

IMPULSSEJA Kesäkuu 2021

LYHYEMMÄN TYÖAJAN Kokeilut Suomessa 1996–1999

6+6-MALLI OLI MENESTYS

PEKKA PELTOLA

IMPULSSEJA Kesäkuu 2021

LYHYEMMÄN TYÖAJAN Kokeilut Suomessa 1996–1999

6+6-MALLI OLI MENESTYS

PEKKA PELTOLA

SISÄLLYS

Esipuhe SAMULI SINISALO 3

Johdanto 5

Työajan lyhentäminen ja kuuden tunnin vuorotyö 5

**Työaikakomitea 1980 ja työajan lyhentämisen
kansantaloustieteellinen analyysi** 7

Työajan lyhentämisen mallit vertailussa 9

Työaikakokeilut teollisuusyrityksissä 10
Yhteenvedo yrityskokeiluista 14

Kuntakokeilut 14

EU:n näkemys työajan lyhentämiseen 15

Yhteenvedo ja politiikkasuositukset 16

JULKAISU ON OSA Kalevi Sorsa -säätiön Ihmisen toiminnan vaikutukset maapallolle -hanketta (2019–2023). Hanke tarkastelee ekologisen kriisin syitä ja yhteiskunnallisia seurauksia sekä pyrkii löytämään oikeudenmukaisia ratkaisuja yhteiskuntien saattamiseksi kestäväälle uralle.

© Kirjoittaja ja Kalevi Sorsa -säätiö 2021.

Kalevi Sorsa -säätiö on sosiaalidemokraattinen ajatushautomo, joka ylläpitää yhteiskunnallista, tasa-arvoa ja demokratiaa edistävää keskustelua.

ESIPUHE

TYÖAJAN PITUUS on yksi yhteiskunnallisen keskustelun kestoaiheista. Tässä julkaisussa työmarkkinaneuvos, VTT Pekka Peltola tekee tiiviin katsauksen Suomessa 1990-luvulla tehtyihin lyhyemmän työajan kokeiluihin. Julkaisu taustoittaa keskustelua työajan lyhentämisestä ja tarjoaa taustatietoja aiheesta kiinnostuneille. Samalla se on puheenvuoro työajan lyhentämisen puolesta.

Työajat eivät Suomessa ja muissa länsimaissa (Ranskaa lukuun ottamatta) 1980-luvun jälkeen ole suuresti muuttuneet. Pitkä trendi teollistumisen alkuaajoista tähän päivään on kuitenkin laskeva. Työaikakeskustelun viemisessä käytäntöön on tällä vuosituohannella kunnostautunut lähinnä Juha Sipilän hallitus, joka kilpailukyky-sopimuksessaan esitti 100 tunnin pidennystä vuosityöaikaan – ja toteutti lyhytikäiseksi jääneen 24 tunnin työajan pidennyksen.

Pienen hiljaiselon jälkeen aihe työajan lyhentäminen on noussut uudestaan keskusteluun. Toisaalta digitalisaation myötä yksittäiset yritykset ovat lähteneet kokeilemaan lyhyempiä ja joustavampia työaikoja.¹ Toisaalta myös poliitikot ovat heränneet ilmiöön ja esimerkiksi edistykselliset pääministerit Suomessa ja Uudessa-Seelannissa ovat puhuneet lyhyemmän työajan puolesta.² Nyt koronakriisi on myllertänyt työelämää tavalla, josta täydellistä paluuta vanhaan tuskin nähdään ja jonka vuoksi työajan lyhentäminen voisi jälleen olla ajankohtaista. Mahdollisuuksien ikkuna työajan lyhentämiselle on siis jälleen avautumassa.

Maailmalla onkin jo tartuttu toimeen: Espanjan valtio on varannut 50 miljoonan euron määrärahan nelipäiväisen työviikon kokeilemiseksi.³ Ranskassakin on käynnistetty nelipäiväisen viikon kokeilut.⁴ Myös Uudessa-Seelannissa pääministeri Jacinda Ardern nimenomaan mainitsi työajan lyhentämisen keinona lieventää koronapandemian aiheuttamaa työttömyyttä. Suomessakin pandemian aikaisen työttömyyden lievittämisestä työaika lyhentämällä ja joustavoittamalla on puhunut muun muassa STTK,⁵ joka on käsitellyt aihetta myös laajemmin ilmiönä.⁶

Suomessa on myös konkreettisesti kokeiltu lyhyempää työaika. Vuosina 1996–1999 valtion ja EU:n tuella toteutettiin kolmevuotinen lyhyemmän työajan kokeilujakso. Tulokset olivat rohkaisevia. Tässä julkaisussa kokeilua työministeriössä johtanut Pekka Peltola käy läpi kokeilun lähtökohtia ja tuloksia. Kokeiluihin osallistui sekä yksityisiä teollisuusyrityksiä että kuntatyönantajia. Kokeiluissa testattiin sekä niin sanottua 6+6-mallia että muita työajan lyhentämisen tapoja, muun muassa vapaiden antamista kokonaisina työpäivinä (nelipäiväinen viikko) ja pidempinä vapaina (vapaita viikkoja). Menestystä niitti erityisesti 6+6-malli, jossa kahdeksan tunnin sijaan työt organisoitiin kahteen peräkkäiseen kuuden tunnin vuoroon siten, että koneiden käyttöaika piteni samalla kun työntekijöiden työpäivä lyheni. Syvempää analyysiä kokeiluista löytyy luonnollisesti kokeilun raporteista⁷ ja lisäksi Timo Anttilan aihetta käsitelleestä väitöskirjasta.⁸

Digitalisaation, työn murroksen ja koronatyöttömyyden lisäksi työajan lyhentämiselle näyttäisi olevat myös ekologisia perusteita. Tutkimustieto viittaa siihen, että työajan pituudella on ekologisia vaikutuksia sekä kansantalouden että kotitalouden tasolla. Lyhyempi työaika korreloi pienemmän ekologisen jalanjäljen kanssa. Vaikutusmekanismeja on kaksi: toisaalta lyhyempi työaika vähentää tuotantoa ja kulutusta, toisaalta aikarikkaampi arki auttaa muovaamaan kulutuksen sisältöä ympäristöstävällisempään suuntaan. Työajan lyhentäminen voisi siis olla oleellinen osaratkaisu aikamme ekologiseen kriisiin, vieläpä sosiaalisesti varsin hyväksyttävä

1 Suomessa lyhyempää työaika ovat kokeilleet esim. hoivayritys Särskild ja luovan alan yritykset Wörks ja Vapamedia. Maailmalta lyhyempää työaika ovat kokeilleet mm. Microsoft Japanissa ja Unilever Uudessa-Seelannissa.

2 Toh 2020 ja Vatanen 2019

3 Kassam 2021

4 STTK 2021

5 Laina 2020

6 STTK 2017a

7 mm. Anttila 1997

8 Anttila 2005

MAAILMALLA TYÖAJAN LYHENTÄMISESTÄ KESKUSTELLAAN JÄLLEEN. SUOMESSA LYHYEMPÄÄ TYÖAIKAA ON KOKEILTU 1990-LUVULLA ROHKaiseVIN TULOksIN.

sellainen. Ekologisesta näkökulmasta lisää löytyy muun muassa Samuli Sinisalon Impulsseja-artikkelista ”Työajan lyhentämisen ekologiset vaikutukset.”⁹

