

IMPULSSEJA Heinäkuu 2021

TYÖAJAN LYHENTÄMISEN PITKÄ PERINNE – JA TULEVAISUUS

PEKKA PELTOLA

TYÖAJAN LYHENTÄMISEN PITKÄ PERINNE – JA TULEVAISUUS

PEKKA PELTOLA

Historiallisesti työaika on lyhentynyt teollistumisen alkua ajoista tähän päivään. Samalla aikajänteellä työn tuottavuus on noussut merkittävästi, mutta sen muuntuminen lyhyemmäksi työajaksi ei ole automaatio, vaan kovan kamppailun tulos.

Työajan mittaaminen on ja vertailu on haastavaa ja joskus tilastot ovat harhaanjohtavia. Kuitenkin karkeana yleistyksenä voidaan todeta, että mitä kehittyneempi maa, sitä lyhyempi on työaika.

Tehtyjen työtuntien määrä Suomessa on laskenut 1960-70 -lukujen huippuvuosista, vaikka samalla väestö, työikäiset ja työvoima ovat lisääntyneet. Vastaavasti myös työttömyys on lisääntynyt.

Suomessa tulisi jälleen ottaa aktiivinen ote työajan lyhentämiseen. Esimerkiksi ammattiliittojen tulisi ottaa se tavoitteekseen työmarkkinaneuvotteluita käydessään.

SISÄLLYS

Esipuhe SAMULI SINISALO 3

Johdanto 5

1. Työajan varhaiset vaiheet 6

8-tuntinen työpäivä 6

Työaika ja hyvinvointipolitiikka 7

2. Työajan pituus, tuottavuus ja näiden tutkiminen 9

Työajan lyhennyksen vaikutusten tutkimisesta 10

Tuottavuus ja palkat 11

3. Työtä tehdään vähemmän 13

Tulevaisuus ei ole entisensä 14

Yhteenveto: Ennustettavuus on turvallisuutta 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 työajan historialliseen kehitykseen, työajan tutkimiseen ja tulevaisuuden kehitystrendeihin. Julkaisu taustoittaa keskustelua työajan lyhentämisestä nyt ja tulevaisuudessa tarjoamalla näkökulman ja taustatietoja aiheesta kiinnostuneille. Se on myös puheenvuoro työajan lyhentämisen puolesta.

Historiallisessa tarkastelussa tuottavuuden kasvu on mahdollistanut sen, että vaatimuksia lyhyemmistä työajoista on toteutettu. Ajatus kahdeksan tunnin työpäivästä lienee ollut aikanaan utopistisempi kuin nykyiset visiot kuusituntisesta työpäivästä tai nelipäiväisestä viikosta, joita jo monissa maissa¹ sekä yrityksissä² kokeillaan. Tietenkään työajan lyheneminen ei ole ollut mikään automaatio, vaan joskus verisenkin taistelun tulos, kuten Peltola tekstissään huomauttaa.

Myös motivaatiot työajan lyhentämisen takana ovat vaihdelleet ajan saatossa. Teollistumisen alkuaikoina työntekijöiden ja järjestäytyneen ammattiyhdistysliikkeen motiivina oli nimenomaan työntekijöiden hengissäpysymisen, terveyden ja elämänlaadun turvaaminen. 1970-luvun paikkeilla ruvettiin lisäksi keskustelemaan työajan lyhentämisen työllisyysvaikutuksista. Suomessa tästä esimerkkinä ovat vaikkapa SAK:n ”automaatiopaniikki” -linjaukset, joiden pohjalta työajan lyhentämistä päätettiin vaatia 1970–80-luvuilla.³

Erityisesti tekstin kolmannessa osassa Peltola kiinnittää huomiota tärkeään, mutta usein ohitettuun megatrendiin: tehtyjen työtuntien määrä Suomessa on viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana vähentynyt, vaikka samalla tarkastelujaksolla väestö, työkäiset ja työvoima ovat lisääntyneet. Tämä saattaa olla osa teollistumisen alkuaajoista jatkunutta lyhenevän työajan trendiä. Viime vuosikymmeninä Suomessa työaika ei kuitenkaan ole lyhentynyt, vaan samalla aikajänteellä olemme nähneet työttömyyden lisääntyneen.

Nykypäivänä työajan lyhentämisen perusteeksi voisi lisätä sen suotuisan vaikutuksen ympäristöön, sillä työajan pituudella on positiivisia ekologisia vaikutuksia kansantalouden ja kotitalouksien tasolla.⁴ Lyhyempi työaika korreloi pienemmän ekologisen jalanjäljen kanssa. Vaikutusmekanismeja on kaksi: toisaalta lyhyempi työaika vähentää kulutusta, toisaalta aikarikkaampi arki auttaa muovaamaan kulutusta ympäristöystävällisempään suuntaan. Jos moderni ammattiyhdistysliike on vakavissaan aikamme ekologisen kriisin ratkaisemisessa, työajan lyhentäminen voisi siis olla oleellinen työkalu, joka tulisi ottaa jälleen mukaan työmarkkinapöytiin, olipa kyse sitten keskitetyistä, liittokohtaisista, tai paikallisesti sovituisista ratkaisuista. Työajan lyhentämisen ekologisesta puolesta löytyy lisätietoja muun muassa Samuli Sinisalon ”Työajan lyhentämisen ekologist vaikutukset” Impulsseja-artikkelista.⁵

Ekologisen kestävyuden näkökulma onkin yksi tärkeimpiä motiiveja, miksi Sorsa-säätiö osallistuu keskusteluun työajan lyhentämisestä 2020-luvun Suomessa. Osana *Ihmisen toiminnan vaikutukset maapallolle (2019–2024)* -hankettamme pyrimme etsimään oikeudenmukaisia ratkaisuja yhteiskuntien saattamiseksi kestäväälle uralle.

Työajan lyhentäminen voisi olla paitsi tehokas, myös sosiaalisesti hyväksyttävä ympäristötoimi. Sen suosiosta antaa osviittaa Sorsa-säätiön Kantar-TNS:llä syksyllä 2019 teettämä kyselytutkimus, jossa noin puolet (48 %) suomalaisista kannatti työajan lyhentämistä pitkällä aikavälillä ja vain noin 38 prosenttia vastusti sitä. Myönteiset kannat painottuvat nuorempiin ikäluokkiin, vasemmistolaisesti identifioituviin ja

1 Esim. Espanja ja Ranska

2 Microsoft, Unilever, Särskild, ym.

3 Bergholm 2016

4 Sinisalo 2020

5 Sinisalo 2020

OLISIKO KORONAKRIISIN JÄLKEEN KOLLEKTIIVISEN DOWNSHIFTAUKSEN VUORO, IHMISTEN JA YMPÄRISTÖN HYVINVOINNIN VUOKSI?

