

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 34/2016

# Työaika, tietotyö ja tulevaisuus: esimerkkinä ohjelmistoala



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet

# Työaika, tietotyö ja tulevaisuus: esimerkkinä ohjelmistoala

ISSN verkkojulkaisu 1797-3562

ISBN verkkojulkaisu 978-952-327-132-6

## KUVAILEHTI

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö Työelämä- ja markkinaosasto		Julkaisu-aika 25.10.2016	
Tekijä(t)	Jukka Ahtela			
Julkaisun nimi	Työaika, tietotyö ja tulevaisuus: esimerkkinä ohjelmistoala			
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, TEM raporteja 34/2016			
Julkaisun teema	Työelämä			
Julkaisun osat/ kieliversiot				
Tiivistelmä	<p>Selvitys pyrkii antamaan kuvan tietotyöstä, sen toimintaympäristöstä ja niistä vaatimuksista, joita ajasta ja paikasta riippumaton, viestintäteknologiaan perustuva työ asettaa. Selvitys tähtää työaikatärpeiden kartoittamiseen erityisesti ohjelmistoalan ja vastaavan kaltaisia työaikatärpeitä omaavien alojen näkökulmasta.</p> <p>Selvitystä varten on haastateltu noin 25 ohjelmistoalan ja muiden tietalojen edustajaa: työnantajien ja työntekijöiden edustajia, työmarkkinajärjestöjen edustajia, tutkijoita ja virkamiehiä.</p> <p>Selvityksessä esitettävien ehdotusten keskeinen ponnin on myönteisen muutoksen edistäminen työelämässä samoin kuin tuottavuuden kohottaminen yhtäältä lisäämällä yritysten mahdollisuuksia työajan joustavampaan käyttöön tuotanto- ja palvelutarpeiden vaihtelun mukaan sekä toisaalta lisäämällä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Ehdotukset koskevat pääosin lainsäädännön muuttamista.</p>			
Asiasanat	työaika, työlainsäädäntö			
Asianumerot				
Rahoittaja/kustantaja				
	ISSN (painettu)	ISBN (painettu)	ISSN (verkkojulkaisu) 1797-3562	ISBN (verkkojulkaisu) 978-952-327-132-6
	Sivumäärä 35	Kieli suomi	URN-tunnus <a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-132-6">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-132-6</a>	
Julkaisujen jakelu/ myynti	julkaisut.valtioneuvosto.fi julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi			

## PRESENTATIONSBLAD

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet Avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor		Utgivningsdatum 25.10.2016	
Författare	Jukka Ahtela			
Publikationens namn	Arbetstiden, kunskapsarbetet och framtiden: programvarubranschen som exempel			
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer, ANM rapporter 34/2016			
Publikationens tema	Arbetsliv			
Publikationens delar/ språkversioner				
Referat	<p>Utredningen har som mål att ge en bild av kunskapsarbetet, dess verksamhetsbetingelser och de krav som ställs av ett arbete som är oberoende av tid och plats och baserar sig på informationsteknik. Utredningen syftar till att utreda behov i fråga om arbetstiden, särskilt ur programvarubranschens och andra branschers synvinkel vilka har motsvarande behov i fråga om arbetstiden.</p> <p>Cirka 25 företrädare för programvarubranschen och andra kunskapsbranscher har blivit intervjuade med tanke på utredningen: företrädare för arbetsgivare och arbetstagare, företrädare för arbetsmarknadsorganisationer, forskare och tjänstemän.</p> <p>Den röda tråden i de förslag som läggs fram i utredningen är främjandet av en positiv förändring i arbetslivet liksom också höjning av produktiviteten å ena sidan genom att öka företagens möjligheter till användning av en flexiblere arbetstid allt enligt växlingarna i produktions- och servicebehoven och å andra sidan genom att öka arbetstagarnas möjligheter att påverka sina egna arbetstider. Förslagen handlar huvudsakligen om ändring av lagstiftningen.</p>			
Nyckelord	arbetstid, arbetstidslagstiftning			
Ärendenummer				
Finansiering/förläggare				
	ISSN (tryckt)	ISBN (tryckt)	ISSN (webbpublikation) 1797-3562	ISBN (webbpublikation) 978-952-327-132-6
	Sidantal 35	Språk finska	URN <a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-132-6">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-132-6</a>	
Distribution/ beställningar	julkaisut.valtioneuvosto.fi julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi			

# SISÄLLYS

Selvitys ajasta tai paikasta riippumattoman työnteon työaikatarpeista .....	6
1 Esipuhe .....	6
2 Toimeksianto, tausta ja tavoitteet .....	7
2.1 Rajaukset .....	7
3 Työelämän muutostrendejä .....	8
4 Ohjelmistoalan tunnusmerkkejä .....	10
4.1 Alan yleinen kuvaus; toiminnot, yritysrakenteet .....	10
4.2 Taloudellinen merkitys, työllisyys .....	10
4.3 Ohjelmistoala vs. muut alat .....	11
4.4 Työympäristö ja työtehtävät .....	11
4.5 Yhteenvetoa ohjelmistoalan piirteistä .....	12
5 Ohjelmistoalan ja muiden tietalojen työaikatarpeet työnantajien ja palkansaajien näkökulmasta .	12
5.1 Työnantajien näkemyksiä .....	12
5.2 Palkansaajien näkemyksiä .....	13
6 Perusteita työaikasäätelyn kehittämiseksi ohjelmistoalan ja muiden tietalojen kokemusten valossa .....	15
6.1 Teknologia .....	16
6.2 Osaaminen .....	16
6.3 Työn organisointi .....	17
6.4 Työn ja tulosten mittaaminen .....	17
7 Etätyö, mobiili työ .....	18
7.1 Etätyö yleistyy vauhdilla .....	18
7.2 Etätyö Suomessa .....	18
7.3 Etätyön sääntely .....	19
7.4 Pohdintoja etätyöstä .....	21
7.5 Etätyö muualla Euroopassa - poimintoja .....	22
8 Yleisiä näkökohtia työaikasäätelyn kehittämistarpeista .....	22
8.1 Työaikasäätelyn trendejä EU:ssa .....	22
8.2 Työaikasäätely ja muuttuvan työelämän tarpeet .....	23
8.3 Työaikadirektiivi .....	24
8.4 Työaikalaki .....	25
8.5 Työaikaseuranta .....	28
8.6 Työturvallisuuslaki .....	28
9 Työmarkkinasuhteet tietaloilla .....	29
10. Yhteenveto ja ehdotukset .....	31
10.1. Kohti laaja-alaista, selkeää ja tulevaisuutta ennakoivaa työaikasäätelyä .....	31
10.2. Ohjelmistoalan käytännöt hyvänä esimerkkinä laajempaan jakeluun .....	32
10.3. Ohjelmistoalan työaikatarpeet huomioitava työaikalakia uudistettaessa .....	32
10.3.1 Laajennetaan lakiin perustuvia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia .....	33
10.3.2 Etätyön tunnistaminen ja määrittäminen työaikalakissa .....	34
10.3.3 Lepoaikojen ja palautumisen merkityksen korostaminen työaikasäätelyssä .....	35
10.4.4 Työehtosopimusten uudistaminen .....	35

# Selvitys ajasta tai paikasta riippumattoman työnteon työaikatarpeista

*”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)*

## 1 Esipuhe

Tämä selvitys perustuu työ- ja elinkeinoministeriöltä saamaani toimeksiantoon laatia selvitys ”sellaisten alojen työaikasääntelyn erityistarpeista, joilla työn tekeminen ei ole sidottu tiettyyn vuorokauden aikaan, viikonpäivään tai työntekopaikkaan”. Tällaisena alana mainittiin esimerkiksi ohjelmistoala; selvityksen todettiin voivan kattaa myös muita aloja, joilla on vastaavia tarpeita.

Ohjelmistoalan valitseminen esimerkialaksi antoi selvitystyölle hyvän lähtökohdan. Tutustuminen ohjelmistoalan työpaikkoihin, työkuultuuriin ja johtamiskäytäntöihin avasi näkymän tulevaisuuden työelämään. Samalla on kuitenkin todettava, että ohjelmistoalan toimintatapoja ja työaikamalleja löytyi laajalti muiltakin aloilta. Itse asiassa kyse on pelkistäen tietotyön vaatimuksista: millaista työnteko on silloin kun ”työpaikka on korvien välissä”.

Selvitys pyrkii antamaan kuvan tietotyöstä, sen toimintaympäristöstä ja niistä vaatimuksista, joita ajasta ja paikasta riippumaton, viestintäteknologiaan perustuva työ asettaa. Etätöön (tai ”liikkuvan työn”) merkitys nousi selvitystä laadittaessa vahvasti esille. Tämän yleiskuvan pohjalta selvitys tarjoaa myös muutamia suuntaa-antavia ehdotuksia lainsäädännön uudistamiseksi.

Selvitystä varten olen haastatellut noin 25 ohjelmistoalan ja muiden tietalojen edustajaa: työnantajien ja työntekijöiden edustajia, työmarkkinajärjestöjen edustajia, tutkijoita ja virkamiehiä. Käytössäni on ollut myös kirjallista tausta-aineistoa niin Suomesta kuin muualta Euroopasta.

Esitän lämpimät kiitokset kaikille niille henkilöille, joiden kanssa sain tehdä yhteistyötä tämän hankkeen tiimoilta. Toivon, että olen tässä selvityksessä pystynyt välittämään keskusteluista saamani kuvan ja näkemykset tavalla, josta olisi hyötyä työaikasääntelyä uudistettaessa.

Brysselissä syyskuun 30 päivänä 2016

Jukka Ahtela

## 2 Toimeksianto, tausta ja tavoitteet

Toimeksiannon mukaan

”Työaikasääntelyä selvittävän työryhmän työn tueksi laaditaan erillinen selvitys sellaisten alojen työaikasääntelyn erityistarpeista, joilla työn tekeminen ei ole sidottu tiettyyn vuorokauden aikaan, viikonpäivään tai työntekopaikkaan. Tällainen ala on esimerkiksi ohjelmistoala. Selvitys voi kattaa myös muita aloja, joiden työaikat tarpeet ovat vastaavan kaltaiset.

Selvityksessä kartoitetaan voimassaolevan lainsäädännön ja työehtosopimusten valossa kyseisen alan/alojen työaikasääntelyn nykyiset käytännöt ja erityistarpeet sekä näitä koskevat työnantaja- ja palkan saajapuolen näkemykset. Työn yhteydessä hyödynnetään myös tarpeellisia asiantuntijanäkemyksiä sekä arvioidaan sääntelyn uudistamistarpeita ja -mahdollisuuksia myös Euroopan unionin sääntelyn sekä kansainvälisten sitoumusten näkökulmasta.

Tavoitteena on laatia selvitys, josta käy ilmi ao. alan/toimintojen työaikasääntelyn keskeiset kehittämistarpeet. Selvityksessä hahmotellaan myös uudenlaisen työaikasääntelyn peruseriaatteet ja reunaehdot ottaen huomioon työajan joustava ja tehokas käyttö, työntekijän suojele samoin kuin teknologian, työmarkkinoiden sekä taloudellisen ja yhteiskunnallisen toimintaympäristön muutokset.

Selvityksen tarkoituksena on tukea osaltaan työaikasääntelyn yleisiä kehittämistarpeita pohtivan työryhmän työtä.”

### 2.1 Rajaukset

Toimeksianto tähtää työaikat arpeita koskevan selvityksen tekemiseen erityisesti ohjelmistoalan ja vastaavan kaltaisia työaikat arpeita omaavien alojen näkökulmasta.

Ohjelmistoalaa voidaan monella tapaa pitää edelläkävijäalana työelämän tulevaisuutta arvioitaessa. Ala perustuu vahvasti tietoteknologiaan, tietotyöhön, asiantuntijatyöhön. Nämä käsitteet korostavat osaamisen strategista merkitystä. Ohjelmistoala on tyypillisesti palveluala; toiminta tapahtuu kiinteässä yhteydessä asiakkaaseen. Asiakastarpeet määrittävät, mitä tehdään ja milloin. Tämä edellyttää joustavaa ja reagoitiherkkää organisaatiota. Ohjelmistoalan yritykset ovatkin hyvästä syystä kärkeissä erilaisissa hyvän tai peräti parhaan työpaikan arvioinneissa.

Ohjelmistoalaa leimaavia piirteitä on kuitenkin löydettävissä monilta muiltakin aloilta. Tieto- ja viestintäteknologia, sen kehittäminen ja sovellusten hyödyntäminen sekä näiden edellyttämät osaamisvaatimukset ovat läsnä kaikkialla taloudessa ja yhteiskunnassa. Alojen rajat hämärtyvät. Ajasta ja paikasta riippumatonta työtä löytyy eri aloilta ja sitä halutaan enenevästi tehdä eri aloilla.

Kyse ei myöskään aina ole pelkästään informaatioteknologian kehittämisestä tai soveltamisesta. Yhä enemmän on kyse siitä, että palvelutaloudessa asiakkaan asettamat aikataulut ja muut vaatimukset määrittävät pitkälti missä ja milloin työtä tehdään. Tästä esimerkkinä voidaan mainita vaikkapa tapahtumajärjestämisen toimiala. Ylei-



sötahtumien – missä päin tahansa – valaistus, äänentoisto ja muut toiminnon joudutaan rakentamaan ja purkamaan hyvin tiukoissa aikarajoissa.

Selvitys perustuu lähtökohtaisesti ohjelmistoalalla tehtyihin havaintoihin, joita on täydennetty eräiden muiden tieto- ja viestintäteknologiaa tuottavien tai hyödyntävien alojen näkökohdilla. Joukkoon kuuluu mm. rahoitus- ja vakuutusala sekä kaupan alaa edustavia yrityksiä. Kokonaisuudessaan nämä havainnot ja johtopäätökset on helposti skaalattavissa yleisiksi linjauksiksi, joita voidaan löytää ja soveltaa eri alojen työpaikoissa. Julkisen sektorin toimintoja selvitys ei kata, mutta on selvää, että em. rajausten piiriin kuuluvia toimintoja ja työtehtäviä löytyy myös julkiselta sektorilta.