Työajan lyhentämisen kiinnostavuudesta ja sosiaalisesta hyväksyttävyydestä antaa osviittaa Sorsa-säätiön Kantar TNS:llä syksyllä 2019 teettämä kyselytutkimus. Työajan lyhentäminen on nimittäin verrattain suosittua kansalaisten keskuudessa. Noin puolet (48 %) suomalaisista kannattaa työajan lyhentämistä pitkällä aikavälillä, kun vain noin 38 prosenttia vastustaa sitä. Myönteiset kannat painottuvat nuorempiin ikäluokkiin, vasemmistolaisesti identifioituviin ja äänestäviin sekä erityisesti SAK:laiseen kenttään järjestäytyneisiin työntekijöihin. Suurinta vastustusta ajatus saa eläkeläisten, yrittäjien ja keskustan kannattajien parissa.¹⁰ STTK on saanut samansuuntaisia tuloksia työntekijöille ja opiskelijoille suunnatussa kyselytutkimuksessa, jonka vastaajista 61 prosenttia halusi lyhentää työaikaa.¹¹

Myös 1990-luvun kokeiluissa havaittiin, että varsinkin 6+6-mallin mukainen lyhyempi työaika oli työntekijöiden suosiossa, ja lisäksi sen mukanaan tuoma työn uudelleenjärjestely lisäsi tehokkuutta monissa yrityksissä jopa siinä määrin, että lyhyempää työaikaa jatkettiin pitkään vielä kokeilun virallisen päättymisen jälkeenkin. Ympäristönäkökulmasta on toki hyvä huomioida, että 6+6-malli on ennemmin tehokkuutta, tuotantoa ja siten ympäristön kuormitusta lisäävä kuin vähentävä ratkaisu. Joskin lyhyempää työpäivää tekevien työntekijöiden aikarikkaamman arjen pitäisi tuoda ympäristölle positiivisia vaikutuksia. Kaikkien näiden syiden vuoksi työajan lyhentämisestä Suomessa tulisi jälleen keskustella ja siihen tulisi pyrkiä aktiivisesti.

SAMULI SINISALO
Helsingissä kesäkuussa 2021

9 Sinisalo 2020

10 Kantar-TNS 2019 julkaisematon aineisto

11 STTK 2017b

JOHDANTO

LÄNSI-EUROOPASSA KESKUSTELTIIN 1980-luvulla laajasti työajan lyhentämisestä keinona voimistuvaa työttömyyttä vastaan. Kehittyneiden teollisuusmaiden taloudellisen yhteistyöjärjestön OECD:n piirissä asiaa tutkittiin. Varsinkin Saksassa ja Ranskassa ryhdyttiin myös toimenpiteisiin työajan lyhentämiseksi 35 tuntiin viikossa. Myös Itävallassa ja Hollannissa keskustelu oli laajaa, ja se saavutti Suomenkin. Ruotsissa keskusteltiin työajan lyhentämisestä ja kokeiltiin pienimuotoisesti kuuden tunnin vuorotyötä. Sodanjälkeisten vuosikymmenien vahva kasvu oli mahdollistanut työajan lyhenemisen talouskasvusta tinkimättä: lomat lisääntyivät ja siirryttiin viisipäiväiseen työviikkoon. Työttömyys oli 1980-luvulle saakka alhainen, mutta alkoi sitten nousta, ja 1990-luvun lama räjäytti sen pilviin, vähäksi aikaa 20 prosenttiin. Työajan lyhentäminen työttömyyden alentamisen keinona nostettiin esiin. Samaan aikaan työnantajapuolella kuitenkin omaksuttiin jyrkkä kanta työajan lyhentämistä vastaan.

Yhtenä lääkkeenä kohonneeseen työttömyyteen kokeiltiin työministeriön johdolla työajan lyhentämistä vuosina 1996–1999. Kokeilut olivat varsin mittavia. Rahoitusta saatiin valtion budjetista noin neljä miljoonaa euroa ja lisäksi EU:lta Euroopan sosiaalirahastosta 910 000 euroa. Pääpiirteissään kokeilut sujuivat hyvin. Kokeiluissa testattiin niin sanottua 6+6-mallia, jossa työpäivä rakentuu perinteisen kahdeksantuntisen vuoron sijaan kahdesta peräkkäin sijoitetusta kuuden tunnin työvuorosta. Malli toisaalta pidentää koneiden käyttöaikaa mutta toisaalta lyhentää työntekijöiden työpäivää. Sen mukanaan tuoma työn uudelleenjärjestely toi huomattavia tehokkuushyötyjä yrityksille, vaikka muilta tahoilta malli kohtasikin paljon vastustusta.

Tämän julkaisun ensimmäisessä osassa käyn läpi 6+6-mallin taustaa. Malli itsessään on vanha, ja Suomessa sen esitteli jo 1960-luvulla professori Paavo Seppänen. Toisessa osassa esittelen valtioneuvoston vuonna 1980 asettaman työaikakomitean analyysistä työajan lyhentämisestä. Komitean analyysillä oli vaikutusta työajan lyhentämisen kokeiluihin yli vuosikymmen myöhemmin. Julkaisun kolmannessa osassa esittelen työajan lyhentämisen vuosien 1996–1999 kokeilut, joita tapahtui sekä yksityisissä teollisuusyrityksissä että kunnissa. Neljännessä osassa käsittelen EU:n näkemystä työajan lyhentämisestä vuosituhaten taitteessa. Julkaisun viides ja viimeinen osa vetää yhteen ja esittää politiikkasuosituksia: työajan lyhentämistä voisi jälleen kokeilla ja edistää. Työajan lyhentämisellä olisi tärkeä rooli ihmisten ja talouden hyvinvoinnin edistämässä myös tänä päivänä. Siksi suosittelisin jälleen aloittamaan uusia työajan lyhentämiskokeiluja Suomessa. Koronakriisin myötä on syntynyt myös potentiaalinen rahoitusinstrumentti: EU:n SURE-ohjelma.

TYÖAJAN LYHENTÄMINEN JA KUUDEN TUNNIN VUOROTYÖ

Vuosina 1966–1970 Suomessa siirryttiin asteittain viisipäiväiseen työviikkoon, 45 tunnista 40:een. Tuotannossakin lauantaivat tulivat vapaiksi. Uudistus oli suuri, yli 11 prosenttia työajasta, ja se toteutettiin asteittain, eli tunti vähemmän työtä viikossa. Käytännössä se toteutettiin vuositasolla vapauttamalla kesälauantaivat ensin.

Kuuden tunnin vuorotyöstä keskusteltiin viisipäiväiseen viikkoon siirtymisen yhteydessä jo vuonna 1967. Helsingin yliopiston sosiologian professori Paavo Seppänen ehdotti silloin laajaa keskustelua herättäneessä artikkelissa, että viisipäiväisen 40-tuntisen työviikon sijasta siirryttäisiin kuuteen kuuden tunnin työpäivään ja lisättäisiin vuorotyötä. Työviikoksi olisi siis tullut 36 tuntia. Seppänen katsoi, että pikemminkin kuin yhden vapaapäivän lisää viikossa ihmiset tarvitsevat inhimillisempiä työpäiviä. Kustannukset katettaisiin investointien, eli rakennusten, koneiden ja laitteiden tehokkaammalla käytöllä sekä pidemmillä palveluajoilla. Tuohon aikaan ei puhuttu vielä paljonkaan työttömyyden torjumisesta, sillä työttömyysaste oli noin 2 prosenttia. Seppäsen malli ei tähtääkään työn jakamiseen vaan työn uudelleenorganisointiin: lyhyempää työpäivää käytetään joustavuuden, tuottavuuden ja kilpailukyvyyn lisäämiseen. Seppänen löysi yleisön, mutta ei toimeen tarttujia.

Seppäsen malli ei ollut uusi. Kuuden tunnin työpäivä oli hyvin suosittu ajatus Yhdysvalloissa 1930-luvulla suuren laman paineessa. Yhdysvaltain kongressi oli aivan vähällä säätää lain kuusituntisesta työpäivästä pääasiallisena keinona työttömyyden ja laman voittamiseksi. Kuuden tunnin laki oli jo saanut selvän enemmistön edustajainhuoneessa, kun presidentti Roosevelt pysäytti lain etenemisen ja esitteli New Deal -ohjelmansa sen sijaan.

