntia työntekijää kohden. Päivittäistä työaikaa ja sen sijoitumista, korvauksia ja lomiamääräitä määrittävät lukuisat lait, säännökset, normit ja käytännöt. Työaikalakia uudistettiin viimeksi 1990-luvulla – aikana, jolloin valtaosa suomalaisista työskenteli vielä vakinaisina työntekijöinä vakiintuneissa organisaatioissa. Silloin ei tunnettu sellaisia uudissanoja kuin monitilatoimisto tai älypuhelin.

Digitalisaatio, muu teknologian kehitys, 24/7-ajattelu ja jopa tehtävätasolle menevä kansainvälinen kilpailu ravistelevat voimallisesti elinkeinorakennetta ja samalla työpaikkoja, työtehtäviä ja työn sisältöä. Muutokseen sopeutuminen ja sen mahdollisuuksien hyödyntäminen vaatii rohkeita ideoita ja kokeiluja, joiden käyttöönottoa Sitra haluaa osaltaan edistää. Tavoitteenamme on myös nostaa keskusteluun työelämän murroksesta kumpuavia kehitystarpeita. Varatuomari Jukka Ahtela onkin valmistellut pyynnöstämme tämän selvityksen suomalaisesta työaikasääntelystä. Siitä käy hyvin ilmi, miten monimutkaisia ja yksityiskohtaisia ovat säännökset, jotka määrittävät jokapäiväistä toimintaa työpaikoilla. Selvityksen erittäin osuvan otsikon mukaisesti sääntelyn kello rakuttaa mennyttä aikaa.

Työmarkkinoiden retoriikassa muita kuin kokoaikaisia ja vakituisia työsuhteita kutsutaan epätyypilliseksi työsuhteiksi. Termi kaipaa päivitystä, sillä osa- ja määräaikaiset työsuhteet sekä vuokra- ja keikkatyö ovat yleistyneet ja tulleet tyypillisiksi. Tällaisissa työsuhteissa on jo 35 prosenttia työllisistä – ja osuus sen kuin kasvaa. Se on myös toivottavaa, sillä kokoaikatyön ja kokoaikatyöttömyyden välisille vaihtoehdoille tarvitaan sujuvia toteutustapoja, jotta Suomeen saadaan lisää työtä ja työpaikkoja. Monet väestöryhmät myös haluavat näitä vaihtoehtoja.

Työaika vaikuttaa monin tavoin työntekijöiden hyvinvointiin. On esimerkiksi havaittu, että yksilölliset vaikutusmahdollisuudet työaikoihin vähentävät sairauspoissaolojen määrää. Vastaavasti tilapäisistä työaikojen muutoksista sopiminen yritystasolla on yksi keino välttää irtisanomisia tai lomautuksia taantuman oloissa.

Työaikalainsäädäntö on kokonaisuus, jota kannattaa yksinkertaistaa ja selkeyttää. On ilmeistä, etteivät sen yksityiskohdat vastaa nykyistä toimintaympäristöä. Työelämän muutos haastaa arvioimaan uudelleen myös keskeisten käsitteiden, kuten työajan ja työpaikan (työn fyysisen tekemispaikan) sekä työehtosopimusten sisältöä ja merkitystä. Selvityksessä tuodaan esille kymmenen kehityshanketta ja innovatiivista ratkaisua eri toimialoilta sekä yksilöidään nykyisen järjestelmän kehitystarpeita.

Työ muuttuu yleisesti suuntaan, jossa lopputulos ja laatu ovat tärkeämpiä kuin työn tekemiseen käytetty aika. Jotta työelämän pelisäännöt kokonaisuudessaan vastaisivat paremmin nopeasti muuttuvia työmarkkinoita, uudistuksia olisi hyvä saada vauhtiin pikimmiten. Se olisi sekä työntekijöiden että työnantajien etu.

## **Timo Lindholm**

johtaja, Kestävän hyvinvoinnin ja työn toimintamallit -teema

Sitra



Leica

Leica

Geosystems

Leica Geosystems Oy

Siikajärvenkatu 2 A

00100 Espoo

035 410 41200

Tarkastettu

30-12-2013

Seuraava tarkistus

12-2014

VISS Technology

Leica Geosystems

ESPOO  
ESBO

# Sisällys

Esipuhe	1
Kirjoittajalta	4
<b>1. Selvityksen lähtökohdat ja tavoitteet</b>	<b>5</b>
<b>2. Työajan pituus Suomessa</b>	<b>7</b>
2.1 Pääsääntö: Suomessa tehdään jatkuvaa kokoaikatyötä 35–40 tuntia viikossa	7
2.2 Säännöllisen vuosityöajan lyheneminen	8
2.3 Työaikojen kansainvälinen vertailu	11
<b>3. Työaikasääntely Suomessa</b>	<b>13</b>
3.1 EU-sääntely määrittää vähimmäisvaatimukset	13
3.2 Kansallinen työaikalainsäädäntö antaa sopimismahdollisuuksia työmarkkinaosapuolille	14
3.3 Työehtosopimukset mahdollistavat paikallista sopimista	14
<b>4. Työaikajoustoissa Suomi on Euroopan parhaimmistoa</b>	<b>16</b>
<b>5. Työ- ja elinkeinoelämän muutostrendit vaikuttavat työaikaan</b>	<b>17</b>
<b>6. Palkansaajien näkökulmia työelämään ja työaikoihin</b>	<b>19</b>
<b>7. Työaikasääntelyn arviointia: viisi näkökulmaa</b>	<b>21</b>
<b>8. Kymmenen havaintoa työaikasääntelystä</b>	<b>22</b>
8.1 Työaikalainsäädäntö kaipaa uudistamista	22
8.2 Myös työ- ja virkaehtosopimuksissa uudistustarpeita	24
8.3 Työaikajoustot ovat yhteinen etu	25
8.4 Nykyisiä joustomahdollisuuksia ei osata tai haluta käyttää riittävästi	26
8.5 Johtaminen on työaikasääntelyn vipuvarsi	26
8.6 Reiluun peliin perustuvalla paikallisella sopimisella asiat laitetaan sujumaan	27
8.7 Työaikasunnittelu on taitolaji	28
8.8 Työaika vaikuttaa terveyteen ja hyvinvointiin	28
8.9 Työaika vaikuttaa myös työllisyyteen	29
8.10 Kymmenen esimerkkiä, joita kannattaa seurata	30
<b>9. Kehittämistarpeita ja -näkyviä</b>	<b>32</b>
9.1 Työaikalainsäädännön uudistus	33
9.2 Työehtosopimusten työaikamääräysten uudistushanke	34
9.3 Alakohtaisten työaikakokeilujen käynnistäminen	34
9.4 Hyvien käytäntöjen työaikatietopankin perustaminen	34
<b>10. Johtopäätöksiä</b>	<b>35</b>
Lähdeaineistoa	36

# Kirjoittajalta

**TÄMÄ RAPORTTI PERUSTUU** Sitralta saamaani toimeksiantoona laatia selvitys työaikasääntelyn nykytilasta ja kehittämistarpeista. Työaika on palkan ohella työelämän ja työmarkkinoiden ”ruisleipää”. Se on merkittävä teema sekä työmarkkinoiden sääntelyn että käytännön työelämän näkökulmasta. Kun tiedossa on, että työ- ja elinkeinoelämä sekä hyvinvointiyhteiskunnan rakenteet kaiken kaikkiaan ovat merkittävien muutosvirtausten kohteena, on tarpeellista ja kiintoisaa arvioida, miltä työaikakysymykset näyttävät näiden muutosten valossa eri näkökulmista.

Selvityksen tarkoituksena on tuottaa näkökulmia sekä ajan tasalla olevaa tietoa työmarkkinapolitiiseen ja muuhun yhteiskunnalliseen keskusteluun, Sitran omille hankkeille sekä viime kädessä myös poliittista ja työmarkkinapolitiista päätöksentekoa varten (hallitusohjelma, työmarkkinaosapuolet).

Selvitys perustuu olemassa olevaan kirjalliseen lähdeaineistoon (aiemmat selvitykset, tutkimukset, alan kirjallisuus) sekä keskeisten toimijoiden haastatteluihin (noin 80). Keskusteluja olen käynyt työmarkkinaosapuolten (keskusjärjestöt, liitot) kanssa samoin kuin ministeriöiden (TEM, STM, VM), tutkimuslaitosten (TTL, ETLA, PT) ja muiden asiantuntijoiden (Tekes) kanssa. Lisäksi olen tutustunut muutamaa työpaikkaan käytännön toiminnan valottamiseksi.

Lähdeaineiston osalta haluan erityisesti mainita Tilastokeskuksen Työvoimakatsauksen 2013, TEMin työolobarometrin 2013, TEMin Katsauksen suomalaisen työn tulevaisuuteen 2014, TEMin raportin ”Suomen työelämä vuonna 2030 – Miten ja miksi se on toisenlainen kuin tällä hetkellä”

sekä ETLAn Antti Kauhasen raportin 30/2014 ”Tulevaisuuden työmarkkinat”.

Sain Sitralta varsin vapaat kädet hahmotella niitä näkökulmia, joiden kautta työaikasääntelyä ja sen kehittämistarpeita tässä yhteydessä arvioidaan. Näkökulmia löytyi useitakin (työntekijän suojeleminen, joustavuus, työllisyys, teknologia, alakohtaiset tarpeet) ja keskustelut toivat mukaan uusia näkökulmia ja kiintoisia havaintoja. Selvitys pyrkii kokoamaan eri tahojen arvioita, toivomuksia ja mielipiteitä siitä, mikä on työaikasääntelyn nykytila Suomessa ja mihin suuntaan siinä pitäisi edetä.

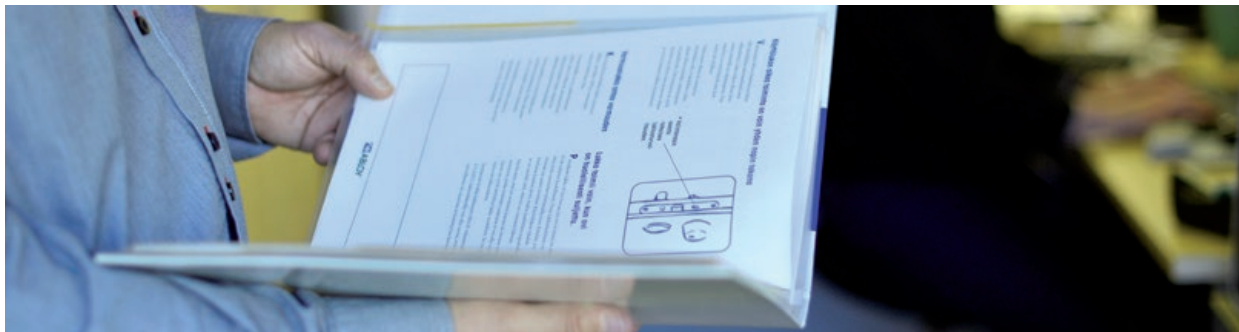
Terminologinen yleishuomautus: kun selvityksessä käytetään termiä työehtosopimus, tarkoitetaan tällöin myös virkaehtosopimuksia, ellei asiayhteydestä muuta johdu.

Käydyt keskustelut olivat luottamuksellisia. En siksi esitä raportissa esimerkkejä tai kommentteja, jotka olisivat jäljittävissä tiettyyn tahoon tai henkilöön, ellei kyseessä ole yleisesti tunnettu tapaus.

Haluan tässä esittää yhteisen kiitoksen kaikille niille henkilöille, joiden kanssa minulla oli ilo käydä keskusteluja tämän hankkeen aikana. Oli erityisen kannustavaa havaita, että hanketta pidettiin tarpeellisena ja että keskusteluissa tuotiin kaikilta tahoilta avoimesti ja rakentavasti esiin hyödyllisiä ja myös käytännön kannalta valaisevia näkökohtia ja aineistoa.

**Jukka Ahtela**

# 1. Selvityksen lähtökohdat ja tavoitteet



## Viime vuosikymmeninä työaikapolitiikan keskeisiä teemoja ovat olleet työajan lyhentäminen sekä työaikajoustot.

**TYÖLLINEN TYÖVOIMA**, 2 457 000 henkeä, teki Suomessa 4 miljardia työtuntia vuonna 2013. Keskimäärin työllinen työntekijä teki 1 613 tuntia vuodessa. Miten näitä työtunteja ja työn tekemistä säädellään lainsäädännössä ja sopimuksissa? Miten työaika-asioista sovitaan työpaikoilla? Miten työajan käyttöä johdetaan työpaikoilla? Ja ennen kaikkea: miten työajan käyttöä voitaisiin kehittää työpaikoilla työnantajan, palkansaajien ja koko yhteiskunnan parhaaksi? Tästä on kyse käsillä olevassa selvityksessä.

Työaikasääntely perustuu Suomessa lainsäädäntöön (työaikalaki sekä sitä täydentävä alakohtainen sääntely) sekä työ- ja virkaehtosopimukseen. Sääntely kohdistuu työajan pituuteen, lepoaikoihin (ml. vuosilomat), työajan sijoitteluun ja korvauksiin. Keskeiset periaatteet on määritelty työaikalaisissa (1996/605), mutta valtaosa käytännön kannalta merkittävästä työaikasääntelystä sisältyy alakohdaisiin työehtosopimuksiin.

Työaikapolitiikan keskeisiä teemoja viime vuosikymmeninä ovat olleet työajan lyhentäminen sekä työaikajoustot. Työajan pituuden osalta keskeiset ratkaisut tehtiin 1980-luvulla, jolloin työaika lyhennettiin merkittävästi ns. pekkaspäivillä. Työajan lyhennyksen vastapainoksi pyrittiin lisäämään joustavuutta työaikojen sijoittelussa. Työaikalakia uudistettaessa 1990-luvun alkupuolella pyrittiin lisäämään alakohtaisia ja paikallisia jousto- ja sopimismahdollisuuksia.

Keskustelu työaikojen lyhentämisestä laantui 1990-luvulla. Viime aikoina on ollut esillä sekä työaikojen pidentäminen talouden kasvu- ja kilpailukykynekökulmasta että joustomahdollisuuksien lisääminen. Erityinen paino keskusteluissa on ollut yhtäältä työpaikatason sopimismahdollisuuksien lisäämisessä sekä toisaalta työntekijän työaika-autonomian lisäämisessä. Työaikapankit ovat levinneet varsin monelle toimialalle.

Keskustelua on käyty myös sekä lakisääteisen työajan pidentämisestä että todellisen tehollisen työajan pidentämisestä mm. sairauspoissaoloja vähentämällä. Keskeisenä pontimena on työvoimakustannusten alentaminen sekä tuottavuuden lisääminen samoin kuin työurien pidentäminen. Tätä aihealuetta on sivuttu myös työmarkkinoiden keskusjärjestöjen ja kirkon selvittäessä mahdollisuuksia arkipyhien siirtoon. Samaten työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen on usein esillä työaikakeskustelussa. Alakohtaisista työaikakysymyksistä esillä on ollut varsinkin osa-aikatyön sääntely sekä ns. 0-sopimukset.

Selvityksen tavoitteena on antaa ajan tasalla oleva kuvaus Suomen työaikasääntelystä sekä siihen liittyvistä kehittämistarpeista eri näkökulmista. Työaikasääntelyn roolia arvioidaan myös osana laajempaa työelämän muutosta. Tämä edellyttää yleiskuvan hahmottamista niistä toimintaympäristön muutoksista, joita työelämä ja sitä koskevat normit tulevat lähitulevaisuudessa kohtaamaan.

Työaikasääntelyssä voidaan erottaa muutamia erityisiä tarkastelukulmia, joita tässä selvityksessä käytetään. Näitä ovat:

- Työntekijän suojele
- Työajan joustava ja tehokas käyttö
- Työajan sääntelyn työllisyysvaikutukset
- Uusi teknologia ja työaika
- Toimialojen muutokset ja työaikasääntely

### **Työajan sääntely – käsitteiden rajaus**

Yleisessä kielenkäytössä työaikasääntely tarkoittaa ensisijaisesti päivittäisen ja viikoittaisen työajan sääntelyä. Tällöin kyse on työaikalain ja siihen rinnasteisen lainsäädännön sekä niihin perustuvien työehtosopimusmääräysten ja paikallisten sopimusten tarkoittamasta sääntelystä.

Yhtä lailla voidaan perustella laajempaa tarkastelukulmaa, johon liittyvät vuosilomalainsäädäntö sekä erilaiset yksilöllisiä työaikajärjestelyjä koskevat normit kuten per-

hevapaat, opintovapaa ja vuorotteluvapaa. Viime kädessä voidaan arvioida myös elinaikaista työaikaa, jolloin tarkasteluun tulevat niin koulutus ja opiskelu kuin eläkeikäkin. Elinkaariajatteluun perustuva ikäjohtaminen työpaikoilla tuo mukanaan erittäin merkityksellisen kysymyksen ikäperusteisista työaikajärjestelyistä eri vaiheessa työuraa.

Kokonaan oma aihepiirinsä – sinänsä selvittämisen arvoinen – olisi sosiaaliturvan eri osa-alueisiin liittyvät työaikaedellytykset, niiden perusteet ja vaikutukset.

