

Työ- ja elinkeinoministeriö
Työllisyys ja toimivat markkinat –osasto
Työmarkkinat -ryhmä

PM

30.3.2023

Työaikakokeiluista, työajan lyhentämisen vaikutuksista ja Suomen työaikakokeilujen vaihtoehtoja

Tiivistelmä

Työaikakäytöksillä on eri uudistuksissa ja kokeiluissa useita tavoitteita, kuten tuottavuus-, työllisyys- ja hyvinvointivaikutukset, etenkin terveysvaikutukset sekä työurien pidentäminen. Lähtökohdallisesti työaikakäytökset kytkeytyvät keskeisesti tuottavuuteen. Tämä on myös ratkaisevaa sille, toteutetaanko työaikaisten muutosten kokeiluissa palkkakompensaatiota ja miten. Työaikamuutoksia voidaan toteuttaa laki- ja sopimusteitse. Esimerkiksi Suomessa on sovittu hyvin monenlaisia työaikamuutoksia, ml. työajan pidennyksiä, vaikka tyypillisempää onkin työaikaisten, työaikaisten ja lyhennetyt työajan käyttömahdollisuuksien sopiminen. OECD on havainnut osa-aikatyössä kansainvälisen kasvutrendin, mikä vaikuttaa keskimääräisiin työaikoihin. Työaikamuutoksia on mahdollista toteuttaa mm. päivittäistä, viikoittaista tai vuotuista työaikaan koskevilla muutoksilla. Eläkepolitiikalla on myös huomattavia vaikutuksia työuran mittaiseen työaikaan, vaikka sitä ei yleensä työaikaisten tarkastellakaan. Työaikakäytöksiin ja –kokeiluihin liittyy myös tasa-arvokäytöksiä.

Mikäli työaikaisten uudistuksilla tai –kokeiluilla on havaittu vaikutuksia, liittyvät ne tuottavuuteen, näyttö työllisyysvaikutuksista vaikuttaa niukalta. Lisäksi koetut hyvinvointivaikutukset ovat vahvasti esillä. Työaikamuutoksia tapahtuu myös ilman erityisiä työaikaista koskevia uudistuksia, kuten Suomessa kuluvalla hallituskaudella osa-aikatyön yleistyttä: tällä hetkellä noin 105 työllistä tekee saman verran työtä kuin ennen pandemian alkua 100 työllistä (ks. liite). Työaikamuutosten vaikutukset näyttävät olevan hyvin kontekstisidonnaisia.

Muiston¹ ensimmäinen osa käsittelee ulkomaisten työaikakokeilujen lähtökohtia ja havaintoja niistä.

Toisessa osassa tarkastellaan Suomessa aiemmin toteutettuja työaikakokeiluja ja työehtosopimuksissa sovittuja työaikakokeiluja.

Kolmas osa erittelee mahdollisille työaikakokeiluille asetettavia edellytyksiä, niiden vaihtoehtoisia tyyppisiä sekä esittää joitain konkreettisia ideoita mahdollisista työaikakokeiluista. Työaikakokeilut voivat olla joko lakikokeiluja, sopimuksellisia kokeiluja tai ohjelmallisia kokeiluja. Lisäksi on mahdollista jossain määrin yhdistää näitä elementtejä. Muistiossa ei ehdoteta mitään konkreettista työaikakokeilua tai mallia, vaan hahmotetaan alustavasti kokeiluille asetettuja edellytyksiä ja mahdollisia työaikakokeilujen tyyppisiä.

Liitteissä on esitetty valtioneuvoston kirjaston toteuttaman tiedonhaun tulokset työaikakokeilujen tutkimustiivistelmistä.

¹ Muistion laadintaan liittyen TEM on kuullut työaikakokeiluista työmarkkinajärjestöjä ja Suomen Yrittäjiä 23.3.2023 (EK, Suomen Yrittäjät, SAK, STTK ja Akava) sekä Työterveyslaitoksen ja Jyväskylän yliopiston tutkijoita 24.3.2023. Työ- ja elinkeinoministeriö kiittää kaikkia kuulemisiin osallistuneita hyödyllisistä keskusteluista ja esille tuoduista tärkeistä näkökulmista.

Sisällysluettelo

1	Ulkomaisista työajan lyhennyksistä ja -kokeiluista	3
1.1	Työajat, tuottavuus ja kokeilut	3
1.2	Lyhennetyn työajan järjestelmistä ja käytännöistä	4
1.3	Britannian kokeilusta	4
1.4	Muita kokeiluja	6
2	Työaikakokeilut Suomessa	6
2.1	Työaikakokeilujen taustoja	6
2.2	Suomen 6 + 6 -työaikakokeilu ja muut kansalliset kokeilut	7
2.3	Työehtosopimus pohjainen työaikakokeilu	8
3	Työaikakokeilujen lähtökohtia	9
3.1	Työaikakokeilujen ja –sääntelyn suhteesta	9
3.2	Työaikakokeilujen kolme keskeistä motiivia	9
3.3	Kokeilulle asetettavia edellytyksiä	10
3.4	Kriittisiä kysymyksiä	11
3.5	Oikeudelliset haasteet	12
3.6	Vaihtoehtoisia ideoita työaikakokeiluille	13
3.6.1	Lakikokeilu	13
3.6.2	Sopimuksellinen kokeilu	14
3.6.3	Ohjelmallinen kokeilu	15
3.7	Muuta	15
3.8	Kokeilun kustannusten arviointia	15
	LÄHTEET	17
	LIITE 1: Työlliset ja työtunnit hallituskauden alusta	18
	LIITE 2: Valtioneuvoston kirjaston tiedonhakuportti	19

1 Ulkomaisista työajan lyhennyksistä ja -kokeiluista

1.1 Työajat, tuottavuus ja kokeilut

ILO:n raportin (2022) perusteella suurin globaali työaikakysymys on työaikojen epätasainen jakautuminen. Raportti erottaa normaalin työviikon, vuorotyön (ml. yö- ja viikonlopputyön), osa-aikatyön ja joustavan työajan (flexitime) työaikapankkijärjestelyineen, tiivistetyn työviikon ja tasoittuvan työajan. Jo tämä jäsenyys osoittaa, kuinka moninaisesta asiasta työajoissa on kysymys.