Jotain kuitenkin jäi. 1930-luvun jälkipuoliskolla Kellogg'sin aamiaismuroja valmistava yritys oli korvannut kolme kahdeksan tunnin vuoroa neljällä kuuden tunnin työvuorolla. Samaan aikaan palkkoja korotettiin kahteen otteeseen 12,5 prosenttia, millä korvattiin tuntiansioiden menetykset. Neljänteen vuoroon palkattiin 300 uutta työntekijää, mikä piti Battle Creekin pikkukaupungin työttömyyden kurissa suuren laman vaikeat vuodet. Sodan ajaksi systeemi pantiin jäihin, mutta siihen palattiin sodan jälkeen. Se toimi menestyksekkäästi eräissä yksiköissä pitkälle 1980-luvulle. Kellogg'sin mallia ei hylätty sen takia, että se ei olisi ollut kilpailukykyinen, vaan se murtui ammattiosaston ja yhtiön johdon yhteisin ponnistuksin. Ammattiosastolle ansioiden maksimoiminen oli tärkeämpää kuin työntekijöiden runsaan vapaa-ajan suoman elämänlaadun säilyttäminen. Työnantaja puolestaan halusi pidentää työpäivää voidakseen vähentää työntekijöitä. Työllisyyttä ei enää pidetty paikallisesti hoidettavana asiana, vaan sen katsottiin hoituvan yleisen talouskasvun myötä. Viimeiset viisisataa 6-tuntista päivää tekevää naista siirrettiin vastentahtoisesti kahdeksan tunnin vuoroihin vuonna 1987.

Professori Seppäsen aloittama keskustelu pulpahti esiin satunnaisesti kolmen vuosikymmenen ajan. Minkäänlaista yritystä empiirisen tiedon keräämiseen ei

KOKEILUISSA TESTATTIIN 6+6-MALLIA, JOSSA TYÖPÄIVÄ RAKENTUU PERINTEISEN KAHDEKSANTUNTISEN VUORON SIJAAAN KAHDESTA PERÄKKÄIN SIOITETUSTA KUUDEN TUNNIN TYÖVUOROSTA. MALLI PIDENTÄÄ KONEIDEN KÄYTTÖAIKAA MUTTA LYHENTÄÄ TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖPÄIVÄÄ.

ollut. Sen vuoksi lehdistössäkin jauhettiin vain epätasällisin perustein tehtyjä eri maiden viikko- tai vuosityöaikojen vertailuja, minkä tarkoituksena oli lähinnä osoittaa, että Suomessa on lyhyempi työaika kuin kilpailijamaissa – vaikka se ei sitä olekaan sen paremmin ILO:n kuin EU:n työaikatilastojen mukaan. Todellisuudessa vuosityöajan pituudella, oikeinkin laskettuna, on vähän tai ei mitään tekemistä kilpailukyvyyn kanssa. Kehitysmaissa ja varsinkin köyhimmillä ihmisillä on kaikkein pisin vuosityöaika.

Kuusituntinen työpäivä tiivistää työpäivää. Kun mallia sovelletaan, on tavallista jättää ruokatunti pitämättä tai lyhentää se 15–20 minuutin tauoksi työn ohessa. Käytännön kokemus kertoo saman kuin tutkimuskin: kahdeksantuntisen työpäivän kaksi viimeistä tuntia ovat tehottomampia kuin edelliset työtunnit. Ero johtuu väsymisestä, joka tuottaa virheitä silloinkin kun koneet määräävät tahdin. Tämä koskee myös palveluammattaja ja luovaa työtä.

Suurin osa tuottavuushyödyistä, joka kuuden tunnin vuorotyöstä saadaan, tulee kuitenkin muusta kuin työpäivän tiivistämisestä. Kuusituntinen työpäivä on paljon kahdeksantuntista helpompi sijoitella uusilla tavoilla, koska se on lyhyempi ja silti edelleen tasajaollinen suhteessa vuorokauteen. Lyhyt työpäivä lisää luonnostaan joustavuutta, joka on tärkeää, olipa työaikamalli mikä hyvänsä.¹² Rakennusten ja koneiden ja muiden investointien käyttöastetta voidaan nostaa lisäämällä työvuoroja. Uusia työtapoja ja työorganisaatioita voidaan rakentaa tehokkaammiksi helpommin, varsinkin jos työntekijät otetaan mukaan suunnitteluun. Levännyt työntekijä on aina väsynyttä parempi ja iloisempi.

12 Antila 1998

TYÖAIKAKOMITEA JA TYÖAJAN LYHENTÄMISEN KANSANTALOUSTIETEELLINEN ANALYYSI

Vuonna 1980 valtioneuvosto asetti laajapohjaisen työaikakomitean selvittämään työajan lyhentämisen eri tapoja ja vaikutuksia. Komitea työskenteli melkein neljä vuotta ja sai aikaan kuuden niteen mittaisen mietinnön.¹³ Niin kuin muutkaan tutkimukset, se ei ohjannut myöhempiä työaikahankkeita, mutta saattoi pehmentää niiden vastustusta. Työvoimaneuvoston sihteeri Antti Romppasen ja Jorma Palolan kanssa laadimme mietinnöstä työvoimaministeriölle perusteellisen lausunnon vuonna 1987.

Tarkastelimme lausunnossa työajan lyhennyistä työllisyyden näkökulmasta, jolloin oli tärkeää ottaa huomioon toimenpiteen tuottavuusvaikutukset, jotka olivat jääneet syrjään. Kansantaloustieteellinen analyysimme oli seuraava:

13 Komiteamietintö 1983

”1. Kaikkiialla maailmassa pyritään kasvattamaan työn tuottavuutta mahdollisimman nopeasti. Silloin kun työn tuottavuus kasvaa nopeammin kuin tuotanto vähenee työpanoksen käyttö. Tämä voi tapahtua joko vähentämällä henkilökuntaa tai lyhentämällä työssä olevien työaika.

Tässä on lyhyesti työllisyyden ja työajan lyhentämisen välinen yhteys.

2. Jos tingitään työn tuottavuuden kasvunopeudesta, on helpompi saavuttaa sellainen tuotannon kasvu, joka riittää työllisyyden ylläpitämiseen. Ajan mittaan siitä voi seurata vaikeuksia myydä tuotantoa ulkomaille. Tuotannon kasvu hidastuu ja voi pysähtyä.