Tässä selvityksessä pääkohteena on perinteinen työaikalainsäädäntöön ja siitä johdettuihin normeihin liittyvä työaikasääntely. On kuitenkin syytä jo tässä vaiheessa painottaa sitä, että työaikasääntelyn kehittämistarpeita arvioitaessa on samalla syytä tarkastella työlainsäädännön laajempaa kokonaisuutta. Esimerkiksi työehtosopimuslaki määrittää käytännössä merkittävästi niitä välineitä (osa-aikatyö, määräaikaiset työehtosopimukset, paikallinen sopiminen), jotka koskevat työajan käyttöä, vuosilomalaista puhumattakaan.



## 2. Työajan pituus Suomessa



### 2.1 Pääsääntö: Suomessa tehdään jatkuvaa kokoaikatyötä 35–40 tuntia viikossa

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2013) mukaan työllisiä oli Suomessa 2 457 000. Työllisyysaste oli 68,5 prosenttia. Koko kansantaloudessa tehtiin vuonna 2013 yhteensä 4,0 miljardia työtuntia. Työllistä kohti se teki keskimäärin 1 613 tuntia vuodessa.

Suomalaisten yleisin säännöllinen viikkotyöaika oli 35–40 tuntia (72 prosentilla). Alle 35-tuntista työviikkoa teki 18 prosenttia palkansaajista. Yli 40-tuntista viikkoa teki yhdeksän prosenttia palkansaajista. Ylemmät toimihenkilöt tekivät palkansaajista useimmin pitkää säännöllistä työaika (17 prosenttia ylemmistä toimihenkilöistä).

Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2013 palkansaajien keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika

päätyössä oli 36,3 tuntia ja tehty viikkotyöaika päätyössä 36,1 tuntia. Kokoaikatyössä säännöllinen työaika oli keskimäärin 39 tuntia viikossa (miehillä 39,9 tuntia ja naisilla 38 tuntia).

Vuonna 2013 palkansaajien kaikista työsuhteista 84 prosenttia oli jatkuvia ja 16 prosenttia määräaikaisia. Uusista työsuhteista noin puolet olivat määräaikaisia. Vuokratyötä teki yksi prosentti palkansaajista (27 000 henkeä). Osa-aikaisia oli noin 15 prosenttia kaikista työllisistä. Osa-aikatyötä tekevien määrä oli suurin naisvaltaisilla tukku- ja vähittäiskaupan sekä terveys- ja sosiaalipalvelujen aloilla. Osa-aikatyötä tekevien osuus alan kaikista palkansaajista oli suurin vähittäiskaupassa (39 prosenttia).

**Työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2013 palkansaajien keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika päätyössä oli 36,3 tuntia ja tehty viikkotyöaika päätyössä 36,1 tuntia.**

## 2.2 Säännöllisen vuosityöajan lyheneminen

Säännöllinen työaika on viimeisen sadan vuoden aikana lyhentynyt tuntuvasti Suomessa kuten muissakin kehittyneissä maissa. Kehitys on jatkunut aina viime vuosiin asti. (Kuvio 1)

### Työajan tasaamispäivät (ns. pekkaspäivät)

Teollisuuden vuorotyössä työaika oli lyhennetty jo 1980-luvun alussa. Ammattiliitot vaativat vastaavia lyhennyksiä myös päivätyöhön, jossa vuosityöajan ero etenkin kolmivuorotyöhön verrattuna oli kasvanut suureksi. Keskitettyjen työmarkkinaratkaisujen yhteydessä 1980-luvun puolivälissä sovittiin työajan lyhentämisestä yhteensä 100 tunnilla vuodessa niissä työaikamuodoissa, joissa viikkotyöajaksi on sovittu 40 tuntia.

Työajan lyhentäminen toteutettiin eri sopimusaloilla eri tavoin. Yleisimmin lyhentäminen toteutettiin lyhentämällä viikoittaista työaika. Teollisuuden ja rakentamisen tuntipalkka-aloilla lyhentäminen toteutettiin ylimääräisten vapaapäivien avulla, joita oli 12,5 päivää vuodessa.

Näitä vapaita alettiin nimittää pekkaspäiviksi, pekkasvapaisiksi, työajan lyhennysvapaisiksi tai työajan tasaamispäiviksi.

Toteuttamistavasta riippumatta työajan lyhentäminen toteutettiin ansiotasoa alentamatta. Myös tässä suhteessa eri sopimusaloilla tehtiin erilaisia ratkaisuja. Teollisuudessa pääasialliseksi korvaamisen muodoksi tuli se, että pekkaspäivän ajalta työntekijälle maksettiin erillinen työajan tasaamiskorvaus.

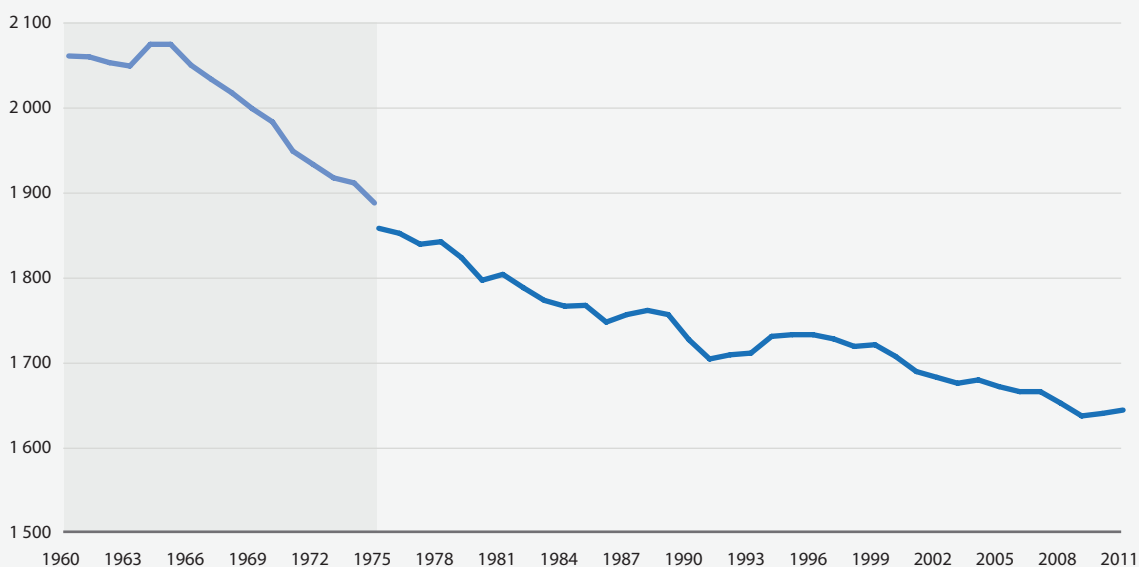
Rakennusteollisuudessa on sovittu työajan lyhennyskorvauksen ja arkipyhäkorvausten yhdistämisestä ja maksamisesta normaalin tuntipalkan osana. Tuntipalkkaan sisältyvä erillinen palkanosa on suuruudeltaan 7,7 prosenttia työssäolon ajalta maksetusta palkasta. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että rakennusalalla työajan lyhennyspäivät ovat palkattomia eikä käytännössä ole enää pekkaspäiviä.

Pekkaspäivät aiheuttavat työehtosopimusten tulkinnaissa edelleenkin varsin runsaasti käytännön ongelmia ja erimielisyyksiä.

### Kuvio 1. Työllisten keskimääräinen toteutunut vuosityöaika

Lähde: Tilastokeskus, Kansantalouden tilinpito. Aikasarjassa katko 1975.

#### Tuntia vuodessa / henkilö



## Säännöllinen työaika eri aloilla ja eri henkilöstöryhmissä

Seuraavaan taulukkoon on koottu tiedot säännöllisen vuosityöajan pituudesta eräillä keskeisillä aloilla ja eri henkilöstöryhmissä vuonna 2010.

Eräissä henkilöstöryhmissä on esitetty kaksi lukua vuosilomasta, työpäivien määrästä ja säännöllisestä vuosityöajasta. Jälkimmäinen luku tarkoittaa työntekijöitä, joilla on oikeus pidempään vuosilomaan, ja edellinen luku muita työntekijöitä.

Yksityisellä sektorilla pisin vuosityöaika on vakuutusallalla ja teollisuuden työntekijöillä päivätyössä, lyhin rahoitusallalla ja teollisuuden keskeytymättömässä kolmivuorotyössä.

Julkisella sektorilla vuosityöaika on yleisesti huomattavasti lyhyempi kuin yksityisellä sektorilla. Lyhin vuosityöaika on valtion virastotyöaikaa ja kuntien toimistotyöaikaa tekeillä, joiden työaika jää 1 559 tuntiin, kun henkilöllä on palvelusvuosia vähintään 15.

Näin ollen pisimmän ja lyhimmän vuosityöajan ero on eri palkansaajaryhmien välillä suurimmillaan noin 170 tuntia, mikä vastaa 22–23 työpäivää eli noin yhtä kuukautta.

Kuntien henkilöstöstä kuului vuonna 2009 jaksotyöajan piiriin 34 prosenttia, yleistyöajan piiriin 28 prosenttia, toimistotyöajan piiriin 14 prosenttia ja muihin työaikamuotoihin 24 prosenttia. (Lähde: Seppo Saukkonen/EK)

## Myös tehty työaika Suomessa on lyhentynyt viime vuosikymmeninä

Samoin kuin säännöllinen työaika myös todellisuudessa tehty työaika on Suomessa lyhentynyt viime vuosikymmeninä. Tähän on vaikuttanut erityisesti viisipäiväiseen työviikkoon siirtyminen 60-luvun lopulla, lomien lisääntyminen vuosiloman ja pekkasvapaiden muodossa sekä työmarkkinajärjestöjen työaikaa säätelevät sopimukset. Myös elinkeinorakenteen muutos – muun muassa maatalousyrittäjien määrän vähentyminen – sekä naisten työssäkäynnin lisääntyminen ovat vaikuttaneet keskimääräiseen vuosityöaikaan.

Lyhyet työviikot ovat yleistyneet tasaisesti vuodesta 1997 lähtien, ja osa keskimääräisen työajan lyhenemisestä selittyykin osa-aikaisen työn kasvaneella osuudella. Vuosina 1989–2011 lyhyttä, alle 35-tuntista työviikkoa tekevien

Henkilöstöryhmä	Työpäivän pituus, tuntia	Vuosiloma, työpäiviä <sup>1</sup>	Arkipyhät ja muut vapaat, työpäiviä	Työpäivien määrä	Säännöllinen vuosityöaika, tuntia <sup>2</sup>
Vakuutusala	7,6	25 / 30	9	227 / 222	1 728 / 1 690
Teollisuus, työntekijät, päivätyö	8	25	20,5	215,5	1 724
Kauppa	7,5	25	7	229	1 717,5
Teollisuus, toimihenkilöt	7,5	25	8	228	1 710
Matkailu- ja ravintolapalvelut	7,4	25	8	228	1 687
Rahoitusala	7,4	25 / 30	11	225 / 220	1 665 / 1 628
Teollisuus, työntekijät, 3-vuorotyö <sup>3</sup>	8	25	-	205	1 640
Kunta, yleistyöaika	7,65	28 / 38	8	225 / 215	1 721 / 1 645
Kunta, jaksotyöaika	7,32	28 / 38	8	225 / 215	1 647 / 1 574
Kunta, toimistotyöaika	7,25	28 / 38	8	225 / 215	1 631 / 1 559
Valtio, jakso- ja viikkotyöaika	7,65	30 / 38	8	223 / 215	1 706 / 1 645
Valtio, virastotyöaika	7,25	30 / 38	8	223 / 215	1 617 / 1 559

- 1 Taulukossa on esitetty vuosiloman pituus, kun työsuhde on kestänyt vähintään vuoden. Vakuutus- ja rahoitusallalla vuosiloman pituus on 30 työpäivää, kun työsuhde on kestänyt 10 vuotta. Kunnissa ja valtiolla vuosiloman pituus on 38 työpäivää, kun palvelussuhde on kestänyt 15 vuotta.
- 2 Säännöllinen työaika = työehtosopimuksen mukainen työaika eli se aika, jolloin henkilön pitäisi olla työssä.
- 3 Teollisuudessa keskeytymättömän kolmivuorotyön säännöllinen työaika vaihtelee eri sopimusaloilla. Taulukon luvut edustavat eri alojen keskiarvoa.

## Työolobarometrin 2013 mukaan palkansaajien keskimääräinen työaika on pysynyt viimeisten 20 vuoden aikana lähes ennallaan.

työllisten osuus on noussut 12 prosentista 18 prosenttiin (Kuvio 2).

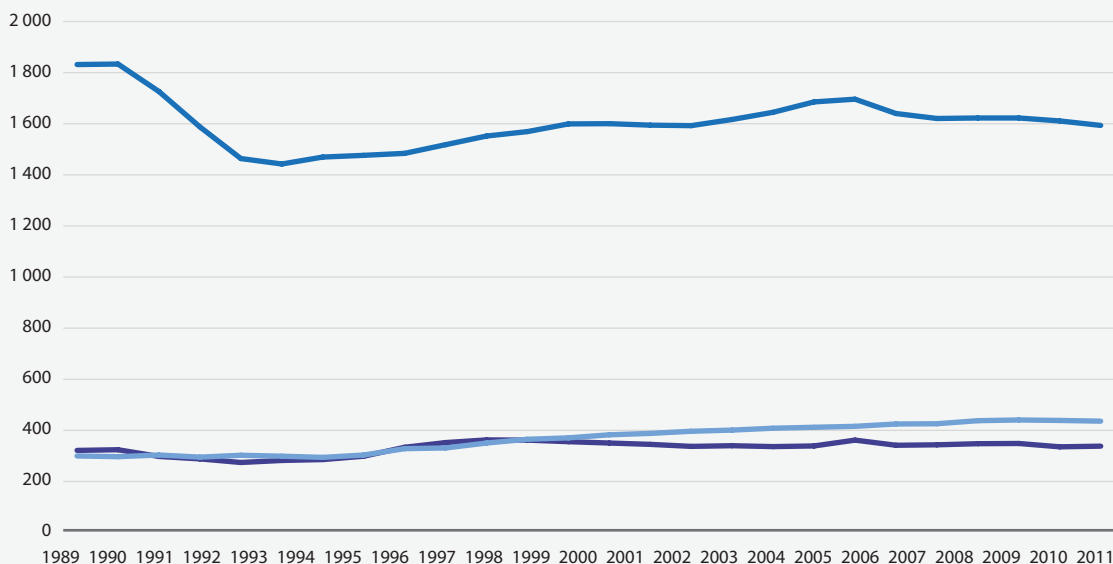
Työolobarometrin 2013 mukaan palkansaajien keskimääräinen työaika on pysynyt viimeisten 20 vuoden aikana lähes ennallaan. Sen sijaan variaatio työajoissa on hitaasti lisääntynyt. Noin kolmella palkansaajalla neljästä työaika oli 35–40 tuntia viikossa. Vajaa viidennes työ-

skenteli alle 35 tuntia viikossa ja noin joka kymmenennellä palkansaajalla viikot olivat yli 40-tuntisia. Johtajien keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika oli noin 44 tuntia. Muista ammattiryhmistä yli 40-tuntista työviikkoa tekivät vain prosessi- ja kuljetustyöntekijät. Lyhyin työviikko oli toimisto- ja asiakaspalvelutyöntekijöillä (Tilastokeskus, Työvoimatutkimus 2013).

**Kuvio 2. Työlliset säännöllisen viikkotyöajan mukaan (15–64-vuotiaat)**

Lähde: Tilastokeskus. Työvoimatutkimus

Tuhatta henkilöä



- alle 35 tuntia
- 35–40 tuntia
- yli 40 tuntia

## 2.3 Työaikojen kansainvälinen vertailu

Kansainvälisten työaikavertailujen käyttöä ja vertailukelpoisuutta hankaloittavat muun muassa lainsäädäntö- ja työmarkkinajärjestelmien eroavuudet, palkansaajaryhmi- en eroavuudet sekä tilastojen ja tietolähteiden puutteellisuudet. Erot on tunnistettava ennen johtopäätösten tekoa.

### Vuosi- ja viikkotyöaikojen vertailu

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö (European Foundation for the Improvement of Living and Working

Conditions, Eurofound) on koonnut vertailutietoja palkansaajien työajoista eri EU-maissa. Oheisessa taulukossa on esitetty työaikavertailu vuodelta 2013. Vuosityöaikoja on tarkasteltu ensisijaisesti työehtosopimusten ja toissijaisesti lainsäädännön perusteella. Koska sopimuksenmukaisissa työajoissa on paljon eroavuuksia esimerkiksi sektorin, toimialan, työaikamuodon ja palkansaajaryhmän suhteen, on vertailussa pyritty kuvaamaan keskimääräisiä tai yleisimpiä työaikoja.