Lisäksi kannattaa ottaa huomioon, että työaikoja koskevia muutoksia voidaan toteuttaa sekä laki- että sopimusteitse. Näiden kohdentuminen on erilaista.

Lyhyemmät työajat liittyvät yleensä korkeampaan ja pitemmät työajat alempaan työn tuottavuuteen. Työaikaa lyhentävä politiikka liittyykin usein tuottavuuden kohottamispyrkimyksiin. Esimerkiksi pisimmän työviikon omannut Kolumbia laski normaalin työviikon 48 tunnista 42 tuntiin osana tuottavuuden parantamispyrkimyksiä.

Niillä alueilla ja maissa, joissa jo on 40 tunnin työviikko, on voitu tehdä alennetun kokoaikaviikon kokeiluja. Tällaisia on tehty mm. Islannissa, Espanjassa sekä Yhdistyneessä kuningaskunnassa. Lisäksi työajan lyhennyksistä on voitu sopia alakohtaisesti työehtosopimuksissa, kuten Saksassa metallialalla tai yrityskohtaisesti. Lyhennyksiä on voitu toteuttaa eri tavoin, lyhyempinä työpäivinä, lyhyempänä työviikkona tai lyhyempinä työvuosina lisäämällä palkallisia vapaapäiviä.

Espanja on käynnistänyt 50 M€ arvoisen hankkeen, jolla yritykset voivat lyhentää työviikkoaan nelipäiväiseksi 100 % kompensatiolla 1. vuonna, 50 % kompensatiolla toisena vuonna ja 33 % kompensatiolla kolmantena vuonna. Pilotin tarkoitus on varmistaa, ettei työpaikkamenetyksiä tulisi tai palkat alenisi. Espanjan kokeilussa yhtenä taustasyynä oli myös maan tapa pitää parin tunnin lounastauko, mikä pidensi työpäiviä.

Britanniassa toteutettiin nelipäiväisen työviikon kokeilu. Mukana oli 61 yritystä. Kokeilun puolivälissä 88 % vastaajista osallistuvissa organisaatioissa katsoi nelipäiväisen työviikon toimivan hyvin heidän yrityksessään ja 49 % raportoi kasvaneesta tuottavuudesta, kun 46 % raportoi aiempaa vastaavasta tuottavuuden tasosta.

Islannissa toteutettiin vuosien 2015 ja 2019 välillä laajamittaisia 35-36 tunnin työviikon kokeiluja. Ne kattoivat yli 1 prosenttia työvoimasta. Lyhennykset eivät vaikuttaneet palkkoihin. Islannissa on eräät kaikkien pisimmistä työajoista. (Esimerkiksi OECD on raportoinut joinain vuosina islantilaismiesten yli 100 %:n kokoaikaekvivalentteja työllisyysasteita, mikä johtuu mm. siitä, että päätyön lisäksi monilla on myös sivutyö). Pilottien kokeilun jälkeen työehtosopimuksissa sovittiin 86 prosentille islantilaisista työntekijöistä lyhennetty työviikko tai oikeus lyhentää sitä.

Kokeilut eivät johtaneet ylitöiden lisääntymiseen ja palvelutaso voitiin säilyttää. Se toteutettiin tehtävien uudelleenajattelulla: kokousten lyhentämisellä, tarpeettomien tehtävien karsimisella ja työvuorojärjestelyillä. Tuottavuuden voidaan kokeilussa arvioida kasvaneen. Työhyvinvointivaikutukset olivat jakautuneita, mutta työhyvinvointi ei laskenut millään ryhmällä. Kyse oli julkisen sektorin hankkeista.

1.2 Lyhennetyt työajan järjestelmistä ja käytännöistä

Jo ennen koronapandemiaa, mutta varsinkin sen aikana ja sen johdosta useilla työpaikoilla sopeutettiin työaikoja yhdessä työnantajan ja työntekijän kesken sopien. Euroopan elin- ja työolojen kehittämisvirasto Eurofound on aloittanut tutkimuksen lyhennetyistä työaikakäytännöistä. Sen tuloksia ei kuitenkaan ole vielä käytettävissä.

Eurofoundin määrittelee lyhytaikatyöjärjestelmät (STW) vuoden 2020 Euroopan komission asetus ehdotuksen mukaisesti "julkisiksi ohjelmiksi, joiden avulla taloudellisissa vaikeuksissa olevat yritykset voivat tilapäisesti vähentää tehtyjä työtunteja ja tarjota työntekijöilleen valtion toimeentulotukea tekemättä jääneistä tunteista".

STW voi sisältää joko osittaisen työtuntien määrän vähentämisen rajoitetun ajan (kuten työsopimuksen osittaisen keskeyttämisen) tai tilapäisen irtisanomisen (kuten työsopimuksen täydellisen keskeyttämisen)². Molemmissa tapauksissa työsopimus jatkuu eikä katkea. STW:n tarkoituksena on auttaa työnantajia saavuttamaan joustavuutta tilapäisen talouden taantumana aikana ilman irtisanomisia.

Sinällään näissä lyhennetyt työajan järjestelmissä (STW) on paljon yhteistä työaikakokeilujen kanssa, vaikkakin varsinkin korona-aikana lähtökohta vastaaville työaikamuutoksille oli erilainen (lähinnä yritysten hetkellinen heikko taloudellinen tilanne) kuin esimerkiksi UK:n nelipäiväisen työviikon kokeilussa. Yhteistä molemmissa on tarve yhteiselle asiasta sopimiselle työnantajan ja työntekijän kesken. Lisäksi vastaavat kokemukset auttavat siirtymään työaikajoustoihin seuraavan kerran, kun vastaavia kriisejä syntyy. (Lisätietoa <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/short-time-work>).