3. Jos panostetaan tuotannon ja työn tuottavuuden kasvuun, on kyettävät tekemään se kohtuullisin kustannuksin. Keskimääräiset kokonaiskustannukset eivät saa nousta kilpailijoita enemmän. Pikemminkin on pyrittävä valtaamaan suurempia markkinaosuuksia maailmalta, sillä maailmankaupan ei uskota kasvavan pitkällä tähtäyksellä erityisen nopeasti. Tämä ei ole kaikille maille ja kaikille yrityksille yhtä aikaa mahdollista.
4. Tehdyn työajan vaikutus kilpailukykyyn ei ole suora. On vaikea vertailla eri maissa tehtyjä työaikoja muuten kuin kohtalaisesti vuosityöaikojen osalta. OECD-maiden vuosityöaikojen ero on enimmillään 26% (Japani 2156 t – Saksan LT 1708 t)¹⁴ OECD-maiden teollisuustyöntekijöiden keskivuosiansioiden erot ovat monin verroin suuremmat. Kuitenkaan edes nimellispalkkojen vertailu ei sano paljonkaan eri maiden keskinäisestä kilpailukykyvystä. Suomen vuosityöaika on teollistuneiden markkinatalousmaiden keskitasoa.
5. Työajan lyhentämisen kansantaloudellisia vaikutuksia on yksinkertaista tarkastella tuotannon keskimääräisten yksikkötyökustannusten kautta. Jos työaika lyhenee, on työn tuottavuuden lisääntyvä vastaavasti, muuten yksikkötyökustannukset kasvavat, jollei muita kustannuksia voida alentaa.
On tärkeää, että pääomasijoitukset ovat mahdollisimman tehokkaassa käytössä. Mitä pääomavaltaisempaa tuotanto on sitä määräävämpi tämä näkökohta on kokonaiskustannusten kehityksen kannalta.
Kyse on suuresti myös reaalikorosta, rahan hinnasta.
Työaika lyhennettäessä tuottavuutta voidaan joutua nostamaan investointeja ja pääomakuluja lisäämällä. Toisaalta työajan lyheneminen saattaa antaa mahdollisuuden jatkaa koneiden ja rakennusten käyttöaikoja entisestään, koska vuorotyön ja lomittaisten vuorojen haitat ja kustannukset vähenevät. Jousto voi lisääntyä.
6. Jos tarvittava tuotannon kasvu saadaan aikaan työn tuottavuutta nostamalla, on yksikkötyökustannusten kannalta samantekevää, saavatko työntekijät osuutensa rahana vai lyhyempänä työaikana, tai niiden yhdistelmänä.
7. Kansantalouden ja yhteiskunnan sosiaalisen hyvinvoinnin kannalta ei kuitenkaan ole samantekevää ratkaistaanko yrityksissä tuotannon kasvattamisen vaikeudet, jotka usein johtuvat maailmanmarkkinoista, siten, että tuottavuuden kasvu tapahtuu irtisanomisina ja mahdollisesti samalla palkkojen nopeana nousuna, sen sijaan että työaika lyhennetään. Työttömyyskin on kustannus.
8. Tuottavuuden kasvun ylittävää tuotannon kasvua voi olla vaikea ylläpitää, jos teollistuneet maat joutuvat tyytymään 1–3 prosentin kasvuun, kuten viime aikoina on tapahtunut.
9. Mikäli työttömyys aiotaan saada kohtuullisiin rajoihin pitäen kiinni välttämättömyydestä kehittää voimakkaasti teknologiaa, on työaika jatkuvasti lyhennettävä.
10. Työvoimaministeriö on arvioinut työajan lyhentämisen eräiden vaihtoehtojen työllisyys- ja muita vaikutuksia lausunnossaan Työaikakomitea 1980:n mietinnöstä. Arviossa on pyritty esittämään todennäköisten vaikutusten suunta ja voimakkuus, mutta ei väitetä, että ne pystyttäisiin määrittelemään tarkasti. Lyhentämisvaihtoehdot ovat työaikakomitean esityksen mukaisia.”

14 OECD:n vuoden 1986 luvut

Tämä Työaikakomitean lausunto ja analyysi ohjasi osaltaan vuosina 1996–1999 toteutettuja työajan lyhentämisen kokeiluja.¹⁵

15 Komiteamietintö 1983

TYÖAJAN LYHENTÄMISEN MALLIT VERTAILUSSA

Taulukko 1

TODENNÄKÖINEN VAIKUTUS					
Työajan lyhentämisen vaihtoehto	Tuottavuuteen työtuntia kohti	Työvoiman kysyntään	Työvoiman tarjontaan	Työttömyyteen	Julkisiin menoihin
Vuosiloma + 1 vk	++	++	0	--	0
Viikkotyöaika - 4 t	++	++	0	--	0
Päivittäinen työaika - 1/2 t	++	+	0	-	0
Osa-aikatyö + 200 000 t	0	++	++	0	-
Ylitöiden rajoittaminen - 50 %	+	++	0	--	0
Seppäsen malli - 2 x 6 t	++	+++	0	--	--

Asteikko: +++ erittäin paljon, ++ merkittävästi, jonkin verran, 0 ei vaikutusta, - hiukan vähentävä, -- merkittävästi vähentävä, --- erittäin paljon vähentävä

Tässä vertailussa yllättävää oli kuuden tunnin vuorotyön - eli professori Seppäsen mallin - ylivoimaisuus. Mallia oli hiukan käsitelty mietinnössä, mutta se oli torjuttu sillä perusteella, että työvoima ei riittäisi kaikkiin avautuviin työpaikkoihin. Samalla katsottiin, että markkinoilla ei riittäisi kysyntää tuotannon niin suurelle lisäykselle. Tässä komitea oli itsensä kanssa eri mieltä, sillä se katsoi, että yleinen työajan lyhentäminen vähentää tuotantoa. Eriävässä mielipiteessään professori Jeja-Pekka Roos kiusoitteli kirjoittamalla, että yritysten kannalta Seppäsen mallin huonoin puoli oli se, että se ei taannut 40 tunnin työviikkoa. Hän piti mallia työnteon joustavuuden kannalta oikein hyvänä.

Työaikakomitean lausunto on kestänyt aikaa erinomaisen hyvin. Kansantaloustieteellisessä kirjallisuudessa työaikaa on varsin vähän tarkasteltu tuottavuuden näkökulmasta. Eräs työttömyyden tutkimuksen keskeisistä teoksista on Richard

AIKOINAAN 6+6-MALLI TORJUTTIIN SILLÄ PERUSTEELLA, ETTÄ TYÖVOIMA EI RIITTÄISI KAIKKIIN AVAUTUVIIN TYÖPAIKKoihin JA MARKKINOILLA EI RIITTÄISI KYSYNTÄÄ TUOTANNON NIIN SUURELLE LISÄYKSELLE.

Layardin, Stephen Nickelin ja Richard Jackmanin Unemployment. Siinä on lyhyt tarkastelu työajan lyhentämisestä. Kun sen yhteyttä tuottavuuteen ei teoksessa kuitenkaan juuri käsitellä, otin aiheen esille tavatessani London School of Economicsin professori Layardin Wienissä vuonna 1997 viettäessämme aikaa työaikakonferenssin puheenjohtajistossa. Hän ei kuitenkaan halunnut tästä näkökulmasta enemmälti keskustella, vaan tivasi jatkuvasti, eivätkö tuntipalkat kuitenkin nouse työajan lyhentämisen yhteydessä. Niin ei saisi käydä, hän ajatteli.

Tämä näkökohta on tullut lukuisia kertoja vastaan muissakin yhteyksissä. Työnantajapuolelle on ollut keskeisen tärkeää, että työajan lyhentyessä syntyvä tuottavuuden nousu ei saisi siirtyä tuntipalkkoihin, vaan hyödyn pitäisi jäädä yritykseen. Näin kirjasi johtaja Kyösti Ropponen Suomen Työnantajien Keskusjärjestön kannan työministeriön ja Yhdistys 6:n työaikaseminaarissa Säätytalossa Helsingissä tammikuussa 1995.

TYÖAIKAKOKEILUT TEOLLISUUSYRITYKSISSÄ

Itse kokeilut sujuivat yllättävänkin hyvin. 6+6-kokeiluun otettiin heti mukaan neljä yritystä, jotka olivat omia aikojaan ja omista syistään jo aikaisemmin alkaneet soveltaa 6+6-työaikamallia. Niistä *Orthex* oli erotettu Kemian työnantajaliitosta kuuden tunnin työvuoroihin siirtymisen takia. *Wallas Marin* lopetti kolmen onnistuneen kuukauden jälkeen. *Essilor* jatkoi vielä useita vuosia kokeilun päätyttyä, mutta sitten emoyhtiö siirsi koko tuotannon Puolaan. Yritykset eivät saaneet kokeiluun osallistumisesta rahallista tukea järjestelyilleen. Vähän myöhemmin mukaan tuli vielä useita yrityksiä. Melkein kaikki yrityskokeiluun osallistuneet työntekijät olivat miehiä.

Taulukossa 2 on lyhyt yhteenveto kokeiluihin osallistuneista yrityksistä ja kokeilun vaikutuksista yrityksissä.