### Keskimääräinen sopimuksenmukainen normaali vuosityöaika EU-maissa 2013

	Keskimääräinen viikkotyöaika	Vuosiloma	Arkipyhät	Säännöllinen vuosityöaika
	Tuntia	Työpäiviä	Työpäiviä	Tuntia
Ranska	35,6	30	10	1 566,4
Tanska	37	30	9	1 635,4
Saksa	37,7	30	10	1 658,8
Ruotsi	37,1	25	11	1 662,1
<b>Suomi</b>	<b>37,5</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>1 687,5</b>
Italia	38	28	9	1 694,8
Alankomaat	37,5	25	8	1 702,5
Tshekki	38,1	25	11	1 706,9
EU28	38,1	25,4	9,9	1 711,8
Iso-Britannia	37,7	24,8	8	1 713,1
Espanja	38,3	22	14	1 715,8
Kypros	38	20	13	1 725,2
Itävalta	38,8	25	11	1 738,2
Belgia	37,8	20	9	1 746,4
Slovakia	39	25,1	10	1 754,2
Irlanti	39	24	8	1 778,4
Portugali	39,3	22	8	1 807,8
Kreikka	40	23	11	1 808,0
Luxemburg	40	25	9	1 808,0
Malta	40	24	10	1 808,0
Liettua	40	20	12	1 824,0
Slovenia	40	20	12	1 824,0
Kroatia	40	20	12	1 824,0
Bulgaria	40	20	11	1 832,0
Latvia	40	20	11	1 832,0
Puola	40	21	9	1 840,0
Romania	40	21	9	1 840,0
Unkari	40	21	9	1 840,0
Viro	40	21	9	1 840,0

#### Säätiön tiedoista voidaan tehdä seuraava yhteenveto:

- Keskimääräinen sopimuksenmukainen normaali vuosityöaika oli EU-maissa vuonna 2013 keskimäärin 1 712 tuntia. Suomessa keskimääräinen vuosityöaika oli 1 688 tuntia, mikä on viidenneksi lyhin EU-maista. Suomea lyhyempi vuosityöaika oli Ranskassa, Tanskassa, Saksassa ja Ruotsissa. Pisin vuosityöaika oli Virossa ja kolmessa muussa entisessä Itä-Euroopan maassa.
- Vuosityöajan pituuteen vaikuttavat viikkotyöajan pituus sekä vuosilomapäivien ja arkipyhien lukumäärä.
- Keskimääräinen sopimuksenmukainen viikkotyöaika oli EU-maissa vuonna 2013 keskimäärin 38,1 tuntia. Suomessa keskimääräinen viikkotyöaika oli 37,5 tuntia, mikä on neljänneksi lyhin EU-maista. Suomea lyhyempi viikkotyöaika oli Ranskassa, Tanskassa, Ruotsissa. Pisin eli 40 tunnin viikkotyöaika oli 12 jäsenmaassa.
- Tavanomaisin vuosiloman pituus on Suomessa 25 työpäivää. Tätä pidempi vuosiloma on viidessä ja tätä lyhyempi seitsemässätoista EU-maassa. Viidessä jäsenmaassa vuosiloman pituus on sama kuin Suomessa.
- Arkipyhien määrä oli Suomessa vuonna 2013 10. Tätä enemmän arkipyhiä oli yhdessätoista ja tätä vähemmän yhdeksässä EU-maassa.

Lähde: Eurofound: Developments in collectively agreed working time 2013: Average collectively agreed normal annual working time. Vertailussa on otettava huomioon maiden väliset eroavuudet lainsäädännössä ja työmarkkinajärjestelmissä sekä työehtosopimuksissa esiintyvät toimiala- ja palkansaajaryhmäkohtaiset erot.

## Tehdyn viikkotyöajan vertailu

Eurofound on koonnut tietoja myös toteutuneista eli tehdyistä viikkotyöajoista, joissa on otettu huomioon mahdolliset ylityöt ja poissaolot (Developments in collectively agreed working time 2013). Vertailu siis kertoo, mikä on palkansaajien keskimääräinen toteutunut työaika viikossa. Vertailu koskee kokoaikatyössä olevia palkansaajia heidän päätyössään. Työaikaan on luettu varsinaisen työnteon lisäksi mahdolliset tauot sekä työhön liittyvä koulutus ja ohjaus. Työaikaan ei lueta työmatkoja, ruokataukoja eikä työstä poissaoloja kuten sairauspoissaoloja.

Eurofoundin selvityksen mukaan toteutunut tehty viikkotyöaika oli EU-maissa keskimäärin 39,5 tuntia. Suomessa vastaava viikkotyöaika oli 37,5 tuntia, mikä oli EU-maiden toiseksi lyhin. EU:n työvoimatutkimuksen tiedot perustuvat työntekijöiden omaan ilmoitukseen tehtyjen työtuntien määrästä. Tiedot koskevat kokoaikatyössä olleita palkansaajia heidän päätoimissaan.

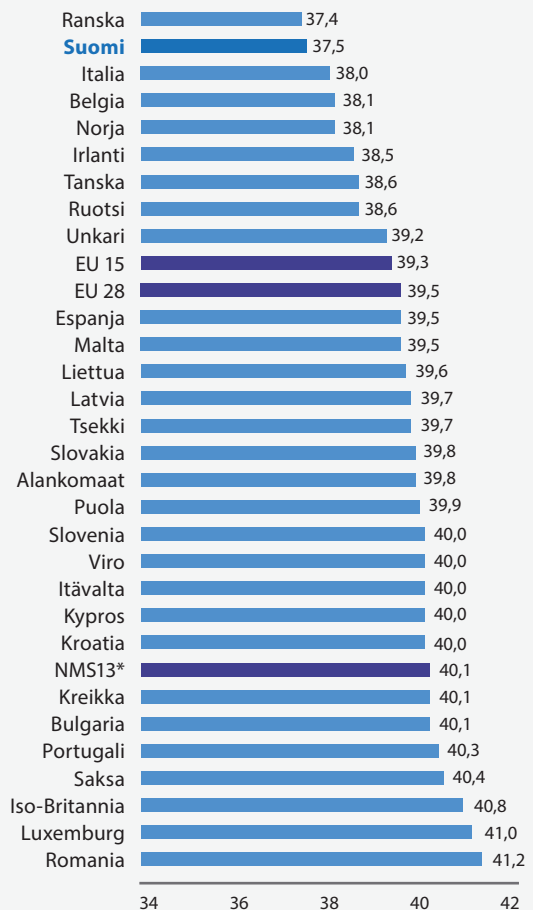
Mainitussa Eurofoundin vertailussa on tarkasteltu vain kokoaikatyötä tekevien palkansaajien tehtyä viikkotyöaika. Suomessa palkansaajista noin 50 prosenttia on naisia, ja heistä noin 80 prosenttia tekee kokoaikatyötä. Luvut ovat huomattavasti suurempia kuin useimmissa muissa Eurofoundin vertailumaissa. Naisten tuntimäärä kokoaikatyössä on kuitenkin miesten työaika hieman lyhyempi. Tämä naisten lyhyempi viikkotyöaika alentaa kokoaikatyötä tekevien palkansaajien keskimääräistä viikkotyöaika erityisesti Suomessa, missä naisten osuus kaikista kokoaikatyötä tekevistä palkansaajista on suuri. Maissa, joissa naiset ovat pääasiassa kotona hoitamassa lapsia tai tekevät osa-aikatyötä, kokoaikatyöhön perustuvat laskelmat koostuvat lähinnä miesten työajoista.

Jos tehdyn viikkotyöajan keskiarvo lasketaan kaikkien palkansaajista mukaan lukien myös osa-aikaisesti työskentelevät, Suomen sijoitus kohoaa, mutta jää silti EU27 keskiarvon alapuolelle. Maissa, joissa naiset ovat usein osa-aikatöissä, työajan keskiarvo on pienempi kuin Suomessa, missä naiset tekevät pääosin kokoaikatyötä.

Edellä kuvatussa Eurofoundin vertailussa on tarkasteltu palkansaajien tehtyä viikkotyöaika päätyössä. Tähän vaikuttavat myös tutkimusviikolla tehdyt ylityöt, lomat, sairauspoissaolot sekä muut satunnaista vaihtelua työaikoihin aiheuttavat tekijät. Suomalaisen työaika on Euroopan lyhyimpiä, kun verrataan tehtyjä työtunteja.

## Kuvio 3. Tehdyt viikkotyöajat (tuntia)

Lähde: Eurofound 2013



\* NMS13-ryhmään kuuluvat Euroopan unioniin vuosina 2004 ja 2007 liittyneet 12 maata ja Kroatia, josta tuli EU:n jäsen vuonna 2013 (New Member States).

## 3. Työaikasääntely Suomessa



### 3.1 EU-sääntely määrittää vähimmäisvaatimukset

Euroopan unionin jäsenvaltioiden kansalliset työaika koskevat lait perustuvat EU:n työaikadirektiiviin (2003/88/EY). Työaikadirektiivin tavoitteena on suojata työntekijän turvallisuutta ja terveyttä vahvistamalla työajan järjestämiselle tietyt vähimmäisvaatimukset. Riskitekijöinä direktiivissä pidetään kohtuuttoman pitkää työaika, riittämätöntä lepoa tai epäsäännöllisiä työjärjestelyjä. Direktiivi asettaa vähimmäisvaatimukset kansalliselle lainsäädännölle.

Direktiivillä säädetään erityisesti seuraavista asioista:

- Työntekijällä on oikeus 11 tunnin keskeytymättömään lepoaikaan 24 tunnin aikana.
- Keskimääräinen työaika seitsemän päivän jaksona, ylityö mukaan lukien, on enintään 48 tuntia.
- Yötyön pituus on enintään keskimäärin kahdeksan tuntia 24 tunnin aikana.

Työaikadirektiivissä mainituista vähimmäisvaatimuksista voidaan poiketa useissa tapauksissa lainsäädännöllä tai työehtosopimuksilla. Poikkeusmahdollisuudet on lueteltu direktiivin artikloissa 17 ja 18. Kysymys on toimialoista, tehtävistä tai henkilöryhmistä.

Maantieliikenteen työaikoja koskee Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EY) nro 561/2006 (teliikenteen sosiaalilainsäädännön yhdenmukaistaminen).

**Työaikadirektiivissä mainituista vähimmäisvaatimuksista voidaan poiketa useissa tapauksissa lainsäädännöllä tai työehtosopimuksilla.**

## 3.2 Kansallinen työaikalainsäädäntö antaa sopimismahdollisuuksia työmarkkinaosapuolille

Työaikoja koskeva EU-sääntely on Suomessa toimeenpantu kansallisella työaikalainsäädännöllä:

1. Työaikalaki 9.8.1996/605
2. Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998
3. Laki kotitaloustyöntekijän työsuhteesta 16.12.1977/951
4. Laki työajasta kotimaanliikenteen aluksissa 26.3.1982/248
5. Merityöaikalaki 9.4.1976/296
6. Leipomotyölaki 9.6.1961/302
7. Valtion virkamiesten työaika-asetus 8.11.1996/822
8. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työaika-asetus 23.1.1998/33
9. VNp yötyötä tekeväälle työntekijälle järjestettävästä kuljetuksesta 21.11.1996/869
10. Valtioneuvoston asetus kesäajasta 30.8.2001/753
11. Laki itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä 26.11.1937/388
12. Laki vapunpäivän järjestämisestä työntekijäin vapaapäiväksi eräissä tapauksissa 27.4.1944/272

Työaikoja koskeva sääntely on muodostanut keskeisen osan työntekijöiden suojaksi säädettyä normistoa. Vuonna 1917 säädetty laki kahdeksan tunnin työajasta (103/17) on historiallisesti tarkastellen eräs tärkeimmistä työntekijöiden suojelua koskevista laeista.

Voimassaoleva työaikasääntelyn peruslaki on työaikalaki (605/1996). Se on luonteeltaan pakottavaa oikeutta, jota sovelletaan sekä työ- että virkasuhteessa tehtävään työhön. Työaikalain keskeiset aihealueet ovat:

- Soveltamisala ja sen poikkeukset
- Työajaksi luettava aika
- Säännöllinen työaika
- Säännöllisen työajan ylittäminen
- Yö- ja vuorotyö
- Lepoajat ja sunnuntaityö
- Työaika-asiakirjat
- Erinäiset säännökset kuten työaikavalvonta

Laki antaa mahdollisuuden valtakunnallisille työnantaja- ja työntekijäjärjestöille sopia laista poiketen työ- ja virkaehtosopimuksin. Näin mahdollistetaan ala- ja yritys-kohtaisten tarpeiden huomioon ottaminen.

Sopimismahdollisuus on mm. seuraavista asioista:

- Työaikaan luettavasta ajasta
- Valmiusajasta
- Liukuvan työajan liukuma-ajasta ja enimmäiskertymästä
- Lisä- ja ylityöstä maksettavasta korvauksesta
- Yötyön tekemisestä muissa kuin laissa säädetyissä töissä
- Yövuoroista jaksotyössä
- Päivittäisistä lepoajoista
- Vuorokausilevosta
- Viikoittaisesta vapaa-ajasta ja siitä poikkeamisesta
- Sunnuntaityöstä ja siitä maksettavasta korotetusta palkasta
- Työajan tasoittumisjärjestelmästä
- Työvuoroluetteloista

Kohtuuttoman pitkien työaikojen rajoittaminen on työaikalainsäädännön perustavoitteita, mutta sen lisäksi nykyisessä työaikalaisissa on sen säätämisen aikoihin pyritty ottamaan huomioon yritystoiminnan ja yhteiskunnan toimintatapojen muutokset. Samoin on pyritty ottamaan huomioon työntekijöiden monipuolisia ja yksilöllisiä työaikoja sekä niihin liittyviä vaikutusmahdollisuuksia koskevat toiveet. Työaikalaisissa pyrittiin myös selkeyttämään eräiden säännösten tulkinnanvaraisuudesta johtunutta oikeuskäytännön epäyhtenäisyyttä. Tärkeää oli tuolloin myös ottaa huomioon Euroopan yhteisöjen työaikanormiston vaikutukset kansalliseen lainsäädäntöön.

## 3.3 Työehtosopimukset mahdollistavat paikallista sopimista

Työ- ja virkaehtosopimukset ovat käytännössä keskeisin väline päivittäisen ja viikoittaisen työajan sääntelyssä. Yleis-sitovia työehtosopimuksia on noin 180 kappaletta.

Työaikalain säännökset ovat lähtökohtaisesti pakottavia. Työaikalain mukaan säännöllisen työajan pituudesta voidaan kuitenkin sopia toisin valtakunnallisilla työ- ja virkaehtosopimuksilla.



Työehtosopimusten mukaan työaika voidaan järjestää joko työnantajan työnjohto-oikeuteen perustuen tai paikallisesti sopien. Esimerkiksi teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan työnjohto-oikeuteen perustuvia työaikajärjestelyjä ovat päivätyön ja vuorotyön järjestäminen (vuorokautinen ja viikkotyöaika, työpäivät, työvuorot). Paikallisesti voidaan sopia varsinkin keskimääräistä viikkotyöaika koskevista järjestelyistä, tiivistetystä työajasta ja työaikapankista. Sopimismahdollisuus on myös suoraan työnantajan ja työntekijän välillä esimerkiksi liukuvasta työajasta tai osa-aikatyöstä.

Tyypillisesti työehtosopimuksissa on määräykset kaikista keskeisistä työajan käyttöä koskevista seikoista. Nämä ovat säännöllisen työajan pituus, työviikon ja -vuorokauden alkaminen, keskimääräinen työaika, jaksotyö, työviikko ja lepotauot, lisätyö, ylityö, ilt- ja yötyölisät sekä muut työajan käyttöön liittyvät lisät, sunnuntaityö, vapaapäivät, arkipyhät, varallaolo sekä mahdolliset määräykset työaikapankeista ja osapuolten sopimista paikallisista työaika kokeiluista.

Vaikka työaika koskevat työehtosopimusten yksityiskohtaiset määräykset poikkeavat toisistaan huomattavasti – ymmärrettävästi sinänsä, kun tarkoitus on ottaa huomioon alakohtaiset erityispiirteet – työaikoja koskevat yleiset määräykset ja terminologia ovat varsin yhdenmukaisia. Tämä johtune työaikalain systematiikasta ja terminologiasta.

Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla lain mukaan keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Käytännössä työehtosopimuksilla on sovittu lyhyemmästä säännöllisestä työajasta. Työehtosopimusten määräykset työajan pituudesta vaihtelevat huomattavasti eri toimialoilla ja eri henkilöstöryhmissä.

Työaikalain mukaan työehtosopimuksella voidaan poiketa vuorokautisen työajan enimmäispituudesta. Työaika voi siis olla pidempi kuin laissa säädetty 8 tuntia. Esimerkiksi matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus mahdollistaa 10 tunnin työvuoron, joka työntekijän suostumuksella voidaan tietyissä tapauksissa pidentää jopa 16 tuntiin vuorokaudessa.

Paikallisesti voidaan sopia työaikajärjestelyistä (esim. keskimääräisestä viikkotyöajasta, tiivistetystä työajasta, työaikapankista), lisäylityöstä sekä vuorokausilevon lyhentämisestä tilapäisesti. Myös järjestäytymätön työnantaja voi tehdä työntekijäpuolen kanssa paikallisen, säännöllistä työaika koskevan sopimuksen niissä tapauksissa, joissa yleisitovaan työehtosopimukseen sisältyy paikallista sopimista koskeva määräys. Mikäli kyse on pakottavista säännöksistä, joista yleissitovalla työehtosopimuksella on poikettu, järjestäytymätön työntekijä saa soveltaa vain sellaisia työaika laista

poikkeavia työehtosopimuksen määräyksiä, jotka eivät edellytä paikallista sopimista.