äänestäviin sekä erityisesti SAK:laiseen kenttään järjestäytyneisiin työntekijöihin. Suurinta vastustusta ajatus herättää eläkeläisissä, yrittäjissä ja keskustan kannattajissa.⁶ STTK on saanut samansuuntaisia tuloksia työntekijöille ja opiskelijoille suunnatussa kyselytutkimuksessa, jonka vastaajista 61 prosenttia halusi lyhentää työaika.⁷

Maailmalla työajan lyhentämiseen onkin taas tartuttu muutaman vuosikymmenen hiljaiselon jälkeen. Espanjassa valtio on varannut 50 miljoonaa euroa nelipäiväisen viikon kokeilemiseen.⁸ Ranskassakin on käynnistetty nelipäiväisen viikon kokeilu.⁹ Suomessa monet yritykset ovat itsenäisesti lähteneet kokeilemaan lyhyempää työaika. Myös vuosina 1996–99 Suomessa tehtiin kattavia kokeiluja, joita tuolloin rahoitettiin sekä valtion että EU:n budjetista. Näihin 90-luvun kokeiluihin osallistui joukko teollisuusyrityksiä ja kuntia ja tulokset erityisesti kaksivuoroisen 6+6-mallin osalta olivat positiivisia. Kokeiluja Työministeriössä johti tämänkin artikkelin kirjoittanut työmarkkinaneuvos Pekka Peltola, joka on summannut kokeilujen tulokisa Sorsa-säätiön Impulseja-sarjan julkaisussa ”*Lyhyemmän työajan kokeilut Suomessa 1996–1999 – 6+6-malli oli menestys.*”¹⁰ Syventävää luettavaa kokeiluista löytyy luonnollisesti niiden raporteista¹¹ ja kokeiluja suunnittelemassa ja toteuttamassa olleen Timo Anttilan väitöskirjasta.¹²

Nyt kun koronakriisi on myllertänyt työelämää tavalla, josta täydellistä paluuta vanhaan tuskin nähdään ja jonka vuoksi työajan lyhentäminen voisi jälleen olla ajankohtaista. Suomessakin pandemian aikaisen työttömyyden lievittämisestä työaika lyhentämällä ja joustavoittamalla on puhunut muun muassa STTK,¹³ joka on keskustellut aiheesta myös laajemmin ilmiönä.¹⁴ Toisaalta myös poliitikot ovat heränneet ilmiöön, ja esimerkiksi edistykselliset pääministerit Suomessa ja Uudessa-Seelannissa ovat puhuneet lyhyemmän työajan puolesta.¹⁵ Mahdollisuuksien ikkuna työajan lyhentämiselle on siis jälleen avautumassa, ja siihen olisi syytä tarttua. Olisiko koronakriisin jälkeen kollektiivisen downshiftauksen vuoro, ihmisten ja ympäristön hyvinvoinnin vuoksi?

SAMULI SINISALO
Helsingissä kesäkuussa 2021

6 Kantar-TNS 2019 julkaisematon aineisto

7 STTK tutkimus

8 Kassam 2021

9 STTK 2017b

10 Peltola 2021

11 Mm. Anttila 1997

12 Anttila 2005

13 Laina 2020

14 STTK 2017a

15 Toh 2020 ja Vatanen 2019

JOHDANTO

JULKAISUN ENSIMMÄISESSÄ OSASSA tehdään katsaus työajan pituuden kehitykseen yleisesti 1800-luvulta tähän päivään asti. Ajan saatossa työajattomuudesta siirryttiin teollisen vallankumouksen myötä työskentelyyn miltei kellon ympäri, josta työaikaa on erityisesti ammattiyhdistysliikkeen vaatimusten tuloksena lyhennetty nykyiseen noin kahdeksan tunnin standardiin. Lyhentämisen perusteet pohjautuivat alkuun yksinkertaisesti työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin, siis silkkään selviämiseen. Tämän rinnalle 1970-luvulla yhdeksi työajan lyhentämisen perusteeksi tuli työllisyyspolitiikka.

Etelä- ja Keski-Eurooppa ovat perinteisesti olleet aktiivisia työajan lyhentämisessä. Lyhyemmän työajan maissa työn keskimääräinen tuottavuus on myös parempi. Yleistäen voidaan sanoa, että kehittyneissä maissa on lyhyempi työaika kuin kehittyvissä maissa, ja siten työajan pituutta voi tavallaan käyttää myös kansakunnan kehityksen mittarina. Suomen osalta on hyvä muistaa, että olemme kehittyneiden OECD-maiden työaikavertailussa keskikastissa. Työajan lyhentämisessä Suomi on ennemmin seurannut kansainvälistä trendiä kuin kulkenut kärjessä ja asettanut standardeja. Työaikaa ei meillä ole lyhennetty sitten 1980-luvun.

Julkaisun toisessa osassa keskustellaan työajan mittaamisen metodologiasta sekä työajan yhteydestä palkkoihin ja tuottavuuteen. Työaikoja vertaillaessa eri maiden kulttuuriset käytännöt, kuten ylityöt, osa-aikatyön yleisyys ja juhlapyhät näkyvät työaikatilastoissa eri tavoin ja vaikeuttavat vertailua. Viikko- tai vuosityöaikojen vertailun vaikeudet eivät kuitenkaan estä niiden käyttöä talouspoliittisessa keskustelussa, päinvastoin epätarkkuus ja harhaanjohtavuus on saattanut olla keskustelijoille myös etu. Jo parisataa vuotta työajan lyhentämisen vastustajat ovat argumentoineet, että työajan lyhentäminen kasvattaa tuotantokustannuksia jopa niin suurella määrällä, että tuotanto muuttuu kannattamattomaksi ja vähenee. Kuitenkin empiria haastaa tämän argumentin monilta osin, sillä Suomessakin yksikkötyökustannukset ja kilpailukyky ovat jopa parantuneet aikoina, jolloin työaikaa on lyhennetty.

Julkaisun kolmannessa osassa kiinnitetään huomio tehtyjen työtuntien jopa megatrendinomaiseen vähentymiseen, joka on jatkunut talouskasvusta ja muista tekijöistä huolimatta. 1980-luvun lopulta lähtien Suomessa on vuosi vuodelta tehty vähemmän työtunteja, vaikka väestö, työkäiset ja työvoima ovat lisääntyneet. Tämä on tietysti näkynyt työttömyyden huomattavana kasvuna. Valitettavasti näkökulma on kuitenkin lähes tyystin ohitettu julkisessa keskustelussa. Jos ja kun tehty työ yhteiskunnassa vähenee, pitäisikö työaikaa jälleen lyhentää? Julkaisun lopussa kehoitetaan ammattiliittoja ottamaan työajan lyhentäminen jälleen agendalleen, jottei vanha viisaus kävisi toteen: ”Jos et tavoittele lyhyempää työaikaa, saat pidemmän.”

TYÖAJAN LYHENTÄMISESSÄ SUOMI SEURAILLUT
KANSAINVÄLISIÄ TRENDIÄ. TYÖAIKAA EI OLE
LYHENNETTY SITTEN 1980-LUVUN.

1. TYÖAJAN VARHAISET VAIHEET

Työajan pituus ei ollut ongelma silloin, kun työnteko oli erottamaton osa elämää. Joissakin yhteiskunnissa, esimerkiksi arktisilla seuduilla, elämä vaati enemmän ponnistelua, kun taas joissakin lämpimissä maissa siitä selvisi kulkemalla ja keräilemällä. Näin elettiin kymmeniätuhansia vuosia. Alkuperäiskansat kaikkialla maailmassa käyttävät edelleenkin toimeentulonsa turvaamiseen vain murto-osan siitä ajasta kuin teollistuneen maailman ihmiset.