Havainnollisuuden ja selkeyden vuoksi jäljempänä viitataan ohjelmistoalaan käyttäen sitä esimerkkinä edellä mainituista ilmiöistä, toimintatavoista ja yrityskulttuureista, joita siis on löydettävissä muiltakin aloilta. Tietotyö ja sen edellyttämät toimintatavat ovat levittäytyneet kaikkialle.

### 3 Työelämän muutostrendejä

Tässä selvityksessä ei ole mahdollista kuvata tai analysoida syvällisemmin työelämän yleisiä muutostrendejä. Taustaksi on kuitenkin tarpeen lyhyesti kuvata eräitä peruspiirteitä.

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, jotka vaikuttavat suomalaisen työelämään ja siten myös työaika sääntelyyn:

- Globalisaatio; nopeus ja laajuus
- Väestön ikääntyminen, työikäisen väestön ja työpanoksen väheneminen
- Informaatio- ja viestintäteknologian murros
- Palveluelinkeinojen kasvu
- Toimialojen rajojen hämärtyminen
- Asiantuntijatyön lisääntyminen
- Toimihenkilöistyminen
- Työntekijyyden ja yrittäjyyden rajojen hämärtyminen
- Työtehtävien ja osaamisvaatimusten polarisoituminen
- Yksilöllisten osaamistarpeiden vahvistuminen
- Kiinteään työskentelypaikkaan sidonnaisuuden väheneminen
- Verkostomaisen työskentelyn lisääntyminen
- Maahanmuuton ja monikulttuurisuuden lisääntyminen
- Johtamistapojen ja vuorovaikutustapojen muutokset
- Työurien vaihtelut, työsuhteiden monimuotoisuus
- Yksilöllisyyden vahvistuminen ("Y-sukupolvi")
- Pienten työpaikkojen merkityksen korostuminen

Työelämän muutokset ovat sidoksissa talouden, teknologian ja laajemminkin yhteiskunnassa tapahtuviin muutoksiin. Maailmantalouden voimakkaiden ja nopeiden muutosten lisäksi väestön ikääntyminen samoin kuin ympäristöarvojen korostuminen ohjaavat kehitystä varsinkin länsimaissa. Työmarkkinoiden rakennemuutoksen keskeinen perusta on informaatio- ja kommunikaatioteknologian merkityksen kasvaminen. "Kaikki, mikä voidaan digitalisoida, digitalisoidaan."

Tehtävät jakautuvat, jopa polarisoituvat eri palkansaajaryhmien kesken. Keskivaiheen koulutusta vaativat tehtävät vähenevät. Tietotekniikan kehitys suosii korkeammin koulutettuja. Kehittämistoiminta ja innovointi muodostavat kuitenkin nykyistä suuremman osan koko henkilöstön työtehtävistä. Tämä edellyttää koulutus- ja osaamistason jatkuvaa nostamista, mikä taas työaikojen näkökulmasta on omiaan painottamaan työnteon itsenäisyyttä ja yksilöllisiä työaikoja.

Palvelujen saatavuuden lisääntyminen, erityisesti digitalisoinnin avulla, asiakasvirtojen vaihtelut, aukioloaikojen laajentuminen 24/7 -ajattelun mukaisesti vaativat joustavia työnteon muotoja ja asettavat erityisiä vaatimuksia työajan määrittämiselle niin yksityisellä kuin julkisella sektorillakin. Työnteon ajankohta määrittyy yhä useammin suoraan asiakkaan tarpeista ja asiakkaan aloitteesta – ei suoraan työnantajan toimesta. Tätä korostaa toimintojen kansainvälistyminen niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla; toimiminen kansainvälisissä verkostoissa tuo haasteeksi aikaerot ja niiden vaikutuksen työn teon ajankohtiin.

24/7-ajattelun merkitystä ei tule kuitenkaan korostaa liikaa. Monet yhteiskunnan perustoiminnot määrittävät edelleen ihmisten toimintojen aikasidonnaisuutta. Koulu on tästä hyvä esimerkki. Koulujen lukukaudet ja viikko- sekä päivärytmit vaikuttavat käytännössä hyvinkin voimakkaasti työelämän aikatauluihin.

Merkittävä ilmiö on myös jakamistalous ja siihen liittyvät digitaaliset alustat liiketoiminnan ja työllistämisen keinoina. Uber, AirBnB, TaskRabbit ym. mahdollistavat työnteon ja ansaintamahdollisuuksia verkon kautta ilman työsuhdetta. Kuinka merkityksellisesti tämä ilmiö volyymiltaan kasvaa, jää nähtäväksi, mutta on selvää, että itsensä työllistäminen/freelance -toiminta tulee nousemaan nykyistä enemmän perinteisen työsuhteen rinnalle. Tästä on merkkejä monissa maissa. Myös ohjelmistoalalla samoja töitä voidaan tehdä sekä työsuhteessa että freelance-pohjalta.

Työn sidonnaisuus kiinteään työn tekemisen paikkaan vähenee. Tieto- ja viestintäteknologian muutos mahdollistaa työn tekemisen eri paikoissa ja eri aikoina. ”Työpaikka on korvien välissä”, ”Työ on asia, joka tehdään, ei paikka, jonne mennään”. Ihmiset voivat kytkeytyä tietoverkkoihin missä ja milloin tahansa. Työajan mittaamisen ja 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. Etätyön tekemiseen liittyy myös ympäristöulottuvuus työmatkaliikenteen vähenemisen myötä.

Pienten yritysten merkitys työllistäjänä on jatkuvasti kasvanut. Yrittäjyys ja start-up -kulttuuri vauhdittavat myös muutoksia työn organisoinnissa. Työelämä kansainvälistyy, kun työpaikka on yhä useammin osa globaalia verkostoa. Tämä vaikuttaa myös johtamiseen. Muutosten nopeus ja äkillisyys vaativat organisaatioilta ja ihmisiltä sopeutumiskykyä mutta myös jatkuvaa kehittämisvalmiutta. Tämä korostaa paitsi verkostojen johtamisosaamista myös työntekijöiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia työaikoihin. Väestön ikääntyminen ja mm. eläkeiän nousu korostavat myös ikäjohtamisen merkitystä. Tämä lisää tarvetta ja mahdollisuuksia uusille työaikaratkaisuille.

## 4 Ohjelmistoalan tunnusmerkkejä

### 4.1 Alan yleinen kuvaus; toiminnot, yritysraakenteet

Ohjelmistoalaan kuuluvat Tilastokeskuksen toimialaluokituksen mukaan (toimialaluokka 62) erityisosaamista tarjoavat tietotekniikkapalvelut kuten ohjelmien ja ohjelmistojen kirjoittaminen, muuntaminen, testaaminen ja tuki sekä sellaisten tietokonejärjestelmien suunnittelu, joissa yhdistyy laitteisto-, ohjelmisto- ja viestintäteknologia. Myös asiakkaan tiloissa tapahtuva tietokonesysteemien ja tietojenkäsittelylaitteiden hallinta ja käyttö kuuluvat toimialaluokkaan 62 samoin kuin muut laitteistoihin ja ohjelmistoihin liittyvät asiantuntijapalvelut ja tekniset palvelut.

Ohjelmistoalan osa-alueet voidaan pelkistää ohjelmistotuotteisiin (esim. mobiilisovellukset, pelit), asiakaskohtaisiin ohjelmistoihin (esim. yrityskohtaiset IT-ratkaisut) sekä sulautettuihin ohjelmistoihin (esim. matkapuhelimien ohjelmistot).

Toimialaluokituksessa ohjelmistoala kuuluu laajempaan liike-elämän palveluiden toimialakokonaisuuteen. Tässä ohjelmistoala luetaan lisäksi ns. osaamisintensiivisiin alatoimialoihin. Muita osaamisintensiivisiä aloja ovat esimerkiksi tutkimus ja kehittäminen, lainopilliset ja taloushallinnon palvelut, mainos- ja markkinointipalvelut sekä konsultti- ja henkilöstöpalvelut.

Liike-elämän palvelut ovat nopeimmin kasvava toimiala niin Suomessa kuin muissa vertailukelpoisissa maissa. Kasvun ennustetaan jatkuvan edelleen. Näillä palveluilla on myös yleistä taloudellista kasvua tukeva merkitys. Osaamisintensiiviset palveluyritykset ovat keskeisessä asemassa asiakasyritystensä liiketoiminnan kehittämisessä levittäessään tietoa uusista ideoista ja parhaista käytännöistä. On myös havaittavissa, että myös tietoalojen ns. bulkkituotanto siirtyy helposti alemman kustannustason maihin.

Osaamisintensiivisten liike-elämän palvelujen yhdistävä tekijä on osaamisen korkea vaatimustaso, asiantuntemus sekä tietotekniikan hyödyntäminen. Toimialojen työntekijöille on tyypillistä korkea koulutustaso.

Osaamisintensiivisten liike-elämän palvelujen piirissä toimialojen rajat hämärtyvät nopeasti. Tietoteknisten ratkaisujen tarjoamisesta siirrytään asteittain asiakasyritysten strategioita ja johtamista koskevaan konsultointiin. Tämä ilmiö on havaittavissa monissa ohjelmistoalan yritysten toiminnoissa.

### 4.2 Taloudellinen merkitys, työllisyys

Tilastokeskuksen toimipaikkatilastojen mukaan ohjelmistoalan yrityksiä vuoden 2015 lopussa oli yhteensä 10 246. Kun tähän lukuun sisältyy merkittävä määrä ns. pöytälaatikkoyrityksiä, alan käytännön laajuutta kuvaa paremmin Ohjelmistoyrittäjät ry:n arvio noin 1500 aktiivisesta ja liiketoiminnan volyymin kannalta merkittävästä yrityksestä. Henkilöstöstä ohjelmistoalalla työskentelee Ohjelmistoyrittäjät ry:n arvion mukaan noin 60.000 henkilöä ja liikevaihtoa alan yritykset kerryttivät vuonna 2015 yhteensä noin 6,6 miljardia euroa.

Ohjelmistoyrittäjät ry:n yritysbarometrin (2016) mukaan peräti 64 % ohjelmistoyrityksistä aikoo palkata lisää työntekijöitä. Luku on kolme kertaa enemmän kuin pk-yrityksissä keskimäärin.

### 4.3 Ohjelmistoala vs. muut alat

Ohjelmistoala on toimintatavoiltaan ja yrityskulttuureiltaan monella tapaa muista aloista erottuva. Työntekoa leimaavat toimiminen tieto- ja viestintäteknologian kehittämisen ja soveltamisen eturintamassa. Helposti erottuvia piirteitä ovat start-up-henkisyys, tietotekniikan asiantuntemus, dynaaminen osaamisen kehittäminen, yksilöllisyys, itsenäinen ja joustava tiimityöskentely, työn imu, nuori ikärakenne, hyvän työyhteisön ja ”hyvän meiningin” arvostus, osaavan työvoiman jatkuva kysyntä sekä se, että alalle valikoituu työntekijöitä, joille alan arvot ja kulttuuri näyttävät sopivan erityisen hyvin.

Samoja piirteitä löytyy kuitenkin monilta muiltakin aloilta. Tieto- ja viestintäteknologian sovellusten kehittämistä tapahtuu monen alan yrityksissä, teknologian mahdollistamia uudenlaisia työnteon muotoja (esim. etätö ja muut mobiiliin työskentelyn muodot) löytyy kaikkialta, niin palvelualoilta kuin teollisuudesta.

Ohjelmistoalaa voidaan pitää monessa suhteessa edelläkävijänä, jonka avulla voidaan jo nyt kurkistaa tulevaisuuteen. Ohjelmistoalalla voidaan nähdä, mitä tietotyö voi olla, mitä mahdollisuuksia se tarjoaa ja mitä vaatimuksia siihen liittyy. Tämä viitoittaa ehkä yleisemminkin työelämän kehitysnäkymiä. Ohjelmistoalaan liitetyt kliseet pipopäisistä, yökaudet pizzan ja kokiksen varassa koodaavista nörteistä eivät vastaa todellisuutta. Niistä on kuitenkin tunnistettavissa aiemmin mainittuja alan piirteitä, kuten yksilöllisyys, joustavuus ja ”työn imu”.

Jos ohjelmistoalaa pidetään yhtenä ääripäänä tieto- ja viestintäteknologian vaikutuksista työelämään, toisena ääripäänä voidaan pitää niitä uhkakuvia, joita liitetään teknologian mahdollistamaan työtehtävien osittamiseen, ulkoistamiseen, sisällön köyhdyttämiseen sekä työnantajan lisääntyviin valvontamahdollisuuksiin. Näissä skenaarioissa työtehtäviä voidaan tarjota jopa globaalisti verkon kautta miljoonille halukkaille, keikkapohjalla ja ilman työsuhdetta: ”algoritmi esimiehenä”. Kysymys työsuhteen tarpeellisuudesta ja tulevaisuudesta sekä yrittäjä/itsensä työllistäjästatuksen kasvusta ovat tärkeä pohdinnan aihe, joka ei kuitenkaan kuulu tämän selvityksen piiriin.

### 4.4 Työympäristö ja työtehtävät

Alan työtehtäviä leimaa kaksijakoisuus sen suhteen, onko kyse tyypillisesti asiakkaan luona tehtävästä palvelutyöstä vai palveluntuottajan toimesta tapahtuvasta suunnittelu- tai kehitystyöstä. Toinen merkityksellinen tekijä on riippumattomuus työn tekemisen paikasta ja ajasta. Tietoteknologia mahdollistaa työn tekemisen etätöinä; kotona tai muussa paikassa (esim. asiakkaan luona tai liikennevälineissä). Yhä useammat tietoalojen tehtävät ovat myös sillä tavoin ajasta riippumattomia, että työn suorittaja voi annetussa aikaraamissa itse päättää, milloin varsinainen työn suoritus tapahtuu.

Työtehtävät alalla vaativat erityisosaamista. Myös tehtävien itsenäisyys on leimallista. Tässä suhteessa eroa ei ole mihin tahansa tietointensiiviseen asiantuntijatyöhön millä tahansa alalla. Koulutustaustalla ei ole ratkaisevaa merkitystä. Tyypillisiä koulutustaustoja ovat diplomi-insinööri, insinööri, ekonomi, datanomi, tradenomi. Jokseenkin yleistä ovat myös kesken jääneet opinnot. Tyypillisiä tehtävänimikkeitä ovat ohjelmainsinööri, koodari, designer, palvelusuunnittelija, käyttöliittymäsuunnittelija, ”palveluninja”, liiketoimintakonsultti. Sinänsä tehtävänimikkeet ja tittelit eivät alalla ole merkityksellisiä. Olennaista on työn sisältö.