Oheassa luettelo teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaan paikallisista sopimismahdollisuuksista (lähde: Teknologiateollisuus):

19.2	työajan tasaamisen toteuttamistapa	
19.2	työajan tasaamisvapaaan ajankohdasta ilmoittaminen	
19.3	työajan tasaamislisän maksuajankohta	
19.4.1	työtuntijärjestelmän muutoksesta ilmoittaminen	
19.7	säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen enimmäistyöajan pituus	
19.7	yli vuoden mittainen työajan tasoittumisjakso työaikapankkisopimuksissa	
19.7	työvuorokauden ja työviikon alkaminen	
19.7	päivittäinen lepoaika	
19.7	työtuntijärjestelmän muuttaminen	
19.7	työtuntijärjestelmän muutoksesta ilmoittaminen	
19.7	yötyön teettäminen	
19.8.2	työaikapankin käyttöön-otto	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa
19.8.4	työaikapankkisaldot työsuhteen päättyessä	
19.8.4	työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika	
20.3	ylityön enimmäismäärän tarkastelujakso	
20.6	yhden ylityökäsitteen käyttöönotto ja ylityölisän suuruus	kirjallisesti, pääluottamusmiehen kanssa
21.1.2	vuosiloman järjestäminen 3-vuorotyössä	
21.4	vuosilomapalkan maksamisen jaksottaminen	työntekijöitä yleisesti koskeva vuosilomapalkan maksutapa
21.5.1	lomarahan maksamisen ajankohta	kirjallisesti; työntekijöitä yleisesti koskeva lomarahan maksutapa

## 4. Työaikajoustoissa Suomi on Euroopan parhaimmistoa



**TYÖMARKKINOILLA ON ASTEITTAIN SIIRRYTTY** jäykistä työaikamalleista ja -järjestelyistä väljempiin ratkaisuihin. Mahdollisuuksia järjestää työaika tarkoituksenmukaisella tavalla on lisätty. Joustavien työaikojen käyttäminen voidaan tulkita vastaukseksi haasteisiin, joita lyhyt sopimustenmukainen työaika jokseenkin kaikilla aloilla Suomessa asettaa.

Useimmat työehtosopimukset antavat nykyisin paikallisille osapuolille mahdollisuuden sopia varsin joustavasti työaikajärjestelyistä. Alojen väliset erot ovat kuitenkin suuria. Monilla aloilla työehtosopimusosapuolet ovat laatineet yhteisiä oppaita ja koulutusaineistoja, joilla pyritään edistämään monipuolisia käytännön työaikaratkaisuja.

Tarve joustaviin työaikoihin syntyy niin yrityksissä kuin julkisella sektorilla asiakkaista ja asiakkaiden tarpeista. Tuotteita ja palveluita tuotetaan silloin kun asiakkaat niitä haluavat. Sen mukaan järjestetään myös työnteko.

Nykyisin asiakkaiden kysynnässä tapahtuu muutoksia huomattavasti nopeammassa tahdissa kuin ennen. Samoin näiden muutosten ennakointi on aikaisempaa vaikeampaa.

Useissa palveluissa on siirrytty 7/24-yhteiskuntaan, jossa palveluja pitää olla tarjolla vuorokauden ympäri. Monissa palveluissa asiakasvirtojen vaihtelu eri vuodenaikoina, viikonpäivinä tai vuorokauden aikoina voi olla huomattavaa. Kaikki nämä tekijät aiheuttavat suuria haasteita työaikojen järjestämiselle.

Työtä organisoitaessa ja työaikoja järjestettäessä on tärkeää ottaa huomioon myös työntekijöiden toiveet ja tarpeet. Jos työajoissa onnistutaan sovittamaan yhteen

yrityksen ja työntekijöiden tarpeet, voidaan parantaa sekä tuottavuutta että työilmapiiriä ja työhyvinvointia. Työntekijöiden tarpeet vaihtelevat oman elämäntilanteen, perheen tai muiden henkilökohtaisten syiden takia.

Suomessa on parin viime vuosikymmenen ajan edistytty tuntuvasti joustavissa työaikajärjestelyissä. Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (Eurofound) vuoden 2012 yrityskyselyn mukaan suomalaisilla työpaikoilla oli käytössä enemmän joustavia työaikoja kuin missään muussa EU-maassa. Suomessa kolmella työpaikalla neljästä on mahdollista kerryttää työaikaa niin, että työntekijä voi pitää niitä myöhemmin joko kokonaisina tai osittaisina vapaapäivinä. EU-maissa vastaava mahdollisuus on keskimäärin runsaalla kolmanneksella työpaikoista. Suomalaisista työpaikoista 57 prosenttia on sellaisia, joissa melkein kaikki työntekijät voivat joustaa työn alkamis- ja päättymisajoissa omien tarpeidensa mukaan. EU-maissa osuus on keskimäärin kolmannes (TEM/työolobarometri 2013)

Sinänsä eri EU-jäsenmaiden työaikalainsäädännöt mahdollistavat työaikadirektiivin sallimissa rajoissa eri tavoilla määriteltyjä joustavia työaikajärjestelyjä. Kansallisella tasolla määriteltyjä joustoelementtejä ovat mm. päivittäisen työajan enimmäispituus, viikkotyöajan enimmäispituus, keskimääräinen työaika ja sen tasoittumisjakson pituus sekä kokonaistyöajan käsite. Lisäksi sopimismahdollisuudet eri maissa vaihtelevat valtakunnallisista työehtosopimuksista työsopimustasolle.

## 5. Työ- ja elinkeinoelämän muutostrendit vaikuttavat työaikaan



**NYKYISEN TYÖAIKASÄÄNTELYN** voidaan hieman kärkejistäen todeta perustuvan menneen maailman työ- ja elinkeinoelämän ympäristöön. Sen piirteitä olivat muun muassa:

- Teollisuustyö Suomessa, jossa myös maatalous oli merkittävässä asemassa
- Suljettu, yksikulttuurinen sääntelytalous
- Suuret hierarkkiset työnantajaorganisaatiot
- Työntekijöiden pitkät yhdenjakoiset työurat saman työnantajan palveluksessa
- Alhainen koulutustaso; suuret erot osaamisvaatimuksissa

Viime aikoina on julkaistu runsaasti tutkimuksia ja selvityksiä talouden ja teknologian muutosvirtausten vaikutuksista työhön ja työelämään. Näiden selvitysten havainnoista voi koota esimerkiksi seuraavan listauksen muutoksista,

**Merkittävä työmarkkinoihin ja työelämään vaikuttava taustatekijä on Suomessa tapahtuva nopea demografinen muutos, jonka johdosta työmarkkinoilta poistuu enemmän työvoimaa kuin sinne tulee.**

jotka vaikuttavat suomalaiseen työelämään ja siten myös työaikasääntelyyn:

- Globalisaatio; nopeus ja laajuus
- Väestön ikääntyminen, työikäisen väestön ja työpanoksen väheneminen
- Informaatio- ja viestintäteknologian murros
- Palveluelinkeinojen kasvu
- Toimialarajojen hämärtyminen
- Asiantuntijatyön lisääntyminen
- Toimihenkilöistyminen
- Työntekijyyden ja yrittäjäyden rajojen hämärtyminen
- Työtehtävien ja osaamisvaatimusten polarisoituminen
- Yksilöllisten osaamistarpeiden vahvistuminen
- Sidonnaisuus kiinteään työskentelypaikkaan vähenee
- Verkostomainen työskentely
- Maahanmuuton ja monikulttuurisuuden lisääntyminen
- Johtamistapojen ja vuorovaikutustapojen muutokset
- Työurien vaihtelut, työsuhteiden monimuotoisuus
- Yksilöllisyyden vahvistuminen ("Y-sukupolvi")
- Pienten työpaikkojen merkityksen korostuminen

Merkittävä työmarkkinoihin ja työelämään vaikuttava taustatekijä on Suomessa tapahtuva nopea demografinen muutos, jonka johdosta työmarkkinoilta poistuu enemmän työvoimaa kuin sinne tulee. Kansantalouden työpanoksen ja sitä kautta kasvupotentiaalin pienentyminen heikentää tuntuvasti hyvinvointiyhteiskunnan perusteita tulevaisuudessa. Siksi työurien pidentäminen on keskeinen teema talouden rakenteiden uudistamisessa. Työaikasääntelyllä on

Työaikasääntelyllä on oma roolinsa pohdittaessa keinoja työpanoksen määrän lisäämiseksi.

Työelämän muutokset ovat vahvasti sidoksissa talouden, teknologian ja laajemminkin yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin. Maailmantalouden voimakkaiden ja nopeiden muutosten lisäksi väestön ikääntyminen samoin kuin ympäristöarvojen korostuminen ohjaavat kehitystä varsinkin länsimaissa. ETLAn raportti ”Tulevaisuuden työmarkkinat” määrittää työmarkkinoiden rakennemuutoksen tärkeimmiksi tekijöiksi informaatio- ja kommunikaatioteknologian merkityksen kasvamisen, kansainvälisen kaupan hajautumisen sekä demografisen muutoksen. Nämä tekijät vaikuttavat siihen, mitä tehtäviä Suomessa tulevaisuudessa tehdään sekä siihen, suoritetaanko ne ihmisvoimin vai koneilla. Kysymys ei ole välttämättä siitä, että teknologia poistaa työtä vaan pikemminkin siitä, että teknologian ja työn yhdistäminen tarjoaa uusia mahdollisuuksia muotoilla työn tekemistä ja luoda uutta työtä.

Työtehtävän luonne määrittää sen, kuinka helppoa tai halpaa sen siirtäminen pois Suomesta on. Tärkeää on, että Suomeen jäisivät korkean arvonlisän tehtävät, kuten tutkimus, kehitys, suunnittelu, rahoitus, markkinointi ja huolto. On selvää, että työmarkkinoilla tarvitaan myös matalamman arvonlisän tehtäviä, kuten monia yksinkertaisia hoiva-alan tehtäviä, hotelli- ja ravintola-alan palvelutehtäviä sekä kaupan alan avustavia tehtäviä.

Tehtävät jakautuvat, jopa polarisoituvat eri palkansaajaryhmien kesken. Työmarkkinoilta näyttää poistuvan teknologian kehityksen tai globalisaation johdosta varsinkin keskivaiheen koulutusta vaativia tehtäviä. Matalammin koulutettujen asemaa taas heikentää se, että tietotekniikan kehitys suosii korkeammin koulutettuja palkansaajia. On kuitenkin nähtävissä, että työorganisaatioissa kehittämistoiminta ja innovointi muodostavat nykyistä suuremman osan koko henkilöstön työtehtävistä. Tämä edellyttää koulutus- ja osaamistason jatkuvaa nostamista, mikä taas työaikaisten näkökulmasta on omiaan painottamaan työnteon itsenäisyyttä ja yksilöllisiä työaikoja.

Työaikasääntelyn näkökulmasta merkitystä on myös sillä, että työsuhteet monimuotoistuvat. Tämä johtuu mm. palvelutehtävien lisääntymisestä ja niihin liittyvästä

työsuhteiden monimuotoisuudesta. Asiakasvirtojen vaihtelut ja aukioloaikaisten laajentuminen 24/7-ajattelun mukaisesti vaativat joustavia työnteon muotoja ja asettavat erityisiä vaatimuksia työajan määrittämiselle niin yksityisellä kuin julkisella sektorillakin. TEMin raportissa Suomen työelämästä vuonna 2030 todetaan: ”Asiakasvaatimusten kasvun, talouden globalisoitumisen, verkostomaisten organisaatiotapojen yleistymisen ja pilvi- ym. teknologioiden kehittymisen myötä monessa organisaatiossa vuonna 2030 työskentelystä hajautetusti erilaisissa paikoissa ja erilaisina aikoina päivässä ja viikossa on tullut normaalia.”

Työtä voidaan tehdä eri paikoissa ja eri aikoihin. Tieto- ja viestintäteknologian muutos on tässä merkittävänä mahdollistajana. ”Työpaikka on korvien välissä”. Pilvi- teknologian sovellukset mahdollistavat sen, että ihmiset voivat kytkeytyä tietoverk-

koihin missä ja milloin tahansa. Etätyön tekemiseen liittyy myös ympäristöulottuvuus työmatkaliikenteen vähenemisen myötä. Työajan seurannan merkitys vähenee kun taas tuloksen arviointi palkitsemisessa painottuu. Myös työntekijän oma autonomia ja vastuu työn tekemisessä lisääntyvät. Tätä korostaa myös se, että ihmisten arvot ja elämäntyyli eriytyvät; työpaikoilla pitää pystyä vastaamaan lisääntyvän yksilöllisyyden haasteisiin.

Työn organisointi muuttuu. Globalisaatio ja digitalisaatio johtavat yritystoimintojen lisääntyvään verkostoitumiseen. Työelämä kansainvälistyy, kun työpaikka – niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla – on yhä useammin osa globaalia verkostoa. Tämä vaikuttaa myös johtamiseen. Muutosten nopeus ja äkillisyys vaativat organisaatioilta ja ihmisiltä sopeutumiskykyä mutta myös jatkuvaa kehittämismuutusta. Tämä korostaa paitsi uudenlaista verkostojen johtamisosaamista myös työntekijöiden osallistumista ja vaikuttamismahdollisuuksia myös työaikoihin. Väestön ikääntyminen ja mm. eläkeiän nousu korostavat myös ikäjohtamisen merkitystä. Tämä lisää tarvetta ja mahdollisuuksia uudenlaisille työaikatratkaisuille.

Vielä on syytä kiinnittää huomiota pienten työpaikkojen merkityksen kasvuun sekä työllistäjinä että uudenlaisten työelämän käytäntöjen kehittäjinä. Monipuolisille ja joustaville työaikajärjestelyille on tulevaisuudessa annettava enemmän tilaa pienten työpaikkojen alhaalta ylöspäin tapahtuvassa omaehtoisessa kehittämistoiminnassa.

## Työn sidonnaisuus kiinteään työn tekemisen paikkaan vähenee.

## 6. Palkansaajien näkökulmia työelämään ja työaikoihin



### Vaikutusmahdollisuudet ja omaehtoiset joustot tärkeitä

Työntekijöiden näkökulmasta tärkeää työelämässä on vaikuttamismahdollisuus omaan työhön sekä työn mielekkyys. "Tehdä työtä, jolla on tarkoitus" on Puolustusvoimien osuva motto. Työn merkityksellisyys korostuu mm. Suomalaisen työn liiton tutkimuksessa (2014): "Työn tekemisen osalta rakenteiden tulisi tukea korkean lisäarvon tuottamista siten, että työntekijällä on mahdollisuus lisätä oman työn merkitystä joustojen ja asiantuntijuuden kehittämisen avulla ja tätä kautta tuottaa merkityksellistä työtä yrityksille." Kysely vahvistaa myös sen, että arvomaailmaltaan suomalaiset nojaavat edelleen voimakkaasti protestanttiseen etiikkaan, jonka tunnusomaisina piirteinä ovat kova työn tekeminen ja uutteruus. Myös luovuutta työn tekemisessä arvostetaan. Työaikaratkaisujen näkökulmasta myös nämä havainnot painottavat itsenäisyyttä ja yksilöllisyyttä.

OECD:n Employment Outlook 2014 tarkasteli työympäristön laatua keskeisenä osana työelämän kokonaisuutena palkkauksen ja työsuhdeturvan ohella. Työaika, työajan riittävyys, työn autonomia sekä johtamiskäytännöt olivat tässä tarkastelussa keskeisinä kohteina. OECD:n raportin mukaan työympäristön laatutekijöillä on merkittävä vaikutus työntekijöiden henkiseen ja fyysiseen terveyteen. Ylisuuret työhön liittyvät vaatimukset yhdistyneinä riittämättömiin voimavaroihin ovat keskeinen kielteisiä vaikutuksia aiheuttava yhdistelmä työelämässä. Aikapaineessa työskentely on selvityksen mukaan yleisin työelämän rasitustekijä (45 %:lla työntekijöistä). Suomen tulokset ovat kuitenkin kokonaisuutena selvityksen parhaimmistoa, kuten myös muiden Pohjoismaiden tulokset.

OECD:n raportin tulokset ovat yhteneväisiä SAK:n Hyvän Työn Mittarin (2014) kanssa varsinkin siltä osin, että myös SAK:n kyselyn mukaan yleisin ongelma työelämässä näyttää olevan kiire. Työelämän parhaita piirteitä Suomessa taas edustavat työyhteisön tuki ja yhteenkuuluvuus sekä turvallisuus.

Vuoden 2013 työolobarometrin (Työ- ja elinkeinoministeriö 30/2014) mukaan 70 prosentilla palkansaajista oli käytössään joustavien työaikojen järjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat tunnit kirjataan siten, että ne voidaan pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään. Mahdollisuus sekä päivittäisiin joustoihin että kokonaisuun vapaapäiviin oli 60 prosentilla. Joustomahdollisuudet ovat toimihenkilöillä paremmat kuin työntekijöillä. Kunnissa päivittäiset joustot ovat selvästi yleisempiä kuin muilla sektoreilla. Suurilla työpaikoilla joustavan työajan järjestelmät ovat yleisempiä kuin pienillä.