Taulukko 2. Työaikakokeiluun osallistuneet yksityiset teollisuusyritykset

Yhtiö/ tuotteet	Työaika- malli	Kokeilu- henki- löstö	Koko henki- löstö	Kokeilu alkoi	Palkka- muutokset	Työn tuottavuus	Muut hyödyt yhtiölle	Työllisyys- vaikutus
Essilor silmälasi- linssit	6+6	46	46	1994	Entinen palkka taso	Tuotanto- kustannukset /linssi -25%	Lisää tuotantoa ilman kone- investointeja	7 uutta työntekijää
Orthex muovituotteet	4×6	8	77	1987	Entinen palkkataso	Ei arvioitu	Laatu parani	Ei arvioitu
Wallas-Marin vene- lämmittimet	6+6	16	27	1995 (3kk)	Entinen palkkataso	Tuotannon määrä +8% kustannukset/ tuote -45%	Ylityöt väheni- vät	Ei vaikutusta
Nokian Renkaat autonrenkaat	6+6/3×6	20	1278	1995	Entinen palkkataso	Tuottavuus +30% kustannukset /tuote +2%	Tuotanto- kapasiteetti nousi, poissa- olot vähenivät	8 uutta työntekijää
Imatra Steel autonjouset	3×6/4×6	37	125	1996	Entinen palkkataso	Tuottavuus nousi 2125%	Toimitukset nopeutuivat	8 uutta työntekijää
MFG koneiden osat	4×6,4	9	40	1996	Entinen palkkataso	Arvio jäi yritykseen	Lisää tuotan- totunteja	3 uutta työntekijää
Ou-Ra Talonrakennus	6+6	1235	78	1996/98	1526% tulojen vähennys	Tuottavuus +5,4%	Ylityöt väheni- vät	Irtisanomisilta säättyi
Otava kirjapaino	3×6	19	136	1996	510% tulojen vähennys	Tuottavuus tuntia kohti nousi 10-20%	Lisää joustaa- vuutta	12 työpaikkaa säättyi
KWH Pipe muoviputket	4×6	20	150	1996	Entinen palkkataso	Tuottavuus +42% yksikkö- kustannukset -20%	Poissaolot vähenivät, parempi laatu	Ei arvioitu

Kaikissa yrityksissä työntekijät luopuivat niin sanotuista pekkaspäivistä, eli palkkatulojen kompensointitarve oli noin 19 prosenttia. Pekkaspäivät ovatkin epätarkoituksenmukainen tapa lyhentää työaika. Taukoja on yleensä myös vähennetty, koska niihin ei ole nähty yhtä suurta tarvetta kuin kahdeksantuntisessa päivässä. Kokeilun jatkuessa voitiin havaita, että työntekijät ja tuotanto tarvitsevat työntekijöiden yhteisiä taukoja niin sanotun hiljaisen tiedon siirtymisen takia. Kahvitaulla puhutaan muustakin kuin jääkiekosta – eli käsitellään työasioita.

Timo Anttila Jyväskylän yliopistosta toteaa, että 6+6 on olemukseltaan tehokkuutta lisäävä ja siten ansiotasoa usein parantavakin työajan lyhentämisen menetelmä, joka kuitenkin vaatii uuden työorganisaation sekä muutosta työnjohtotapoihin.¹⁶ Tiimityöskentely korostuu, eli työntekijöiden osallistuminen muutoksiin on aivan olennaista. Suuresta tuottavuuden kasvusta huolimatta uusia työpaikkoja syntyi 6+6-kokeiluissa melko runsaasti.

16 Anttila 2005

Ongelmia syntyy työpaikan ulkopuolella, jos yhteiskunta toimii muuten kahdeksan tunnin työpäivän rytmittämänä. Erityisesti rakennusliike *Ou-Ran* kokeilussa Oulussa poikkeaminen muun yhteisön työajoista aiheutti hankaluuksia, eikä tuottavuuden kasvu muutenkaan ollut riittävää. *Otavan kirjapaino* poikkesi muista siitä, että ensimmäisenä kokeiluvuotena palkat alenivat keskimäärin puolet työajan lyhenemisestä. Kun tuottavuus kasvoi riittävästi, nostettiin palkat toisena vuotena entiselle kahdeksan työtunnin tasolle.

Yrityksissä oli tosin hyvin kirjava tapa laskea tuottavuus. Jotkut laskivat pelkän tuotannon määrän, toiset ansaitun rahan, kolmannet sentään kustannukset tuotetta kohti. Monet yritykset pitivät laskelmiaan liikesalaisuuksina. Niinpä *MFC:n* toimitusjohtaja kertoi minulle vain yksityisesti, että tuottavuus oli erittäin hyvä ja että työntekijät eivät aikanaan ymmärtäneet omaa etuaan luopuessaan 6+6-järjestelmästä. Luopumisen syy oli kahden prosentin ansionmenetys yövuorotyölisien vähenemisen vuoksi.

Nokian Renkaiden entinen pääjohtaja Kim Gran sai vuonna 2019 runsaasti julki-suutta talous- ja iltapäivälehdissä¹⁷ asettaessaan kyseenalaiseksi tutkimuksessamme esitetyn 30 prosentin tuottavuuskasvun ja Sanna Marinin vision työajoista. Gran ihmetteli, mistä moinen lukema on tempaistu, sillä hänen mukaansa tuottavuuskasvu yrityksessä oli hänen aikanaan keskimäärin 6 prosenttia. Oman tuottavuuslukumme saimme suoraan *Nokian Renkailta*. Samalla vuorineuvos Gran osoitti, ettei tuntenut kokeilua ollenkaan: hänhän sanoi lisäksi, että siihen osallistui 50 työntekijää, vaikka määrä oli korkeimmillaan 20.

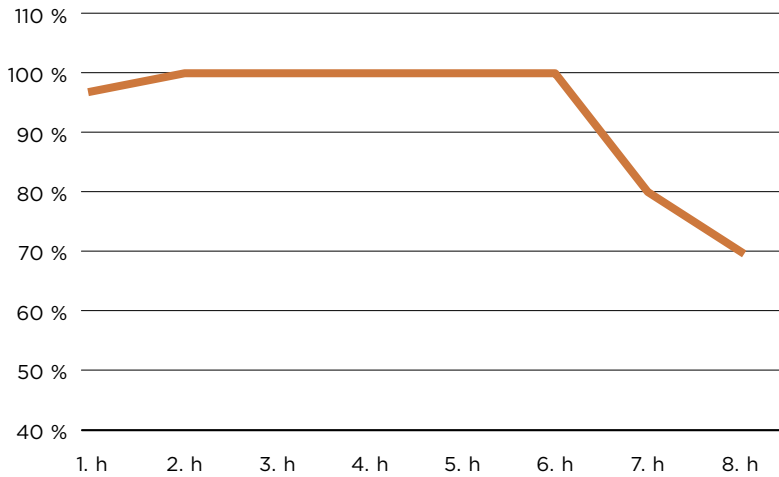
17 mm. Talouselämä 22.8.2019

KWH Pipen vastaanhangoittelevat työntekijät saatiin pääluottamusmies Roger Svanforsin ja *KWH-Pipen* toimivan johdon yhteistyöllä suostumaan siihen, että yksi tuotantolinja siirtyi 6+6-järjestelmään. Perusteena oli lopulta useiden irtisanomisten torjuminen. Samalla uudistettiin bonusjärjestelmä korostamaan laadun parantamisen merkitystä. Tuottavuutta seurattiin tarkasti, ja kun tuloksia alkoi tulla, ne osoittivat tuottavuuden kasvuksi 42,2 prosenttia. Tuoteyksikköä kohti kustannukset alenivat 20 prosenttia. Parannus näkyi heti palkoissa. Kehitystä oli vaikea uskoa, koska se löi laudalta sekä pääluottamusmiehen että tuotantopäällikön laskelmat, jotka olivat ennustaneet tuottavuuden kasvuksi 10 prosenttia. Selitys löytyi juuri paremmasta keskittymisestä tuotannon tuloksiin: susikappaleita tuli puolet vähemmän ja työ sujui joutuisasti. Ilmapiiri oli rento ja hyvä. Tätä eivät siis pystyneet laskemaan etukäteen sen paremmin tuotantopäällikkö kuin kokenut pääluottamusmieskään – jotka kyllä sitten hyväksyivät tosiasiat.