Vaikka puuhaa ja raatamistakin riitti, sitä katkoivat epäsäännölliset ja pitkätkin tauot, jolloin hoidettiin lapsia, seurusteltiin ja toisinaan juhlittiin. Uskonnollisia pyhäpäiviä oli runsaasti. Sunnuntain perustekin oli uskonnollinen, ja sen vietto työtä tekemättä oli melkein pakollista. Vuodenaikojen vaihtelu heijastui suoraan elämisen tapaan. Talviaika saattoi mennä paljolti kevättä odotellessa. Rooman valtakunnassa monet orjatkin viettivät pitkiä aikoja päivästä kylpylöissä.

Työaika tuli käsitteeksi vasta teollisen tuotannon, koneiden ja varsinkin kapitalistisen tuotantotavan myötä. 1800-luvulle tultaessa tuotanto irtautui teollistuvissa maissa muusta arkipäivästä. Kilpailusyistä ja voittojen maksimoimiseksi koneiden piti käydä mahdollisimman pitkään. Samalla ja samoista syistä työntekijöistä tuli riippuvaisia koneiden tahdista. Vaikka maataloudessa ja yleensäkin maaseudulla vanha elämäntapa jatkui pitkään ennallaan ja vuorokauden valoisuuden ajat säätelivät päivän kulkua, teollistumisen vaikutus heijastui vähitellen kaikkialle. Sitä myös jarruttivat monet seikat, kuten se, että työläisillä ei ollut kelloja eikä siten työtuntien käsitteäkään. Keski-Euroopassa jatkui pitkälle teollistuneeseen aikaan myös maanantain viettäminen vapaana: se oli ”Blauer Montag”, krapulapäivä.

Teollisuudessa kilpailun ja voittojen maksimoimisen paineessa ylitettiin jo varhain työntekijöiden fyysisen kestäkyvyn äärirajat. Työntekijät eivät kestäneet 12–16 tunnin työpäiviä, vaan ne veivät työkyvyn ja hengenkin. Työaika rajoitettiin lainsäädännöllä 12 tuntiin päivässä ensin lapsilta ja sitten myös muilta. Englannissa siirryttiin 12-tuntiseen työpäivään vuonna 1832. Tehtaiden omistajat vastustivat näitä lyhennyksiä viimeiseen asti, ja saivatkin jarrutettua niiden toteuttamista vuosikymmeniä jopa väkivaltaa käyttämällä.

8-tuntinen työpäivä

Vaatimus kahdeksantuntisesta työpäivästä eli lausahdus ”kahdeksan tuntia työtä, kahdeksan lepoa ja kahdeksan vapaa-aikaa”, jonka muotoili tehtaanomistaja Robert

VUONNA 1915 FORDIN TEHTAALLA YHDYSVALLOISSA TYÖVUOROT LYHENNETTIIN KAHDEKSAAN TUNTIIN JA TUNTIPALKAT KAKSINKERTAISTETTIIN. TUOTTAVUUDEN KASVU TEKI TÄSTÄ TOIMENPITEESTÄ KANNATTAVAN.

Owen jo vuonna 1816, sai nousevan työväenluokan tuen. Kului silti nelisenkymmentä vuotta ennen kuin muutamat ammattiryhmät Australiassa saivat lakon avulla itselleen kahdeksantuntisen päivän. Saman tunnuslauseen puolesta marssivat Chicagon työläiset 1. toukokuuta 1867, ja 19 vuotta myöhemmin saman kaupungin työaika-mielenosoitukset johtivat siihen, että poliisi ampui mielenosoittajia ja työläisten keskuudessa räjähtänyt pommi tappoi ja haavoitti monia. Pommi-iskusta tuomittiin kuolemaan ja hirtettiin useita työläisiä. Näin liike nujerrettiin, mutta kansainvälinen työn päivä, vappu, on vakiinnuttanut paikkansa muualla paitsi Yhdysvalloissa.

Kahdeksantuntisen työpäivän toi Yhdysvaltoihin käytännössä autotehdas Ford, kun se vuonna 1915 lyhensi työvuoroja ja samalla kaksinkertaisti tuntipalkat. Tuottavuuden kasvu teki tästä kilpailijoiden inhoamasta toimenpiteestä hyvin kannattavan, ja muutkin joutuivat seuraamaan esimerkkiä. Useimmissa teollisuusmaissa kahdeksan tunnin työpäivä toteutui ensimmäisen maailmansodan eräänä seurauksena, ja Suomeen sen toi itsenäisyys vuonna 1917. Todellisuudessa siirtymäaika oli pitempi, sillä käytännössä työviikko oli edelleen 57 tuntia, vaikka lainmukainen työaika oli 48 tuntia viikossa.¹⁶ Lainsäädäntö oli vain yksi elementti, käytäntö toinen.

16 Julkunen 1981

Muutokset ovat aina muotoutuneet kansallisesti, mikä on tuonut työaikoihin suurta kirjavuutta. Ranska, Saksa, Belgia ja Italia ovat olleet aktiivisimpia lyhempien työaikojen ajamisessa. Kansainvälinen kanssakäyminen ja kilpailu ovat myös pakottaneet kansainvälisiin sopimuksiin ja suosituksiin, jotka ovat vaikuttaneet kehitykseen. Tärkein organisaatio on Kansainvälinen työjärjestö ILO, jonka YK:ta edeltänyt Kansainliitto perusti vuonna 1919 ja joka jatkaa edelleen tärkeänä osana YK:ta.

Suurimmat kiistat käydään aina työajan maksimipituuksista. Euroopan unioni on antanut omat direktiivinsä maksimityöajoista ja vähimmäislepoajoista. Viimeisin on vuodelta 2003, ja siinä pisin työaika päivässä on kahdeksan tuntia ja vähimmäisloma vuodessa neljä viikkoa. Vähimmäislepoaika vuorokaudessa on 11 tuntia.

1930-luvun suuren laman seurauksena ILO suositteli 40-tuntiseen työviikkoon siirtymistä. USA teki niin saman tien. Suomeen 40-tuntinen työviikko saapui asteittain vuosina 1966–70. Kaikkialle maailmaan se ei kuitenkaan ole ulottunut, niin kuin ei kahdeksantuntinen työpäiväkään. Monissa kehitysmaissa työntekijät ovat edelleenkin liian riippuvaisia työnantajista ja valtioidensa johtajista. Ammatillinen järjestäytyminen on heikkoa, koska lainsäädäntö ei sitä tue tai suorastaan vastustaa. Työntekijöiden heikko koulutustaso hidastaa teknologian hyödyntämistä, eikä alhainen palkkataso kannusta työtä säästäviin investointeihin. Työntekijöiden asema on rakenteellisesti erittäin haavoittuvainen. Tämäkin tilanne kuitenkin muuttuu, varsinkin kun koulutus on kaikissa kehitysmaissa prioriteettien joukossa.

Työaika ja hyvinvointipolitiikka

Pohjoismaissa työajan lyhentäminen liittyi valtioiden hyvinvointipolitiikkaan, sillä se nähtiin ennen kaikkea sosiaalisena kysymyksenä. Työn jakamiseen tai yleensä työllisyyteen sitä ei liitetty. Ammattiyhdistysliike otti itselleen tehtäväksi kehittää työväen etuja esimerkiksi työehtosopimuksin, eli muutenkin kuin lainsäädännön kautta. Laista tuli perälauta eli vähimmäistaso.