SAK:n työolobarometrin (2012) mukaan kaikista SAK:n jäsenistä valtaosalla eli noin neljällä viidestä on mahdollisuus ainakin satunnaisesti poistua työpaikalta tarpeen vaatiessa hoitamaan omia asioitaan. Teollisuus on tässä suhteessa työntekijän näkökulmasta selvästi joustavin. Muiden alojen väliset erot ovat pieniä. Jonkinlainen joustava työaikamalli on noin kolmasosalla SAK:laisista. Liukuva työaika on noin 15 prosentilla ja työaikapankin kaltainen järjestelmä 16 prosentilla. Teollisuudessa vastaava luku on 35 prosenttia. SAK:n luottamushenkilöpaneelin mukaan ei löytynyt yhtä selkeää syytä siihen, miksi työaikapankin kaltaiset käytännöt eivät ole yleistyneet SAK:laisilla työpaikoilla. Vaikuttaa siltä, että yhtä usein järjestelmän käyttöönottoa vastustavat niin työntekijät kuin työnantajatkin.

## Joka viidennen vastaajan mielestä työtä ja perhe-elämää oli mahdollista sovittaa yhteen erittäin hyvin.

Kaiken kaikkiaan ylivoimainen enemmistö SAK:laisista on vähintään melko tyytyväisiä nykyiseen työaikajärjestelmäänsä: melko tyytyväisiä on 56 prosenttia ja erittäin tyytyväisiä 35 prosenttia.

### Ylityöt

Ylitöitä teki Tilastokeskuksen vuoden 2013 työvoimatutkimuksen mukaan palkansaajista 18 prosenttia. Korvauksesta ylityötä teki 3 prosenttia palkansaajista kun taas vastaava luku korkeasti koulutettujen osalta oli 7 prosenttia; keskimäärin 8,1 tuntia viikossa eli yhden työpäivän verran. Korvaukseton ylityö on yleisempää valtiolla ja yksityisellä sektorilla, mutta se ei ole poikkeuksellista kunnissakaan. Saman tutkimuksen mukaan 44 prosenttia akavalaisista työllisistä koki kiireen ja työpaineen eniten työhyvinvointia haittaavana tekijänä.

### Etätyö

Samalla kun joustavat ja mobiilit työnteon tavat ovat tuottavuuden kasvun ohella lisänneet työntekijän vapausastetta työskentelyajan ja -paikan valinnassa, on toisaalta esiin noussut huoli työn "läikkymisestä" vapaa-ajalle. Työolobarometrin mukaan vuonna 2013 joka kymmenes palkansaaja teki etätyötä vähintään viikoittain ja kuusi prosenttia kuukausittain. Lisäksi 12 prosenttia palkansaajista teki etätöitä satunnaisesti. Yhteensä noin joka neljäs miestyöntekijä ja joka viides naistryöntekijä oli vuoden aikana tehnyt tavalla tai toisella etätyötä.

Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Valtaosa palkansaajista tekee etätyötä kotona, mutta etätyötä voi tehdä muuallakin, esimerkiksi työnantajan eri toimipisteissä, julkisissa tiloissa, hotellissa tai kulkuneuvoissa. Yksityisten palveluiden ja valtion

palkansaajat tekevät etätyötä selvästi yleisemmin kuin teollisuuden ja kuntien palveluksessa olevat.

Etätyö on leimallista nimenomaan ylemmille toimihenkilöille. Alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden etätyö on harvinaista. Akavan ja Aalto-yliopiston Global Time -tutkimuksen mukaan korkeasti koulutetut tietotyöntekijät tekevät keskimäärin kolmanneksen käyttämästään työajasta muualla kuin työnantajan tiloissa ja 15 prosenttia normaalien toimistotyöaikojen ulkopuolella. STTK:n työolobarometrin (2013) mukaan 11 prosenttia jäsenistöstä teki etätöitä satunnaisesti tai säännöllisesti. Miesten osalta luku oli 20 prosenttia ja naisten 7 prosenttia. Noin kolmasosa jäsenistöstä ei tehnyt etätöitä, mutta olisi kiinnostunut tekemään.

### Työ- ja perhe-elämä

Erityisen merkittävä kokonaisuus työaikajoustoja koskevassa keskustelussa on työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Tähän liittyy myös laajempi yhteiskunnallinen arvokysymys perheen ja perhe-elämän merkityksestä erityisesti lasten näkökulmasta.

Tämän selvityksen näkökulmasta merkityksellisiä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisratkaisuja ovat liukuva työaika, etätyö, omien asioiden hoitaminen työajalla sekä vapaa-ajan ansainta ylitöistä. Näistä omien asioiden hoitaminen työaikana oli yleisin malli kun taas etätyön tekeminen oli kyselyjen mukaan harvinaisempi ratkaisu. STM:n ja Työterveyslaitoksen Työ ja perhe-elämä -ohjelman puitteissa työsuojeluhenkilöstölle tehdyn kyselyn mukaan johto ja esimiehet suhtautuivat työntekijöiden perhe-elämään ja työn ja perheen vaatimukseen pääosin myönteisesti. Yleisesti ottaen työpaikoilla oli mahdollista sovittaa yhteen työtä ja perhe-elämää erittäin hyvin joka viidennen vastaajan mielestä. Yli puolet vastaajista arvioi lisäksi sovittamisen onnistuvan melko hyvin.

## 7. Työaikasääntelyn arviointia: viisi näkökulmaa

**TÄSSÄ SELVITYKSESSÄ PYRITÄÄN** arvioimaan työaikasääntelyn nykytilaa ja kehittämistarpeita mahdollisimman monipuolisesti eri näkökulmista. Käydyissä keskusteluissa näkökulmiksi valikoituivat luontevasti seuraavat:

- Työntekijän suojele
- Työajan joustava ja tehokas käyttö
- Työajan sääntelyn työllisyysvaikutukset
- Uusi teknologia ja työaika
- Toimialojen muutokset ja työaikasääntely

Nämä näkökulmat nostivat puolestaan esiin uusia näkökulmia ja pohdittavia erityiskysymyksiä. Seuraavassa eräitä pohdintoja:

**Työntekijän suojele** on työaikasääntelyn alkuperäinen perusta. Työajan pituuden rajoittaminen on alun perin perustunut tavoitteeseen suojella työntekijän terveyttä ja mahdollistaa riittävä työn rasituksista palautuminen. Tämä tavoite on merkityksellinen edelleenkin, joskin työn rasitustekijät ovat aikojen kuluessa muuttuneet osin merkittävästikin. Taustalla on edellä kuvattu työ- ja elinkeinoelämän muutos: miten se vaikuttaa työaikoihin liittyvään suojelun tarpeeseen ja kohteeseen tulevaisuudessa? Samalla työpaikalla työaikasuojelun näkökulma on varsin erilainen kun tarkastellaan esimerkiksi IT-tukihenkilöä, varastotyöntekijää tai myyntijohtajaa.

Mobiiliin työn ja yksilöllisten osaamisvaatimusten lisääntyminen muokkaa voimakkaasti työympäristön käsitettä. Työpaikka on yhä enemmän ”korvien välissä”. Mikä on suojelun funktio, kun työntekijän itsenäisyys työn tekemisen osalta lisääntyy? Jotkut riskit ja ongelmat säilyvät edelleen. Vuorotyöhön, erityisesti yötyöhön sekä yleistyvään liikkuvaan työhön liittyvät rasitus- ja terveystekijät ovat tässä suhteessa ajankohtaisia teemoja.

**Työajan joustava ja tehokas käyttö** nojaa työnantajan näkökulmasta lähtökohtaan, jonka mukaan työtä tehdään silloin kun sitä on tarjolla. Kyse on työajan sijoittelusta ja sopeuttamisesta kysynnän, asiakasvirtojen ja tuotannon vaihteluihin. Tässäkin taustalla ovat niin talouden globalisaatio ja verkostomainen toimintamalli kuin myös kansalaisten/asiakkaiden toimintatapojen muutokset digitalisaation ja

24/7-vaatimusten myötä. Yhtä lailla työaikajoustot voivat perustua työntekijän näkökulmasta omien tarpeiden ja elämäntilanteen huomioon ottamiseen sekä työntekijän itsenäiseen toimintaan perustuvaan työaika-autonomiaan.

**Työaikasääntelyn työllisyysvaikutukset** voivat olla välittömiä tai välillisiä. Varsin suoraviivainen havainto on se, että työaikatarkaisut perustuvat eräillä aloilla vakanssi-ajatteluun, joka edellyttää tiettyä työntekijämäärää tiettyissä tehtävissä. Välittömiä työllisyysvaikutuksia on myös osa-aikatyön käytöllä. Tässä yhteydessä esille nostettiin myös ns. 0-sopimukset, joissa työaikaa ei ole määritelty.

Eräissä tilanteissa osapuolet ovat sopineet paikallisia sopimuksia, joiden avulla työsuhteita on voitu turvata ottamalla käyttöön merkittäviä työaikajoustoja. Välillisiä vaikutuksia työajan joustavalla käytöllä on varsinkin silloin, kun näin voidaan vastata tuotannon tai palvelujen vaihteluun ja siten lisätä toiminnan tehokkuutta, toimitusvarmuutta ja kilpailukykyä. Löytyy esimerkkejä siitä, että työaikajoustot alentavat työllistämiskynnystä ja mahdollistavat toistaiseksi voimassaolevien työsuhteiden jatkamisen tai solmimisen.

**Uusi teknologia** avaa uusia työn tekemisen tapoja. Digitalisaatio ja uusi viestintäteknologia mahdollistavat työn tekemisen muualla kuin kiinteässä työpaikassa. Etätö, liikkuva työ, työajan seuranta sekä työsuorituksen palkitseminen asettavat uusia haasteita työaikasääntelyn näkökulmasta. Teknologian mahdollistamat uudet työnteon muodot ovat omiaan lisäämään työntekijän työaika-autonomiaa.

**Toimialojen muutokset** ja toimialojen välisten rajojen hämärtyminen vaikuttavat myös työelämän sääntelyyn. Erot teollisuuden ja palvelujen sekä yksityisen ja julkisen sektorin välillä ovat vähenemässä. Työelämän normit laaditaan pääsääntöisesti koskemaan kaikkia sektoreita ja aloja. Työehtosopimukset perustuvat kuitenkin vahvasti alakohtaisuuteen. Kun ne ovat keskeinen väline työaikasääntelyssä, herää kysymys, nojaako työaikasääntely tulevaisuudessakin nykyiseen tapaan vahvasti alakohtaisten erityispiirteiden huomioon ottamiseen työ- ja virkaehtosopimuksissa vai yhdyntävätkö niidenkin määräykset tältä osin.

## 8. Kymmenen havaintoa työaikasääntelystä



*”Se aika, minkä eri yhteiskuntaluokkiin kuuluvat henkilöt käyttävät työhön, ei ole ainoastaan hyvin erilainen, vaan sitä on myös useiden henkilöiden kohdalta melkein mahdoton täsmällisesti määrätä. Niinpä lienee yleensä mahdotonta puhua mistään määrätystä työajasta, kun on kysymys henkilöistä, jotka tekevät henkistä työtä, tai liikemiehistä tai henkilöistä, jotka hoitavat taloutta ja kaikkia sen vaihtelevia toimia. Helpoimmin voidaan todeta niiden henkilöiden työaika, jotka työskentelevät toisen johdon ja valvonnan alaisina ja joiden työn järjestää useita koskeva yhteinen työjärjestys. Tällaisessa asemassa ovat varsinkin ne työntekijät, jotka toimivat teollisuudessa ja siihen verrattavissa yrityksissä.”*

Otavan Iso Tietosanakirja v. 1938

### 8.1 Työaikalainsäädäntö kaipaa uudistamista

Kuten edellä on jo todettu, työaikalainsäädäntö Suomessa perustuu varsin vanhaan ajatteluun. Siitä huolimatta, että työaikalaki on uudistettu 1990-luvun alkuvuosina, se heijastelee rakenteeltaan ja terminologiaaltaan aiempaa vuodelta 1944 olevaa työaikalakia. Sääntely oli laadittu alun alkaen tehdasteollisuuden olosuhteita varten, taustalla vahvasti työntekijöiden työaikasuoja. Tämä heijastuu edelleen työaikalainsäädännön yksityiskohdissa, mm. eräissä soveltamisalan määrittelyissä, joissa työ- ja elinkeinoelämän rakenne- ja toimintatapamuutokset ovat ajaneet ohi lainsäätäjän tavoitteiden, keinojen ja terminologian.

Työaikalain uudistuksessa keskeinen tavoite oli selkeyttämisen ja joustavoittamisen lisäksi sopeuttaa lainsäädäntö EU-direktiivin vaatimuksia vastaavaksi. Pohdittaessa työaikasääntelyn uudistamistarpeita on toki jatkossakin otettava huomioon EU-lainsäädännön ja oikeuskäytännön työaikasääntelylle asettamat rajoitukset, mutta olisi myös pyrittävä aloitteellisesti ja täysimääräisesti käyttämään hyväksi direktiivin antamat poikkeamismahdollisuudet.

Työaikaa koskevaa sääntelyä olisi siten jälleen syytä arvioida edellä mainituista näkökulmista: taloudellisessa toiminnassa ja yhteiskunnassa tapahtuneiden muutosten valossa sekä ottaen huomioon työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden lisääntyminen. Samalla olisi syytä arvioida työntekijän suojeluperiaatteen kohdentumista uudensuuntaisiin työelämän riskitekijöihin. Seuraavassa esitetään eräitä perusteluja muutostarpeelle.



## Työajan merkitys seurannan kohteena pienenee, kun taas työn tuloksen merkitys kasvaa.

### Siirtyminen palvelutalouteen ja -yhteiskuntaan

Työ- ja elinkeinotoiminnan rakennemuutokset ovat keskeinen peruste arvioida työaika sääntelyn muutostarpeita. Työaika sääntely on alun alkaen luotu aikana, jolloin talous oli vahvasti teollisuuspainotteista ja työaika suojelun perustavoitteet olivat työsuojelupainotteisia. Työtä tehtiin tehtaassa, useimmiten koko työuran ajan, ja tärkeää oli rajoittaa pitkiä työpäiviä. Siirtyminen palvelutalouteen ja laajasti käsitettynä palveluyhteiskuntaan avoimessa, nopearytmisessä ja kilpailulle alttiissa globaalissa taloudessa haastaa myös työaika sääntelyn. Asiakastarpeiden mukaan on pyrittävä toimimaan 24/7-periaatteella niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Tässä katsannossa viikonpäivät ja vuorokauden tunnit ovat palvelujen saatavuuden näkökulmasta samanarvoisia. Voidaan myös kyseenalaistaa tarve erillisille alakohtaisille työaikalainsäädännöille. Työaika ratkaisuilta vaaditaan soveltuvuutta uudenlaiseen toimintaympäristöön, jossa toimialojen rajoilla ei enää ole samanlaista merkitystä kuin nykyisin. Lainsäädännön tulisi myös antaa enemmän suoria työpaikkakohtaisia toimintamahdollisuuksia.

### Kiinteästä toimipaikasta liikkuvaan työskentelyyn

Työaikalaki perustuu vahvasti ajatteluun kiinteästä työpaikasta. Etätyötä ja liikkuvaa työtä koskeva sääntely on työaikalainsäädännöllä tuntematonta.

Työnteon monimuotoistuminen ja nimenomaan irtautuminen kiinteästä työpaikasta on vaikeasti yhteen sovittavissa työaikalain rakenteeseen. Esimerkiksi sote-palveluissa työtä tehdään entistä enemmän asiakkaan luona, ei keskitetysti laitoksissa. Matkatyö, päivystys, varallaolo ja muut vastaavat työntekoon liittyvät tai sitä sivuavat kysymykset ovat jatkuvasti esillä neuvottelukysymyksinä, erityisesti korvausten osalta. Kansainvälisyys tuo oman lisänsä: paitsi matkustamisen lisääntyminen myös yritystoiminnan

mannertenvälinen verkostomainen toimintamalli asettaa työaika järjestelyille uusia vaatimuksia. Etätyön tekemisen mahdollisuus koetaan yhä useammin tarpeelliseksi työajan joustomuotona. Tämä korostuu erityisesti asiantuntijatehtävissä.

### Tehtävä rakenteen muutos painottaa itsenäistä työskentelyä

Kuten edellä on jo todettu, tehtävä rakenteet muuttuvat ja niissä painottuu entistä enemmän korkea osaaminen, asiantuntijuus ja itsenäisyys. Kun tähän yhdistetään johtamisen muutokset, mm. toimiminen kansainvälisissä verkostoissa, on selvää, että työajan sääntelylle ja seurannalle tulee uudenlaisia haasteita. Työajan merkitys seurannan kohteena pienenee, kun taas työn tuloksen merkitys kasvaa. Työaikalaki nykyisellään soveltuu varsin kankeasti tällaisen itsenäisen ja ilman välitöntä johtoa tapahtuvan työn sääntelyyn.

Työaikalain muita keskeisiä muutostarpeita ovat vanhentuneen terminologian uudistaminen (esim. luettelot niistä töistä, joissa jaksotyö tai yötyö on mahdollista), paikallisen sopimismahdollisuuden lisääminen suoraan lain perusteella sekä kaiken kaikkiaan sopimismahdollisuuksien lisääminen. Myös työaikalain soveltamisalan määrittäminen aiheuttaa käytännön ongelmia. Palkansääntelyllä kiinnitetään enenevää huomiota ns. harmaaseen ylitöihin, jota ei asianmukaisesti korvata.