Kokeilu ja sen tulokset eivät miellyttäneet lainkaan *Kemian* työnantajaliiton johtajaa, joka painosti *KWH Pipen* toimitusjohtajaa lopettamaan kokeilun. Kun tämän osoittautui tuloksettomaksi, painostus kohdistettiin yrityksen pääomistajaan. Turhaan sekin. Tämän toimitusjohtaja kertoi minulle. Työaikakokeilun päätyttyä yritys jatkoi kannattavaa toimintamallia vielä 12 vuotta, kunnes *KWH-Pipe* myytiin.

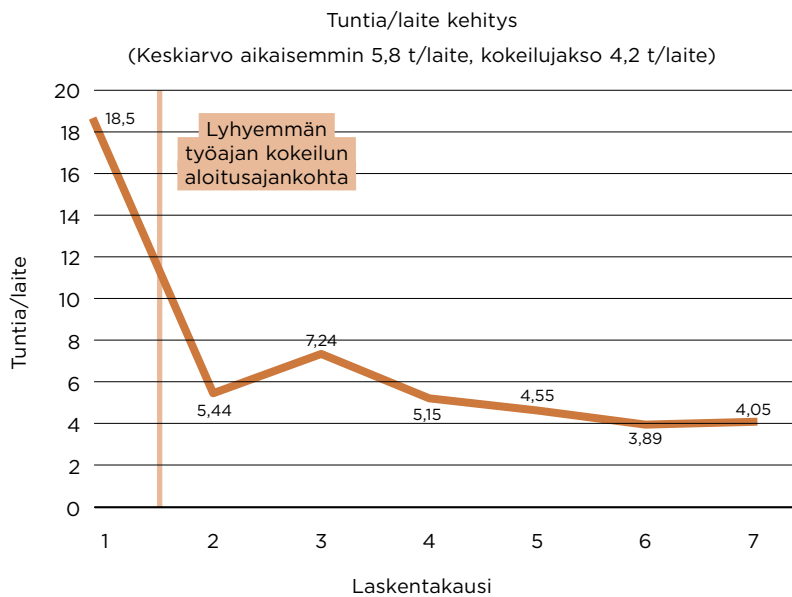
Mitään vaikutusta ei ole tehnyt sekään *Orthex-tehtaan* kokemus sekä vielä suurempana saksalaisessa tutkimuksessa todennettu asia, että kahdeksantuntisen työpäivän kaksi viimeistä tuntia ovat paljon tehottomampia kuin kuusi alkupään tuntia.

Kuvio 1. Orthex - tuottavuus tunneittain



Sama ilmiö koskee ylitöitä. Siitä huolimatta WallasMarin-venelämmitintehtaan omistaja ilmestyi moittimaan 6+6-käytäntöä omassa tehtaassaan. Toimitusjohtaja puolustautui moitteita vastaan tuottavuusluvuilla ja suurilla säästöillä ylityökustannuksissa ja kappalekohtaisissa kustannuksissa, mutta kokeilu oli kuitenkin pakko lopettaa kolmen kuukauden kuluttua.

Kuvio 2. Wallas-Marin - työaika per tuotettu yksikkö



Työajan lyhentämisen vastustajien tärkeä argumentti on parisataa vuotta ollut se, että työajan lyhentäminen kasvattaa tuotantokustannuksia ja tekee sen niin suuressa määrin, että tuotanto vähenee tai sen kasvu vähintään hidastuu. Samalla kilpailukyky heikkenee ja työttömyys lisääntyy. Näin väitetään mekaanisin laskuperustein ja väitteissä pysytään, vaikka todellisuus sanoisi toista.

Yhteenveto yrityskokeiluista

Yhteenvetona yrityskokeiluista voidaan siteerata Timo Anttilaa, joka työaikakokeiluja käsittelevässä väitöskirjassaan toteaa, että kokeiluihin osallistuneiden yritysten tuotanto työtuntia kohden säilyi ennallaan tai kasvoi. Tuotantovolyyymi kasvoi pideneiden tuotantoaikojen myötä, samalla kun ylityötunnit vähenivät.¹⁸

18 Anttila 2005

Anttila toteaa myös työtä luovan työajan lyhennyksen ehtojen täyttyvän. Tutkimustulosten perusteella on mahdotonta esittää tarkasti 6+6-mallin työllisyysvaikutusta. Kokeilun edellytyksenä on luonnollisesti ollut se, että lisätövoimaa on ollut saatavilla. Kokeiluryityksissä työvoiman saatavuutta ei ole nähty ongelmaksi. Toisaalta yrityksissä tavoitteena ei ole tehdä työvoimapolitiikkaa tai parantaa työllisyyttä. Kyseessä ei siis ole tarkoituksellinen työn jakaminen.¹⁹

19 Anttila 2005

Työllisyysvaikutusten arviointia hankaloittavat useat samanaikaiset työllisyyttä kasvattavat ja vähentävät prosessit työn organisoinnissa. Ylitöistä luopuminen antaa mahdollisuuden uusien työntekijöiden palkkaamiseen, mutta toisaalta työajan lyhennyksvapaiden poistaminen vähentää vuorottelijoiden tarvetta. Lisäksi kuuden tunnin työvuorot eriytyvät työnjohdon työajoista, mikä johtaa itseohjautuvien työryhmien perustamiseen ja työnjohtotehtävien vähenemiseen.

Työaikakokeilujen merkitys lienee siinä, että ne murtavat perinteistä tapaa sopeutua kysynnän vaihteluihin. Yleensä tuotantoaika pidennetään hyvän kysyntätilanteen aikana ylitöillä, mutta ylitöiden tekemisen mielekkyys sekä työnantajien että työntekijöiden näkökulmasta katoaa, jos niitä joudutaan tekemään hyvin usein. Tällaisessa (alku)tilanteessa 6+6-malli nousee mahdolliseksi vaihtoehdoksi, mutta edellyttää toteutuakseen luottamukselliset suhteet työntekijöiden ja työnantajien välillä.²⁰

20 Anttila 2005

KUNTAKOKEILUT

Toinen kokeilun osa koski julkista sektoria, erityisesti kuntia. Se toteutettiin vuosina 1997–99. Kunnat saattoivat valita lyhentämistavan itse ja saivat työllistämiseen valtion tukea. Silti kokeilun piirissä monien palkat laskivat, vähiten kuitenkin 6+6-mallissa. Tärkeimmäksi vaihtoehdoksi nousi nelipäiväinen työviikko, sillä sekä työntekijöiden että esimiesportaan mielestä kokonaiset vapaapäivät olivat mieluisimpia.

Kuntakokeiluissa toteutettujen kyselyjen²¹ mukaan työajan lyhentämisen vaikutukset olivat parhaiten nähtävissä työntekijöiden arjessa ja vapaa-ajassa. Lisääntyvää vapaa-aikaa oli käytetty lähinnä rentoutumiseen, lepoon, perheen kanssa olemiseen, kotitöihin ja kuntoiluun. Työajan lyhentäminen helpotti työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Myös työuupumuksen vähentäminen kokeilun aikana oli merkittävää. Muutoksia positiiviseen suuntaan tapahtui lähinnä henkilöillä, joilla työuupumuksen taso oli ennen kokeilua korkealla. Selkeitä vaikutuksia oli nähtävissä silloin, kun työajan lyhennyksen suunnittelu ja toteutus oli lähtenyt toiminnallisista tarpeista ja palvelutarpeen vaihtelu oli voitu ottaa huomioon. Työajan lyhennysmuodon ja

21 Timo Anttila & Paula Tyrväinen 1999

paikallisesti sovittujen palkanalennusten yhteys oli selkeä. Päivittäin lyhennettyä työaika tekevillä palkanalennus oli vähäinen, kun taas nelipäiväistä työviikkoa tekevien tai kuukausityöaika lyhentävien työntekijöiden palkkataso oli alentunut huomattavasti.²²

22 Anttila & Tyrväinen 1999

Nelipäiväinen työviikko ja pidemmät vapaat eivät nosta tuottavuutta yhtä paljon kuin 6+6-malli, mutta ylimääräisen vapaapäivän saaminen solahtaa muuhun yhteiskuntaan kitkatta. Uusia työpaikkoja syntyy melkein samassa suhteessa kuin työaika lyhenee, koska palvelujen kysyntä ei lyhennyksen johdosta muutu. Kuntakokeilussa palkattiin uusia työntekijöitä lyhennystä vastaavasti, keskimäärin yksi kolmea työaikaansa lyhentävää kohti.