Monissa teollisuusmaissa, erityisesti Hollannissa ja Skandinavian maissa, työaika on viime vuosikymmeninä lyhentynyt huomattavasti osa-aikatyön yleistymisen vuoksi. Se on lisännyt työpaikkoja, sillä asianomaisen työn kysyntä esimerkiksi sairaanhoidossa, vanhushpalveluissa ja lastenhoidossa ei ole vähentynyt. Näissä maissa osa-aikatyöstä maksetaan pääsääntöisesti samaa tuntipalkkaa kuin kokoaikatyössä.

USA:ssa ja Britanniassa osa-aikatyön tuntipalkka voi olla paljonkin (-50 %) pienempi kuin kokoaikaisessa työssä. USA:ssa tärkeä ja erittäin kallis sairausvakuutus ei kuulu monellekaan osa-aikatyöntekijälle.

Britanniassa säännöllistä työaika ei ole olennaisesti muutettu pitkään aikaan, mutta ylitöiden lisääntyminen on pidentänyt vuosityöaika. Toisaalta osa-aikatyö on myös lisääntynyt, mikä puolestaan on lyhentänyt vuosityöaika. Nettovaikutusta työllisyyteen on vaikea luotettavasti selvittää.

Osa-aikatyön ja lyhemmän säännöllisen työajan ero on muun muassa siinä, että osa-aikatyön palkassa ei oteta huomioon sen tuomaa tuottavuuden nousua verrattuna täysaikaiseen työhön. Tuottavuus kasvaa, sillä osa-aikatyö sijoitetaan tietysti kiireisimpiin aikoihin ja yleensäkin heikkotuottoisimmat pari viimeistä työtuntia päivässä jäävät pois. Tällä pyritään korvaamaan kalliimpia, täysaikaisia työntekijöitä. Suomessa osa-aikatyö ei ole yhtä yleistä kuin muissa pohjoismaissa, mutta lisääntymään päin.

Keski-Euroopassa työajan lyhentämisestä on keskusteltu ja sen puolesta toimittu paljon enemmän kuin Suomessa. Keskeinen tavoite on ollut työllisyyden parantaminen työtä jakamalla. Saksassa 35-tuntisen työviikon puolesta kampanjoi ja lakkoili yksi maailman vahvimista ammattiliitoista, IG Metall, vuodesta 1984 alkaen noin vuosikymmenen. Vuoden 1994 sopimuksessa tavoite toteutui. Myöhemmin on metallin ja eräiden muiden alojen työntekijöille tehty mahdolliseksi valita myös 28 tunnin työviikko.

Ranskassa vasemmistopuolueiden liittoutuma meni vuonna 1997 Lionel Jospinin johdolla vaaleihin 35-tuntista työviikkoa liputtaen. Liittoman saatua noin 60 prosentin kannatuksen lupaus myös toteutettiin. Toteutus koski nimenomaan viikkotyöaika ja sisälsi runsaasti valtion tukea. Järjestelmään sisältyvien joustojen vuoksi vuosityöajat eivät ole lyhentyneet vastaavasti. Työllisyystavoitteiden toteutumista on ollut vaikea todentaa, vaikka ne olivat uudistuksen pääasia. Ranska on hyvä esimerkki siitä, että pelkästään viikkotyötunteihin puuttuminen ei synnytä työpaikkoja, vaan työajan lyhentämisen tapa on ratkaiseva. Mittaamisongelmia on odotettavissa joka tapauksessa, sillä talouselämän muutokset johtuvat aina monista tekijöistä, joita voi olla vaikea erottaa toisistaan.

Suomessa työaika ei ole lyhennetty yli kolmeen vuosikymmeneen. Vuoden 1984 sadan vuosityötunnin lyhennys lähinnä suorittavaa työtä tekeville merkitsi kaikkien alojen vuosityöaikojen yhdenmukaistumista. Työehtosopimuksissa sovittiin 12,5 ylimääräisen vapaapäivän eli niin kutsutun pekkaspäivän käyttöönotosta niille, jotka tekivät 40 tunnin työviikkoa. Työllisyysvaikutus on ollut olematon, eikä sitä uudistuksella tavoiteltukaan. Mitään joustavuuselementtejä uudistukseen ei liitetty. Kuten yleensä, työaika lyhennettiin normaaliaikana. Kriisitilanteiden aikana työajan lyhentämistä ei Suomessa ajeta, kriisien välillä kylläkin.

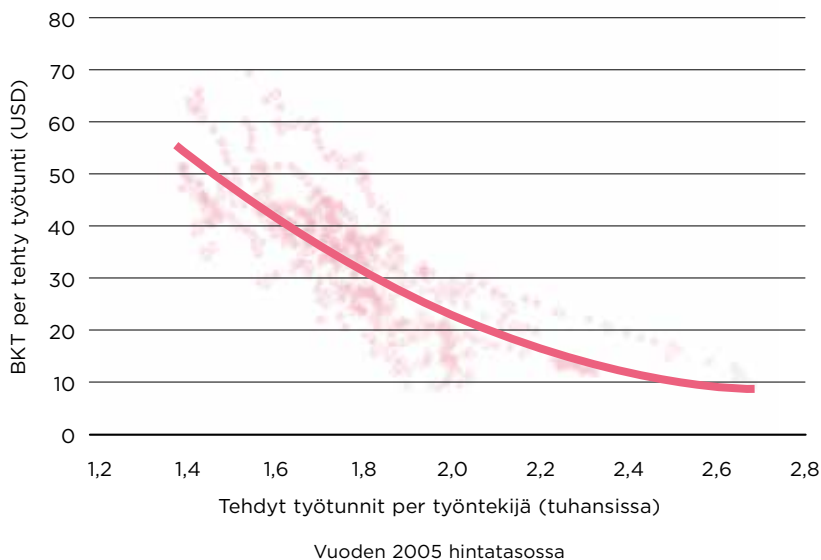
Ennen kuin työllisyysperuste nousi esiin työajan lyhentämisen yhteydessä, vapaa-aikaa lisättiin vuosisatasolla: lomina ja vapaapäivinä. Siihen ohjasi myös se, että vuorotyö lisääntyi, kun tuotannon pääomaintensiivisyys kasvoi jatkuvasti. Ihmiset eivät pidä vuorotyöstä, varsinkaan pimeän ajan vuoroista. Haittoihin on yritetty vastata rahalla eli vuorotyölisillä. Henkilökohtaisen näkemykseni perusteella uskallan väittää, että todellisuudessa varsinkin kolmivuorotyön haittoja voidaan olennaisesti lievittää vain lyhentämällä vuorojen pituutta ja lisäämällä vapaapäiviä. Siihenkin suuntaan on menty.

2. TYÖAJAN PITUUS, TUOTTAVUUS JA NÄIDEN TUTKIMINEN

Maa­mail­la ja Suo­mes­sa on yritetty laskea ja vertailla työajan pituuden vaikutusta kansantalouteen ja yrityksiin. Mittauksia ja vertailuja hankaloittavia tekijöitä on hyvin paljon, varsinkin kun liikutaan makrotasolla ja keskimääräluvuissa.