Organisaatiot ovat asiakaslähtöisiä, kevyitä ja joustavia. Niissä vältetään hierarkkisuutta. Organisaatiokulttuurille annetaan paljon painoa. Avoimuus ja luottamus korostuvat. Johtamiselle on leimallista ”vapaaehtoisuuden johtaminen”, ”mikromanageerauksen” välttäminen sekä ”onnistumisen esteiden poistaminen”. Tiimit ovat pitkälti itseohjautuvia. Toiminnan puitteet määrittyvät asiakastoimeksiannon sisällön ja aikataulun mukaan.

Esimiehen tehtävänä on vastata viime kädessä toimeksiannon toteuttamisesta sekä tuloksen arvioinnista ja palkitsemisesta. Kun ”flow” on päällä ja kaikki sujuu, johtamisen funktio on lähinnä mahdollisten poikkeaminen ennakointi ja niihin puuttuminen. Lisäksi esimiehen tehtäviin kuuluu tukea henkilöstön osaamisen kehittämistä sekä urasuunnittelua.

## 4.5 Yhteenvedoa ohjelmistoalan piirteistä

Alaa leimaa tietynlainen homogeenisuus. Tämä heijastuu arvomaailmaan, johtamiskäytäntöihin ja suhtautumiseen perinteisiin työelämän konventioihin. Alalle hakeutuvat ovat nuoria erityisosajia. Stereotyyppinen kuvaus esittää 25-vuotiaista nörttitaustaista sinkkumiestä, joka on valmis 12-tuntisiin työpäiviin monta viikkoa putkeen, kunhan pääsee syksyksi Thaimaahan sukeltelamaan. Todellisuudessa alalla työskentelee koko henkilökirjo; naisia, miehiä, sinkkuja, perheellisiä. Ikärakenne tosin painottuu nuorempiin ikäluokkiin.

Arvomaailmaa leimaa osaamisen arvostus, itsenäisyys ja yrittäjähenkisyys, hyvän työyhteisön ja ”hyvän meiningin” arvostaminen, tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä sekä joustavuus. Auktoriteettien ja perinteisten konventioiden – mukaan luettuna työmarkkinoiden pelisäännöt – kyseenalaistaminen kuuluu kuvaan. Ehkä tähän liittyy myös se, että odotukset työelämää kohtaan ovat erilaiset kuin suurilla ikäluokilla. Työtä oletetaan yleisemmin tehtävän lyhyissäkin työsuhteissa tai freelance-pohjalla. Työrauhaongelmat ovat tuntemattomia tällä alalla.

On pohdittu, voisiko ohjelmistoalaa edellä mainituilla perusteilla esittää pilottialaksi, jolla voitaisiin kokeilla uudenlaista työmarkkinoiden sääntelyä, työaikasääntelystä alkaen. Eräs perustelu tälle on se, että ohjelmistojen kehittämistyötä voidaan tehdä periaatteessa aivan samalla tavalla työsuhteessa tai yrittäjämäisesti freelance-suhteessa. Riittävien joustomahdollisuuksien luominen työsuhteissa – vastakohtana täysi sopimusoikeudellinen freelance-malli – antaisi hyvän pohjan kehittää sen tyyppistä uudenlaista työelämän sääntelyä, jossa yhdistyisi keskeisten perusnormien ja -periaatteiden kirjaaminen sääntelyyn sekä nykyistä vapaampien paikallisten sopimismahdollisuuksien ja käytäntöjen hyödyntäminen.

## 5 Ohjelmistoalan ja muiden tietalojen työaikatatarpeet työnantajien ja palkansaajien näkökulmasta

### 5.1 Työnantajien näkemyksiä

Työnantajat painottavat ennen kaikkea paikallisia sopimismahdollisuuksia työaika-asioissa. Ne mahdollistavat paikallisiin tarpeisiin sopivat ratkaisut ja edesauttavat muutoinkin osallistavan, myönteisen ja kannustavan työkuulttuurin kehittämisessä. Tämä puolestaan on vetovoimatekijä, jolla on ratkaiseva merkitys alan rekrytoinnissa.

Sinänsä työaikalain tai työehtosopimusten määräykset eivät varsinaisella ohjelmistoalalla ole ongelmallisia, koska sääntelyn vähimmäistaso ylitetään kaikissa suhteissa. Käytännössä työajat noudattavat pituuden osalta lakien ja sopimusten määräyksiä, mutta työajan sijoittelu vuorokauden ja viikon sisällä on vapaata. Tätä ei koeta ongelmaksi sen enempää työnantajapuolella kuin työntekijäpuolellakaan. Työaikakirjanpidon, erityisesti työtuntijärjestelmän vaatimukset koetaan keinotekoisiksi. Niitä pyritään toki noudattamaan ja usein työaikaseuranta on yhdistetty asiakaslaskutukseen käytettävään työtuntiseurantaan.

Työntekijöiden jaksamista seurataan ja ongelmiin puututaan. Tämä koetaan keskeiseksi osaksi hyvää johtamista. Työhyvinvointi, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen on korkealla sijalla alan johtamis- ja toimintamalleissa. Itsenäisestä työstä ja työaikojen määrittämisestä seuraa myös se, että työntekijällä edellytetään olevan oma vastuunsa jaksamisesta.

Tietualan työehtosopimusten rajoittavat määräykset viikonloppuna tehtävästä työstä eivät nouse varsinaisella ohjelmistoalalla ongelmaksi, mutta tietalojen yrityksissä laajemmin ne koetaan hankaliksi. Ne johtavat käytännössä siihen, että viikonloppuna ei voida työtä tehdä tai se on kohtuuttoman kallista. Keskimääräisen työajan käyttöä yleisenä mallina riittävän pitkällä tasoittumisjaksolla tulisi lisätä. Työaikapankkijärjestelmiä kannatetaan. Tietaloilla pidetään tarpeellisenä myös joustavoittoa ja yksinkertaistaa liukuvaa työaikaa koskevia työaikalain ja työehtosopimusten määräyksiä. Sama koskee ylitöiden sääntelyä.

Ohjelmistoalalla tunnistetaan työaikavalvonnan vaatimukset. Merkittäviä ongelmia työaikakirjanpidon osalta ei ilmene. Työtuntien rekisteröinti palvelee usein samalla myös asiakaslaskutusta.

## 5.2 Palkansaajien näkemyksiä

Tietalojen palkansaajat painottavat työntekijän suojelun tarvetta myös uuden tietoteknologian mahdollistamissa olosuhteissa. Työaikasuojelun perusfunktio ei ole kadonnut tietotyön lisääntymisen myötä. Riittävän levon ja palautumisen turvaaminen on tässä keskiössä. Tarve korostuu etätyössä, jossa työaikojen seuranta ei ole samalla tavoin mahdollista kuin kiinteässä työpaikassa. Etätyö ei saisi kuormittaa liikaa, näennäisen vapauden varjolla. Työaikalakiin tarvittaisiin etätyötä koskevat määräykset, jotka määrittäisivät rajat ja pelisäännöt.

Tietotyön työaika on näennäisestä autonomiasta huolimatta usein kokonaisuutena pitkä. Varsinainen työaika saattaa sijoittua pirstoutuneesti pitkään päivään. Tämä ilmiö jo sinänsä lisää työn kuormittavuutta. Tällöin herää kysymys, onko taloudellinen kokonaiskompensaatio tästä riittävä.

Ns. harmaa työ koetaan ongelmaksi. Työajan ja vapaa-ajan rajat häilyvät erityisesti etätyössä ja matkustamiseen liittyvässä työssä. Tietotyössä vaaditaan monesti varsinaisen työajan ulkopuolellakin valppautta, reagointikykyä ja lähtövalmiutta. Tämä koetaan monesti henkisesti kuormittavaksi.

### *Tradenomiliiton ehdotus asiantuntijoiden työaikalaiksi*

Tradenomiliitto ehdotti vuonna 2014 erityistä asiantuntijoiden työaikalakiä. Se laajentaisi nykyisen työaikalain soveltamisalaa, mutta tarjoaisi nykyistä suuremmat jousto- ja sopimismahdollisuudet.

Asiantuntijoiden työaikalakiä 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 lauantai-työtä ei noteerattaisi erikseen. Työntekijä voisi päättää lepoaikojen ajankohdista itse.

Seuraavassa esitetään eräitä poimintoja Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelukunnan YTN:n jäsenistön piirissä tehdyistä kyselyistä (YTN-Data). Ne kuvaavat ylempien toimihenkilöiden työssään kohtaamia työaikaan liittyviä haasteita.

Noin kolme neljäsosaa ylemmistä matkustaa työssään. Työhön liittyvä matkustaminen lienee ongelma suhteellisen pienelle joukolle ylempiä. 10 prosenttia ylemmistä matkustaa vuositasolla alle 5 päivää. Sen sijaan eniten matkustava kymmenys matkustaa yli 60 päivää.

Matkustamiseen liittyen ongelmaksi koetaan yritysten puutteelliset pelisäännöt. Käytännössä monet asiat ovat esimiehestä kiinni ja käytännöt saattavat vaihdella hyvinkin runsaasti yrityksen eri toimipisteiden ja osastojen/tiimienkin välillä. Esiin on nostettu mm. eri matkustusvälineiden käyttömahdollisuus, omat vaikutusmahdollisuudet lähtö- ja paluuaikoihin sekä erityisesti riittävä palautumismahdollisuus.

Ylitöitä teki 81 prosenttia vastaajista. Eniten ylitöitä tehtiin tilintarkastus- ja konsultointialalla. Pienin ylitöitä tekevien osuus oli vakuutus- ja tietotekniikan palvelualalla.

30 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei heidän työaikaansa seurata lainkaan. Työajan seuranta oli kuitenkin parantunut vuodesta 2010. Puutteellisinta työajan seuranta on kaupan alalla, rakennusalalla ja rahoitus- ja vakuutus- alalla. Eniten puutteita on pienissä yrityksissä, mutta toisaalta myös yli 3000 henkilöä työllistävissä suurissa yrityksissä.

54 prosenttia vastaajista kertoi, ettei heidän tarvitse olla tavoitettavissa työajan ulkopuolella. 30 prosenttia arvioi, että heidän tulee olla tavoitettavissa töiden sujumuksen takia.

Tavoitettavuusvaateet vaikuttavat kasvavan organisaatiohierarkian mukaisesti. Ylemmältä keskijohdosta tavoittamattomiin saa omasta mielestään kadota 33 prosenttia, alemmasta 45 prosenttia ja asiantuntijoista jo 64 prosenttia.

Yhteydenottoja tuli tyypillisimmin lomalla ja iltaisin. Viikonloppuisin yhteydenottoja tulee vastaajille jo selvästi vähemmän ja öisin vielä harvemmin. Yhteydenottoja tulee sitä todennäköisemmin, mitä korkeammalla yrityksen hierarkiassa vastaaja on.

Joka neljännen vastaajan työpaikalla oli käytössä työaikapankki. Lisäksi tosin 14 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa, onko heillä käytössä työaikapankki vai ei.

Yleisintä työaikapankin käyttö oli suunnittelualalla, energiateollisuudessa, tietotekniikan palvelualalla ja tilintarkastusalalla. Vähiten työaikapankkia käytettiin metsäteollisuudessa kaupan alalla sekä vakuutus- ja rahoitusaloilla.

Periaatteessa työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sujuu kohtalaisen hyvin, mutta työasiat pyörivät kuitenkin mielessä jatkuvasti ja varsin moni kokee jatkuvia aikapaineita työmäärän takia. Sen sijaan kotiasiat eivät tunnu pyörivän mielessä työntekoa häiritsemässä. Hankalinta työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen vaikutti olevan tilintarkastus- ja liikkeenjohdon konsultointialalla.

Etätyöhalukkuus ylemmillä toimihenkilöillä on suurta: vain kahdeksan prosenttia vastaajista ei halua tehdä etätyötä. Halukkuus etätyöhön ei juurikaan vaihtelee asematasoittain.

Etätyömahdollisuudet toteutuvat kohtalaisen hyvin. Niistä, jotka halusivat tehdä etätyötä, noin neljännes ei saanut siihen koskaan mahdollisuutta. Aina halutessaan etätyötä sai tehdä yhdeksän prosenttia kiinnostuneista, ja useimmiten pyyntö meni läpi 21 prosentilla.

Etätyömahdollisuudet vaihtelivat eri toimialoilla. Parhaat etätyömahdollisuudet olivat ICT-alalla, tietotekniikan palvelualalla ja tilintarkastusalalla, joilla noin puolet sai tehdä etätyötä vähintään useimmiten sitä halutessaan. Huonoiten etätyömahdollisuudet toteutuvat suunnittelualalla, elintarviketeollisuudessa ja teknologiateollisuudessa

Mitä korkeammalla yrityksen organisaatiossa vastaaja oli, sitä paremaksi hän koki omat etätyömahdollisuutensa. Heikoimmiksi omat etätyömahdollisuutensa kokivat alempaan keskijohtoon kuuluvat.

Etätyömahdollisuuksissa ei ollut olennaista eroa työnantajan koon mukaan, pienissä yrityksissä mahdollisuudet ovat ehkä hitusen paremmat.

## 6 Perusteita työaikasääntelyn kehittämiseksi ohjelmistoalan ja muiden tietotalojen kokemusten valossa

Mikä tekee ohjelmistoalasta tyyppiesimerkin ajasta ja paikasta riippumattomasta työstä? Mikä erottaa sen muusta tietointensiivisestä työstä tai muusta asiantuntijatyöstä, jossa luova henkinen panos on merkittävä? Löytyykö todellisuudessa vastinetta stereotypialle päiväkausiksi työhuoneeseensa linnoittautuvalle koodarille, jolle työnnetään pizzalaatikoita oven alta? Seuraavassa ohjelmistoalaa koskevia havaintoja ja niiden pohjalta hahmoteltua analyysia, jonka johtopäätökset on helposti laajennettavissa muitakin tietotaloja koskeviksi.