Keskustelua on käyty myös työaika valvonnan tarpeellisuudesta asiantuntijatehtävissä. Tähän liittyy erityisesti kysymys työaikalueteloista ja työaika kirjanpitoa koskevien vaatimusten ajanmukaisuudesta. On myös syytä arvioida viranomaisvalvontaa työaika-asioissa kaiken kaikkiaan; erityisesti sitä taustaa vasten, että keskeinen rooli työaika sääntelyssä on työ- ja virkaehtosopimuksilla ja niiden osapuolilla, joilla on myös juridinen valvontavastuu tässä suhteessa. Viranomaisvalvonnan luonteva kohde olisi tällä perusteella vain järjestäytymätön kenttä.

## 8.2 Myös työ- ja virkaehtosopimuksissa uudistustarpeita

Ulkopuoliselle työehtosopimusten työaikamääräykset näyttävät rakettitieteeltä. Asiantuntijatkin myöntävät tes-määräysten vaikeaselkoisuuden, vaikka niiden tavoitteena on alun perin ollut työaikalain tarjoamien sopimismahdollisuuksien hyödyntäminen alakohtaisten erityispiirteiden huomioon ottamiseksi. Vaikeuskerrointa lisäävät monilla aloilla alan toimintojen muu sääntely kuten autoliikenteen ajo- ja lepoaikasääntely tai kaupan aukioloaikoja koskeva sääntely. Myös sosiaali- ja terveysalan samoin kuin yleiseen turvallisuuteen liittyvät vaatimukset asettavat haasteita alakohtaiselle työaikasääntelylle.

Työehtosopimusten osalta muutostarpeet näyttävät luonnollisesti erilaisilta työnantaja- ja palkansaajanäkökulmasta. Yhteinen etu löytynee kuitenkin esimerkiksi siinä, että työehtosopimukset kaiken kaikkiaan ja erityisesti niiden työaikamääräykset kaipaavat selkeyttämistä ja yksinkertaistamista.

Työaikamääräysten muuttamisessa törmätään usein siihen, että viime kädessä kyse on puuttumisesta työnantajan työnjoh-to-oikeuteen tai toisaalta sen laajentamisesta. Työntekijäpuolella koetaan uhaksi myös se, että paikallisen sopimisen lisääminen johtaisi käytännössä työnantajan määräysvallan lisääntymiseen. Työehtosopimusten kehittämisessä tulisi huolehtia toiminnallisten joustomahdollisuuksien ohella riittävästi myös siitä, että työaikamääräykset mahdollistavat työntekijöiden omien tarpeiden huomioon ottamisen. Kaiken kaikkiaan kehittämyös edellyttää avointa ja luottamuksellista otetta. Vain tämän kautta osapuolet kaikilla tasoilla voivat sitoutua uudistuksiin.

Työaikamääräyksiin liittyvät erilaiset työehtosopimuksissa määritellyt lisät näyttävät käytännössä rajoittavan pragmaattista työaikojen käyttömuodoista sopimista. Lisät muodostavat joillakin aloilla n. 30 prosenttia ansi-oista, joten niiden merkitys palkkauksessa on merkittävä. On sinänsä ymmärrettävää, että jos tietty työaikamuoto, esimerkiksi yötyö painottaa merkittävästi työntekijän ansioita, tämän lisän siirtäminen osaksi kokonaispalkkausta on haastavaa. Työaikasääntelyn yksinkertaistaminen työ-

ehtosopimuksissa asettaa vaatimuksia palkkausjärjestelmien kehittämiseksi. Palkkauksen tulisi nykyistä enemmän perustua muuhun kuin työajan seurantaan. Yksittäisenä teemana käydyissä keskusteluissa nousi myös voimakkaasti esiin pekkaspäivistä aiheutuva hallinnollinen taakka sekä niihin edelleenkin liittyvät tulkintaerimielisyydet.

On myös syytä vakavasti pohtia, missä määrin työaikasääntely hidastaa tai peräti estää yrityksen tai julkisen hallinnon toiminnan kehittämistä asiakkaiden tarpeet paremmin huomioivaksi. Kysymykset kuten osa-aikatyön rajoittaminen, viikonloppuna tehtävän työn korkeat kustannukset tai kysymys siitä, miten sähköisen kaupan vaatima logistiikka hoidetaan kustannustehokkaasti, on syytä nostaa avoimes-

ti keskusteluun työehtosopimusosapuolten välillä. Ei ole kenenkään etu, että työajan käyttöä koskevat normit pakottavat esimerkiksi kalliisiin keinotekoisiiin tuotanto- tai palvelutoiminnan järjestämisratkaisuihin, jotka voitaisiin välttää järkevillä työaikatarkoituksilla, työntekijöiden tarpeet huomioon ottaen. Julkisen hallinnon osalta on pystyttävä vastaamaan kansalaisten palvelutarpeeseen yhä enemmän sähköisen palvelutoiminnan avulla. Uusia, edelläkävijyyden mahdollistavia

toimintatapoja kehitettäessä on hyvä samalla arvioida, min-käläisillä työaikatarkoituksilla parhaiten edistetään asiakkaiden/kansalaisten tarpeiden tyydyttämistä.

Mielenkiintoinen on myös havainto, että työaikamääräysten kehittämiseen ja muuttamiseen tulisi panostaa muualla kuin varsinaisissa työehtosopimusneuvotteluissa. Kyse on molempien osapuolten kannalta hyvin herkästä aiheesta, jonka käsittely vaatii pitkäjänteistä kehittämistyötä sopimuskausien aikana. Tähän nähden on syytä kirjata selvityksen havainto siitä, että työehtosopimusosapuolten työaikaryhmät eivät eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta (erityisesti valtio ja kunnat) tunnu työskentelevän kovin aktiivisesti. Keskusjärjestöjen työaikatyöryhmän raportti vuodelta 2007 käsitteli lähinnä työaikapankkijärjestelmän kehittämistä sekä laati katsauksen kansainväliseen työaika-kehitykseen.

### Työaikasääntelyn yksinkertaistaminen työehtosopimuksissa asettaa vaatimuksia palkkausjärjestelmien kehittämiseksi.



**On kaikkien etu, että työtä voidaan tehdä tehokkaasti silloin kun sitä on tarjolla. Vapaata taas pidetään silloin, kun kysyntää ei ole.**

### 8.3 Työaikajoustot ovat yhteinen etu

Mahdollisuus sovittaa työaikaa tuotannon tai asiakastarpeiden mukaan palvelee sekä työnantajan että työntekijän etua. Niin yrityksille kuin julkisen sektorin toimijoille on olennaisen tärkeää pystyä mukauttamaan toimintaansa kysynnän mukaan, oli sitten kyse teollisesta tuotannosta tai palveluista. On kaikkien etu, että työtä voidaan tehdä tehokkaasti silloin kun sitä on tarjolla. Vapaata taas pidetään silloin, kun kysyntää ei ole.

On myös tärkeää, että työntekijän omat henkilökohtaiset tarpeet voidaan ottaa huomioon ja sopivalla tavalla sovittaa työpaikan työaikajärjestelyihin. Työntekijän näkökulmasta kyse on myös siitä, ettei kysynnän tilapäinen supistuminen johda henkilöstön vähentämiseen. Työaikojen tarkoituksenmukainen järjestäminen vaikuttaa tällöin myös työllisyyteen. Työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työaikoihinsa parantaa motivaatiota, vähentää poissaoloja ja vaihtuvuutta sekä lisää työhyvinvointia. Joustavat työaikajärjestelyt ovat myös kilpailukeino työvoiman saatuuden turvaamisessa.

Työehtosopimukset mahdollistavat periaatteessa hyvinkin monenlaisia työaikaratkaisuja, alan erityispiirteet

huomioon ottaen. Tunnettu esimerkki on ns. hiihtokeskusten työehtosopimus, jonka mukaan Pohjois-Suomen hiihtokauden aikana työt hiihtokeskuksissa voidaan järjestää hyvin tiiviiden työaikamallien mukaan kun taas hiihtauskauden aikana pidetään vastaavia vapaita. Myös merenkulun alalla työaikajärjestelyt perustuvat alan luonteen vuoksi pitkiin työpäiviin ja vastaavasti pitkiin vapaisiin. Muun muassa kemianteollisuudessa on paikallisesti sovitettu 12 tunnin vuoroihin perustuvasta työaikamallista, joka tuottaa vastaavasti pidempiä vapaajaksoja. Yliopistoissa ja opetuslaitoksissa on käytössä vuosityöaika, jonka puitteissa työntekijät voivat itse päättää työn tekemisen ajankohdista.

Saadut selvitykset ja käydyt keskustelut tukevat käsitystä, jonka mukaan nämä järjestelyt koetaan myönteisiksi sekä työnantaja- että palkansaajapuolella. Pitkiä vapaita tuntevat arvostavan erityisesti nuoremmat työntekijät. Toisaalta on perusteltua kiinnittää myös huomiota pitkien työvuorojen kuormitushaittoihin, joita varsinkin nuoremmat palkansaajat eivät välttämättä aina itse riittävästi huomioi.

## 8.4 Nykyisiä joustomahdollisuuksia ei osata tai haluta käyttää riittävästi

Eräät työehtosopimukset mahdollistavat paikallisen sopimisen lähes kaikesta siitä, mihin työaikalaki antaa mahdollisuuden sopia toisin (Teknologian tes, Kemian tes). Osapuolten yhteinen näkemys ja tahtotila on, että sopimismahdollisuuksia myös aidosti käytettäisiin. Löytyy kuitenkin työehtosopimuksia, joiden paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ei käytetä. Kysymys voi tällöin tietysti olla yksinkertaisesti siitä, ettei esimerkiksi tuotantoprosessi vaadi erityisiä työaikajärjestelyjä: mennään perussäännöllä. Palkkaukseen liittyvät etukysymykset (erityisesti ylityökorvaukset tai muut työaikalisäkysymykset) ovat

joskus esteenä uusille työaikajärjestelyille. Muita esteitä paikalliselle sopimiselle voi löytyä myös seikoista, jotka eivät välttämättä liity työajan käyttöön. Taustalla on tällöin usein laajempikin luottamuspuola. Siksi olisi tärkeä pureutua luottamuspuolan taustalla oleviin syihin, oli sitten kyse liittotasosta tai paikallisesta tasosta.

Myönteistä on, että monilla aloilla on laadittu omia työaikaoppaita edistämään paikallisia työaikatarkoituksia. Samoin erilaisilla työaikakokeiluilla mm. julkisella sektorilla kannustetaan uudenlaisten työaikalien käyttöön.

**Työaikalainsäädäntö ja työehtosopimukset määrittävät puitteet, mutta käytännön menettelyjen toimeenpano perustuu johtamiseen.**

## 8.5 Johtaminen on työaikasääntelyn vipuvarsi

Työaikanäkökulmasta johtamisen haasteet liittyvät tasapainon rakentamiseen tuotannon ja palvelutoiminnan tehokkuuden sekä työntekijöiden tarpeiden huomioon ottamisen välille. Työaikamuodoista ja työajan sijoittelusta päättäminen on lähtökohtaisesti työnantajan työnjohto-oikeuden piiriin kuuluva asia. Työaikalainsäädäntö ja työehtosopimukset määrittävät puitteet työnjohto-oikeuden käytölle, mutta käytännön menettelyjen toimeenpano perustuu johtamiseen.

Hyvällä johtamisella saavutettavien tulosten potentiaali on suuri. Hieman pelkistäen kyse on arvokkaan, mutta eri näkökulmista eri tavalla hinnoitellun tuotantopanoksen käyttämisestä. Työntekijä saa (päivätyössä) palkkaa noin 1 700 tunnin vuotuisesta työpanoksesta. Tästä työpanoksesta työnantaja maksaa kuitenkin palkkaa noin 2 200 tunnilta vuodessa – kun mukaan lasketaan palkka tekemättö-

mältä työajalta. Maksetaanko palkkaa työssäolotunneista, todella tehdyistä tuottavista tunneista vai tuotannon/palvelutoiminnan tuloksesta, on johtamisen haaste. Työajan seurannasta tulisi siirtyä tulosten seurantaan. Sama koskee palkkausta ja palkitsemista: työajan sijaan mitattava tuloksia.

Työaikoja koskevaan keskusteluun on hyödyllistä liittää kysymys siitä, miten työaikaa käytetään tehokkaasti, tuloksellisesti ja siten, että se myös lisää työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Tuottavuuden nostamisen ydin on usein työajan laadussa, ei niinkään määrässä.

Hyvä johtaminen mahdollistaa huomion kiinnittämisen työajan raamien sijasta työajan sisältöön. Hyvän johtamisen tuloksena olennainen osa työajasta kohdistuu sujuvaan ja tulokselliseen työntekoon, mahdollisimman pieni osa "sälään" ja riittävä osa suunnitteluun ja kehittämiseen. Avoin ja luottamuksellinen yhteistoiminta tukee johtamista.

## 8.6 Reiluun peliin perustuvalla paikallisella sopimisella asiat laitetaan sujumaan

Paikallisen sopimisen merkitys työaikojen sääntelyssä on useilla aloilla olennaisen tärkeä. On tosin aloja ja toimintoja, joissa paikallisen sopimisen merkitys on vähäinen tai jopa olematon; erilaiset toiminnalliset ja historiallisetkin syyt ovat johtaneet siihen, että joillakin aloilla niin yksityisellä kuin julkisella puolella työaikatarkistukset sovitaan liittotasolla.

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia on pääsääntöisesti kaikilla sektoreilla, kirkon sopimusalaan lukuun ottamatta. Kunta-alalla paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat laajat ja niitä käytetään varsin paljon juuri työaika-asioista sopimiseen. Valtionhallinnon terminologiassa virastotason virka- ja työehtosopimuksia voidaan kutsua paikallisiksi sopimuksiksi. Niissä sovitaan ennen muuta palkkausasioista.

Myös paikallista sopimista koskeva tutkimustieto vahvistaa asian merkityksellisyyden. Turun yliopiston työoikeuden tutkimusprojektissa 2005–2008 (Kairinen-Uhmavaara-Murto) ilmeni, että työaikoja koskeva asiaryhmä näytti sopivan parhaiten paikallisen sopimisen kohteeksi. Työaika-järjestelyjä koskevista paikallisista sopimuksista saadut kokemukset olivat valtaosin myönteisiä kaikkien henkilöstöryhmien enemmistön ja myös työnantajien edustajien vielä suuremman enemmistön osalta.

Sopimisen kohteena olivat mm. liukuvat työajat, säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen, työajan pituus ja tasoittuminen, lepoajat, henkilökohtaiset vapaat, työajan lyhennysvapaat sekä työaikojen vaihto vapaaseen ja vuosilomien sijoitukset. Työaikapankeista ja muista työaikojen joustojärjestelyistä oli tutkimuksen mukaan sovittu noin viidenneksessä toimipaikoista.

Paikalliseen sopimiseen liittyvistä haasteista työnantajapuolella kiinnitetään huomiota mm. siihen, että sopimismahdollisuuksia ei ole joillakin aloilla saatu laajennettua. Varauksellisesti suhtaudutaan myös eri alojen sopimusosapuolten sitoutuneisuuteen edistää tai mahdollistaa paikallista sopimista.

Työntekijäpuolella ongelmaksi on koettu mm. paikallisten osapuolten eriarvoinen asema, riittämätön tiedonsaanti, luottamuksen puute sekä neuvotteluprosessin toimimattomuus.

Työaika-asiat ovat paikallisen sopimisen ydinaluetta. Kun sopimisen perusasiat ovat kunnossa, työaikakysymyksiinkin löytyy rakentavia ratkaisuja. Perusasiat ovat tahto, osaaminen ja luottamus. Tärkein niistä on luottamus.

**Työaikajärjestelyjä koskevista paikallisista sopimuksista saadut kokemukset olivat valtaosin myönteisiä kaikkien henkilöstöryhmien enemmistön ja myös työnantajien edustajien vielä suuremman enemmistön osalta.**

## 8.7 Työaikasuunnittelu on taitolaji

Toimivien työaikajärjestelmien laatiminen työpaikoilla vaatii erityistä osaamista. Lähtökohtana on yrityksen tai laitoksen sujuva toiminta. Tämän kanssa tulee sovittaa yhteen työntekijöiden tarpeet, erityisesti yksilölliset tarpeet. Osallistuva suunnittelu on hyvä tapa kehittää käytännössä toimivia työaikatarkoituksia. Johdon tuki on oleellisen tärkeää. Työaikasuunnittelu vaatii hyvää yhteistoimintaosaamista. Parhaat mallit onkin käytännössä laadittu osana työpaikan yleistä kehittämistoimintaa.

Käytännön työaikasuunnittelussa korostuu myös lähesmiesten rooli. Työaikasuunnittelu on moniosaamista

vaativa laji. Tässä suhteessa sen merkitys osana johtamistoimintoja on jäänyt vähälle huomiolle. Kyse on paitsi tuotanto- ja palvelutoiminnan prosessien hallinnasta myös henkilöresurssien optimaalisesta sijoittamisesta. Sekin vaatii hyvää yhteistoimintaosaamista. On myös tärkeää, että varsinkin vuorotyön työaikoja suunniteltaessa esimiehillä on riittävä osaaminen erilaisiin työaikoihin ja kuormitukseen liittyvistä terveydellisistä tekijöistä.