Nelipäiväinen työviikko on työn jakamista, uusien työpaikkojen luomista työaika lyhentämällä. Siitä syntyy kustannuksia, joita työntekijät voivat joutua jakamaan. Muuten ne on maksettava julkishallinnon varoista. Näin on tehty Ranskassa, ja näin tehtiin vuosien 1997–99 kokeilussa Suomessakin.

Palveluyrityksissä ja useimmissa julkisen sektorin työpaikoissa on ongelmana tuottavuuden mittaamisen vaikeus tai suorastaan mahdottomuus. Miten mitata päiväkodin työntekijöiden tuottavuus? Entä vanhustenhoitajien? Kun kokeilussa ansiotason toivottiin heijastavan tuottavuuden kehitystä, jouduttiin näissä kohteissa arvioimaan tuottavuuden kasvu kokemuspohjaisesti. Tällä perusteella tulokseksi tuli, että tuntikohtaisesti palkkoja katsottiin voitavan korottaa keskimäärin vajaa puolet työajan lyhennyksestä. Ansiot siis alenivat kymmenkunta prosenttia. Alenema ei koskenut vakinaisia työntekijöitä. Työllistetyt taas olivat tyytyväisiä päästessään töihin, koska palkka oli kuitenkin parempi kuin työttömyyskorvaus.

6+6-malli on tuottavuuden ja kilpailukyvyn parantamisen tapa, jonka seurauksena syntyy myös uusia työpaikkoja ja/tai estetään irtisanomisia. 6+6 ei lisää kustannuksia sen paremmin työntekijöille kuin työnantajillekaan. Työntekijöiden osallistuminen muutoksiin on aivan olennaista. Tiimityöskentely korostuu. Kuten Anttila toteaa, 6+6 on olemukseltaan tehokkuutta lisäävä ja siten ansiotasoa usein parantavakin työajan lyhentämisen menetelmä, joka kuitenkin vaatii uuden työorganisaation ja muutosta työnjohtotapoihin. Kokonaisen työpäivän vähentäminen viikossa on kuitenkin työntekijöille suosituimpi tapa, varsinkin jos ansiotason aleneminen saadaan vältettyä esimerkiksi subventioiden avulla.²³

23 Anttila 2005

6+6-MALLI ON TUOTTAVUUDEN JA KILPAILUKYVYN PARANTAMISEN TAPA, JONKA SEURAUKSENA VOI SYNTYÄ MYÖS UUSIA TYÖPAIKKOJA. MALLI EI LÄHTÖKOHTAISESTI LISÄÄ KUSTANNUKSIA SEN PAREMMIN TYÖNTEKIJÖILLE KUIN TYÖNANTAJILLEKAAN.

KOMISSION LAUSUNTO SISÄLTÄÄ USEIMMAT SEIKAT, JOTKA PITÄISI OTTAA HUOMIOON TYÖAIKAA LYHENNETTÄESSÄ. SIIHEN TULISI LIITTÄÄ MM. TYÖN ORGANISOINTIMALLIN MUUTOS JA VARMISTAA KOULUTUSMAHDOLLISUUDET JA SOSIAALITURVAN YHTEENSOPIVUUS.

EU:N NÄKEMYS TYÖAJAN LYHENTÄMISEEN

EU:n Vihreässä kirjassa *Yhteistyössä työn uudelleenorganisointiin*²⁴ Euroopan unioni on ilmaissut kantansa työajan lyhentämiseen 2000-luvulle tultaessa: **24** EU 1997

”Työajan lyhentämisen on liityttävä työnteon joustavuuden ja turvallisuuden välisen tasapainon yleiseen paranemiseen. Työajan lyhentäminen työn organisointimallia muuttamatta kääntyy itseään vastaan. Työnjako on suunniteltava ja työaikamallit sovitettava uuteen tilanteeseen. Työn uusjako on toteutettava aktiivisen koulutuspolitiikan kanssa, tai muutoin ammattitaidon puuteet ovat todennäköisiä. Niiden ilmaantumisen nopeus riippuu työn luonteesta ja saatavilla olevasta työvoimasta. Uuden työvoiman palkkaamisen on oltava vaivatonta. Erityisesti on tarkasteltava verotusjärjestelmän vaikutuksia työaikaan ja mukautettava sosiaaliturvajärjestelmää. Viranomaisten, ammattiliittojen ja työpaikkakoulutuksesta kiinnostuneiden koulutusorganisaatioiden välinen yhteistyö on tärkeää.

Työajan lyhennysten on liityttävä monivuotisiin työmarkkinasopimuksiin. Monet viime vuosikymmeninä toteutetut työajan lyhennykset, esimerkiksi Saksassa, Belgiassa ja Alankomaissa, ovat olleet monivuotisten palkkaratkaisujen osa. Pitkäaikaisten sopimusten avulla tuottavuuden kasvua voidaan käyttää työajan lyhentämiseen useiden vuosien aikana, mutta samalla voidaan vähentää työajan lyhentämisen kompensoimiseen tarvittavia palkankorotuksia.”

EU:n komission lausunto sisältää useimmat seikat, jotka pitäisi ottaa huomioon työaikaa lyhennettäessä. Pelkkä tunteihin tai ansioihin tuijottaminen johtaa epätarkoituksenmukaisiin ratkaisuihin, mikäli niihin ylipäätään päästään. Työajan lyhentämistavan huolellinen suunnittelu ja yhteistyöhakuinen soveltaminen saattaa tuoda yllättävän suuria parannuksia työntekijöille ja yrityksille.

Työajan lyhentäminen ilman, että siihen liittyy töiden uudelleenorganisointi, on huonoa toimintaa. Usein tarvitaan myös ympäröivän yhteiskunnan toimintojen sopeuttamista. Esimerkiksi lasten päivähoidon järjestettäessä. Tuottavuus, kilpailukyky, työllisyyden paraneminen ja yleinen hyvinvointi saadaan aikaan juuri uudelleenorganisoinnilla. Pitää olla valmiutta muuttaa työpaikan sisäisiä toimintamalleja ja johtajuuden toteuttamisen tapoja. Esimiesportaiden vähentäminen ja tiimityön lisääminen ovat esimerkkejä muutosten suunnasta. Tällaisista seikoista johtuu, että

mekaanisilla ekonometrisillä malleilla ei kyetä ennustamaan työajan lyhentämisen vaikutuksia läheskään tarkasti.

Työajan pituudessa heijastuu yleensä kunkin yhteiskunnan kehitystaso.