## 6.1 Teknologia

On selvää, että viestintäteknologian sovellukset mahdollistavat työskentelyn ”vapauttamisen ajan ja paikan kahleista”. Digitalisaatio mahdollistaa uudet työnteon tavat. Tekesin Tuomo Alasoini kiinnittää huomiota siihen, että ”uudet työnteon tavat” ovat eri asia kuin 1970-luvulta alkaen yleistynyt käsite ”uudet työnteon organisoinnin muodot”. Jälkimmäiset viittaavat ”tayloristisesta työn muotoilusta poikkeaviin ja ihmisten osaamista monipuolisemmin hyödyntäviin tapoihin muotoilla työtä”.

Uudet työnteon tavat sen sijaan viittaavat työhön, jota tehdään mobiilia digitaalitekniikkaa hyödyntäen entistä moninaisemmin, hajautetummin ja yksilöllisemmin vaihtelevasti eri paikoissa, erilaisina aikoina sekä osana erilaisia yhteisöjä ja verkostoja. Uudet työnteon tavat merkitsevät uudenlaisten työaikakulttuurien, työtilaratkaisujen ja työyhteisöllisten muotojen syntymistä. Uusien työnteon tapojen pääasiallisena soveltamisalueena on tietotyö eli työ, jonka ydinsisältönä on tiedon vastaanottaminen ja käsittely sekä uuden tiedon tuottaminen.

Uusien työnteon tapojen käsitettä on käytetty usein positiivisesti latautuneesti haluttaessa viitata tällaisten tapojen työntekijöitä voimaannuttaviin vaikutuksiin, kuten mahdollisuuksiin ”tuunata” työtään, kokea työn imua, tasapainottaa työtä ja työn ulkopuolista elämää tai vapautua perinteisistä työn kontrollin muodoista. Toisaalta käsitettä on käytetty myös neutraalimpana kuvauksena mobiiliin digitaalitekniikan mahdollistamasta sosiaalisesta innovaatiosta, jonka laadulliset vaikutukset työntekijöille voivat määräytyä tilannekohtaisista tekijöistä riippuen varsin eri tavoin.

Ohjelmistojen ja sovellusten kehittäminen tapahtuu käytännössä usein tiimeissä, jonka jäsenet ovat maantieteellisesti etäällä toisistaan. Yhtä lailla ja enenevässä määrin erilaiset asiakaspalvelutehtävät voidaan hoitaa vaikkapa työntekijän kotoa käsin. Tämä ei koske pelkästään tietotekniikan palveluita vaan monia muitakin palvelualoja. Samalla tavalla on mahdollista valvoa vaikkapa teollisuuden koneiden ja laitteiden toimintaa.

## 6.2 Osaaminen

Mikä erottaa ohjelmistoalan muusta tietointensiivisestä työstä? Vastausta voidaan hakea mikrotason yksilöllisestä työstä ja osaamisesta. Ohjelmistojen kehittäminen edellyttää täyttää työskentelyvapautta siltä osin kuin on kyse ratkaisujen löytämisestä. Jokainen ohjelma on tekijänsä näköinen, niissä näkyy hänen sormenjälkensä. Tällaiseen työhön taylorismiin perustuva ylhäältä päin tuleva standardisoitu työnjohto sopii yhtä huonosti kuin korusepän työhön. Tuottavuuserot koodareiden välillä voivat olla satakertaisia. Yhtenäistä tuottavuustavoitetta on vaikea määritellä.

Osaamistausta ohjelmistoalalla on vaihtelevaa, pääsääntöisesti henkilöstö on kuitenkin akateemisesti koulutettua tai ainakin akateemisia opintoja harjoittaneita. Insinöörit ja diplomi-insinöörit ovat hyvin edustettuina, mutta myös humanisteja ja muita korkeakoulutettuja löytyy runsaasti. Tosin poikkeuksellista ei ole myöskään opintojen kesken jääminen. Leimallista on myös omaehtoisesti hankittu tietotekninen osaaminen; diginatiivien sukupolvi alkaa työntyä esiin.

## 6.3 Työn organisointi

Ohjelmistotyössä kukaan ei hallitse kaikkea. Tarvitaan osaamisen yhdistelmiä tiimeissä. Tiimit voivat toimia joko fyysisesti samassa paikassa, työpaikalla tai asiakkaan luona, tai virtuaalisesti etäyhteyksien varassa. Etätyö nouseekin korostetusti esiin yleensäkin tietotyöhön liittyvänä ilmiönä. Monella tapaa siitä on nopeasti tullut ”uusi normaali”. Etätyötä selostetaan tarkemmin jäljempänä.

Työpaikat ovat viihtyisiä ja ilmapiiri kannustava ja muutenkin miellyttävä; etätyö ei tässä yhteydessä ole keino paeta puuduttavaa työympäristöä. Johtaminen tässä ympäristössä tarkoittaa ensisijaisesti tavoitteiden määrittämistä, mahdollisten poikkeustilanteiden tunnistamista sekä esteiden poistamista onnistumiselta.

Tiimit toimivat itsenäisesti, annettujen tavoitteiden puitteissa. Hankkeiden ja projektien aikataulut määräytyvät luonnollisesti asiakassopimusten perusteella, mutta työn tekemisen aikataulut tiimeissä voidaan määrittellä näissä puitteissa vapaasti. Hyvään projektinjohtoon kuuluu realistinen resursointi ja aikataulutus. Tämän pohjalta päivittäinen työkuorma voidaan useimmiten määrittellä varsin normaaliksi kahdeksan tunnin työpäiväksi. Kokemusperäisesti on luonnollisesti selvää, että määräaikojen lähestyessä työtahti usein tiivistyy.

Organisaatiot ovat kevyitä ja litteitä. Usein toimitaan ilman varsinaista esimiesporras-ta tai muutakaan hierarkiaa. Johtaminen rakentuu avoimuuden, luottamuksen ja yhteisiksi koettujen arvojen varaan.

## 6.4 Työn ja tulosten mittaaminen

Tietotyön tulosten mittaamisessa aika on varsin huono väline. Työpaikalla olemiseen käytettävä aika voidaan mitata kellon avulla. On tehtäviä, joissa tämä on edelleen pääsääntöisesti pätevä menetelmä, kuten esimerkiksi valvomotyössä. Työn tulosten laadullinen arviointi on tietysti tällöin oma lukunsa.

Ohjelmistoalalla tiimityössä tosiasiallinen tehty työaika määräytyy työntekijän omien päätösten perusteella. Reunaehdot asettaa ensisijassa projektin aikataulu, siis viime kädessä asiakas. Esimiehellä ei ole juurikaan roolia tässä suhteessa. Sen sijaan muut tiimin jäsenet on otettava työajasta päätettäessä huomioon. Niin ikään hanke saattaa edellyttää erityisiä aikatauluja suhteessa asiakkaaseen: asiakaspalavereja ym.

Työaikojen seuranta on työnantajan lakisääteinen velvollisuus. Tätä noudatetaan myös ohjelmistoalalla, vaikka viime vuosina on julkisuudessa esiintynyt tapauksia, joissa työsuojeluviranomaiset ovat puuttuneet puutteelliseen työaikakirjanpitoon. Tehtyjen työtuntien seuranta ohjelmistoalalla on perusteltua myös siitä käytännön syystä, että asiakaslaskutus perustuu usein projektiin käytettyihin työtunteihin. Siinänsä työtuntikirjanpito tuntuu yleisesti koettavan lakisääteiseksi velvollisuudeksi, joka tehdään sen takia, että se on pakko tehdä.

## 7 Etätyö, mobiili työ

### 7.1 Etätyö yleistyy vauhdilla

Työaikojen näkökulmasta riippumattomuus paikasta tarkoittaa erityisesti etätyötä. Työntekijä voi työtehtävien niin salliessa ja tietoteknologian mahdollisuuksia hyödyntäen halutessaan valita työn teon paikan normaalin työpaikan ulkopuolelta: kotona, mökillä, matkoilla – jopa ulkomailla, jne. Etätyötä ei ole lainsäädännössä määritelty, mutta sen pelisäännöt on useimmiten vahvistettu työorganisaatiossa. Monilla työpaikoilla etätyöhön jopa kannustetaan. Usein puhutaan etätyön sijaan mobiilista työstä.

Etätyö on saavuttanut laajaa suosiota ja sen lisääntyminen tuntuu olevan selkeä trendi, jota tietoteknologian kehittyvät sovellukset vahvistavat. Etätyön lisääntyminen otetaan huomioon jo uusien työtilojen suunnittelussa. Yksilöllisiä työtiloja tarvitaan vähemmän.

Etätyönä voidaan tehdä suunnittelutöitä, asiakaspalvelutehtäviä, laitteiden toimivuuden seuranta sekä erilaisia päivystystehtäviä. Erityisesti asiakaspalvelutehtävissä on havaittavissa etätyön lisääntymistä. Mahdollisuuden etätyöhön määrittää työn sisältö. Etätyö ei myöskään sulje pois sitä, etteikö työntekijä voi viestintäteknologian keinoin osallistua esimerkiksi kokouksiin.

Etätyö ei kuitenkaan sovi kaikille. On työntekijöitä, joille työyhteisön ammatillinen ja sosiaalinen tuki ovat niin tärkeitä, että he työskentelevät mieluummin kiinteässä toimipaikassa.

Erityisesti asiakaspalvelutehtävissä on etätyötä, joka on paikasta riippumatonta, mutta ei ajasta riippumatonta. Työntekijän on tällöin oltava tavoitettavissa tiettyä ajankohtana, jolloin hänen työsuoritustaan tarvitaan.

Työaikaseuranta etätyössä edellyttää luottamusta. Tietotyössä ja yleensäkin asiantuntijatyössä ratkaisevaa on työn tulos, ei siihen käytetyt tunnit. Useimmissa etätyötilanteissa työnantajalla ei ole mahdollisuuksia – eikä usein myöskään intressiä – seurata työntekijän ajankäyttöä. Tosin tietoteknologia mahdollistaa yhä useammin työajan seurannan.

Tavoitettavuus etätyössä on kaksipiippuinen asia. Yhtäältä etätyö jo lähtökohtaisesti tarkoittaa sitä, että työntekijä voi annetussa väljässä työaikakehikossa määritellä tosiasiallisen työn tekemisen ajankohdan. Toisaalta tähän sisältyy se näkökohta, että työntekijän voidaan edellyttää tällöin olevan työnantajan tai asiakkaan tavoitettavissa esimerkiksi puhelimitse tai sähköpostitse. Millä tavoin tällainen työhön sidonnaisuus tulisi sääntelyssä huomioida?

### 7.2 Etätyö Suomessa

TEMin vuoden 2014 työolobarometrin mukaan etätyön tekeminen on yleistynyt lähes nollasta noin viidennekseen palkansaajista vuosien 1990–2013 välillä. Barometrin mukaan joka kymmenes palkansaaja teki etätyötä vähintään viikoittain ja viisi prosenttia kuukausittain. Lisäksi 11 prosenttia palkansaajista teki satunnaisesti etätöitä. Luvut ovat edellisvuosien tasolla. Toisaalta 70 prosenttia miehistä ja 78 prosenttia naisista ei tehnyt lainkaan etätöitä. Yksityisten palveluiden ja valtion palkansaajat tekevät etätyötä yli kaksi kertaa yleisemmin kuin teollisuuden ja kuntien palvelukses-

sa olevat. Ylemmistä toimihenkilöistä etätyötä teki kuukausittain tai useammin kolmannes. Alemmista toimihenkilöistä säännöllistä etätyötä teki joka kymmenes ja työntekijöistä ainoastaan kaksi sadasta.

Työolobarometrissä 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 kulkuneuvossa.

Ammattiliitto Pron työmarkkinatutkimuksen mukaan viidenneksellä rahoitusosalalla työskentelevistä on mahdollisuus tehdä etätyötä. Rahoitusosalalla suuremmissa yrityksissä on enemmän mahdollisuuksia etätyön tekemiseen. Miesten mahdollisuus tehdä etätöitä rahoitusosalalla on Pron tutkimuksen mukaan parempi kuin naisten. Lähes puolet miehistä ilmoitti mahdollisuudesta tehdä etätöitä, kun vain alle viidennes naisista kertoi tämän olevan mahdollista.

### 7.3 Etätyön sääntely

Työaikalaki ei tunne etätyön käsitettä. Laissa (2 § 1 momentin 3 kohta) on tosin viitattu ”työ(hön), jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyä”. Tällaiseen työhön ei sovelleta työaikalakia.

Työneuvosto on tätä lainkohtaa tulkitsevista ratkaisuistaan korostanut sitä, että työ jää lain soveltamisalan ulkopuolelle vain, jos se on luonteeltaan tai suoritusolosuhteiltaan niin itsenäistä, ettei työnantajalta voida edellyttää työntekijän työaikojen järjestelyä ja valvontaa sekä ettei työnantaja sitä tee.

Työaikalain mukainen periaate itsenäisen työn jäämisestä sääntelyn ulkopuolelle löytyy myös työaikadirektiivistä. Sen 17 artiklan 1 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat poiketa mm. päivittäistä lepoaikaa, taukoja, viikoittaista lepoaikaa, viikoittaista enimmäistyöaikaa, yötyön kestoa sekä tasoittumisjaksoja koskevista direktiivin määräyksistä, kun ”kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä...”

Toisaalta työaikalain mukainen työajan perusmääritelmä pitää sisällään ajatuksen, että työaika perustuu työpaikalla olemiseen: ”Työajaksi luetaan työhön käytetty sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä”.

Eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet solmivat vuonna 2002 etätyötä koskevan puitesopimuksen. Sopimuksessa todetaan, että etätyöntekijöillä on oikeus samaan yleiseen suojaan, jota sovelletaan työnantajan tiloissa työskenteleviin henkilöihin ja korostetaan seikkoja, joissa etätyön erityispiirteet on otettava huomioon. Suomessa työmarkkinoiden keskusjärjestöt neuvottelivat puitesopimusta koskevat kansalliset toimeenpano-ohjeet vuonna 2005.