OECD:n vertailu työtuntien tuottavuuden ja työajan pituuden suhteesta näyttää seuraavalta:

Kuvio 1. Tehdyt työtunnit ja tuottavuus OECD-maissa 1990–2012



Lähde: The Economist 2013

Pystyakselilla on bruttokansantuote työtuntia kohti ja vaaka-akselilla vuosityöajan pituus tuhansissa. Kuvio osoittaa, että vuosityöajan lyhentyessä työn tuottavuus on keskimäärin parempi.

Yleisesti ottaen kehittyneillä teollisuusmailla on lyhyempi työaika ja köyhimmillä pitkä. Tästä on kuitenkin joitain merkittäviä poikkeuksia, kuten USA ja monet Kaukoidän uudet teollisuusmaat. Japanissa on perinteisesti hyvin pitkä työaika, joka johtuu ylitöistä. Kun Japanin hallitukset ajoittain pyrkivät työajan lyhentämiseen, on perusteena kulutuksen lisääminen. Olemattoman lyhyet lomat ja pitkät työpäivät vähentävät matkustelua ja ostoksilla käymistä.

Tällaisen vertailun tulokset ovat kuitenkin erittäin epätarkkoja. Viikkotyöajan vertailu maiden kesken on varsin hedelmätöntä, sillä tilastoihin vaikuttavat esimerkiksi osa-aikatyön yleisyys ja ylityöt, jotka vaihtelevat paljon teollisuusmaiden välillä.

Myös vuosityöaikojen vertailua haittaa osa-aikatyön ja ylitöiden vaihtelu, mutta se ottaa sentään huomioon erilaiset juhlapyhät ja lomien pituudet. Tässä vertailussa Suomi asettuu eurooppalaiselle keskitasolle, sillä Suomessa tehtiin Tilastokeskuksen työtuntitilaston mukaan vuonna 2019 keskimäärin 1 614 työtuntia vuodessa työllistä

VAIKKA TYÖNTEKO MONINAISTUU AJAN JA PAIKAN SUHTEEN, MYÖS NORMAALITYÖAJAN KÄSITE SÄILYY. SE MYÖS JÄSENTÄÄ KESKUSTELUA JA PÄÄTÖKSENTEKOA.

kohti. Lähivuosina tämäkin vertailu vaikeutuu, sillä digitalisoituvassa maailmassa asiantuntijatyö irtoaa säännöllisistä työtunneista ja työpiste voi sijaita kotona tai missä hyvänsä. Näistä töistä maksetaan tavallisesti hyvin. Lisäksi työt voivat olla mielenkiintoisia, eivätkä läheskään kaikki työntekijät valita työoloistaan. Korona-aikana lisääntynyt etätyö tulee epäilemättä lisäämään ja monipuolistamaan näitä työmuotoja. Silti normaalityöajan käsite säilyy, koska se jäsentää keskustelua ja päätöksentekoa.

Viikko- tai vuosityöaikojen vertailun suuret vaikeudet eivät ole koskaan estäneet niiden käyttämistä talouspoliittisessa keskustelussa. Epätarkkuus ja harhaanjohtavuus on saattanut olla keskustelijoiden kannalta myös etu.

Työajan lyhennyksen vaikutusten tutkimisesta

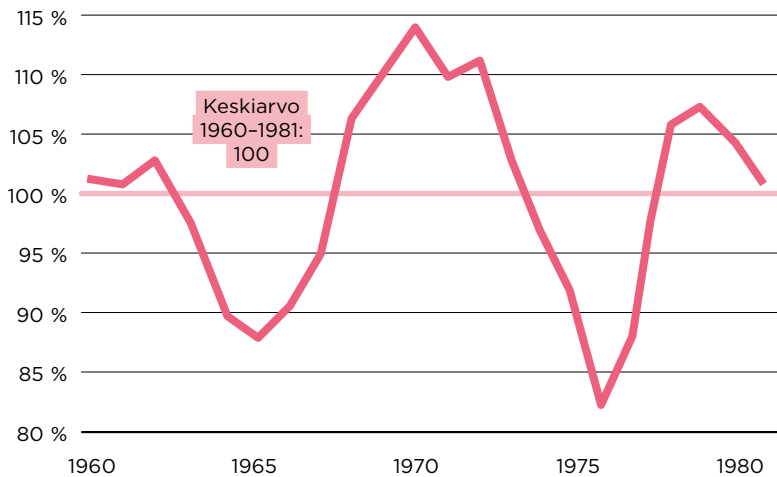
Keskustelu työajan lyhentämisen vaikutuksista pyöri samojen argumenttien vaiheilla jo 170 vuotta sitten. Noihin aikoihin tehtailijoissa herätti ihmetystä se, että tehdyissä kokeiluissa 11-tuntisena työpäivänä saatiin aikaan enemmän tuotantoa työläistä kohti kuin 12-tuntisena työpäivänä ja ansiotaso säilyi ennallaan. Työ tapahtui koneiden ohjaamana, ja periaatteessa koneet kävivät koko ajan. Työläiset selittivät ammattientarkastajalle, että ”teemme työtä halukkaammin, meillä on aina silmiemme edessä palkinto, että saamme aikaisemmin illalla lähteä pois ja toimintatarmon ja työilon yleinen henki puhaltaa kautta koko tehtaan, nuorimmasta apulaisesta vanhimpaan työmieheen, ja me nyt enemmän autamme toisiamme.”¹⁷

17 Marx 1873

Työajan lyhentämisen vastustajien tärkeä argumentti on pari sataa 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 ei niitä tukisikaan.

Vuonna 1986 työministeri Urpo Leppäsen delegaatio osallistui Pariisissa OECD:n työministerikokoukseen, jossa käsiteltiin työaikakysymyksiä. Valtiovarainministeriön ja Pellervon tutkimuslaitoksen edustajat vaativat sitkeästi, että ministerin puheesta poistetaan kohta, jossa todettiin, että Suomessa vuosien 1966–70 työajan lyhentäminen ei heikentänyt taloutta eikä kilpailukykyä vaan pikemminkin päinvastoin paransi niitä. Ministeri ratkaisi asian, eikä mainintaa poistettu. Myöhemmin hän sai vastattavakseen eduskunnassa kirjallisen kysymyksen asiasta. 1970-luvun alussa Suomen kilpailukyky oli aiempaa parempi, ja myös parempi kuin esimerkiksi 25 vuotta myöhemmin.

Kuvio 2. Yksikkötyökustannukset Suomessa tärkeimpiin kilpailijamaihin verrattuna 1960–1981



Lähde: Valtion tulo- ja menoarvioesitys 1982

28 prosentin devalvaation vaikutus vähennettynä Suomen kilpailukyky parani lyhennyksen vuosina 4 prosenttiyksikköä enemmän kuin devalvaatio vaikutti.¹⁸

Saksalaiset professorit Gerhard Bosch ja Steffen Lehndorff ovat laskeneet useillaakin tavoilla, mikä työajan lyhentämisen todellinen työllisyysvaikutus on ollut.¹⁹ Tutkimuksen mukaan positiivinen vaikutus vaihtelee 25-70 prosentin välillä aritmeettisesti lasketusta ja voi joskus olla myös negatiivinen. Työajan lyhentämisen toteuttamisen tavalla on suuri merkitys. Helsingissä lokakuussa 1999 järjestetyssä Working Time in Europe -konferenssissa professori Bosch luetteli kahdeksan tuloksiin vaikuttavaa avaintekijää. Niitä olivat palkkakompensaatio, työorganisaation muutokset, ammattitaitoisen työvoiman saatavuus, kiinteiden kulujen osuus, palkkajakautuman tasaisuus sekä uuden työaikajärjestelmän johdonmukaisuus ja läpinäkyvyys.