1.3 Britannian kokeilusta

UK:n kokeilulla on oma sivustonsa <https://www.4dayweek.co.uk/> . Siellä kuvataan pyrkimystä kohti nelipäiväistä, 32-tuntista työviikkoa ilman palkanalennuksia. Esittelysivuston mukaan hyötyjä seuraa kaikille, työntekijöille etenkin terveyshyötyjä, työnantajille parempia tuottoja ja yhteiskunnalle työttömyyden alenemista. Sivustolla viitataan myös Henley Business Schoolin arviointiin, jonka mukaan työnantajat voivat parantaa tuottavuutta ja vähentää kustannuksia nelipäiväisellä työviikolla.

Yksityiskohtaisempi tutkijoiden kuvaus Yhdistyneen Kuningaskunnan nelipäiväisen työviikon kokeilusta on esitetty paperissa "The results are in: The UK's four-day week pilot". Hanketta kuvataan "maailman laajimmaksi nelipäiväisen työviikon kokeiluksi". Mukana oli 61 yritystä ja 2 900 työntekijää. Kokeilun kesti kesäkuusta joulukuuhun 2022. Kokeiluun kuului kaksi kuukautta osallistujien valmentamista työpajoilla, ohjauksella, mentoroinnilla ja vertaistuellalla. Kokemuksia haettiin niistä yrityksistä, jotka jo olivat siirtyneet lyhyempään työviikkoon, lisäksi hyödynnettiin tutkimus- ja konsulttiorganisaatioita. Kokeilun seuranta perustui yritysten hallinnolliseen tietoon ja työntekijöille tehtyihin kyselyihin.

Osallistuvilta yrityksiltä ei edellytetty tiukkaa nelipäiväistä työviikkoa, kunhan palkkoja ei alennettu ja työntekijöille kohdentui "mielekäs" työajan lyhennys. Jokainen yritys sovelsi lyhennystä toimialansa, organisaatiohaasteidensa, sisäisen rakenteensa ja työskentelytyylinsä mukaisesti. Tämän vuoksi kehitettiin useita erilaisia sovelluksia vaihdellen perinteisestä perjantai vapaata –mallista porrastuk-

² Joissain yhteyksissä lyhennetyt työajan järjestelmiin on Suomen osalta luettu lomautusjärjestelmä. Sen logiikka on kuitenkin varsin erilainen kuin työaikojen lyhennysohjelmissa, vaikka yhtäläisyyksiäkin löytyy.

siin, hajautettuun, vuotuisen ja ehdollisiin rakenteisiin. Työntekijöiden hyvinvointi parantui kokeilussa. 39 % koki kokeilun lopussa vähemmän stressiä, 71 %:lla oli alempi työuupumuksen taso. Myös ahdistuneisuus, väsymys ja uniongelmat vähenivät samalla kun henkinen ja fyysinen terveys parani. Työn ja muun elämän tasapaino myös parani. 60 % työntekijöistä koki kyvyn yhdistää palkkatyö ja hoitovelvoitteet parantuneen ja 62 % piti työn ja sosiaalisen elämän yhdistämistä helpompana.

Yritysten tuotot pysyivät pääosin samalla tasolla kasvaen keskimäärin 1,4 % kokeilujakson aikana. Aiempien vuosien vastaavaan ajankohtaan verrattuna yritysten tuotot kasvoivat keskimäärin 35 %. Eroamiset vähenivät 57 %. Työntekijöistä 15 % katsoi, ettei mikään rahamäärä houkuttelisi enää hyväksymään viisipäiväistä työviikkoa, kun on totuttu neljään. Työntekijöiden määrä kokeiluyrityksissä laski 1,3 % kokeilun aikana.

Vuoden 2022 alussa ”4 Day week campaign”, ”4 Day week Global” ja tutkimusyhteisö Autonomy alkoivat rekrytoida yrityksiä ja voittoa tavoittelemattomia organisaatioita 6 kuukauden kokeiluun. Osallistuvilta organisaatioilta pyydettiin lahjoitus, joilla kustannettiin kokeilun toteutus. Kokeilu tarjosi tuen valmistautumisessa sekä tutkimuksellisen tuen (Boston College, Cambridgen yliopisto ja Autonomy).

44-51 yritystä osallistuneista 61:stä toimitti tietojansa. Osallistuneista 2 900:sta työntekijästä 77 % täytti kokeilun aloituskyselyn, 67 % keskivaiheen kyselyn ja 58 % loppukyselyn. Kyselyjen aikaan 89 % asui UK:ssa.

Kokeilun toteutusmalleista viidennen työpäivän pois jättäminen oli suosittua niissä yrityksissä, joissa henkilöstön yhteistoiminta oli tärkeämpää kuin viisipäiväinen kattavuus. Niissä yrityksissä, joissa viisipäiväinen kattavuus oli tärkeää, kehitettiin porrastusmalleja, esimerkiksi osa henkilöstöstä oli vapaalla maanantaisin, toinen osa perjantaisin. Hajautettu malli saattoi olla yhdistelmä edellisistä tai esimerkiksi lyhyempien työpäivien viisipäiväinen viikko. Tämän mallin valitsivat yritykset, joiden eri osastoilla oli vastakkaisia toimintoja tai haasteita. Vuotuinen työajan lyhennysmalli oli 32 viikko-työtunnin mittainen. Tällaista käytti esimerkiksi kausiluontoisesti pitempää työaika kesällä ja lyhyempää talvella soveltava yritys. Ehdollinen malli oli sellainen, jossa henkilöstön oikeus lyhyempään nelipäiväisen työviikkoon oli sidottu suoritukseen. Johto saattoi tilapäisesti keskeyttää oikeuden lyhyempään työaikaan, jos jokin osasto tai yksilö ei saavuta tavoitteitaan. Tällöin muut saattoivat jatkaa nelipäiväisinä.