Kansallisen toimeenpanosopimuksen mukaan etätyö nähdään

”yritysten ja julkisen palvelun organisaatioiden keinona nykyaikaistaa työn organisointia, työntekijöiden keinona sovittaa yhteen työ- ja vapaa-aika sekä keinona antaa työntekijöille suurempi autonomia työtehtävien suorittamisessa. Tähän uuteen työn organisointitapaan on puitesopi-

muksen mukaan kannustettava, jos halutaan saada mahdollisimman paljon etua tietoyhteiskunnasta. – – –

Puitesopimuksessa on sovittu etätöihin sovellettavista työsuhteen ehdoista. Sopimuksessa todetaan myös, että etätöntekijällä on oikeus samoihin sovellettavan lainsäädännön ja työehtosopimusten takaamiin oikeuksiin kuin työnantajan tiloissa olevilla vastaavilla tontekijöillä. Etätöiden erityispiirteiden huomioon ottamiseksi erityiset täydentävät työehtosopimukset ja/tai työehtosopimukset saattavat kuitenkin olla tarpeen.”

Etätöehtosopimusta täydentää ns. muistilista etätöissä huomioon otettavista seikoista. Muistilistan mukaisia suosituksia löytyy useiden työehtosopimusten liitteissä.

Työehtosopimuksista ei löydy varsinaisia sopimusmääräyksiä etätöistä. Sen sijaan em. EU-tason puitesopimuksen mukaista ohjeistusta löytyy useistakin työehtosopimuksista. Nämä ohjeet eivät ole työehtosopimuksen osia, vaan suosituksia jäsenyrityksille.

Esimerkiksi ICT-alojen ylempien toimihenkilöiden työehtosopimukseen on liitetty etätöitä koskeva ohjeistus (ei työehtosopimuksen osa). Liitot kannustavat yrityksiä otamaan käyttöön nykyaikaisia, tuottavuutta edistäviä työaikajärjestelmiä.

Ohjeistuksessa todetaan etätöiden olevan tapa organisoida ja tehdä töitä. Sen keskeisiä tunnusmerkkejä on, että työ, jota voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella ja että tässä työssä tai sen organisoinnissa käytetään apuna tietotekniikkaa. Etätöitä tehdään työsuhteessa. Etätöitä on esimerkiksi:

- koko- tai osa-aikaisesti kotona tai muissa kuin työnantajan tiloissa (esim. ylemmän toimihenkilön työ- tai koulutusmatkalla) tietokoneen avulla tehtävä työ;
- työskentely ns. tietotuissa (paikka, jossa useiden yritysten tontekijät työskentelevät samanaikaisesti työnantajan tilojen ulkopuolella tietotekniikkaa apuna käyttäen

Etätö perustuu vapaaehtoisuuteen ja esimiehen hyväksyntään. Työnantaja ja tontekijä voivat sopia etätöiden tekemisestä keskenään milloin tahansa työsuhteen aikana. Yrityksessä voidaan myös ottaa käyttöön kaikkia koskevat etätöepolisäännöt (tietoturva, työvälineet, matkustaminen, työsuojelu yms.), jolloin esimiehen ja tontekijän välillä sovittavaksi jää pääsääntöisesti vain etätöinä tehtävä työ, sen ajankohta ja kesto. Erityisesti silloin, kun etätöitä tehdään säännöllisesti, on hyvä sopia millaista ilmoitusaikaa noudattaen etätöistä voidaan luopua.

Etätöitä tehdään sovellettavan lainsäädännön, työehtosopimuksen ja yrityksessä noudatettavien pelisääntöjen puitteissa. Etätöissä työskentelylle on syytä asettaa selkeät tavoitteet ja aikataulut. Työ- määrä ja tavoitteet ovat samat kuin vastaavien työnantajan tiloissa työskentelevien ylempien toimihenkilöiden. Etätöitä käyttöönotettaessa on syytä keskustella myös siitä, miten asianomaisen työpanos määritellään ja miten sitä seurataan.

Lisäksi ohjeessa kiinnitetään huomiota tietoturvaan, luottamuksellisten tietojen käsittelyyn, työvälineisiin ja työsuojeluun sekä vakuutusturvaan.

Yrityskohtaisesti etätöistä on erilaisia käytäntöjä ja pelisääntöjä. Käsitteellisesti etätöillä tarkoitetaan useimmiten tontekijän kotonaan tekemää töitä. Tämän lisäksi

etätyötä on määritelmän mukaan myös muualla varsinaisen työpaikan ulkopuolella tehtävä työ: asiakkaan luona, matkalla tai missä tahansa julkisissa tiloissa tehtävä työ.

Monissa tietotalojen yrityksissä käytetään käsitettä ”liikkuva työ” (mobiili työ) tarkoittaessa tilanteita, joissa työntekijä saa vapaasti päättää työskentelypaikkansa. Näissä tapauksissa tulkintana on, että työaikalakia ei sovelleta: kyse on TAL 2§ 1 momentin 3 kohdan tarkoittamasta tilanteesta, jossa työnantaja ei määrää työnteon ajankohtaa. Käsitettä ”etätyö” käytetään näissä yrityksissä tilanteissa, joissa työntekijän kanssa on sovittu siitä, että hänen vakituinen työntekopaikkansa on kiinteän työpaikan ulkopuolella, esimerkiksi kotona.

## 7.4 Pohdintoja etätyöstä

Yleissuuntaus on etätyötä suosiva. Mahdollisuuden etätyöhön määrittää työ. Monissa yrityksissä henkilöstöllä on mahdollisuus tehdä etätyötä aina kun työ, oman organisaation vaatimukset ja asiakasvaatimukset sen sallivat. Etätyötä on perinteisesti pidetty erityisesti itsenäiseen asiantuntijatyöhön soveltuvaksi. Nyttemmin se on laajentunut myös asiakaspalvelutehtäviin.

Etätyöhön liittyy monia myönteisiä piirteitä. Se vähentää työmatkoihin käytettävää aikaa. Se lisää työn sujuvuutta ja tuottavuutta erityisesti kun on kyse suurta keskittymistä vaativista töistä. Se mahdollistaa joustavasti työn ja vapaa-ajan yhdistämisen, perhevelvollisuuksien tasapuolisemman hoitamisen sekä myös henkilökohtaisten asioiden hoidon työnteon lomassa. Se mahdollistaa myös joustavan ja tehokkaan työtilojen suunnittelun ja käytön. Etätyö mahdollistaa myös osatyökykyisten paremman työllistymisen.

Etätyön varjopuolina työntekijän näkökulmasta taas pidetään irrallisuutta työyhteisöstä ja sosiaalisten kontaktien vähenemistä. Monesti etätyön ongelmat eivät liity niinkään varsinaisiin työtehtäviin, vaan esimerkiksi työvälineisiin kuten tietoyhteyksien toimivuuteen. Paljon matkustavien osalta ongelmallista on myös se, että vaikka matka-aika ei periaatteessa ole työaikaa, työtä – tietotyötä – tehdään kuitenkin matkallakin. Tämän laatuksen työn lukeminen työajaksi on työmarkkinaosapuolten pitkäaikainen neuvottelukysymys.

On myös tilanteita, joissa työntekijä perustaa työnsä ja asuinpaikan valintansa etätyöhön. Jos tilanne organisaatiossa muuttuu tai jos henkilö ei pärjääkään etätyössä, voidaan joutua hankalaan tilanteeseen, kun henkilö joutuu palaamaan ”normaalitööhön” pitkin työmatkoineen.

On myös selvää, että etätyö ei sovi kaikille, kaikki eivät sitä halua tehdä. Tähän liittyen työyhteisössä saattaa esiintyä kitkatilanteita. Eräissä tietotalojen yrityksissä tehtyjen havaintojen mukaan etätyöhön valikoituvat useimmiten korkeammin koulutetut, sellaisissa työtehtävissä olevat, joissa työ on lähtökohtaisesti itsenäistä, yrittäjähenkiset/taustaiset sekä yleisesti nuoremman sukupolven edustajat.

Työajan pituus, työn intensiteetti ja työstä johtuva kuormitus voidaan etätyössä kokea ongelmallisempina kuin kiinteässä työpaikassa. Työaikaajan seuranta etätöissä ei käytännössä kuitenkaan tunnu aiheuttavan ongelmia. Etätyö perustuu luottamukseen. Pääsääntö on, että etätyössä tehdään normaali työaika. Tämä välittyy myös työaikakirjanpitoon. Ylitöitä ei etätyössä yleensä tehdä, mutta jos niitä tehdään, ne lasketaan normaaliin tapaan.

Oleellisempaa kuin työtuntien seuranta etätyössä on työn tulosten seuranta. Tämä asettaa vaatimuksia käytännön esimiestyölle sekä tavoitteiden asettamisen että työntekoa tukevan jatkuvan vuoropuhelun ja johtamisen osalta. Jos tulosseurannan perusteella käy ilmi, että etätyöjärjestely ei toimi, ratkaisuna on paluu tehtävään työhön. Etätyössä asetettavien tulostavoitteiden realistisuus on tärkeä muistaa niitä asetettaessa.

## 7.5 Etätyö muualla Euroopassa - poimintoja

Ranskan työlainsäädännössä on etätyötä (télétravail) koskevat säännökset (Code du travail 23.3.2012). Niissä etätyö määritellään työksi, jota tehdään muualla kuin työnantajan tiloissa informaatioteknologiaa hyödyntäen. Työaikojen osalta todetaan, että myös etätyössä tulee noudattaa työajan pituutta samoin kuin ylityötä koskevia säännöksiä. Tarkemmat menettelyt sovitaan työehtosopimuksissa tai työsopimuksissa. Työnantaja voi määrätä ne ajankohdat, jolloin työntekijän on etätyössä oltava tavoitettavissa.

Vuonna 2015 tehdyn laajan kyselyn mukaan 16 prosenttia ranskalaisista työntekijöistä työskenteli vähintään yhden päivän viikossa etänä; 37 prosenttia työntekijöistä työskenteli vähintään yhden päivän kuukaudessa etänä. Keskeisimmät etätyötä puoltavat tekijät olivat parempi henkilökohtainen ja perheen elämänlaatu (92 prosenttia), työmatkaliikkumiseen liittyvän stressin väheneminen ja väsymyksen väheneminen (87 prosenttia) sekä työhön keskittymisen ja tuottavuuden lisääntyminen (84 prosenttia).

Saksan työ- ja sosiaaliministeriö käynnisti vuonna 2014 tulevaisuuden työelämää koskevan laajan kolmikantaisen ohjelman "Arbeiten 4.0". Siinä on käsitelty myös etätyötä ja sen kehittämismahdollisuuksia. Ministeriön oman selvityksen mukaan 31 prosenttia toimihenkilöistä mutta vain kaksi prosenttia työntekijöistä työskentelee muualla kuin kiinteässä työpaikassa. Valtaosa etätyöntekijöistä on tietotyöntekijöitä. Ohjelman valmisteluaineistossa kiinnitetään huomiota erityisesti tarpeeseen laatia yhteistoiminnassa työpaikkakohtaisia pelisääntöjä etätyötä varten.

Alankomaissa tuli tämän vuoden alusta voimaan laki, joka vahvistaa työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Työntekijä voi mm. esittää työnantajalle mahdollisuutta työskennellä muualla kuin kiinteässä työpaikassa ja työnantajan on määräajassa ratkaistava asia.

Mainittakoon vielä, että Italian hallitus antoi tammikuussa 2016 uuden "fiksua työtä" koskevan lakiesityksen. Siinä pyritään mahdollistamaan erilaisia työnteon muotoja kuten etätyötä, lisäämään tuottavuutta ja edistämään työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Uudistuksen keskeisenä tavoitteena on lisätä paikallista sopimista työehdoista.

## 8 Yleisiä näkökohtia työaikasääntelyn kehittämistarpeista

### 8.1 Työaikasääntelyn trendejä EU:ssa

Euroopan työolojen tutkimussäätiön Eurofoundin selvityksen (Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU (2015)) mukaan työaikasääntely EU:n jäsenvaltioissa on pysynyt suhteellisen muuttumattomana viimeisen viidentoista vuoden aikana. Ilmeinen trendi on kuitenkin ollut työajoista

sopimisen painottuminen päätöksenteon alemmille tasoille, usein yritys- tai yksilötasolle. Työaikojen pituus EU:ssa on viimeisten viiden vuoden aikana pysynyt niin ikään suhteellisen vakaana. Sama koskee työmarkkinaosapuolten vahvaa roolia työaikojen sääntelyssä. Merkittävimmät muutokset jäsenvaltioissa ovat liittyneet lähinnä ns. uusissa jäsenvaltioissa tapahtuneeseen kehitykseen työehtosopimustoiminnassa.

Työaikapolitiikkaan liittyviä työmarkkinaosapuolten esiin nostamia haasteita jäsenvaltioissa ovat Eurofoundin selvityksen mukaan mm. sääntelemätön ylityö sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen (ammattiliitot); joustavimmat työnteon muodot ja työajan joustot kysynnän vaihtelun mukaan (työnantajaliitot).

## 8.2 Työaikasääntely ja muuttuvan työelämän tarpeet

Työaikasääntelyn tulisi toimia tulevaisuuden työelämässä, jossa

- työpaikat ovat usein pieniä ja toimivat nopearytmisessä suurta joustavuutta vaativassa toimintaympäristössä
- työtä tehdään hyvin paljon muualla kuin kiinteässä toimipaikassa
- työ on itsenäistä ja vähemmän välitöntä työnjohtoa vaativaa
- työntekijän näkökulmasta on huolehdittava riittävästä palautumisesta
- työ mahdollistaa työntekijän laajemman vaikuttamisen omaan työhön ja työaikaan
- työ on yhä enemmän pitkäjänteistä asiantuntijatyötä
- työ sisältää määräaikaista projekteja ja hankkeita
- työ on kansainvälistä
- olennaista on työn tulos, ei siihen käytetty aika

### *Siirtyminen palvelutalouteen ja -yhteiskuntaan*

Työ- ja elinkeinotoiminnan rakennemuutokset pakottavat arvioimaan työaikasääntelyn muutostarpeita.

Siirtyminen palvelutalouteen ja laajasti käsitettynä palveluyhteiskuntaan avoimessa, nopearytmisessä ja kilpailulle alttiissa globaalissa taloudessa haastaa myös työaikasääntelyn. Asiakastarpeiden mukaan on pyrittävä toimimaan 24/7 -periaatteella niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Viikonpäivät ja vuorokauden tunnit ovat palvelujen saatavuuden näkökulmasta samanarvoisia. Toimialojen rajoilla ei enää ole samanlaista merkitystä kuin nykyisin. Tarvitaan myös enemmän työpaikkakohtaista liikkumavaraa.

