

Valtuustoaloite lyhennetyn työajan kokeilusta Tampereen kaupungissa

Sosiologian professori Paavo Seppäsen 1960-luvun lopussa esittämän ajatuksen mukaan tuottavan organisaation tulisi toimia kahdeksan tunnin sijaan 12 tuntia päivässä, ja tämä aika jaettaisiin kahteen kuusituntiseen työvuoroon. Mallin nimeksi tuli 6+6.

Suomessa kokeiltiin lyhyempää työaikaa vuosina 1996-1999. Euroopan sosiaalirahaston pilottiprojekti "Flexibility through 6-hour shifts" eli "Joustavuutta kuusituntisten työvuorojen avulla" testasi 6+6- mallia kuntatasolla Espoossa, Jyväskylässä ja Naantalissa. Hanke laajeni useisiin muihin kuntiin työministeriön omana projektina. Sitä rahoitettiin osittain työllistämistuella. Kaikkiaan 20 kuntaa osallistui työaikakokeiluun. Yhteensä 1 320 työntekijää lyhensi työviikkonsa keston 30 tuntiin. Samalla 580 uutta työntekijää palkattiin paikkaamaan syntynyttä työvoiman tarvetta. Kokeilun myötä useat työntekijät saivat työtä. Mukana oli myös 12 yksityistä yritystä. Niissä työskenteli yhteensä 200 henkilöä, joista 40 oli saanut työajan lyhentämisestä johtuen työpaikan ja sen lisäksi 15 henkilön irtisanomisesta oli voitu luopua. Jotkut yritykset maksoivat kuuden tunnin vuoroa tekeville työntekijöille saman kahdeksan tunnin palkan kuin aiemmin, jotkut taas sopivat maksavansa palkan seitsemältä tunnilta. Kokeiluun osallistuneen Nokian Renkaiden tuottavuus kohosi 33 prosenttia ja putkiryhtiö KWH-Pipe kasvatti tuottavuuttaan 42,2 prosenttia. Kokeilussa työhyvinvoinnin havaittiin parantuneen.

Työelämäntutkija ja Jyväskylän yliopiston yliopistolehtori Timo Anttila seurasi kokeilua ja sen tuloksia ja teki niistä vuonna 2005 julkaistun väitöstudiumuksensa. Anttilan mukaan lyhennettyyn työaikaan johti monta eri vaikutinta: kuntapuolella oli laman ja työttömyyden aikana tarve jakaa töitä ja työllistää, yksityisellä puolella lyhentäminen palveli tuotannon uudelleen organisoimista ja tuottavuuden kasvattamista. Jyväskylän yliopiston seurantatutkimuksen ja työministeriön seurannan mukaan vakinainen henkilöstö oli tyytyväinen, koska kokeilu mm. paransi työssä jaksamista ja lisäsi vapaa-aikaa sekä mahdollisti työkyvystä huolehtimisen. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen parani. Lisäksi kuntien asiakkaat olivat tyytyväisiä niissä kokeiluissa, joissa palveluaikojä lisättiin. Ruotsissa Göteborgissa vanhainkodeissa on kokeiltu 6 tunnin työvuoroja. Lyhyempää työpäivää tekevien hoitajien sairauspoissaolot olivat vain puolet 8 tunnin työpäivää tekeviin verrattuna, ja he olivat työssään tuotteliaampia. Lyhyempi työaika voi nostaa työn tuottavuutta paremman työhyvinvoinnin kautta.

Lyhyempi työviikko on monien työntekijöiden mieleen ja osa työntekijöistä voi neuvotella itselleen lyhyemmän viikon jo nyt. Työmarkkinajärjestö STTK:n teetti muutama vuosi sitten kyselytutkimuksen, jossa 61 prosenttia vastaajista halusi lyhentää työaikaa, jotta työtä voisi jakaa useammille tekijöille. Työajan lyheneminen pidentää vapaa-aikaa, jota voi viettää perheen, ystävien, harrastusten ja vapaaehtoistyön parissa. Siitä olisi siis selkeitä ja suuria hyötyjä. Työajan lyhentämisen voi katsoa myös vahvistavan työllisyyttä ja tuottavuutta. Monissa työpaikoissa pitkän työpäivän tai -viikon aiheuttama fyysinen ja henkinen väsyminen alentaa tuottavuutta työpäivän tai -viikon viimeisillä tunteilla, ja joissain kokeiluissa työajan lyhentäminen on selvästi parantanut tuottavuutta. Työajan lyhentäminen voi tarkoittaa saman työn jakamista useamman ihmisen kesken.

Lyhennetystä työajasta keskusteltaessa tuodaan usein näkökulma, että kukin voi itse valita oman työaikansa. Tulee huomioida, että työehtosopimusten osapuolilla on vain rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin. Lyhyemmästä työajasta voi periaatteessa sopia vapaasti riippumatta siitä, mitä laki tai sopimukset määrittävät säännölliseksi työajaksi.

Työajan lyhentäminen ei edellytä kollektiivista päätöstä, vaan se voi tapahtua myös yksittäisten ihmisten ratkaisujen kautta. Työmarkkinoilla neuvottelutilanne on usein kuitenkin epätasapainoinen eikä yksilöllinen sopiminen ole aina helppoa tai kaikille käytännössä edes mahdollista. Esimerkiksi vuorotyössä normista poikkeavat työajat voivat olla käytännössä hyvin hankalia toteuttaa. Tämä pätee myös Tampereen kaupungin työntekijöihin. Työpaikoilla on kilpailua ja muita lyhyemmän työajan valitseminen voi johtaa siihen, että haluttu työpaikka tai ylennys menee jollekin, joka ei vaadi/pyydä lyhennettyä työaika. Kollektiivinen sopiminen työpaikalla lyhyemmästä työajasta voi siksi olla kaikkien työntekijöiden yhteinen etu ja yhdessä sovitulla säännöllisellä työajalla voi siis olla merkitystä.

Työajan lyhentäminen lisää vapaa-aikaa ja parantaa työhyvinvointia, mutta ensimmäinen asia, joka lyhennetyssä työviikossa kiinnostaa työntekijää, on varmaan se, miten se vaikuttaa toimeentuloon. Tämäkin tulee selvittää. Työajan lyhennys on mahdollista, mutta sen hyödyt ja haitat on punnittava.

Tampereen kaupungin tulee tarttua työelämän murrokseen ja panostaa työntekijöidensä hyvinvointiin kokeilemalla lyhennettyä työaika. Kokeilu on hyvä tapa saada tarpeeksi tietoa ja kokemuksia hyödyistä ja haitoista. Työajan lyhentämisen erilaiset vaikutukset eri toimialoilla ja yksiköissä tulee selvittää osana kokeilua. Kokeilu tulee suunnitella yhdessä henkilöstöosaston, työntekijöiden ja henkilöstöjärjestöjen kanssa. Kokeilun on oltava riittävän pitkä ja laaja, jotta saadaan riittävästi informaatiota ja kokemuksia lyhyemmän työajan vaikutuksista. Kokeilu tulisi toteuttaa mielellään useassa yksikössä, jotta kokemuksia tulisi riittävästi työajan lyhentämisestä ja sen vaikutuksista. Kokeilun olisi hyvä koskea kaikkia yksikön työntekijöitä.

Esitän, että Tampereen kaupunki toteuttaa lyhennetyn työajan kokeilun omissa toimintayksiköissään edellä mainituilla perusteluilla.

Tampereella 22.3.2021



**Aila Dünder - Järvinen
Kaupunginvaltuuston 1.varapuheenjohtaja (sd)**