Eräs kiinnostava seikka kokeilussa oli osa-aikatyöntekijöiden asema. Heitä saatettiin käsitellä monin eri tavoin, kuten sama suhteellinen työajan lyhennys, palkankorotus tai valinta näiden kahden väliltä, pieni vuosiloman pidennys tai poissulkeminen kokeilusta.

Mielenkiintoista on myös se, että työajan lyhennyskokeilussa 71 %:lla työntekijöistä työaika lyheni, 13 %:lla se pysyi ennallaan ja 15 %:lla se piteni.

Yritykset pyrkivät pääosin pitämään tuotantonsa tai palvelunsa ennallaan. Ne eivät kuitenkaan lisänneet työvoimaansa työajan lyhennyksen takia. Jotkut sanoivat laskevansa enemmän alihankkijoiden varaan, mitkä eivät ole lyhennyksessä työajassa. Yleisimmäksi keinoksi tuotannon ylläpitämiseksi pienemmällä työpanoksella jää siten tuottavuuden parantaminen. Voitaisiin ajatella nelipäiväisen työviikon automatiikan tuovan tuottavuusetuja, kun työntekijät haluavat saada työnsä valmiiksi ja ovat aiempaa energisempiä. Kuitenkaan yksikään yritys ei luottanut tähän, vaan pyrittiin käytännöllisiin tuottavuutta parantaviin uudistuksiin.

Tuottavuutta parantaviin toimiin kuuluivat:

- kokousten lyhentäminen ja niiden frekvenssin harventaminen, selkeämmät kokousagendat ja tavoitteet
- sähköpostietiketin uudistaminen: huomiota viestin tarkoitukseen ja jakeluun
- henkilöstöä pyydettiin analysoimaan jokaista tuotannon vaihetta ja tunnistamaan aikaa säästäviä kohtia
- tietty aika päivästä varataan häiriöttömään itsenäiseen työskentelyyn
- automatisoinnin hyödyntäminen
- uusi projektinjohto-ohjelmisto
- kalentereiden uudelleenjärjestäminen edistämään yhden asian tekemistä ja eliminoimaan tehtävien vaihtoon kuluvaan aikaa
- tehtävälisäykset ennen töistä lähtöä kollegoille tai seuraava työpäivää varten
- tiettyyn tehtävään käytettävän henkilöstön karsinta

1.4 Muita kokeiluja

OECD:n työllisyyskatsauksessa (2022) tarkastellaan työaikojen yhteyksiä työntekijöiden elämäänsä tyytyväisyyteen. Muutamissa maissa tehtyjen empiiristen tutkimusten perusteella hyvin pitkät työajat vähentävät tyytyväisyyttä, lyhyet työajat osin parantavat sitä. Maiden välillä on kuitenkin tässä eroja, esimerkiksi Etelä-Koreassa ja Sveitsissä (liian) lyhyetkin työajat koetaan tyytyväisyyttä heikentävinä, kun taas esimerkiksi Saksassa ne paransivat tyytyväisyyttä. Osa-aikatyöllä, etätyöllä ja joustavilla työajoilla on eri maissa vaihtelevia terveysvaikutuksia. Tähän vaikuttaa esimerkiksi se, ollaanko osa-aikatyössä oman valinnan vai esimerkiksi hoitovelvoitteen takia. Etätyön terveysvaikutukset havaittiin enimmäkseen kielteisiksi, joustavilla työajoilla on enemmän positiivisia vaikutuksia.

Belgian, Italian, Ranskan ja Portugalin sekä Slovenian v. 1995-2007 merkittävät kansallisen työajan lyhennykset vähensivät uuden enimmäistyöaikaajan yli töitä tehneiden vuosityöaikaa, mutta eivät tuottaneet olennaisia vaikutuksia työllisyyteen, palkkakompensatioon tai työtuntia kohden laskettuun tuottavuuteen.

Saksan, Portugalin ja Etelä-Korean sopimusperusteisten työtuntien lyhennykset eivät tuottaneet merkittäviä työllisyysvaikutuksia, mutta tuottavuus parani 2 vuotta uudistuksen jälkeen Saksassa, Portugalissa molemmat heikkenivät vuosi uudistuksen jälkeen, mutta kahden vuoden jälkeen ei havaittu merkittäviä vaikutuksia. Etelä-Koreassa ei havaittu vaikutuksia.

2 Työaikakokeilut Suomessa

2.1 Työaikakokeilujen taustoja

Suomessa on toteutettu työaikakokeiluja, jotka ovat vaihdelleet mm. kohderyhmien, toimintaympäristön tilanteen, yritysten, sektoreiden ja muiden vastaavien tekijöiden osalta. Työaikakokeilujen toteutuksessa ainakin seuraavat kysymykset ovat olennaisia:

- miten voidaan taata, että työajan lyhennys kohdentuu oikeudenmukaisella tavalla eri tehtävissä, ammateissa ja työaikamuodoissa?
- miten työnantajia motivoidaan osallistumaan työajan lyhentämisen kokeiluihin kireässä työmarkkinatilanteessa?

- voivatko työajan lyhennykset auttaa pidentämään työuria (esim. ikääntyneet, osatyökykyiset)?
- auttaisiko työajan lyhentäminen jakamaan töitä useammalle?
- seuranta ja arviointi: miten rakennetaan toimiva kokeilu, joka tuottaa tietoa työajan lyhennyksen vaikutuksista ja jota voidaan hyödyntää laajemmin?
- miten tuottavuus- ja hyvinvointivaikutuksia mitataan ja kuinka pitkä seurannan tulisi olla?
- miten kokeiluun osallistuvien työntekijöiden työaika kehittyy kokeilujen päätyttyä, tai työuran aikana, heidän elämäntilanteen muuttuessa?