YHTEENVETO JA POLITIIKKASUOSITUKSET

Tämän kokeilun tulosten perusteella olisi perustelua aloittaa uusia kokeiluja työajan lyhentämisestä. Kokeiluissa tulisi tarkastella erityisesti 6+6-mallin ja nelipäiväisen työviikon etuja ja haittoja. Tarvitaan kokeilujen antamaa ymmärrystä prosessin luonteesta. Työajan lyhentämisen myönteiset vaikutukset kansalaisille ja yrityksille riippuvat suuresti sen toteuttamisen tavoista. Toimivin on paikallinen ja yritys-kohtainen sovellus, jossa työntekijöiden osallistuminen suunnitteluun ja toteutukseen on keskeistä. Kokeilujen pitää olla riippumattomia. Tulosten soveltaminen koko yhteiskunnassa vaatii sekä lainsäädäntöä että työmarkkinajärjestöjen keskinäistä sopimista ja toteutus asteittaisuutta. Lyhyen työajan järjestelyihin on saatavissa vuonna 2021 koronaperusteisesti jaettavia EU-varoja SURE-ohjelmasta. Jaossa on 100 miljardia euroa ja lisäksi 25 miljardia euroa takuihin.

KIRJOITTAJA

PEKKA PELTOLA on valtiotieteiden tohtori Helsingin yliopistosta. Hän toimi työministeriön työaikakokeilujen johtajana vuosina 1996–99 ja jäi lopulta työministeriöstä eläkkeelle työmarkkinaneuvoksena 25 työvuoden jälkeen. Työskentelee nykyisin tietokirjailijana.

KIRJALLISUUTTA

- Antila Juha: Muuttuva yritys – muuttuvat työajat. Työpoliittinen tutkimus 187. Työministeriö 1998.
- Anttila Timo: Työajan lyhentäminen ja uudelleenorganisointi. 6+6 -tuntia työaikamallin toteutus suomalais-yrityksissä. Työpoliittinen tutkimus 171. Työministeriö 1997.
- Anttila Timo: Reduced Working Hours. Reshaping the Duration, Timing and Tempo of Work. University of Jyväskylä 2005.
- Anttila Timo & Paula Tyrväinen: Kuntasektorin työaikakokeilut. Tavoitteet, toteutus ja tulokset. Työpoliittinen tutkimus N:o 202. Työministeriö 1999.
- European Union: Reduction and Reorganisation of Working Time. Kom (97) 128 lopull.
- Euroopan Unioni: Yhteistyössä työn uudelleen organisointiin. Vihreä Kirja. Ces1438-1997.
- Eriksson Tor ja Susanna Fellman: Työajat yritysten näkökulmasta. Etla B 52. Helsinki 1991.
- Hunnicut, Benjamin Kline: Kellogg's Six Hour Day. Temple University Press. Philadelphia 1996.
- Kantar-TNS 2019. Työajan Lyhentäminen 2019. Quantitative study edn. Helsinki: Kalevi Sorsa -säätio.
- Kassam, A. (2021) 'Spain to Launch Trial of Four-Day Working Week' The Guardian, 15.3.2021.
- Laina, Patrizio (2020) 'Työajan Lyhentäminen Vaihtoehto Irtisanomisille ja Lomautuksille' STTK. Accessed 5.5.2021 <<https://www.sttk.fi/2020/03/25/tyoajan-lyhentaminen-vaihtoehto-irtisanomisille-ja-lomautuksille/>>.
- Layard Richard, Stephen Nickel & Richard Jackman: Unemployment. Oxford University Press 1991
- Raija Julkunen & Jouko Nätti: The Modernization of Working Times. Flexibility and work sharing in Finland. SoPhi/University of Jyväskylä 1999.
- Peltola Pekka: Flexibility through 6-hour shifts. Summary of the 6+6 project. Ministry of Labour, Finland. European Social Fund 1999.
- Peltola Pekka (toim.): Working Time in Europe. Towards an European working time policy. Conference report. Ministry of Labour, Finland 1999.
- Peltola Pekka: Päätä seinään – Idealistin muistelmat. Into 2014. ss.135-186.
- Sinisalo Samuli: (2020) 'Työajan Lyhentämisen Ekologiset Vaikutukset', Impulsseja-sarja. Helsinki: Kalevi Sorsa -säätio.
- Sommert, Baillard, Bogenstädter: Kürzere Arbeitszeiten führen zu höher Produktivität. Management Zeitschrift 69. 1995.

STTK (2017a) Jos Työviikko Olisi Neljä Päivää. Helsinki: STTK.

STTK (Last updated 27.4.2017b) 'STTK Tutki: Suomalaiset Toivovat Lyhyempää Työaikaa, Mutta Arvioivat Sen Pitenevän' (a webpage of STTK). Accessed 1.6. 2021 <<https://www.sttk.fi/2017/04/27/sttk-tutki-suomalaiset-toivovat-lyhyempaa-tyoaikaa-mutta-arvioivat-sen-pitenevan/>>.

STTK (2021) 'Ranska Kokeilee Nelipäiväistä Työviikkoa' STTK. Accessed 15.5.2021 <<https://www.sttk.fi/2021/01/29/ranska-kokeilee-nelipaivaista-tyoviikkoa/>>.

Toh, M. (2020) 'New Zealand's Prime Minister Floats 'Four-Day Week' as a Way to Help the Economy' CNN, CNN Business.

Työaikakomitea, Komiteamietintö 1983;69. Helsinki

Vatanen Kaisa (2019) 'Onko Meillä Varaa Olla Siirtymättä Nelipäiväiseen Työviikkoon?' Kalevi Sorsa Foundation website. Accessed 8.6.2021 <<https://sorsafoundation.fi/onko-meilla-varaa-olla-siirtymatta-nelipaivaiseen-tyoviikkoon/>>.

Impulsseja-sarjan uusimpia julkaisuja

HOLMGREN, Markus: 'Kiinan 5g-politiikan vaikutukset suomeen ja Euroopan Unioniin' Maaliskuu 2021 (18 s.)

HIRVILAMMI, Tuuli: 'Hyvä kehä kestävän hyvinvoinnin vauhdittajana' Joulukuu 2020 (19 s.)

JOBELIUS, Matthias: 'Vihreä jälleenrakennus ja sosialidemokratia. Ilmasto-neutraalin Euroopan ohjelmalliset haasteet' Joulukuu 2020 (13 s.)

SANDELIN, Marianne: 'Mistä liberaalien ja konservatiivien vastakkainasettelu kumpuaa? Nykykonservatismi juuret' Marraskuu 2020 (27 s.)

HONKASALO, Julian: 'Väitteilytaidoilla vihapuhetta vastaan' Lokakuu 2020 (17 s.)

SINISALO, Samuli: 'Työajan lyhentämisen ekologiset vaikutukset' Kesäkuu 2020 (20 s.)

HIRVOLA, Matti: 'Digitalisaatio muuttaa maailmaa. Miten työväenliikkeen pitäisi vastata haasteeseen Pohjolassa?' Maaliskuu 2020 (19 s.)

MOISIO, Matleena & TYNKKYNNEN, Oras: 'Mitä jokaisen on hyvä tietää Pariisin Ilmastopöytäkirjasta' Maaliskuu 2020 (23 s.)

KAUPPINEN, Antti: 'Mistä puhumme, kun puhumme eriarvoisuudesta?' Helmikuu 2020 (25 s.)

MOISIO, Matleena & TYNKKYNNEN, Oras: 'Mitä jokaisen on hyvä tietää EU:n ilmastopolitiikasta' Marraskuu 2019 (19 s.)

NÄÄTÄNEN, Ari-Matti: 'Globalisaatio. Hyvinvointivaltion tuhoaja, pelastaja vai sivustaseuraaja?' Syyskuu 2019 (19 s.)

PUHAKKA, Aatu: 'Sosiaalinen investointi. Käsite ja mahdollisuudet hyvinvointivaltion uudistamiselle' Toukokuu 2019 (21 s.)

KOKKO, Jani: 'USA:n 2018 välivaalit ja 116. kongressi' Toukokuu 2019 (25 s.)

PENNY, Kaisa (toim.): 'Naiset ja EU' Huhtikuu 2019 (32 s.)

'Nuorisotakuu Suomessa ja Euroopassa – Lyhyt katsaus nuorten osallisuuteen' Huhtikuu 2019 (17 s.)



KALEVI
SORSA
SÄÄTIÖ