### *Kiinteästä toimipaikasta liikkuvaan työskentelyyn*

Työaikalaki perustuu vahvasti ajatteluun kiinteästä työpaikasta. Etätyötä ja liikkuvaa työtä ei mainita työaikalainsäädännössä.

Työnteon monimuotoistuminen ja nimenomaan irtautuminen kiinteästä työpaikasta on vaikeasti yhteen sovitettavissa työaikalain rakenteeseen. Mahdollisuus etätyön tekemiseen koetaan yhä useammin tarpeellisenä työajan joustomuotona, erityisesti asiantuntijatehtävissä. Kansainvälisyys tuo oman lisänsä: paitsi matkustamisen lisäaantymisen myös yritystoiminnan mannertenvälinen verkostomainen toimintamalli asettaa työaikajärjestelyille uusia vaatimuksia.



### *Tehtävärakenteen muutos painottaa itsenäistä työskentelyä*

Tehtävärakenteet 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 pienee, kun taas työn tuloksen merkitys kasvaa.

### *Henkinen kuormitus ja palautuminen*

Tutkimusten mukaan työstä aiheutuva kuormitus koetaan pienempänä, jos ihminen voi itse määrittellä työajan. Mitä sidotumpi työaika, sitä nopeammin tullaan ns. punaiselle alueelle yksilökohtaisen kuormituksen kokemuksen suhteen. Toisaalta, mitä vapaammin pystytään itse määrittämään työaika, sitä pidempää päivää jaksetaan tehdä. Nämä havainnot perustelevat osaltaan työntekijän itsenäisempää työajan määrittelyä.

Tauotus, päivittäiset ja viikoittaiset lepoajat ovat välttämättömiä työn aiheuttaman rasituksen vähentämiseksi. Ihminen tarvitsee palautumista joka päivä: fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista palautumista. Palautumiseen tarvittavan ajan ohella huomiota tulee kiinnittää myös palautumisen laatuun. Sillä, käytetäänkö palautumisaika esimerkiksi omien asioiden hoitoon vai liikuntaan, on merkitystä. Liian vähäinen uni ja erityisesti univajeen kasautuminen ovat merkittävä terveystriki.

## 8.3 Työaikadirektiivi

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 laissa tai työehtosopimuksin. Poikkeusmahdollisuudet on lueteltu direktiivin artikloissa 17 ja 18. Kysymys on toimialoista, tehtävistä tai henkilöryhmistä.

Työaikadirektiivi mahdollistaa eräin edellytyksin poikkeuksia vähimmäissäännöistä. Tämän selvityksen kannalta merkityksellistä on, että jäsenvaltiot voivat poiketa mm. päivittäistä lepoaika, taukoja, viikoittaista lepoaika, viikoittaista enimmäistyöaika, yötyön kestoa sekä tasoittumisjaksoja koskevista direktiivin määräyksistä, kun

”kyseessä olevan toiminnan erityispiirteiden vuoksi työajan pituutta ei mitata ja/tai määritellä ennalta tai työntekijät voivat itse päättää siitä (ja

erityisesti kun on kyse: a) johtavassa asemassa olevista tai muista henkilöistä, joilla on itsenäinen päätöksentekovalta; - - - - -).

Tämän valossa näyttäisi siltä, että direktiivi ei aseta esteitä myöskään jatkossa määrittellä ja täsmentää etätööhön liittyviä työaikakysymyksiä.

Lisäksi direktiivi antaa poikkeusmahdollisuuden sekä jäsenvaltioille että työmarkkinaosapuolille koko joukossa erikseen määriteltyjä toimintoja ja tehtäviä. Ne liittyvät pääsääntöisesti erilaisiin yhteiskunnan perustoimintoihin ja -palveluihin mutta myös tehtäviin, joissa tekniset ja toiminnalliset syyt edellyttävät joustavuutta työaikajärjestelyissä.

#### *Työaikadirektiivin uudistaminen*

Euroopan komissio käynnisti vuonna 2009 työaikadirektiivin uudistamisen. Euroopalaisille työmarkkinaosapuolille tarjottiin mahdollisuutta neuvotella asiasta sopimusratkaisu. Kaksivaiheisen työmarkkinaosapuolten kuulemisen jälkeen käynnistettiin neuvottelut, jotka kuitenkin pian päättyivät nopeasti umpikujaan joulukuussa 2012.

Komission pohjapaperissa hahmoteltiin kahta vaihtoehtoa: suppeampaa ja fokusoitua uudistusta sekä laajempaa kokonaisuudistusta. Ensiksi mainittu linjaus olisi sisältänyt lähinnä päivystysajan lukemista työajaksi koskevan selvennyksen sekä lepoajan sijoittelua koskevan selvennyksen. Molemmissa on taustalla EUT:n ratkaisut.

Jälkimmäinen linjaus taas olisi sisältänyt laajempia kysymyksiä, kuten uusia työnteon muotoja koskevan joustavuuden lisäämisen (esim. työehtosopimuksilla poikkeamisen laajentamisen ja 12 kuukauden tasoittumisjakson pidentämisen tietyissä tilanteissa työmarkkinaosapuolten sopimuksin), demografisen kehityksen vaikutukset työn ja vapaa-ajan suhteeseen (työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevat sopimukset, työnantajan ilmoitusvelvollisuuden täsmentäminen, työntekijäaloitteiset joustot), itsenäiset työntekijät, usean työsuhteen tilanteet työaikasääntelyssä sekä direktiivin soveltamisalaan ja alakohtaisiin ongelmiin liittyvät kysymykset, opt-out, vuosiloman ja sairauspoissaolojen sääntelyn, paremman sääntelyn periaatteet sekä toimeenpanoon liittyvät kysymykset.

Tämän hetken tietojen mukaan komissio jatkaa työaikadirektiivin uudelleentarkastelua mm. laatimalla vaikutustenarviointia tarjolla olevista eri vaihtoehdoista. Komission ensi vuoden toimintasuunnitelmassa saataneen tietoa, aikooko nykyinen komissio ehdottaa työaikadirektiivin uudistamista.

## 8.4 Työaikalaki

Tämän selvityksen näkökulmasta merkityksellinen on työaikalain 2§ 1 momentin 3 kohta. Sen mukaan lakia ei sovelleta työhön, jota työntekijä tekee kotonaan tai muutoin sellaisissa oloissa, ettei voida katsoa työnantajan asiaksi valvoa siihen käytettävän ajan järjestelyjä. Kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävä työ jää lain soveltamisalan ulkopuolelle kuitenkin vain, jos se on luonteeltaan tai suoritusolosuhteiltaan niin itsenäistä, ettei työnantajalta voida edellyttää työntekijän työaikojen järjestelyä ja valvontaa sekä ettei työnantaja myöskään sitä tee.

Lainkohdan historiasta käy ilmi, että vuoden 1946 työaikalaki sulki soveltamisalansa ulkopuolelle lähtökohtaisesti vain kotona tehtävän työn. Lakia kuitenkin tulkittiin jo tuolloin niin, että sitä ei sovelleta sellaisiin-

kaan työntekijöihin, jotka tekevät työsopimuksensa mukaista työtä itse valitsemassaan paikassa, jos he voivat myös päättää päivittäisen työaikansa alkamis- ja päättymisajankohdat.

Tätä täydensivät silloisen kauppatyölain säännökset siitä, että lakia ei sovelleta kauppaedustajan tai tätä vastaavan työntekijän työhön, jota hän tekee liikkeen tai yrityksen ulkopuolella, mikäli ei voida katsoa olevan työnantajan asiana valvoa, miten tämä osa työstä on järjestetty työajan käytön osalta.

Sama periaate löytyi myös maatalouden työaikalaista: lakia ei sovelleta metsätyöhön, juurikasvien hoito- ja nostotyöhön eikä marjanpöimintaan, jos näitä töitä tehdään urakkapalkalla ja jos työntekijä saa itse määrätä työ- ja lepoaikansa.

Nykyisen lain esitöiden mukaan työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle jäi ensiksikin työ, jota työntekijä tekee yksinomaan kotonaan tai muualla itse valitsemassaan paikassa, jos hän myös itse päättää työn tekemisen ajankohdista. Lakia ei sovelleta myöskään työhön, jota työntekijä tekee kiinteän työpaikkansa ulkopuolella, mikäli työntekijä itse päättää työsuorituksensa ajankohdan ja ehkä paikankin työnantajan valvomatta ja ehkä voimattakaan valvoa työhön käytettävän ajan järjestelyjä.

Tällaisissa tapauksissa olisi kiinteällä työpaikalla tehtävään työhön sovellettava työaikalakia, ellei tällainen työ olisi lyhytaikaista ja tilapäistä. Työn luonteen vuoksi osittain työpaikalla ja osittain muualla tehtävää työtä voi olla esimerkiksi kauppaedustajan tai tätä vastaavan työ, eräät työt avosairaanhoidossa, -terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa sekä niin kutsuttu kenttätyö tai vastaava työ, jossa työajan valvontaa ei voida katsoa työnantajan tehtäväksi. Myös niiden henkilöiden työ, jotka opetustehtävissä päättävät itse muun muassa opetuksen valmistelusta ja kokeiden korjaamisesta, olisi 3 kohdassa tarkoitettua työtä.

Työneuvosto on useissa lausunnoissaan ottanut kantaa työaikalain soveltamiseen tilanteissa, joissa on ollut kyse kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävästä työstä, viimeaikaisina esimerkkeinä asianajajan (TN 1461–14) sekä isännöitsijän (TN 1466–15) työt. Työneuvosto on lausunnoissaan painottanut lain esitöissä mainittuja kriteerejä: työntekijän tulee saada itse päättää suorituksensa ajankohdasta ja ehkä paikankin työnantajan valvomatta ja ehkä voimattakaan valvoa työhön käytettävän ajan järjestelyjä.

Työaikalakia ei työneuvoston mukaan toisaalta voida jättää soveltamatta pelkästään sillä perusteella, että työ suoritetaan kiinteän työpaikan ulkopuolella. Työn on lisäksi oltava edellä lainatuissa esitöissä tarkoitettua, eli sellaista, jonka ajankohdan ja ehkä paikankin työntekijä itse päättää ja johon käytettävän ajan järjestelyjä työnantaja ei valvo eikä ehkä voisikaan valvoa. Näiden kriteerien tulkinnasta on olemassa laajahko työneuvoston lausuntokäytäntö (ks. juuri mainittujen lisäksi esim. TN 1401–05, 1406–05, 1419–06, 1445–11, 1452–13 sekä 1461–14).

Jos työnantaja voi määrätä ja määrää kiinteän työpaikan ulkopuolella suoritettavan työn päivittäiset ajankohdat, työ kuuluu työaikalain piiriin. Työaikalaki tulee niin ikään sovellettavaksi, jos työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työnantajalle päivittäisen työajan alkamis- ja päättymisajankohdat. Kummassakin tapauksessa edellytetään, että työnantajalla on myös mahdollisuus valvoa varsinaisen työajan käyttöä. Vaikka työnantaja aikatauluttaisi työtä, mutta häneltä puuttuu mahdollisuus työajan valvon-

taan, työ jää työaikalain ulkopuolelle (TN 1419- 06). Jotta työajan käyttöä voitaisiin valvoa, työntekijän tulee olla sillä tavoin työnantajan valvonnassa, että tämä saattaa tarvittaessa selvittää työajan pysymisen säännölliselle työajalle säädetyissä tai sovitussa rajoissa.

Valvonnassa voidaan käyttää apuna myös puhelin- ja tietoliikenneyhteyksiä, mutta sen käytännön toteutustavat samoin kuin taso ovat aina työnantajan itsensä päätettävissä. Välitöntä ja jatkuvaa valvontaa ei edellytetä, vaan riittävää on, että työnantaja voi niin halutessaan valvoa työajan käyttöä työpäivän aikana (ks. esim. TN 1401-05, 1406-05 ja 1445-11).

Tällaista valvontamahdollisuutta työnantajalla ei ole katsottu olevan sillä perusteella, että hän saa työntekijän laatimien raporttien välityksellä jälkikäteen tietoa työajan käytöstä. Jälkikäteistä raportointia voi nimenomaisen ajankäyttöselvityksen ohella olla myös matkalaskun esittäminen tai suoritettujen työtehtävien kirjaaminen työnantajan tietojärjestelmään, eivätkä sen tavoitteet välttämättä liity työajan seurantaan. Vaikka työntekijällä olisi velvollisuus tehdä selkoa työaikansa käytöstä, jää kiinteän työpaikan ulkopuolella suoritettava työ työaikalain ulkopuolelle, ellei työnantajalla ole jälkikäteen tapahtuvan seurannan lisäksi mahdollisuutta valvoa työajan käyttöä jo työsuorituksen kestäessä (ks. esim. TN 1371-00, 1373-01, 1436-10 ja 1461-14).

Työaikalain 2§n 1 momentin 3-kohtaa vastaava säännös löytyy myös Ruotsin työaikalain:

”2 § Lagen gäller inte ... arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat....

Päivystys, varallaolo

Työaikalaisissa (5§) säädetään myös varallaolosta. Sillä tarkoitetaan työntekijän sopimukseen perustuvaa velvollisuutta oleskella joko asunnossaan tai muualla niin, että hän on tavoitettavissa ja tarvittaessa kutsuttavissa työhön. Varallaoloaika ei lueta työaikaan. Varallaoloajan pituus ja toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä.

Varallaolosta sovittaessa on myös sovittava siitä suoritettavasta korvauksesta. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset. Varallaoloon työntekijän asunnossa käytetystä ajasta on vähintään puolet korvattava joko rahassa tai vastaavalla säännöllisenä työaikana annettavalla vapaalla.