2.2 Suomen 6 + 6 -työaikakokeilu ja muut kansalliset kokeilut

Suomessa toteutettiin vuosina 1996–1999 valtion ja EU:n tuella laajamittainen kolmevuotinen lyhennetyt työajan kokeilu. Kokeiluissa testattiin sekä niin sanottua 6+6 -mallia että muita työajan lyhentämisen tapoja. Kokeiluihin osallistui yksityisiä teollisuusyrityksiä ja kuntatyönantajia. Työaikakokeilu oli yhteydessä ajankohtaiseen työmarkkinatilanteeseen, jossa vallitsi korkea työttömyys ja työn jakamisen nähtiin yhdeksi keinoksi alentaa työttömyyttä.

6+6 -mallissa työt organisoitiin kahdeksan tunnin sijaan kahteen peräkkäiseen kuuden tunnin vuoroon siten, että koneiden käyttöaika piteni samalla kun työntekijöiden työpäivä lyheni. 6+6 -malli on tehokkuutta lisäävä työajan lyhentämisen menetelmä, joka myös vaatii uuden työn organisoinnin sekä muutosta työnjohtotapoihin. Muita työajan lyhentämisen tapoja kokeilussa olivat mm. vapaiden antaminen kokonaisina työpäivinä (nelipäiväinen viikko) ja pidempinä vapaina (vapaita viikkoja). Kokeiluun osallistuneet kunnat valitsivat lyhentämistavan itse ja saivat työllistämiseen valtion tukea.

Teollisuudessa 6+6 -kokeiluun osallistuneet työntekijät olivat pääosin miehiä. Terveystieteissä, jossa työajan lyhennys johti samalla palkan alentumiseen, naisia oli 94 % kokeiluun osallistuneista.

Yksityisissä teollisuusyrityksissä palkkataso pystyttiin pitämään vähintään ennallaan tehokkuuden ja tuottavuuden parantumisen johdosta. Toisaalta työn nopeampi tempo, taukojen ja tiettyjen ylimäärien vapaapäivien vähentäminen johti siihen, että tehokas työaika pysyi melko samana. Positiivisia tuloksia kokeilussa oli tiimityön kehittyminen, työntekijöiden voimaantuminen ja siirtyminen hierarkisesta johtamisesta kohti itseohjautuvuutta.

Kokeilujen työllisyysvaikutuksia on haastava arvioida, tai niitä ei ainakaan juuri tunnustettu (esim. lisääntynyt tehokkuus teollisuudessa, itseohjautuvat esihenkilöttömät tiimit jne. vähensivät uuden työvoiman tarvetta). Lyhyempien työaikojen kokeilujen työllisyysvaikutukset riippuvat pääoman käytöstä. Julkissektorilla työajan lyhentämisellä pyrittiin lisäämään työllisyyttä (work sharing), teollisuudessa uusien työntekijöiden rekrytointi ei ollut tavoitteena. Julkisessa terveydenhuollossa uusia työpaikkoja syntyy melkein samassa suhteessa kuin työaika lyhenee, koska palvelujen kysyntä ei lyhennyksen johdosta muutu. Kuntasektorin kokeilussa palkattiin uusia työntekijöitä lyhennystä vastaavasti, keskimäärin yksi kolmea työaikaansa lyhentävää kohti.

Kokeiluihin osallistujat olivat lähinnä työntekijöitä, joille on työn ja muun ajan rajaaminen on selkeää – ihmisiä, joiden on helppo ymmärtää, mitä he saavat vastineeksi mahdollisesta työajan lyhentämisestä. Tietointensiiivisessä asiantuntijatyössä työajan ja muun ajan rajat ovat häilyvämpiä.

Kuntasektorin työntekijät pitivät kokeilun (6 +6 tai lyhennetty työviikko) tuloksia myönteisinä varsinkin itselleen ja oman vapaa-ajan suhteen (toisaalta siirtyminen kahdeksan tunnin työpäivistä monimuotoisempiin ja epäsäännöllisiin työaikoihin ei ollut kaikkien työntekijöiden mieleen). Työajan lyhentäminen helpotti työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Myös työuupumuksen vähentyminen kokeilun aikana oli merkittävää. Vähiten myönteisinä työntekijät pitivät kokeilua palvelujen (asiakkaiden) näkökulmasta.

Uusia työpaikkoja syntyi kuntasektorilla lähes samassa suhteessa työajan lyhenemisen kanssa, koska palvelujen kysyntä ei lyhennyksen johdosta muutu. Kunnissa kokeilussa palkattiin uusia työntekijöitä lyhennystä vastaavasti, keskimäärin yksi kolmea työaikaansa lyhentävää kohti.

Kuntasektorilla positiivisia muutoksia tapahtui lähinnä henkilöillä, joilla työuupumuksen taso oli ennen kokeilua korkealla. Päivittäin lyhennettyä työaika tekevillä palkanalennus oli vähäinen, kun taas nelipäiväistä työviikkoa tekevien tai kuukausityöaika lyhentävien työntekijöiden palkkataso oli alentunut huomattavasti. Nelipäiväinen työviikko on työn jakamista, uusien työpaikkojen luomista työaika lyhentämällä. Siitä syntyy kustannuksia, joita työntekijät voivat joutua jakamaan. Muuten ne on maksettava julkishallinnon varoista.

Työajan lyhentämisen vaikutukset riippuvat sen toteuttamisen tavoista. Toimivin on paikallinen ja yrityskohtainen sovellus, jossa työntekijöiden osallistuminen suunnitteluun ja toteutukseen on keskeistä.