Kun työaika lyhenee, käytännössä tapahtuu – ja pitääkin tapahtua – monia asioita. Tehtäviä sijoitellaan uudelleen, kenties lisätään tiimityötä ja kevennetään työnjohdon hierarkioita. Tulee tilaisuus organisoida uudelleen, jolloin tulee myös tilaisuus keskustella työntekijöiden kanssa järkevimmistä toimintakäytännöistä. Syntyy mahdollisuus sitouttaa työntekijät oikeasti tuotannon ja sen laadun kehittämiseen. On mahdollista palkita oikeista tuloksista.

Tuottavuus ja palkat

Lopulta työnteossa tulisi olla ratkaisevaa sen tuloksellisuus eikä työpaikalla vietetty aika. Tuloksellisuutta mitataan tuntikohtaisella tuottavuudella, eli työn tulos jaetaan sen aikaansaamiseen tarvittulla työtunneilla. Tällöin muun muassa tuotannon kone- ja automaatioinvestoinnit, rakennukset sekä koulutuksen työntantajalle aiheuttamat kustannukset kohdistetaan työtunteihin. Koska työn tuottavuus kehittyneissä teollisuusmaissa on kokonaan toista luokkaa kuin kehitysmaissa, ei eri kansantalouksissa tehtyjen työtuntien määrien vertailu kerro mitään merkittävää.

¹⁸ Peltola 1995

¹⁹ Bosch & Lehndorff 1998

Tuottavuus vaikuttaa suoraan tuntipalkkoihin, mutta vain, mikäli työntekijät kykenevät neuvottelemaan itselleen kohtuullisen osuuden tuottavuuden noususta. Käytännössä palkankorotukset ovat sidoksissa tuottavuuden nousuun, eikä muuta lähdettä palkankorotuksille oikeastaan olekaan. Työnantajat kuitenkin pitävät tiukasti kiinni tavoitteesta, jonka mukaan työn tuottavuuden nousun pitäisi jäädä yritykseen eikä se saisi näkyä palkoissa. Erityisesti juuri työtuntien lyhentämisen mahdollistaman tuottavuuden nousun ei haluttaisi vaikuttavan tuntipalkkoihin, onhan niiden nousu työnantajille peikoista pahin. Palkankorotukset maksetaan aina lopulta työn tuottavuuden lisäyksellä. Palkankorotusvara syntyy siitä, että työtunnin mittaan tehdään parempi tuote tai arvokkaampi palvelu, siitä saa paremman hinnan ja palkka voi nousta.

Tuottavuuden kasvun voi yrittää siirtää palkkoihin tai vapaa-aikaan. Kun työaika ei ole lyhennetty, koko tuottavuuskasvu on pyritty siirtämään palkkoihin. Jos vaikkapa vain kahden prosentin tuottavuuskasvu siirrettäisiin vuosittain työajan lyhentämiseen, merkitsisi se kymmenessä vuodessa yhtä päivää viikossa. Siis nelipäiväistä työviikkoa!

Työttömyyden kasvu on kustannus yhteiskunnalle ja työttömille. Työajan pidentäminen on yrityksellekin kannattavaa vain, jos siitä ei makseta työntekijöille. Näin tapahtuikin pääministeri Juha Sipilän hallituksen toimien takia. Tuottavuus tuntia kohti joka tapauksessa alenee, vaikka hallitus esitti pidennyksen aluksi ”tuottavuusloikkana”. Työaika pidennettäessä työllisyys heikkenee melkein yhtä paljon kuin työaika pitenee, sillä tuotteiden kysyntä ei kasva ainakaan nopeasti samassa suhteessa. Joka tapauksessa yrityksissä katsellaan jonkin aikaa, voitaisiinko lykätä uuden työvoiman palkkaamista niin kauan, että nähdään, riittääkö entinen työntekijämäärä. Töiden joustavat järjestelymahdollisuudet heikkenisivät myös työajan pidennyksen myötä.

On selvää, että työn tuottavuuden kasvu vähentää työajan lyhentämisen työllisyysvaikutuksia. Kun työtä ei kuitenkaan ole koskaan vain tietty määrä, voi parantunut kilpailukyky lisätä tilauksia ja tuotantoa. Tämä on luontevaa asettaa myös tavoitteeksi. On myös tavallista, että työaika lyhentämällä voidaan estää irtisanomisia tai siirtää niitä tuonnemmaksi.

Lyhentämisen kannattajat ovat Suomessa pääsääntöisesti korostaneet sosiaalipoliittisia ja hyvinvointivaikutuksia. On haluttu enemmän vapaa-aikaa, isät kotiin lauantaiksi, työn ja perheen yhdistäminen helpommaksi, työuupumus vähemmäksi. 1970-luvun lopulla mukaan tuli työllisyysperuste. Työajan lyhentäminen vähentää irtisanomisen tarvetta ja luo sitäkin kautta lisää työpaikkoja. Sosiaalipoliittiset perus-

TUOTTAVUUDEN KASVUN VOI YRITTÄÄ SIIRTÄÄ
PALKKoihin tai vapaa-aikaan. Kun työaika
ei ole lyhennetty, koko tuottavuuskasvu on
pyritty siirtämään palkkoihin.

telut ovat vastaansanomattomat, mutta keskustelun osapuolet arvioivat työllisyysvaikutukset keskenään täysin päinvastaisilla tavoilla. Vaikka työaikaa on eri maissa lyhennetty useinkin, sen työllisyys- tai muitakaan vaikutuksia ei ole jälkikäteen selvitetty siten, että ne olisi yhteisesti hyväksytty – edes suunnilleen. Viime vuosikymmeninä tuotannon kasvu on Suomessa kohdistettu tavaroihin, ostovoimaan ja yritysten tuottoihin. Työntekijöiden muut hyvinvointitarpeet, kuten perhe-elämä ja vapaa-aika ovat kärsineet. Jopa sosiaali- ja terveyspalvelut ovat kriisiytyneet.

3. TYÖTÄ TEHDÄÄN VÄHEMMÄN

Viime vuosikymmeninä talouskasvu ei ole Suomessa lisännyt työvoiman kysyntää, vaan automaation, keskittämisen ja julkisten palveluiden säästöjen ja yksityistämisen seurauksena ansiotyön määrä on vähentynyt. Vähentyminen näyttää olevan pysyvää. Kansantaloudessa tehdyt työtunnit eivät ole lisääntyneet enää pitkään aikaan. On peräti merkillistä, että tämä megatrendi sivuutetaan julkisessa keskustelussa tyystin.