Työehtosopimuksissa on yleensä tarkemmat määräykset varallaolosta ja sen korvaamisesta. Esimerkiksi ICT-alan työehtosopimus:

”Sidotusta varallaolosta maksetaan 50 prosentin korvaus. Tämä edellyttää, että varallaolijan on oltava valmiina asunnossaan tai sen välittömässä läheisyydessä. Varallaolokorvaus maksetaan vähintään neljältä tunnilta. Vapaamuotoisesta varallaolosta maksetaan 30 prosentin korvaus tuntipalkasta laskien. Tämä edellyttää, että varallaolija saa paikallisesti sovitulla alueella vapaasti valita olinpaikkansa ja hänet tulee tavoittaa kohtuullisessa ajassa ja hänen tulee hälytyksen saatuaan olla mahdollisesti mukana olevine tarpeellisine työvälineineen osoitetussa

tai ennalta sovitussa kohteessa viimeistään 40 minuutin kuluessa. Paikallisesti voidaan em. asioista sopia toisin.”

Varallaoloa koskevat säännökset ovat peräisin ajalta, jolloin viestintäteknologia rajoittui käytännössä kiinteään lankapuhelimeen, jolla työntekijä voitiin tavoittaa kotonaan. Nykyinen mobiiliviestintäteknologia mahdollistaa työntekijän tavoitettavuuden laajemmalti. Yhtäältä se vähentää työntekijän sidottuisuutta kotiin tai muuhun määrättyyn paikkaan, mutta toisaalta se mahdollistaa varallaolotilanteiden lisäämisen.

## 8.5 Työaikaseuranta

Työaikalain 35 §:n mukaan työnantajan on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluettelo saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestykseen liittyvästä painavasta syystä. Aluehallintovirasto voi tietyin edellytyksin myöntää poikkeusluvan työvuoroluettelon laatimisesta.

Työaikalain 37 §:n mukaan työnantajan on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin. Työaikakirjanpito on vaadittaessa näytettävä työsuojelutarkastuksen toimittajille sekä työntekijöiden edustajalle.

Saatujen selvitysten mukaan ohjelmistoalalla on työsuojeluviranomaisten tarkastuksissa ilmennyt puutteita työaikakirjanpidossa. Kyse on ollut joissain tapauksissa säännöksiä koskevasta tiedon puutteesta ja osaamisesta, mutta myös säännöksiä koskevista tulkinnoista.

Lähes puolella ICT-toimialan työpaikoissa ilmeni puutteita työaikakirjanpidossa. Joillakin työpaikoilla työaikakirjanpito puuttui tarkastushavaintojen mukaan kokonaan tai työaika oli kirjattu vain osittain (esimerkiksi asiakkailta laskutetut tunnit). Puutteita ilmeni myös ylitöiden kirjaamisessa. Ylitöiden enimmäismääriä ei kuitenkaan havaittu ylitety. Ylityöt eivät näytä olevan ICT-toimialalle ominaisia, toisin kuin etätyö.

Liukuvan työajan käyttö on yleistä, mutta liukuvan työajan reunaehdoista on usein sovittu puutteellisesti. Myös työaikakirjanpidon soveltamisalan rajauksissa on havaittu puutteita: työaikalain soveltamisalaan kuuluvia henkilöstöryhmiä ei ole aina osattu pitää työaikakirjanpidon piirissä lain edellyttämällä tavalla.

Etätyöhön liittyen tulkintatilanteita ilmenee esimerkiksi sen osalta, missä määrin työnantaja pystyy etätyössä määrittämään tai tarkemmin valvomaan työn suoritusta. Työsuojeluviranomaiset ovat korostaneet sitä, että nykyinen mobiiliviestintäteknologia mahdollistaa käytännössä varsin laajasti työnantajan toimesta tapahtuvan työajan seurannan.

## 8.6 Työturvallisuuslaki

Työnantajan tulee työturvallisuuslain 10 §:n (1.6.2013 lähtien) olla selvillä mm. työajoista aiheutuvista haitta- ja vaaratekijöistä. Nämä liittyvät työstä aiheutuvaan kuormitukseen ja sen vaikutuksiin työntekijään.

Työterveyslaitoksen ohjeistuksen mukaan keskeisiä arvioitavia tekijöitä tässä suhteessa ovat

kesto (t/pvä, t/vko, kokonaistyöaika, ylityöt), työntekijän mahdollisuus itse säätää työpäivän pituutta, peräkkäisten työvuorojen toistuvuus, työvuorojen kiertosuunta, työn suorittamisajankohta, työaika-ennakoitavuus, mahdollisuus riittävään palautumiseen työpäivän aikana ja niiden välillä sekä työhön sidonnaisuuden aiheuttama kokonaiskuormitus, sisältää myös muun kuin työajoista johtuvan työhön sidonnaisuuden (esim. matkustaminen tai puhelimeen/sähköpostiin vastaaminen työajan ulkopuolella); sidonnaisuuden on johduttava työnantajan toimista.

## 9 Työmarkkinasuhteet tietoaloilla

Varsinaisen ohjelmistoalan yrityksissä sovelletaan saatujen tietojen mukaan tietotekniikan palvelualan ylempiä toimihenkilöitä koskevaa työehtosopimusta, mutta myös suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusta. Tässä yhteydessä on syytä mainita myös muut keskeiset tietoaloja koskevat työehtosopimukset, joita ovat erityisesti ICT-alan ylempiä toimihenkilöitä sekä toimihenkilöitä koskevat työehtosopimukset. Teknologiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusta sovelletaan myös laajalti yrityksissä, joiden toiminnot liittyvät tietoteknologian kehittämiseen tai hyödyntämiseen.

Tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksen osapuolia ovat Teknologiateollisuus ry, Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry sekä Tietoalan toimihenkilöt ry.

Sopimusta noudatetaan yrityksissä, joiden pääasiallinen toimiala on tietotekniikkapalveluiden kuten tietotekniikan käsittelypalveluiden, -henkilötyöpohjaisten palveluiden, -ohjelmistotuotteiden ja kokonaisjärjestelmätoimitusten tarjoaminen muille. Yritys voi harjoittaa myös myyntiä, huoltoa ja asennusta.

Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen osapuolia ovat Teknologiateollisuus ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN.

Sopimuksen piiriin kuuluvat Teknologiateollisuus ry:n suunnittelu- ja konsulttitoimialan jäsenyritysten palveluksessa olevat ylemmät toimihenkilöt.

Työehtosopimuksen soveltamisalapykälän mukaan ylemmän toimihenkilön tehtävissä edellytetään korkeakoulu- tai ammattikorkeakoulutason tiedollista ja taidollista valmiutta. Koulutuksen mukanaan tuoma muodollinen pätevyys tai sen puuttuminen ei kuitenkaan sinänsä ratkaise, kuuluuko henkilö ylempien toimihenkilöiden piiriin tai ei. Kuvaavaa ylemmän toimihenkilön tehtävälle on suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuu.

ICT-alan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksen osapuolia ovat Palvelualojen työnantajat Palta ry ja Ylemmät Toimihenkilöt YTN.

”1 §: Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin ylempiin toimihenkilöihin, jotka työskentelevät ICT-alalla (tieto-, tietoliikenne- ja informaatiotekniikka-alat sekä call- ja contactcenterit). Sopimuksen määräyksiä sovelletaan myös näiden tai vastaavien alojen palveluita ja

infrastruktuuria rakentavien ja ylläpitävien tai niihin verrattavaa toimintaa harjoittavien jäsenyritysten ylempiin toimihenkilöihin.

Ylemmän toimihenkilön tehtävässä edellytetään korkeakoulu- tai ammatillisen korkea-asteen koulutuksen tasoista tiedollista ja taidollista valmiutta.

ICT-alan toimihenkilöiden työehtosopimuksen osapuolia ovat Palvelualojen työnantajat Palta ry ja Ammattiliitto Pro ry.

Sopimusta sovelletaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin toimihenkilöihin, jotka työskentelevät ICT-alalla (tieto-, tietoliikenne- ja informaatiotekniikka-alat sekä call- ja contactcenterit) sekä televisio- ja radioalalla verkon käyttöön ja ylläpitoon sekä lähetystoimintaan liittyvässä tietoliikennealan toimihenkilötehtävissä lukuun ottamatta Yleisradio Oy:tä, Digita Oy:tä ja MTV Oy:tä. Sopimuksen määräyksiä sovelletaan myös näiden tai vastaavien alojen palveluita ja infrastruktuuria rakentavien ja ylläpitävien tai niihin verrattavaa toimintaa harjoittavien jäsenyritysten toimihenkilöihin.

Seuraavassa esitellään esimerkinomaisesti keskeiset työaikamääräykset tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksessa:

Työehtosopimuksen työaikamääräykset koskevat säännöllistä työaikaa päivätyössä, vuorotyössä, vuorolisiä, lisä-, yli- ja sunnuntaityötä, viikoittaista vapaa-aikaa, varallaoloa, puhelinsoittokorvausta sekä hälytystyötä.

Paikallisen sopimisen työehtosopimus mahdollistaa mm. keskimääräisen työajan osalta (vuorokautisen työajan enimmäismäärä voi olla 10 tuntia; työajan tasaaminen enintään 12 viikon kuluessa, ellei perustelusta syystä käytetä pidempää jaksoa), työtuntijärjestelmän muutosten osalta sekä seuraavista asioista:

- säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus
- työvuorokauden alkamisesta
- säännöllisen työajan sijoittamisesta lauantaille
- vuorokautisen työajan lepoajasta ja virvoketauoista
- keskimääräisestä työajasta sovittaessa säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituudesta sekä työajan tasoittamisjakson pituudesta
- liukuvan työajan enimmäismäärästä, kuitenkin niin, että saldokertymä on enintään +120 tuntia
- säännöllisen työajan pidennyksen toteuttamistavasta
- vuorotyössä tasausvapaiden antamisesta muutoinkin kuin täysinä vuoroina
- ylityön teettämisestä enintään 250 tuntia ja tarkastelujakson pidentämisestä työaikalain mukaisesta neljästä kuukaudesta 12 kuukauteen
- varallaolosta
- hälytystyöstä
- työaikapankista

Muista tietoalojen työehtosopimuksista löytyvät pääosin samankaltaiset kirjaukset. Eroavaisuudet liittyvät lähinnä paikallisiin sopimismahdollisuuksiin ja niiden reunaehdoin. Esimerkiksi keskimääräisen työajan tasoittumisjakso on useimmissa sopimuksissa 12 kuukautta (tai jopa pidempi, jos erityisistä syistä on tarvetta); tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksessa tasoittumisjakso on 12 viikkoa.

Myös liukuvan työajan enimmäissaldorajat vaihtelevat 40 ja 120 tunnin välillä.

Etätyöstä on erillinen liite tietotekniikan palvelualan työehtosopimuksessa. Liite ei ole työehtosopimuksen osa.

Paikallisia työaikalain tarjoamia sopimusmahdollisuuksia on näissä työehtosopimuksissa varsin runsaasti, mutta on ilmeistä, että paikallisen sopimisen käytännön hyödyntäminen vaihtelee yrityskohtaisesti.

## 10. Yhteenveto ja ehdotukset

Jäljempänä esitettävien ehdotusten keskeinen ponnin on myönteisen muutoksen edistäminen työelämässä samoin kuin tuottavuuden kohottaminen yhtäältä lisäämällä yritysten mahdollisuuksia työajan joustavampaan käyttöön tuotanto- ja palvelutarpeiden vaihtelun mukaan sekä toisaalta lisäämällä työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Ehdotukset koskevat lainsäädännön muuttamista. Työehtosopimusmääräysten muuttamiseen olisi luonnollisesti vähintäänkin yhtä suuri tarve kuin lainsäädännön muuttamiseen, mutta tässä yhteydessä rajoitetaan toimeksiantannon pohjalta työaikalain muutostarpeisiin.

Suomalainen työelämä tarvitsee työntekoa koskevia pelisääntöjä, jotka ohjaavat työpaikkoja omatoimisuuteen. Niiden tulee samalla kuitenkin antaa selkeät ja oikeudenmukaiseksi koetut perussäännöt ja -turva ristiriitatapauksia varten. Työelämän sääntelyn tulee osaltaan kannustaa työntekijöiden osaamisen sekä teknologian hyödyntämiseen ja kehittämiseen, työnteon sujuvoittamiseen ja sen avulla tuottavuuden kohottamiseen; kaikessa tässä on käyttövoimana osallistavan, työntekijää arvostavan ja luottamusta rakentavan työnteon kulttuurin edistäminen. Hyvän työelämän sääntelyn perustavoitteena tulee olla esteiden poistaminen oikeudenmukaiseksi, tasapuoliseksi ja järkeväksi koetulta toiminnalta; ei esteiden asettaminen eikä epäluulojen kylväminen.

Eryteisesti on syytä korostaa työaikasääntelyn perustavoitetta, joka on työntekijän suojeleminen. Liiallinen työkuormitus tai levon puute voivat olla merkittäviä terveys- tai turvallisuusriskejä. Työajan pituuden, lepoaikojen ja työajan sijoittelun osalta tarvitaan edelleenkin sääntelyn määrittämiä rajoja. Sääntelyn tulee kuitenkin antaa tilaa työpaikkakohtaiselle järjen käytölle – yhteisten pelisääntöjen pohjalta. Suomalainen työelämän sääntely voisi tältä pohjalta toimia eurooppalaisena edelläkävijänä.

### 10.1. Kohti laaja-alaista, selkeää ja tulevaisuutta ennakoivaa työaikasääntelyä

Työaikasääntelyssä tulee pyrkiä yleiseen, laaja-alaiseen ja joustavaan sääntelykehikkoon, joka soveltuu mahdollisimman monelle alalle ja pystyy vastaamaan jatkuvasti muuttuvan työelämän haasteisiin tulevaisuudessa. Tämän kanssa ristiriidassa olisi laatia ohjelmistoalalle tai yleensäkin tietointensiivisille aloille omaa työaikasääntelyä.



Näin siitä huolimatta, että selvitys toi esiin näiden alojen erityistarpeita ja oikeutettuja huolenaiheita.

Ohjelmistoalan erityistarpeet ilmenevät monilla muillakin aloilla. Yleisen sääntelykehikon laatiminen kannustaa jatkuvaa muutosta silmälläpitäen ennakoivasti huolehtimaan siitä, että myös tulevaisuudessa on riittävät joustomahdollisuudet ala- ja työpaikkakohtaisille erityistarpeille. Niukat lainvalmisteluresurssit tulee käyttää kustannustehokkaalla tavalla keskittymällä laaja-alaiseen uudistukseen, joka hyödyttäisi työelämää kaikilla aloilla ja pidemmällä aikavälillä.