2.3 Työehtosopimus pohjainen työaikakokeilu

Kemianteollisuus ry, Teollisuusliitto ry ja Ammattiliitto Pro ry käynnistivät ajalle 18.1.2022–31.12.2023 määräaikaisen hankkeen, jossa kannustetaan yrityksiä sopimaan uudentyyppisistä, osapuolten yhteisen edun mukaisista työaikajärjestelyistä. <https://www.kemianteollisuus.fi/fi/uutishuone/blogit/tallinen-on-uusi-tyoaikakokeilu-kemianteollisuus-dessa-tavoitteena-on-kannustamiin-omalle-tyopaikalle-sopivia-tyoajajarjestelyja/>

Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimusten työaika koskevista määräyksistä enintään työehtosopimuskauden ajaksi. Työpaikalla on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavaa lainsäädäntöä.

Työaikakokeilu mahdollistaa paikallisen sopimisen esimerkiksi seuraavista:

- Varallaolosta ja siitä maksettavista korvauksista
- Säännöllisen työajan pituudesta
- Liukuvan työajan rajoista, enimmäiskertymästä ja seurantajakson pituudesta
- Sunnuntaityösuostumuksesta ja –korvauksesta
- Lisä- ja ylityökorvauksen suuruudesta ja antamisesta vapaana
- Lyhennettyä työaika koskevan sopimuksen kestosta (nyt 26 viikkoa)
- Päivittäisistä tauoista (ruokatauko, virkistystauko), vuorokausilevosta, viikkolevosta
- Tasoittumissuunnitelmasta ja työvuoroluettelosta

Työaikakokeilussa voidaan sopia työpaikan ja työntekijöiden tarpeiden mukaisista, työaikalakia ja työehtosopimusta joustavammista työaikajärjestelyistä. <https://www.teollisuusliitto.fi/2020/01/mahdollinen-tyoaikakokeilu-on-tyontekijalle-vapaaehtoinen-omail-moituksesta-sovittava-paikallisesti/>

Teknolgiateollisuuden työehtosopimuksen 2020-2021 allekirjoituspöytäkirjassa sovittiin myös, että liitot käynnistävät työaikakokeilun. Kokeilu koskee vain päivä- ja kaksivuorotyötä. Kokeilun tarkoituksena on edistää ratkaisuja, joilla tuetaan yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä huomioida työntekijöiden yksilölliset työaikatärpeet.

Vastaava kokeilu on ollut käytössä teknolgiateollisuudessa joitakin vuosia sitten. Tuolloin työaikakokeiluun ei monikaan yritys tarttunut.

Työnantaja ja pääluottamusmies sopivat työaikakokeilusta paikallisesti kehysopimuksella. Työntekijä voi tehdyn kehysopimuksen puitteissa sopia esihenkilönsä kanssa, ottaako hän käyttöön työpäällä tehdyn sopimuksen tuomat muutokset työaikaansa vai ei. Jokainen työntekijä päättää henkilökohtaisesti omalta osaltaan, hyväksyykö hän muutokset työaikaansa.

3 Työaikakokeilujen lähtökohtia

3.1 Työaikakokeilujen ja –sääntelyn suhteesta

Työaikasääntelyn tavoitteena on suojella työntekijää kohtuuttomilta työajoilta ja turvata työntekijöille riittävät lepoajat, jotta työntekijä voi palautua työnteon rasituksilta. Säännökset koskevat muun muassa säännöllisen työajan (eli ns. normaalityöajan) enimmäismäärää, kokonaistyöajan enimmäismäärää, vähimmäislepoaikoja ja säännöllisen työajan ylittävien tuntien korvaamista.

Lain säännökset ovat lähtökohtaisesti vähimmäispakottavia. Tämä tarkoittaa sitä, että työehtosopimuksilla ja työehtosopimuksilla voidaan ottaa käyttöön työaikalain vaatimuksia suojaavampia työaikajärjestelyitä. Työaikalaki ei lainkaan estä sopimasta laissa säädettyä enimmäismäärää lyhyemmistä työajoista työehtosopimuksella tai työehtosopimuksella. Näin on useimmilla toimialoilla tehtykin. Laki ei siten muodostu esteeksi työaikakokeilujen tekemiselle, jos siinä tavoitellaan työajan lyhentämistä.

Työaikakokeilujen tarkoituksena on jotenkin työaikoja kokeilun ajaksi muuttamalla saada tietoa ja kokemuksia muista kuin tavanomaisista työaikojen soveltamistavoista. Tuloksia voidaan käyttää kokeilusta ja sen asetelmasta riippuen kokeiltavan asian käyttöön ottoon sellaisenaan tai modifioituna joko sopimusperusteisesti tai säädöspohjaisesti.

3.2 Työaikakokeilujen kolme keskeistä motiivia

Työaikakokeiluilla vaikuttaisi olevan kolme keskeistä motiivia: 1) tuottavuuden parantaminen, 2) työllisyyden lisääminen (ml. työurien pidentäminen) sekä 3) työntekijöiden hyvinvointivaikutukset

Yleensä työntekijöiden hyvinvointivaikutukset eivät yksinään saata olla riittäviä perusteita kokeiluille, mutta ne voivat olla yksinäänkin hyviä perusteita erilaisille työaikajärjestelyille työorganisaation sisällä. Kokeiluille asetetaan yleensä joko tuottavuus- tai työllisyystavoitteita tai molempia.

Työn tuottavuus määritellään tuotokseksi työpanosta kohden. ”Työn tuottavuus lasketaan jakamalla bruttokansantuote (eli arvonlisäys) tai tuotos sen aikaansaamiseksi käytettyjen työtuntien määrällä. Uusklassisen talousteorian mukaan talouskasvu syntyy työn tuottavuuden kasvusta. (Tilastokeskus)”.