Työaikasuunnittelun merkitystä ja sen osaamista tulisi korostaa nykyistä enemmän mm. johtamis- ja HR-koulutuksessa.

**Työhyvinvointia on omiaan lisäämään jo pelkästään työntekijän tietoisuus siitä, että työajat joustavat mahdollisten eteen tulevien henkilökohtaisten ongelmatilanteiden hoitamisessa.**

## 8.8 Työaika vaikuttaa terveyteen ja hyvinvointiin

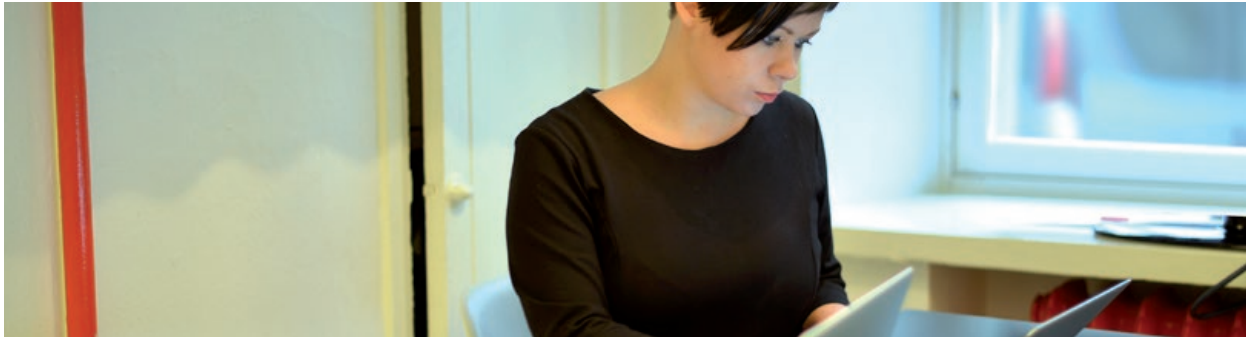
Työajoilla tiedetään olevan laaja-alaisia vaikutuksia työhyvinvointiin ja työkykyyn. Kyse on terveydestä ja turvallisuudesta samoin kuin työn ja muun elämän yhteensovittamisesta, työstä palautumisesta ja siinä suoriutumisesta. Vaikutus tätä kautta myös tuottavuuteen on merkittävä tekijä. Palvelusektorin kasvu, matkustus- ja kansainvälinen työ, työelämän joustot työn itsenäistyessä sekä työskentely työpaikan ulkopuolella ovat lisänneet työaikoihin liittyvien haitta- ja vaaratekijöiden arvioinnin tarvetta. Työturvallisuuslain muutos vuonna 2013 korostaa työaikojen kuormittavuuden monipuolista arviointia poikkeaviin työaikoihin liittyvien terveyshaittojen ennaltaehkäisemiseksi.

Työterveyslaitoksen kokoamista tutkimustiedoista ilmenee, että vuorotyön potentiaaliin terveyshaittoihin kuuluu todennäköinen lisääntynyt riski sairastua mm. syöpään,

aikuistyyppin diabetekseen, sepelvaltimotautiin tai vatsakatarriin. Univaje ja unettomuus ovat puolestaan useiden kansantautien kuten liikalihavuuden, aikuisiän sokeritaudin, sepelvaltimotautien ja sydäninfarktien sekä masennuksen ja muiden mielenterveyden häiriöiden riskitekijöitä.

Toisaalta Työterveyslaitoksen havainnoista käy ilmi, että hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikoihin vähentävät sairauspoissaoloja. Työhyvinvointia on omiaan lisäämään jo pelkästään työntekijän tietoisuus siitä, että työajat joustavat mahdollisten eteen tulevien henkilökohtaisten ongelmatilanteiden hoitamisessa.

Terveyteen, kuormitustekijöihin ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset kuuluvat työpaikan yleisivistykseen käsiteltäessä työaika-asioita.



## 8.9 Työaika vaikuttaa myös työllisyyteen

Työaika sääntelyn käytännön vaikutukset työllisyyteen on käytyjen keskustelujen pohjalta vaikeammin hahmotettavissa. Työnantajapuolella painotetaan sitä, että joustavat työajat samoin kuin monipuoliset työnteon muodot kaiken kaikkiaan ovat keskeinen tekijä tuottavuuden kohottamisessa ja sitä kautta työllisyyden turvaamisessa pitkällä aikavälillä. On myös esimerkkejä siitä, että viikko työaika koskevilla joustoilla on pystytty turvaamaan kokoaikaisia työsuhteita. Sopimiskyky työaika-asioissa mahdollistaa monesti sen, ettei kysymys tilapäisestä kysynnän supistumisesta johda henkilöstön vähentämiseen.

Palkansaajapuolella työaikajousten myönteisistä työllisyysvaikutuksista ei välttämättä olla eri mieltä, mutta samalla kun korostetaan yksilön tarpeiden huomioon ottamista, painotetaan myös tarvetta turvata työaikajärjestelyillä, esimerkiksi ylitöiden rajoittamisella, kokoaikaista työtä ja riittäviä vakansseja organisaatiossa.

Esille nousivat myös tilanteet, joissa työnantaja sitoutuu työpaikkojen säilyttämiseen vastapainona työaikajoustoille

tai työajan pidentämiselle. Näistä ratkaisuista on myös paljon kansainvälisiä esimerkkejä.

Kaiken kaikkiaan voi todeta, että vuorokautisen ja viikkotyöajan sääntelyn vaikutuksia – varsinkin välittömiä vaikutuksia – työllisyyteen on vaikea arvioida. Näkökulma on tässä tarkoituksessa ehkä liian suppea.

Työaika sääntelyn työllisyysvaikutuksia arvioitaessa esiin nousee väistämättä myös kysymys erilaisista työnteon muodoista: mm. osa-aikatyö, vuokratyö ja 0-sopimukset. Kun puhutaan joustavista työnteon muodoista ja työajan järjestelyistä, on hyvä tarkastella työnteon sääntelyn kokonaisuutta eikä pelkästään työaika sääntelyä. Pohjimmiltaan on kyse työvoiman käytön sääntelystä, jossa merkitystä on työsopimuksella ja tekemisen reunaehdoilla. Siksi olisi-kin perusteltua arvioida erilaisia työnteon tapoja koskevaa sääntelykokonaisuutta.

**Sopimiskyky työaika-asioissa mahdollistaa monesti sen, ettei kysymys tilapäisestä kysynnän supistumisesta johda henkilöstön vähentämiseen.**

## 8.10 Kymmenen esimerkkiä, joita kannattaa seurata

Työaikajärjestelyistä sopiminen, hyvät käytännöt ja ennakoluuloton kehitystyö työpaikoilla eivät muodosta omaa saarekettaan työn ja työelämän kehittämisessä. Kyse on pohjimmiltaan osapuolten keskinäisestä luottamuksesta. Se ei ole päälle liimattua julistusta vaan osapuolten keskinäistä kuuntelemista, ymmärtämistä ja käytännön tekoja perusasioiden kuntoon laittamiseksi.

Vanhan viisauden mukaan ”jos muu ei auta, kannattaa kokeilla totuuden puhumista”. Tämä koskee myös sitä, että usein kysymys on kahden huolen yhtäaikaisesta esiintymisestä työpaikalla: työnantajan huoli kilpailukyvyistä ja kannattavuudesta sekä työntekijöiden huoli työpaikoista. Näiden perushuolien yhteensovittaminen ei aina ole help-

poa, mutta ratkaisujen etsiminen avoimessa yhteistyössä luo pohjaa muullekin luottamukselliselle kehittämistyölle työpaikoilla.

Tässä yhteydessä on syytä esimerkinomaisesti nostaa esille joitakin työaikoihin liittyviä kehittämishankkeita ja innovatiivisia ratkaisuja. Ne koettaneen asianomaisten alojen piirissä osaksi normaalia arkea, mutta toisaalta ne ovat osoitus eri alojen olosuhteiden ja erityispiirteiden kirjosta sekä tarpeesta löytää omia ratkaisuja. Ulkopuolisia ne voivat parhaimmillaan kannustaa uuteen ajatteluun. Lisäksi ne kertovat työaika-asioiden keskeisestä merkityksestä alojen työmarkkinasuhteissa.

### Teknolohiateollisuuden työehtosopimuksen työaikaääräykset ja niiden perusteella sovitut paikalliset ratkaisut

Teknolohiateollisuuden ja Metallityöväen liiton väliseen työehtosopimukseen perustuvaa työaika-ajattelua pidetään yleisesti hyvänä esimerkkinä järjestelyistä, joissa mahdollistetaan työnantajan ja työntekijän etujen yhteensovittaminen paikallisen sopimisen avulla. Työajoista voidaan sopia kaikilla niillä tavoilla, joihin työaikalaki antaa mahdollisuuden. Kun osapuolet ovat vielä sitoutuneet edistämään hyvien käytäntöjen leviämistä, on luotu vahva perusta hyviksi koettujen periaatteiden viemiseksi osaksi työpaikkojen käytäntöjä.

### Työaikojen kehittäminen kunta-alalla

Työterveyslaitoksen toteuttamassa hankkeessa luotiin toimintamalli työaikojen tutkimusperusteiselle kehittämiselle kuntasektorilla. Toimintamalli ja menetelmät mahdollistavat jaksotyön hyvinvointivaikutusten tutkimisen ja uuden tiedon kautta työaikojen kehittämisen. Hankkeen yhteydessä kehitetyillä ohjelmistoilla (CGI/Titania) voidaan työaikojen kuormittavuuden arviointi liittää osaksi vuorosuunnitteluprosessia.

### Opetus- ja tutkimushenkilöstön kokonaistyöaika yliopistoissa

Yliopistojen yleisen työehtosopimuksen mukaan opetus- ja tutkimushenkilöstöllä on 1600 tunnin vuotuinen kokonaistyöaika. Jokainen tämän järjestelyn piiriin kuuluva henkilö laatii vuosittain yhteistyössä esimiehensä kanssa ennen seuraavan lukuvuoden alkamista työsuunnitelman. Työntekijä vastaa omasta työajastaan ja sen käyttämisestä työsuunnitelmassa oleviin tehtäviin. Järjestelmän laajentamisesta opetusalaalla on osapuolilla periaatteellinen yhteisymmärrys.

### Hiihtokeskusten työehtosopimus

Hiihtokeskusalaa koskevan MaRa ry:n ja PAM ry:n välisen työehtosopimuksen mukaan hiihtokeskuksissa voidaan sopia otettavaksi käyttöön vuosityöaikajärjestely, joka mahdollistaa työn tekemisen täysimääräisesti hiihtokeskusten sesongin aikana ja vastaavasti työajan tasaamisen vapaa-aikana sesongin ulkopuolella.



### Valtion joustavat työaikajärjestelyt

Valtion virastoissa voidaan ottaa käyttöön joustavia työaikajärjestelyitä, mikäli ne edistävät tuloksellista toimintaa ja soveltuvat viraston ja kyseisen yksikön toimintaan ja työtehtäviin. Sopia voidaan pidennetystä vuorokautisesta tai viikoittaisesta työajasta sekä tiivistetystä työajasta, jolloin viikoittaisen säännöllisen työajan tunnit tehdään joko viikoittain tai sitä pidempänä ajanjaksona etukäteen siten, että viikoittain yksi työpäivä voidaan antaa vapaaksi. Lisäksi voidaan sopia yksilöllisestä työajasta, jolloin työnantaja täsmentää ao. henkilön työn tavoitteet ja työtehtävät ja henkilö itse huolehtii työajan tasoitumisesta keskimääräiseksi säännölliseksi työajaksi.

### Kemianteollisuuden 12 tunnin vuorojärjestelmä

Kemianteollisuuden työpaikoilla on yleisesti käytössä 12-tuntisia tai 10-tuntisia työaikajärjestelmiä. Niistä on sovittu paikallisesti, kun tuotannolliset seikat ja paikalliset olosuhteet antavat siihen mahdollisuuden. Järjestely on koettu myönteisenä sekä työnantajan että työntekijöiden taholla. Hyötyjä ovat sekä tuotannon sujuvuus että pitkät vapaat, joita arvostetaan.

### Jorvin sairaalan työaika-autonomia

HUS, Jorvin sairaalassa on käytössä työntekijöiden työaika-autonomiaan perustuva suunnittelukäytäntö. Työntekijät huolehtivat itse osastokohtaisesti työvuorojensa suunnittelusta. Osaston toiminnan lisäksi suunnittelun lähtökohtana ovat työntekijöiden yksilölliset tarpeet. Peruseriaatteena on työvuorojen sopiminen yhdessä, yhteisesti määritellyissä raameissa. Kokemukset järjestelystä ovat myönteisiä. Vastaavia ratkaisuja on toki muillakin toimialoilla.

### Kirjapainoalan esimerkit 6 tunnin vuoroista

Muun muassa eräissä kirjapainoalan yrityksissä on siirrytty vuorotyössä käyttämään kuuden tunnin vuoroja. Palkka maksetaan edelleen kahdeksalta tunnilta, mutta vuoroihin ei sisälly ruokatuntia, kahvitaukoja eikä muita työajan lyhennyksiä. Tuottavuushyödyt samoin kuin työhyvinvointi ovat parantuneet. Myös sairauspoissaolot ovat vähentyneet.

### Työ- ja perhe-elämä -ohjelma (STM, TTL)

Ohjelma levittää työpaikoille hyviä käytäntöjä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi. Tavoitteena on lisätä työelämän tietoisuutta perhe-elämästä voimavarana ja edistää työn ja perheen yhteensovittamista kaikissa työuran vaiheissa. Ohjelma kokoaa tietoa hyvistä käytännöistä ja julkaisee ne työpaikoille suunnatussa opassa ja verkossa. Lisäksi ohjelma arvioi nykyisen lainsäädännön mahdollisuuksia tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamista työpaikoilla.

### Tradenomiliiton ehdotus asiantuntijoiden työaikalaki

Asiantuntijoiden työaikalakia sovellettaisiin ylempiin toimihenkilöihin, jotka pääsääntöisesti itse määrittelevät työaikansa. Laki ei määrittäisi vuorokautista tai viikoittaista työaikaa. Säännöllinen työaika kuukaudessa olisi 160 tuntia. Ylityökorotuksia ei olisi. Sunnuntai- ja lauantaityötä ei noteerattaisi erikseen. Työntekijä voi päättää lepoajan ajankohdasta itse.

## 9. Kehittämistarpeita ja -näkyviä



### Kansantalouden työpanoksesta huolehtiminen on hyvinvointiyhteiskunnan selviytymisstrategian ydinkysymyksiä.

**TYÖAIKASÄÄNTELY ON TYÖMARKKINOIDEN** määrällisen ja laadullisen ulottuvuuden risteyskohdassa. Yhtäältä työaikasäntely tulisi nähdä keinona lisätä työpanoksen määrää avaamalla uusia mahdollisuuksia käyttää niukkevaa työvoimapotentiaalia mahdollisimman tehokkaasti. Toisaalta työaikasäntely ohjaa ja kannustaa inhimillisestä pääomasta – jokaisen työntekijän työnteosta ja osaamisesta – huolehtimiseen.

Tässä selvityksessä ei ehdotusten osalta oteta kantaa kysymykseen, pitäisikö työntekijän säännöllistä päivitystä, viikoittaista tai vuosityöaikaa pidentää. Edellä mainituista kansantalouden kasvupotentiaalin ylläpitämiseen liittyvistä syistä johtuen työajan pidentämistä voidaan pitää perusteltuna toimenpiteenä. Tähän liittyy myös kustan-

nuskilpailukykyä sivuava kysymys työajan pidentämisestä nykyisellä palkkatasolla, jota on nykyisessä tilanteessa esitetty kustannuskilpailukykyä kohottavana keinona.

Yhtä lailla perusteltua on pohtia asiaa siitä näkökulmasta, mitä mahdollisuuksia on kasvattaa työn määrää lisäämällä mahdollisuuksia hyödyntää nykyisin käytävissä olevia työtunteja tarkoituksenmukaisemmalla ja tuottavammalla tavalla.

Kansantalouden työpanoksesta – määrällisestä ja laadullisesta – huolehtiminen on hyvinvointiyhteiskunnan selviytymisstrategian ydinkysymyksiä, joka on kaikissa tapauksissa syytä pitää mielessä pohdittaessa myös työaikasäntelyn kehittämistä. Seuraavassa joitakin ehdotuksia työaikasäntelyn kehittämiseksi.

## 9.1 Työaikalainsäädännön uudistus

Työaikalainsäädännön uudistamishanke tulisi käynnistää mahdollisimman pian ja siitä tulisi tehdä selkeä kirjaus seuraavaan hallitusohjelmaan. Tunnettua on, että työmarkkinaosapuolilla on tässä suhteessa omat, usein ristikkäiset tavoitteensa ja molemmat osapuolet pyrkivät torjumaan toisen esittämien tavoitteiden nostamisen esiin valmistelutyössä. Tästä huolimatta on vahvoja perusteita sille, että työaikalainsäädännössä tulee ryhtyä laajaan uudistustyöhön. Samalla tulisi myös arvioida muun työlainsäädännön uudistustarpeita – mm. vuosilomalaki ja työsopimuslaki – koska ne sisältävät runsaasti yhtymäkohtia työajan sääntelyyn. Uudistustyön tulisi olla ennakkoluulottomasti eteenpäin katsovaa. Olennaisen tärkeää on myös määrittää rohkeasti se liikkumatila, joka kansallisella lainsäädännöllä on EU-sääntelykehikossa.