Pyrkimystä yhtenäiseen ja laaja-alaiseen työaikasääntelyyn voidaan perusteella myös sillä, että elinkeinojen ja toimialojen rajat hämärtyvät ja ovat jatkuvassa, jopa kiihtyvässä muutoksessa; ei vähiten digitalisaation vauhdittamana.

## 10.2. Ohjelmistoalan käytännöt hyvänä esimerkkinä laajempaan jakeluun

Selvityksen keskeisiä havaintoja on se merkitys, joka ohjelmistoalan työkulttuurilla ja toimintatavoilla on alan menestyksen kannalta. Innovatiivisuus, kokeilukulttuuri, kyseenalaistaminen, välittäminen, yhteistyö, fiksu tekeminen ja asiakkaan arvostaminen eivät ole sanahelinää vaan aitoa sisältöä omaavia käsitteitä, jotka ovat alan työpaikoilla tunnistettavissa.

Siksi olisi hyvä pohtia, miten ohjelmistoalan työkulttuuria, työaikkakäytäntöjä erityisesti, voitaisiin levittää muille aloille. Muilla aloilla on paljon opittavaa ohjelmistoalan työnteon malleista. Osaamisen arvostaminen, yhdessä tekeminen, reiluksi koetut johtamismallit ja kaiken kaikkiaan ”hyvä tekemisen meininki” ovat kelpo suuntaviittoja tulevaisuuden työelämään. Tässä voisi olla tilaisuus esimerkiksi Sitran ja työmarkkinaosapuolten ohjelmalle.

## 10.3. Ohjelmistoalan työaikatärpeet huomioitava työaikalakia uudistettaessa

Seuraavat ehdotukset tähtäävät eri tavoin lisäämään työpaikkakohtaista liikkumavaraa työajoissa. Ne perustuvat selvitystä laadittaessa tehtyihin havaintoihin ohjelmistoalan sekä yleisemminkin tietotyön työaikatärpeistä. Yhtenä näkökulmana on työajan pituutta ja sijoittelua koskevien rajojen väljentäminen ja niitä koskevien sopimisen pelisääntöjen toteuttaminen työpaikoilla. Toisena näkökulmana on työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksien lisääminen omia työaikoja koskevissa kysymyksissä. Mitä suuremmat vaikutusmahdollisuudet työntekijöillä on omaan työaikaansa, sitä vähäisempänä koetaan työn kuormittavuus. Kolmas näkökulma on sääntelyn periaatteiden ja käytännön soveltamisen selkeämpi johtaminen suoraan työaikalakia. Tällä tavoitellaan menettelyjen yksinkertaistamista ja tehokkaampaa toimeenpanoa.

Monia jäljempänä esitettyjä ehdotuksia voidaan pitää erityisesti työnantajien kannalta myönteisinä. Selvitystä laadittaessa kävi kuitenkin ilmi, että palkansaajapuolella ei vastusteta työpaikkakohtaisen liikkumavaran lisäämistä, mikäli sitä koskevat pelisäännöt ovat oikeudenmukaiseksi koettuja ja tasapuolisia. Tähän liittyy vaikutusmahdollisuus omaan työhön. Viime kädessä on aina kysymys keskinäisestä luottamuksesta. Se ei perustu lakiin, vaan tekoihin.

### 10.3.1 Laajennetaan lakiin perustuvia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia

#### Keskimääräinen työaika; työaikapankit

Keskimääräistä työaikaa koskevat sopimusmahdollisuudet tulisi voida johtaa suoraan työaikalaista. Säännöllisen vuorokautisen työajan enimmäismäärä tulisi voida sopia enintään 12 tunniksi ja tasoittumisjakso 12 kuukaudeksi. Tämä selkeyttäisi keskimääräisen työajan sopimiskäytäntöjä.

Työaikapankeista olisi syytä olla maininta ja ainakin perusperiaatteet kirjattuna työaikalakiin. Tältä osin viitataan selvitysmies Harri Hietalan esityksiin. Työaikapankkia voisi lain sanamuodon mukaan käyttää ainakin keskimääräisen säännöllisen työajan ja liukuvan työajan yhteydessä. Säännöksen mukaan sovittaessa työaikapankista olisi sovittava ainakin siitä, mitä eriä sinne voi siirtää, siirtämismenettelystä, plus- ja miinussaldon enimmäismäärästä huomioiden palkkaturvalaissa oleva kattosäännös ja siitä, kuinka vapaata pidetään. Lain 24 §:n kattamiin tilanteisiin (työsopimuksen päättyminen kesken tasoittumisjakson) pitäisi lisätä työaikapankki.

#### Liukuva työaika

Liukuvaa työaikaa koskevissa työaikalain säännöksissä tulisi mahdollistaa nykyistä laajemmat liukumarat sekä lisätä myös paikallista sopimismahdollisuutta, mikäli perustelluista syistä on tarvetta laajempiin liukumarajoihin. Myös tältä osin viitataan selvitysmies Hietalan ehdotuksiin: liukuvan työajan liukuman enimmäismäärä korotetaan kolmesta tunnista neljään tuntiin ja enimmäiskertymä 40 tunnista 60 tuntiin.

#### Viikonloppuna tehtävä työ

Sunnuntaina tehtävän työn erityisasemaa työaikalaissa olisi syytä arvioida työelämän ja yhteiskunnan muutosten valossa. Sen käyttökriteerijä olisi syytä väljentää siinä määrin kuin työaikadirektiivin lepoaikoja koskevat vähimmäismääräykset sallivat. Työaikadirektiivi ei muutoin edellytä sunnuntaityön erityiskohtelua. Tietotyön – erityisesti etätyön – näkökulmasta sunnuntain erityiskohtelulle on vaikea löytää perusteita varsinkaan silloin, kun työnteko perustuu työntekijän omaan harkintaan. Yhä useammin myös kansainvälisestä eri aikavyöhykkeillä tapahtuvasta toiminnasta johtuen työntekijä joutuu toimenkuvansa takia tekemään sunnuntaityötä.

Tulisi myös harkita, missä määrin sunnuntaityöstä maksettava 100 %:n korotus on perusteltua tilanteessa, jossa viikonpäivät näyttävät olevan yhä ”tasa-arvoisempia”. Asiakaspalvelun tarve viikonloppuisin on kasvamassa mm. palveluiden digitalisaation myötä. Tämä koskee sekä yksityistä että julkista sektoria. Suomesta tarjottavien palvelujen, esimerkiksi IT-tukipalvelujen, tulisi voida olla tässä suhteessa kilpailukykyisiä. Sunnuntaityön kustannusten alentaminen voisi olla siksi paikallaan esimerkiksi mahdollistamalla sunnuntaityön korvaaminen paikallisesti sopimalla.

## Ylityöt

Työaikalaki ei sisällä ylityön käsitettä. Direktiivissä ei myöskään ole suoranaisia määräyksiä ylityöiden enimmäismääristä. Direktiivin 6 artiklassa säädetään kuitenkin viikoittaisesta enimmäistyöajasta siten, että keskimääräinen työaika jokaisena seitsemän päivän jaksona, ylityö mukaan lukien, voi olla enintään 48 tuntia. Direktiivissä säädetään lisäksi viikoittaisen enimmäistyöajan kansallisesti määritettävistä tasoitumisjaksoista, lähtökohtaisesti neljä kuukautta ja enimmillään 12 kuukautta.

Työaikalakia uudistettaessa tulisi harkita, voisiko nykyiset monimutkaisiksi koetut ylityömääräykset korvata selkeämmällä mallilla, joka perustuisi keskimääräiseen, sopimusperusteiseen työaikaan. Säännöllinen työaika määriteltäisiin edelleen kahdeksaksi tunniksi vuorokaudessa ja 40 tunniksi viikossa. Työaika voisi kuitenkin sopimusperusteisesti poiketa näistä pääsäännöistä kunhan se 52 viikon ajanjakson aikana tasoittuisi enimmillään työaikalakiin edellyttämään 48 tuntiin viikossa. Tähän sisältyisi näin ollen kaikki se työaika, joka nykyään on ylityötä. Tässä mallissa mentäisiin käytännössä samaan suuntaan, mutta pidemmälle kuin nykyisissä jaksotyötä koskevissa säännöksissä. On selvää, että siirtyminen keskimääräiseen työaikaperiaatteeseen edellyttäisi myös palkkausperusteiden uudelleenarviointia.

Edellä mainittuihin muutosehdotuksiin liittyy keskeisesti paikallisen sopimisen laajentaminen. Näitä sopimismahdollisuuksia varten tarvitaan työaikalaisissa selkeät pelisäännöt paikallista sopimista varten. Niiden tulisi tarjota tasapuolisiksi koetut neuvottelu- ja sopimismahdollisuudet, jotka toimisivat kaikenkokoisissa yrityksissä, myös järjestäytymisestä riippumatta. Myös tältä osin selvitysmies Hietalan esitykset mm. henkilöstön osallistumismahdollisuuksista ovat kannatettavia.

### 10.3.2 Etätyön tunnistaminen ja määrittäminen työaikalaisissa

Työaikalakiin tulisi kirjata nykyistä selkeämmin etätyötä koskevat periaatteet. Tämä koskee erityisesti nykyisen TAL 2 §:n 1 momentin 3 kohdan saattamista vastaamaan nykyisen ja tulevan työelämän tarpeita.

- Ensinnäkin tulisi vetää linjaa sen suhteen, jätetäänkö ja missä määrin etätyö/liikkuva työ kokonaan työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle, mikäli työntekijä voi itse päättää työajoistaan eikä työnantajalla ole tarvetta tai mahdollisuutta valvoa työajan käyttöä. Tätä osin johtoa saa nykyisestä tulkintakäytännöstä, jonka mukaan ratkaisevaa etätyön jäämisessä työaikalain soveltamisalan ulkopuolelle on työntekijän tosiasiallinen mahdollisuus päättää työaikansa käytöstä sekä se, ettei työnantaja valvo työajan järjestelyjä. Tämän mallin haittapuolena on kuitenkin sen tulkinnanvaraisuus, josta osoituksena edellä mainittu työneuvoston käytäntö.
- Toinen lähestymistapa olisi määritellä työaikalaisissa etätyötä koskien laajat mahdollisuudet työnantajan ja työntekijän sopimiselle niissä tapauksissa, joissa etätyö on sinänsä tulkittavissa työaikalain piiriin kuuluvaksi esimerkiksi sen vuoksi, että työnantajalla on tosiasialliset mahdollisuudet valvoa työajan käyttöä.

- Etätöitä koskevassa sääntelyssä tulisi vahvistaa myös se, että jos työntekijän tekee pääsääntöisesti etätöitä, ei tilapäinen kiinteässä työpaikassa työskentely tuo häntä ”normaalisääntelyn” piiriin.
- Nykylaki kaipaa käsitteellistä täsmentämistä myös siltä osin, että kiinteän työpaikan ulkopuolella tehtävä työ voi olla lain soveltamisalan ulkopuolella olevaa työtä muutoinkin kuin lähtökohtaisesti kotona tehtynä.
- Etätöiden sääntelyssä tulisi ottaa kantaa myös siihen, mikä merkitys työntekijän velvollisuudella olla tavoitettavissa työpäivän tai -viikon aikana on hänen asemaansa työaikasääntelyssä.
- Tulisi harkita, olisiko lakiin tarpeen kirjata maininta työntekijän aloitemahdollisuudesta siirtyä etätöihin samoin kuin tähän liittyvä menettely, jossa työnantajan tulisi ratkaista asia.
- Yhtenä vaihtoehtona voidaan viitata Tradenomiliiton esitykseen asiantuntijoita ja esimiehiä koskevan lain säätämiseksi. Uusi laki ei määrittäisi vuorokautista tai viikoittaista työaika ja kaikki viikonpäivät olisivat samanarvoisia. Säännöllinen työaika olisi 160 tuntia kuukaudessa ja työntekijä voisi päättää lepoaikojen ajankohdat itse. Kuten edellä todettiin, erillisten työaikalakien säätäminen ei ole perusteltua, mutta em. ehdotuksen keskeistä sisällöstä saa johtoa myös etätöiden mahdolliseen sääntelyyn.

### 10.3.3 Lepoaikojen ja palautumisen merkityksen korostaminen työaikasääntelyssä

Työaikasääntelyssä tulisi pyrkiä siihen, että päivittäisten ja viikoittaisten lepoaikojen merkitys sääntelyn perustana korostuisi nykyisestä. Tätä tulisi tähdentää erityisesti, mikäli sääntelyssä siirryttäisiin kohti edellä mainittua keskimääräisen työajan periaatetta. Palautumisen merkitys työkuormituksen sääntelyssä on usein suurempi kuin tehtyjen työtuntien määrä. Tämä periaate tulisi kirjata nykyistä selkeämmin työaikalakiin. Oleellisempaa kuin enimmäistuntimäärien kirjaaminen lakiin on vähimmäislepoaikojen kirjaaminen.

### 10.4.4 Työehtosopimusten uudistaminen

Työehtosopimuksilla on erittäin keskeinen rooli työaikojen sääntelyssä. Tässä yhteydessä ei ole mahdollista puuttua yksityiskohtaisemmin työehtosopimusten työaikakirjauksiin, mutta yleisenä tavoitteena tulisi olla työehtosopimusten työaikamääräysten laaja-alainen arviointi ja sen pohjalta tehtävät muutokset. Alakohtaisilla työehtosopimusosapuolilla on tässä näytön paikka. Paikallisen sopimisen laajentamista on ollut havaittavissa monien alojen sopimuksissa, mutta vähintään yhtä oleellista olisi saattaa olemassa olevat sopimismahdollisuudet käytäntöön. Paikallisiin olosuhteisiin sopivien, selkeiden, tasapuolisten ja oikeudenmukaiseksi koettujen menettelytapojen kehittäminen on tässä suhteessa avainasemassa.

# Työaika, tietotyö ja tulevaisuus: esimerkkinä ohjelmistoala

ISSN 1797-3562 (verkkójulkaisu)

ISBN 978-952-327-132-6

[julkaisut.valtioneuvosto.fi](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi)



Työ- ja elinkeinoministeriö  
Arbets- och näringsministeriet