Työn tuottavuus koko kansantaloudessa on Suomessa viime vuosina kehittynyt seuraavasti (indeksi):

2015 100,0
 2016 101,9
 2017 105,5
 2018 102,9
 2019 103,1
 2020 105,0
 2021 105,6

Työaika-kokeiluissa työpanoksen käyttöä muutetaan, joten sillä pitäisi lähtökohtaisesti olla vaikutuksia myös tuottavuuteen. Esimerkiksi brittien nelipäiväisen työviikon kokeilu johti siihen, että kokeilyryityksissä kehitettiin monia tuottavuutta parantavia uudistuksia. Onko tällöin niin, että työajan lyhennys oli vain vahva motiivi parantaa tuottavuutta, koska kokeiluun kuului lähtökohtana palkkojen pitäminen ennallaan. Ovat tulokset tällöin 1) työajan muutoksen vaikutuksia, 2) tuottavuusmuutosten vaikutuksia vai 3) niiden sekoitus?

3.3 Kokeilulle asetettavia edellytyksiä

Työaika-kokeiluun, kuten muuhunkin kokeiluun osallistuminen on ekonomista toteuttaa suhteellisen pienessä mittakaavassa, koska silloin:

- kokeilun mahdollisesti haitalliset vaikutukset pysyvät rajallisina
- kokeilu pystytään tutkimuksellisesti pitämään helpommin ”erillisenä” ja arvioimaan erilaisia ristikkäisvaikutuksia
- kokeilun testaustarkoitus ja tiedon hankinta mahdollistuu jo melko pienessäkin kokeilussa
- kokeilun järjestämisen suorat kustannukset pysyvät hallinnassa

Peruste osallistumiselle voi teoreettisesti olla joko pakollinen tai vapaaehtoinen. Pakollisesta osallistumisesta olisi kyse esimerkiksi silloin, jos työaika-kokeilu toteutettaisiin jotain ryhmää koskevana määräaikaisena lainsäädäntönä. Pakollisuuteen pitäisi kuitenkin kokeilun tapauksessa sisältyä jotain insenttiivejä, jotta sillä voisi ajatella olevan myönteisiä vaikutuksia. Vapaaehtoinen osallistuminen voi toteutua joko sopimuksellisesti tai ohjelmallisesti. Sopimuksellisesta vapaaehtoisuudesta on kyse toimipaikka- tai yritystason työaika-kokeilusta sopimisessa yrityksen ja työntekijöiden kesken. Vastaava voi toteutua myös vaikkapa työehtosopimuksen kautta (tällöin vapaaehtoisuus muuttaa luonnettaan yksilö- ja yritystasolla, koska sopimuksen piiriin kuuluvien on sitä noudatettava). Tosin sopimuksessa voidaan sopia kokeilulinjauksista, joka konkretisoidaan vapaaehtoisesti sopimukseen perustuvassa yritys-kohtaisessa kokeilussa. Ohjelmallinen vapaaehtoinen osallistuminen on kyseessä tapauksessa, jossa esim. julkinen valta haluaa järjestää halukkaille kokeen ja osallistumaan pyrkivät hakeutuvat itse kokeen piiriin. Halukkaista voidaan esimerkiksi arpoa osallistujat, muut hakijat toimivat vertaailuryhmänä.

Kokeilun kesto on kriittinen tekijä sen tulosten ilmenemiselle, pysyvyydelle ja niiden mahdolliselle laajemmalle käyttöön otolle. Työaika-kokeilun keston tulisi olla mieluiten 1-2 vuotta, ja seuranta-aika voi olla tätäkin pidempi, jotta kokeilun vaikutukset saadaan esille ja niiden pysyvyydestä voidaan tehdä päätelmiä.

Julkisen vallan rooli työaika-kokeilussa voi vaihdella. Mikäli kokeilussa toimitaan työaikalainsäädännön puitteissa, voivat työmarkkinoiden osapuolet sopia työaika-kokeilusta keskenään ilman valtion roolia. Kun kokeilusta kuitenkin aiheutuu jonkin verran suorita kustannuksia, voi julkisen vallan intressi olla kokeilujen edistäminen tiedon hankkimiseksi sen vaikutuksista. Julkinen valta voi myös

olla aktiivinen toimija kokeilun organisoinnissa. Teoriassa julkinen valta voisi jopa kustantaa kokeilujen palkkakompensaation. Tämä olisi kuitenkin ongelmallista, koska se vaikuttaisi yritysten väliin kilpailutilanteeseen subventoimalla työpanoksen hintaa.

Kokeilun arviointi on keskeistä kokeilun onnistumiselle. Tämä edellyttää kokeiluaselman huolellista suunnittelua niin, että on tutkimuksellisesti mahdollista havainnoida vaikutuksia ja niihin liittyviä tekijöitä. Kokeilujen arvioinnin tulee olla riippumaton kokeilun toteuttajista. Arvioinnissa tarvitaan monipuolisesti eri alojen asiantuntemusta, työaikatutkimuksen ohella terveystieteellistä, psykologista, sosiologista ja taloudellista osaamista. Arvioinnin keston on oltava riittävä. Osallistujien taustojen esimerkiksi toimialan, yrityskoon, kokeilun yksityiskohtaisen toteutustavan yms. seikkojen suhteen on oltava riittävän vaihteleva. Osallistuville yrityksille tulisi etsiä mahdollisimman samankaltaisten yritysten joukko, verrokkiryhmä, jotka eivät osallistu kokeiluun³. Tutkimusmenetelmien tulee olla monipuolisia (myös toteutettavan kokeilun luonteesta riippuen), mm. haastattelut, kyselyt, työaikapäiväkirjat, taloudellisten ja hr-tunnuslukujen seuranta sekä rekisteriaineistot. On tärkeää myös kerätä tietoa siitä, miksi kukin työpaikka kokeiluun osallistuu ja miten työn tekemistä ja organisoimista muutetaan.