Vuonna 2019 Suomessa tehtiin Tilastokeskuksen virallisen tilaston mukaan 142 miljoonaa työtuntia vähemmän kuin vuonna 1990.²⁰

20 Tilastokeskus 2019

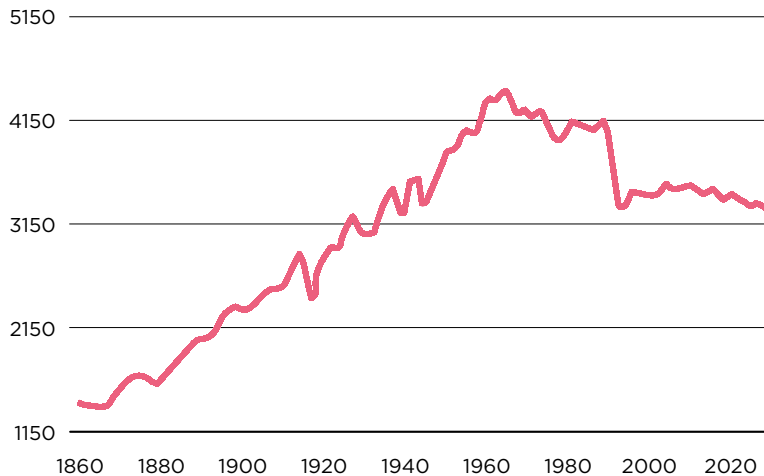
Taulukko 1. Väestön ja työtuntien kehitys Suomessa 1990 ja 2019 välillä

Vuosi	15-74-vuotiaat (tuhatta)	Työvoima 15-65-vuotiaat (tuhatta)	Työttömät (tuhatta)	Työtunnit (miljoonaa)
1990	3737	2586	82	4388
2019	4130	2700	187+117=304	4246
erotus	+397	+116	+222	-142

Lähde: Tilastokeskus 2019

Suomessa tehdyt työtunnit ovat siis selvästi vähentyneet kolmessa vuosikymmenessä, vaikka väestö, työikäiset ja työvoima ovat lisääntyneet. Vastaavasti tietenkin työttömyys on lisääntynyt. Pitemmän ajan kehityskulkua esittävä kuvaaja (ennuste) viittaa siihen, että suunta voi olla pysyvä. Työttömyys onkin lisääntynyt varsin tasaisesti. Työttömien aseman heikentäminen ei ole luonut uusia työpaikkoja, vaan niiden aikaansaaminen vaatii toisenlaista politiikkaa. Työpaikkoja pitää saada lisää. Se on viime kädessä tärkeämpää kuin työpäivän pituus, vaikka työajan lyhentäminen voisi olla yksi keino työn uudelleen järjestelyyn ja työllisyyden lisäämiseen.

Kuvio 3. Tehdyt työtunnit vuosina 1860–2030, milj. tuntia



Lähde: Tiainen 1999

Tulevaisuuskaan ei ole enää entisensä

Jo 30 vuotta sitten OECD:n tutkimusryhmissä keskusteltiin siitä, ettei työttömyyttä voi voittaa lyhentämättä työaika. Vuonna 1996 Euroopan unionin parlamentti hyväksyi Michel Rocardin johtaman sosiaali- ja työllisyysasiain valiokunnan laatiman päätöslauselman, jossa vaadittiin työajan voimakasta lyhentämistä työttömyyden voittamiseksi.²¹

21 Rocard 1996

Työajat yksilöllistyvät joka tapauksessa. Tämä koskee erityisesti suurta ammattitaitoa vaativia tehtäviä, joissa työn ja vapaa-ajan ero on jo hämärtynyt. Tätä työtä tekevä väki on hyvin palkattua, ja he tekevät kiinnostavaa mutta vaativaa työtä – joskus ahnehtien ja terveytensä hinnalla. Toisaalta suorittavassa työssä ja palveluissa edelleen tärkeä kiinteä työaika ei heitä haittaa. Mitä enemmän jonkin ryhmän työajat irtoavat yleisesti noudatetuista työajoista, lakien tai sopimusten asettamista standardeista, sitä vaikeampaa kuitenkin on seurata ylitöiden tekemistä ja niistä maksettavia korvauksia. Työntekijät ovat yhä enemmän omillaan ja työnantajiansa armoilla. Ajan mittaan se todennäköisesti aiheuttaa ongelmia.

Koko yhteiskunta hyötyy siitä, että töiden alkamis- ja päättymisaikoihin tulee jonkin verran moninaisuutta. Ruuhkat helpottuvat, jonotus vähenee, kallista liittymäkiemuraa ei ehkä tarvitsekaan rakentaa. Hyödyt ovat suurimmat väestön keskittymisissä, siis kaupungeissa ja tiheästi asutuilla alueilla. Palvelujen ja liikkumismahdollisuuksien ajoittuminen pitkin vuorokautta helpottaa uusien työaikajärjestelyjen toteuttamista käytännössä ja vähentää haittoja. Toisaalta tämä moninaisuus myös tukee etätöskentelyä ja tuotannon hajauttamista kaupunkien ulkopuolelle.

Työajan lyhentäminen on ollut alusta saakka kovan ja katkerankin taistelun tulosta. Mitkään tutkimukset tai kokemuksetkaan eivät ole olleet toteutuneiden päätösten perustana, vaan uudet käytännöt ovat tulleet kaikkialla maailmassa voimaan väkisin, työntekijöiden vaatimuksesta ja työnantajien vastarinnan yli. Ford oli loistava poikkeus. Poikkeuksina voidaan pitää myös Kellogg'sin muretehtaan yli puoli vuosisataa kestänyttä kuuden tunnin vuorotyön käytäntöä. Uutena ilmiönä mukaan ovat tulleet liukuvan tai muuten joustavan työajan järjestelmät, jotka eivät

lyhennä työaika. Niistä on päästy usein helposti sopimukseen. Tämä kehitys jatkuu voimakkaana.

Osa-aikatyön yleistymisen rinnalla lisääntyvät monenlaiset epätyypilliset työajat. Niihin kuuluvat kutsuttaessa töihin tulo, nollatyösopimukset, jaetut päivät, alihankintasopimukset ja näennäisyrittäjäys. Näitä niin sanottuja prekaareja töitä tarjotaan varsinkin siivoustyössä, hotelleissa, ravintoloissa, lähettipalveluissa ja niin edelleen. Kaikkien niiden tarkoituksena on teettää halvalla töitä, joita joskus ovat tehneet täysiaikaiset työntekijät.²²

22 Julkunen & Nätti 1999

YHTEENVETO: ENNUSTETTAVUUS ON TURVALLISUUTTA

Yhteiskunnan toimivuus vaatii, että työajat ja vapaa-ajat sijoittuvat lähimain normien mukaisesti. Koko yhteiskunnalle yhteiset vapaat viikonloput rytmittävät elämää suotuisasti niin kuin nukutut yötkin. Noudatettavasta työajan mallista määrätäänkin usein lainsäädännöllä tai laajoilla yhteiskuntasopimuksilla, erityisesti työehtosopimuksilla. Työajat ovat kiinteä osa koko elämää. Muutokset siinä ovat ihmisten mielestä vaikeita silloinkin, kun niitä laajasti toivotaan.