Tulevaisuuden työaikalain tulisi toimia digitalisoituneessa ja kansainvälistyneessä avoimen talouden palveluyhteiskunnassa, jossa työelämän sääntely vastaa mahdollisimman luontevasti elinkeinoelämän, julkisen sektorin sekä kansalaisten ja kuluttajien tarpeisiin. Kyse on myös työntekijän suojeluperiaatteen arvioinnista muuttuneessa ja edelleen nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä: mikä on työaikanäkökulmasta suojelun keskeisin kohde ja mitä uhkaa vastaan suojelua tarvitaan?

Sisältökysymysten osalta muutostarpeita on selostettu ja perusteltu edellä (havainnot työaikalain nykytilasta ja

muutostarpeista). Tulevan työaikalain tulisi toimia työelämässä, jossa

- työpaikat ovat usein pieniä ja toimivat nopearytmisessä suurta joustavuutta vaativassa toimintaympäristössä
- työtä tehdään hyvin paljon muualla kuin kiinteässä toimipaikassa
- työ on yhä enemmän itsenäistä ja vähemmän välitöntä työnjohtoa vaativaa
- työntekijän näkökulmasta on huolehdittava riittävästä palautumisesta
- työ on itsenäistä ja mahdollistaa työntekijän laajemman vaikuttamisen omaan työhön ja työaikaan
- työ on yhä enemmän pitkäjänteistä asiantuntijatyötä
- työ on yhä enemmän määräaikaista projekteja ja hankkeita
- työ on yhä kansainvälisempää
- olennaista on työn tulos, ei siihen käytetty aika
- työtä ei johdeta kellokortilla eikä muulla työaikaseurannalla
- lainsäädännöstä ja työehtosopimuksista tulisi selkeällä ja johdonmukaisella tavalla ilmetä työtä koskevat peruseriaatteen, jotka kannustavat hyvään ja luottamukselliseen yhteistyöhön työpaikoilla

Yhteenvedona kyse on muun muassa työaikalain soveltamisalan arvioinnista, työn tekemispaikan määrittelystä, lakiin perustuvan työpaikkakohtaisen liikkumavaran lisäämisestä, ylityösääntelyn tarpeen ja kriteerien arvioinnista, työajan tasoittumisjakson pidentämisestä, jaksotyötä ja yötyötä koskevien määritelmien ajanmukaistamisesta sekä työaikalain, työehtosopimusten ja paikallisten sopimusten muodostaman sääntelykokonaisuuden yksinkertaistamisesta työpaikan tarpeiden näkökulmasta.

Tässä selvityksessä kuvatut työ- ja elinkeinoelämän muutostrendit ovat poikkeuksellisen nopeita ja voimakkaita. Meillä ei ole varaa jälkijättöiseen ja kehitystä tarpeetomasti jarruttavaan sääntelyyn. On pystyttävä tekemään linjauksia ja ratkaisuja, jotka toimivat tulevaisuudessa.

**Työ- ja elinkeinoelämän muutostrendit ovat poikkeuksellisen nopeita ja voimakkaita.**

## Keskusjärjestöjen ohjauksessa voitaisiin käynnistää yli sopimuskausien ulottuva hanke, jossa alakohtaisesti pyrittäisiin löytämään vastauksia.

### 9.2 Työehtosopimusten työaikamääräysten uudistushanke

Olisi tärkeää, että työehtosopimusosapuolet arvioisivat kukin kohdallaan työaikoja koskevien sopimusmääräysten ajanmukaisuutta ja kehittämistarpeita. Tämä arviointi olisi hyvä synkronoida edellä selostetun työaikalain uudistamishankkeen kanssa. Valmistelutyön ohjenuorana tulisi olla ennakkoluulottomuus ja edelläkävijyyteen pyrkiminen. Nykytilan puolustaminen ei ole vaihtoehto. Tässä tarkoituksessa keskusjärjestöjen ohjauksessa voitaisiin käynnistää yli sopimuskausien ulottuva hanke, jossa alakohtaisesti pyrittäisiin löytämään vastauksia mm. seuraaviin kysymyksiin:

- Miten työaikamääräyksiä kehittämällä pysytään nykyistä paremmin vastaamaan muutoksiin alan tuotanto- ja palvelurakenteissa sekä edistämään alan osaamista ja innovaatiota, muutosvalmiutta ja yhteistyön edellytyksiä?
- Miten palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmillä voidaan tukea työpaikalle räätälöitäviä työaikatarkoituksia?
- Miten työaikamääräysten muutoksilla voitaisiin vahvistaa alan työllisyyttä?
- Minkälaisia muutoksia työaikamääräyksiin tarvitaan, jotta työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet voitaisiin paremmin ottaa huomioon? Erityistä huomiota tulisi kiinnittää ikääntyneiden työntekijöiden työssä jatkamisen helpottamiseen.
- Miten varmistetaan hyvien työaikakäytäntöjen leviäminen alalla erityisesti pienet työpaikat huomioon ottaen?
- Miten työaikamääräyksiä voitaisiin yksinkertaistaa ja selkeyttää; mm. pekkaspäiviä koskevien määräysten osalta?

### 9.3 Alakohtaisten työaikakokeilujen käynnistäminen

Keinona alentaa työllistämiskynnystä ja parantaa kustannuskilpailukykyä tulisi pyrkiä hyödyntämään käytettävissä olevia mahdollisuuksia työajan järjestelyihin ja käynnistää alakohtaisia kokeiluja, joissa työehtosopimusosapuolet sopisivat alalle soveltuvista tavoista lisätä käynti- tai palveluaikoja sekä mahdollisuuksia reagoida erilaisiin kysynnän vaihtelu- tai muihin muutosilanteisiin paikallisen sopimisen ja sen pohjalta kehitettävien työaika- ja palkitsemisratkaisujen pohjalta. Aloilla, joilla paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat työehtosopimuksen mukaan täysimääräisesti käytettävissä, tulisi panostaa sopimismahdollisuuksien hyödyntämisen lisäämiseen käytännössä poistamalla tiedossa olevia esteitä ja ohjaamalla työpaikkoja omatoimiseen kehittämistyöhön.

### 9.4 Hyvien käytäntöjen työaikatietopankin perustaminen

Nopean aikataulun toimenä – ”i vântan på bättre tider” – perustetaan TEMin ja Työterveyslaitoksen johdolla virtuaalinen työaikatietopankki, joka sisältää innovatiivisia työaikatarkoituksia niin liitto- kuin paikallisella tasolla eri aloilta. Tavoitteena on edistää alojen ja tehtävien välistä tiedonvaihtoa ja samalla kannustaa paikallisen sopimisen sekä hyvien johtamis- ja palkitsemiskäytäntöjen edistämiseen. Tietopankki tukisi myös työaikasuunnittelua koskevan osaamisen kehittämistä.

## 10. Johtopäätöksiä

**TÄMÄN SELVITYKSEN LAATIMINEN** on kirkastanut ainakin laatijalle itselleen sen, että työaikalainsäädännön ja työehtosopimusten muodostama kokonaisuus kaipaa uudistusta. Samaan uudistuskokonaisuuteen kuuluu myös vuosilomalaki sekä työsopimuslaki, ainakin mikäli halutaan tarkastella työajan käyttöä kokonaisuutena.

Selvitys on täyttänyt tehtävänsä, mikäli se pystyy välittämään lukijalle muutostarpeiden perusteet ja ainakin ne suunnat ja aihealueet, joilta tulevia sääntelyratkaisuja tulisi etsiä. Käytettävissä oleva aika ja resurssit eivät mahdollistaneet tässä yhteydessä säännöskohtaista tarkastelua.

Vaikka selvityksessä peräänkuulutetaan ennakkoluulotonta ja tulevaisuuteen katsovaa uudistustyötä, epärealististen kuvitelmien välttämiseksi on syytä todeta, että tällaisella uudistustyöllä on monia esteitä. Kaksi- ja kolmikantavalmistelun jumittuminen työmarkkinaosapuolten perinteisiin intressikysymyksiin on tunnettu ilmiö. Ratkaisut tällä metodilla ovat kuitenkin useimmiten syntyneet, vaikkakin monen mielestä liian myöhäisinä ja laihoina kompromisseina sekä vähin tyyliapistein.

Työaikakysymykset edellyttävät erittäin hyvää käytännön työelämän tuntemusta työpaikkatasolla. Työmarkkinaosapuolet, yrittäjänäkökulma mukaan lukien, voivat luonnollisesti tarjota parasta asiantuntemusta uuden lainsäädännön valmistelutyössä. Niiden rooli on myös hyvin merkityksellinen uusien säädösten toimeenpanossa, varsinkin työehtosopimusten ja työpaikkatason sopimusten kautta.

Olisi enemmän kuin toivottavaa, että myös työaikakysymyksissä työmarkkinaosapuolet kantaisivat niille kuuluvan vastuun työmarkkinakoneiston toimivuuden ylläpitämisestä. Jolleivät ne tähän kykene, vastuu on viime kädessä kolmikannan kolmannella osapuolella.

Päällimmäinen havainto työaikasääntelystä ulkopuolisen tarkkailijan silmin on monimutkaisuus. Tämä ei ole mikään yllättävä oivallus, kun tarkastellaan työmarkkina-sääntelyn kokonaisuutta. Työlainsäädännön ja työehtosopimusten yksinkertaistamisesta on puhuttu jo aikojen alusta ja osapuolilla tuntuu olevan vakaa pyrkimys tehdä asialle jotain, mutta kuten kaikki työmarkkinoiden sopimustoiminnassa mukana olleet tietävät, pienetkin muutokset edellyttävät tarkkaa harkintaa – ja usein muutokset kaatuvatkin pieniin yksityiskohtiin.

Yksinkertaistaminen, selkeyttäminen, pelkistäminen – tämä on tärkeää, mutta vielä tärkeämpi havainto työaikasääntelystä on se, että sääntelyn tavoitteet, kohteet ja menettelyt on syytä arvioida perusteellisesti uudelleen – ei nykypäivän vaan tulevaisuuden näkökulmasta. Tässä selvityksessä on lähinnä yhteenvedon omaisesti kuvattu niitä tekijöitä, jotka muuttavat työelämää nyt ja tulevaisuudessa. Työaikasääntelyä on vakavasti arvioitava näiden muutostekijöiden valossa ja vedettävä rohkeasti johtopäätöksiä. Samassa yhteydessä on toimenpide-ehdotuksissa esitetyllä tavalla tarkasteltava laajemminkin työelämän sääntelyä.

Selvitystä laatiessani kirkastui vahvasti käsitys siitä, että tulevaisuudessa tärkeää ei ole niinkään työajan sääntely tai seuranta vaan kannustaminen itsenäiseen, mielekkääksi koettuun ja tulokselliseen työn tekoon. Välineinä tässä ovat hyvä johtaminen ja oikeudenmukaiseksi koettu palkitseminen.

Eräässä keskustelussa sain hyvän kiteytyksen siitä, miten asiat työpaikalla laitetaan sujumaan, kun keskitytään perusasioihin. *Sääntö 1:* tehkää keskenänne selväksi, minkä vuoksi jokin toimenpide tai muutos on tehtävä. *Sääntö 2:* etsikää asiaan juuri teille sopiva ratkaisu – järjen kanssa ja yhdessä. *Sääntö 3:* katsokaa työehtosopimuksesta ja/tai lakikirjasta, että ratkaisun kanssa voidaan elää.

Tässä selvityksessä ei oteta kantaa työajan pituuteen. Historian näkökulmasta tarkasteltuna työaika on lyhentynyt talouskasvun ja tuottavuuden kasvun ansiosta. Näin on tapahtunut kaikissa hyvinvointiyhteiskunnissa. Mitä tapahtuu tästä eteenpäin talouskasvun ja tuottavuuden nikotellessa jää nähtäväksi, mutta juuri tämän vuoksi olisikin tärkeää paneutua siihen, millä tavoin nykyistä työaika ja sen käyttömahdollisuuksia hyödynnettäisiin parhaalla mahdollisella tavalla.


Mahdollisuuksia on, kysymys on siitä osataanko ja halutaanko niitä hyödyntää. Avaimet mahdollisuuksien hyödyntämiseen ovat nekin tuttuja, niin työpaikkojen käytännöistä kuin seminaarien slideshow-esityksistä: hyvä johtaminen ja luottamus. Näin se vain on. Niiden avulla päästään hyvin liikkeelle ja pitkällekin.

# Lähdeaineistoa

- Developments in collectively agreed working time 2013  
(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions;  
European Observatory of Working Life)
- European Company Survey 2009  
(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)
- The Future of Work  
(Richard Donkin; Palgrave Mc Millan 2010)
- Global time – tutkimus  
(Akava ja Aalto-yliopisto 2014)
- Hyvät työt harvassa  
(SAK:n hyvän työn mittari 2014)
- Innovatiivisuus Suomen työpaikoilla  
(Tuomo Alasoini et al.; Tekes 2014)
- Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen  
(Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 30/2014)
- Loppiaista ja helatorstaita koskeva selvitys  
(Tykas 4.2) 13.8.2014
- Monipuoliset työntekijät kemianteollisuudessa  
(Kemianteollisuus ry, Ammattiliitto PRO ry, Teollisuusalojen ammattiliitto TEAM ry 2012)
- OECD Employment Outlook 2014
- Paikallinen sopiminen työaika-asioissa  
(Turun yliopiston työoikeuden tutkimusryhmän kysely 2007)
- Suomalaisten työaika Euroopan lyhyimpiä  
(Liisa Larja/Tilastokeskus; Hyvinvointikatsaus 3/2012)
- Suomen työelämä vuonna 2013. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä  
(Alasoini, Järvensivu, Mäkitalo; TEM raportteja 14/2012)
- The third great wave  
(The Economist, October 4th 2014)
- Toimihenkilöbarometri  
(STTK 2013)
- Toimivat työaikajärjestelyt – Teknologiateollisuuden työaikamalleja  
(Teknologiateollisuus ja Metallityöväen Liitto 2010)
- Tulevaisuuden työmarkkinat  
(Antti Kauhanen; Etlä 2014)
- Työaika ja työaikajärjestelmät SAK-laisilla työpaikoilla  
(SAK:n työolobarometri 2012)
- Työaikaopas  
(TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto & Viestinnän Keskusliitto 2014)
- Työaikalaki käytännössä  
(Harri Hietala – Keijo Kaivanto; Talentum 2014)
- Työaika Suomessa.  
Muistio. Seppo Saukkonen 22.9.2014
- Työaikojen kehittäminen kunta-alalla  
(Mikko Härmä et al.; Työterveyslaitos 2014)
- Työmarkkinakeskusjärjestöjen työaikatyöryhmän raportti 31.5.2007
- Työolobarometri – Syksy 2013  
(Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 32/2014)
- Työolotutkimus 2013  
(Tilastokeskus)
- Työvoimatutkimus 2013  
(Tilastokeskus)

### **Kirjoittajasta**

Varatuomari **Jukka Ahtela** työskenteli Etelärannan työnantajakeskusjärjestöissä (STK, TT, EK) vuosina 1979–2013. Ahtela oli koko keskusjärjestöuransa ajan tekemisissä työmarkkinakysymysten kanssa, aluksi asiantuntijana työlainsäädäntöasioissa sekä keskusjärjestöjen sopimusneuvotteluissa, sittemmin työmarkkinakysymyksiin liittyvissä esimiestehtävissä. Vuosina 1993–2004 hänen toimipaikkansa oli TT:n Brysselin-toimisto, jonka päällikkönä hän työskenteli 1997–2004. Brysselin-vuosina hän toimi Suomen työnantajien edustajana neuvoteltaessa EU-tason sopimuksia muun muassa perhevapaista, osa-aikatyöstä sekä vuokratyöstä. Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:ssa Ahtela vastasi johtoryhmän jäsenenä lainsäädäntöasioista – mukaan lukien työ- ja sosiaalilainsäädäntö vuosina 2008–2012 – ja loppuvaiheessa myös työmarkkinoiden sopimusasioista.



Työaika on palkan ohella työelämän ja työmarkkinoiden "ruisleipää". Miten sitä säädellään? Entä miten työajan käyttöä voitaisiin kehittää palkansaajien, työnantajien ja koko yhteiskunnan parhaaksi?

Työaikasääntely on monimutkainen kokonaisuus. Osa siitä periytyy kymmenien vuosien takaa ja istuu huonosti nykyiseen työelämään, jossa työsuhteet monimuotoistuvat ja työnteon aika- ja paikkasidonnaisuus vähenee.

Selvitys luo katsauksen Suomen työaikasääntelyn nykytilaan ja muutostarpeisiin. Aineisto pohjaa kirjallisiin lähteisiin ja noin 80 keskeisen työmarkkinatoimijan haastatteluihin.

## Sitran selvityksiä 87

Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra on tulevaisuusorganisaatio, joka tekee töitä Suomen kilpailukyvyn ja suomalaisten hyvinvoinnin edistämiseksi. Ennakoimme yhteiskunnan muutosta, etsimme käytännön tekemisellä uusia toimintamalleja ja vauhditamme kestävään hyvinvointiin tähtäävää liiketoimintaa.