Työntekijöille työansioiden suuruus on aina erittäin tärkeä asia, ja varsinkin suorittavassa työssä se on kaikkein tärkeintä. Suorittavan työn tekijät haluavat kaikissa tapauksissa säilyttää ansiotasonsa ja mieluiten parantaa sitä. Vanhoina aikoina kyse oli elämän jatkumisesta, perheen perustamiskyvystä, lasten ruokkimisesta ja kasvatustehtävän hoitamisesta – yleensä elämässä selvitymisestä. Tavaroiden hankkiminen, lomamatkat ja asumistason parantaminen ovat nykyisin tärkeitä tavoitteita. Epäilykin ansiotason laskusta työajan lyhentämisen yhteydessä saa aikaan vastarintaa koko lyhentämisaikatausta kohtaan. Samalla monille työntekijäryhmille työajan lyhentämisen tuoma lisääntynyt vapaa-aika merkitsee paljon. Suosituimpia ovat olleet kokonaiset vapaapäivät. Yleinen hyvinvointi ja terveys paranevat, kodin, perheen ja työn yhdistäminen ja harrastaminen helpottuvat. Koettu stressitaso laskee. Kokeilujen perusteella tämä kokemus on yhteinen kaikille työntekijäryhmille, mutta erityisesti sitä arvostavat naiset.

Ammattiliittojen johdossa ollaan yleensä hyvin selvillä työajan lyhentämisen eduista, mutta sielläkin ollaan tietysti riippuvaisia jäsenten tavoitteista. Kun työajan lyhentäminen ei yleensä onnistu ilman vahvan joukkovoiman käyttöä, olisi työntekijöiden asetettava laajasti lyhentämistavoitteiden taakse. Työntekijäkenttä suhtautuu kuitenkin varovasti ja epäluuloisesti ehdotuksiin, jotka mullistaisivat heidän elämänsä. Erityisesti pelätään ansiotason alenemista ja muutenkin yhteiskunnallisen aseman heikkenemistä. Jos vaihtoehtoisia polkuja elämän viemisessä eteenpäin on vähän, turvallisuutta haetaan tukeutumalla vanhaan. Mutta ellei ammattiyhdistys-

ELLEI AMMATTIYHDISTYSLIIKE AJA TYÖAJAN
LYHENTÄMISTÄ, SEN JÄSENET SAAVAT PITEMMÄN.

YLEISESTI TYÖNANTAJAT HALUAVAT PIDENTÄÄ TYÖAIKAA JA VASTUSTAVAT SEN LYHENTÄMISTÄ. RATKAISUT SITTEEN ASETTUVAT YHTEISKUNNALLISTEN VOIMASUHTEIDEN MUKAISESTI.

liike aja työajan lyhentämistä, sen jäsenet saavat pitemmän. Sehän on jo nähtykin pääministeri Juha Sipilän hallituksen läpiajamassa työajan pidennyksessä.

Yleisesti työnantajat haluavat pidentää työaikaa ja vastustavat työajan lyhentämistä. Tähän ajaa keskinäinen kilpailu: jos kilpailija voi teettää samalla tai alhaisemmalla tuntipalkalla työntekijöillään pitempää työaikaa, se saa aikaan enemmän tuotantoa ja voi alentaa hintojaan. Tämä sama kilpailu kuitenkin myös houkuttelee yksittäisiä yrittäjiä kokeilemaan uusia työnteon menetelmiä ja organisaatioita. Sen vuoksi työaikakokeiluja syntyy itsestäänkin ja järjestettyihin kokeiluihin on tulijoita.

Työnantajain keskusjärjestön tasolla työn tuntikohtainen tuottavuus, puhumattaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta, on lopulta vähemmän tärkeää kuin palkkojen ja kulujen jälkeinen voitto omistajille. Ilman yhteiskunnan eli ammattiliittojen ja valtiovallan aikaansaamaa sääntelyä työnantajat ajaisivat palkat ja työolot Aasian hikipajojen tasolle.

Kaikissa yhteiskunnissa on ainakin kolme asiaa, joiden kehitys ei ratkea tutkimustiedon varassa: palkat, verot ja työaika. Niitä koskevaa tutkimustietoa kerätään ja sovelletaan valikoivasti. Tiedotusvälineilläkin on näissä asioissa omat agendansa. Ratkaisut asettuvat yhteiskunnallisten voimasuhteiden mukaisesti ja muuttuvat jatkuvasti. Tutkitun tiedon keräämistä ja tulkintaa ei voi kuitenkaan lopettaa sen vuoksi, että poliittiset ideologiat ja intohimot tekevät tietopohjaisesti asioihin vaikuttamisen vaikeaksi. Tieto kuitenkin vaikuttaa. Demokraattisissa yhteiskunnissa vallankäyttäjät ovat jossain määrin vastuussa tekemisistään kansalaisille, joita he eivät pysty kokonaan ohjailemaan.

KIRJOITTAJA

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

KIRJALLISUUTTA

Timo Anttila: Reduced Working Hours. Reshaping the Duration, Timing and Temp of Work. University of Jyväskylä 1995.

Anttila 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.

Bergholm, T. (2016) 'Automaatiopaniikki, Sak Ja Sdp', Työelämän tutkimus 14(2): 140-141-152.

Bosch, G & Lehdoff S.: Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung. In: DIW Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung N:o 4. 1998.

The Economist (2013) 'Get a Life' The Economist, 24.9.2013.

European Union: Reduction and Reorganisation of Working Time (Kom (97) 128 lopull.)

Eriksson Tor & Susanna Fellman: Työajat yritysten näkökulmasta. Etlä 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 -säätiö.

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/>>.

Raija Julkunen & Jouko Nätti: The Modernization of Working Times. Flexibility and work sharing in Finland. SoPhi/University of Jyväskylä 1999.

Marx, Karl: Pääoma I osa 1873. s. 372. Kustannusliike Edistys. Moskova 1974.

Michel Rocardin esitelmä EU-parlamentissa 20.06.1996. A4-0207/96.

Peltola Pekka: Flexibility through 6-hour shifts. Summary of the 6+6 project. Ministry of Labour Finland. European Social Fund. 1999.

- Peltola Pekka. (2021) 'Lyhyemmän Työajan Kokeilut Suomessa 1996-1999 - 6+6 Malli Oli Menestys', Impulsseja-sarja. Helsinki: Kalevi Sorsa -säätiö.
- Peltola Pekka (toim.): Working Time in Europe. Towards an European working time policy. Conference report. Ministry of Labour, Finland 1999.
- Peltola, Pekka: Voiko työajan lyhentämisen vaikutuksia mitata. Kansantaloudellinen aikakauskirja 2/1995
- Peltola Pekka: Päättä seinään, Idealistin muistelmat. Into 2014. ss.135-186.
- Sinisalo Samuli: (2020) 'Työajan Lyhentämisen Ekologiset Vaikutukset', Impulsseja-sarja. Helsinki: Kalevi Sorsa -säätiö.
- 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/>>.
- Tiainen Pekka (1999) 'Työllisyys Ja Hyvinvointi Uuden Vuosituhannen Alkaessa. Työvoima 2017. Loppuraportti'.
- Tilastokeskus 2019. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 1.6.2021]. Saantitapa: <http://www.stat.fi/til/tyti/index.html>
- Toh, M. (2020) 'New Zealand's Prime Minister Floats 'Four-Day Week' as a Way to Help the Economy' CNN, CNN Business.
- Valtiovarainministeriö (1982) 'Valtion tulo- ja menoarvio 1982.' 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

PELTOLA, Pekka: 'Lyhyemmän työajan kokeilut suomessa 1996–1999. 6+6-Malli oli menestys' Kesäkuu 2021 (19 s.)

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 Ilmastopimuksesta' 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.)