3.4 Kriittisiä kysymyksiä

Työaikakokeilujen hahmottamisessa on tullut sekä aiempien ulkomaisten kokeilujen tulosten läpikäynnissä että valmistelijoiden pohdinnoissa esille useita kriittisiä reunaehtoja, jotka vaikuttavat kokeilun sisältöön, ajoitukseen ja tulosten hankintaan.

Ensinnäkin viimeaikaisten ulkomaisia työaikakokeiluja koskevien tietojen perusteella voidaan lähteä siitä, että kokeilulla tulisi olla selkeä tuottavuus- ja/tai työllisyystavoite. Kumpaankin liittyy ongelmakohtia. Kevään 2023 tilanteessa Suomessa ollaan ennätyskorkean työllisyyden ja erittäin kireiden työmarkkinoiden tilanteessa, jossa kaikki työvoiman lisäpotentiaali on erittäin arvokasta. Työvoimapula on laajaa eri aloilla. Työajan lyhennys edes kokeiluna vaikeuttaisi työvoiman saatavuustilannetta edelleen ja voisi kasvattaa työnantajan rekrytointikustannuksia ja siten työpanoksen hintaa. Työaikakokeilulle voidaan siksi tuskin juuri nyt asettaa järkevää työllisyystavoitetta. Työnantajat tuskin ovat tällä hetkellä mitenkään halukkaita vähentämään olemassa olevan tai rekrytoitavan henkilöstön työpanosta.

Tuottavuuden parantamiselle on kuitenkin aina tilausta. Työn tuottavuuden kasvusta syntyy myös palkankorotusvara. Periaatteessa, jos työn tuottavuus kasvaisi, olisivat työnantajat nykytilanteessa todennäköisemmin valmiita palkankorotuksiin kuin työpanoksen vähentämiseen. Työaikakokeilujen ja tuottavuuden välinen suhde on myös jossain määrin epäselvä. Joissain ulkomaisissa työaikakokeiluissa on havaittu tuottavuuden kasvua. Ei ole kuitenkaan selvää, mikä etenkin työajan lyhennysten ja tuottavuuden kasvun välinen suhde tarkkaan ottaen on. Työaikakokeilu voi kuitenkin toimia jonkinlaisena katalyyttinä tuottavuuden parantamiselle.

³ Valmistelun kuluessa on käynyt selväksi, että kokeilun vapaaehtoisuus yrityksille, todennäköinen suhteellisen pienen piiriin hakeutuvien yritysten määrä ja eri mallien testaaminen tekevät tieteellisen vertailuaselman laadinnasta liki mahdotonta. Ainakin aito koeasetelma tuntuu etäiseltä haaveelta. Vapaaehtoisina kokeiluun hakeutuu todennäköisesti ns. kehittäjäyrityksiä, joita ei voi verrata muihin alan vastaavanlaisiin yrityksiin. Vähintäänkin vertailtavuutta olisi parannettava satunnaistamalla osallistujat ja verrokki kokeiluun halukkaista. Eri toimialat, alueet ja testattavat mallit huomioon ottaen kokeiluun hakeutuvia yrityksiä tulisi olla kohtuullisen paljon.

Kokeilujen kesto on myös hyvin kriittinen tekijä. Esimerkiksi brittien kokeilu kesti ainoastaan kuusi kuukautta. Niin lyhyessä ajassa ei voida arvioida, kasvaako tuottavuus kokeilun seurauksena (tai sen yhteydessä) kestävästi vai ei.

Työntekijöiden (ja myös yritysten) kannalta on keskeistä, miten työaikakokeilu vaikuttaa palkkoihin. Työntekijöiden voidaan arvioida olevan taipuvaisia työajan lyhennyskokeiluun, jos palkkataso ei alene. Tämä merkitsee kokeilun kannalta kahta asiaa. Ensinnäkin yritystasolla täytyy syntyä positiivisia odotuksia tuottavuuden kasvulle, jotta kokeiluun lähtemiselle on perusteita. Mikäli kokeiluun ei sisälly palkkakompensaatiota yrityksen ulkopuolelta, on luottamuksen tuottavuuden nousuun oltava vahva. Esimerkiksi yhden viikkotyöpäivän työajan lyhennyksen tapauksessa tuottavuuden tulisi kasvaa laskennallisesti 20 %, mikä vastaisi siis yrityksessä koko kansantalouden tason lukuisien vuosien kehitystä. Mikäli valtiolla olisi vahva rooli lyhennyskokeilun järjestämisessä, ja ääritapauksessa se budjetoisi kokeiluun työajan lyhennyksen palkkakompensaation (teknisesti varmaankin työnantajien kautta), voidaan kysyä, miksi veronmaksajien pitäisi kustantaa joidenkin työntekijöiden vapaa-ajan lisäämistä? Vaikutuksena voisi olla myös yritysten välisen kilpailutilanteen muutos, jolloin kokeilun tuloksiin voisi sekoittua muutakin kuin työajan lyhennyksen vaikutuksia.

Kokeilu tulisi myös valmistella melko yksityiskohtaisesti yhteistyössä tutkijayhteisön kanssa, jotta kokeilusta voitaisiin saada luotettava vaikutusarviointi. Kokeilun tulisi olla mieluiten 1-2 vuoden kesto, ja vaikutusten arviointi olisi tätäkin pidempi, mikä taas alleviivaa ennestään edellä esitettyjen kriittisten kysymysten merkitystä.

Työaikamallit ovat toimiala-, yritys- ja työpaikkakohtaisia, jolloin on vaikea määritellä yhtä tiettyä työaikamallia, jota tulisi kokeilla. Työajan lyhennykset voidaan tehdä hyvin eri tavoin, esimerkiksi päivittäisinä, viikoittaisina tai vuosittaisina. Työajat itsessään ovatkin monipuolistuneet kun erityisesti osa-aikatyö on kasvanut viime vuosina varsin nopeastikin. Kokeilussa olisi hyödyllistä testata jotain tiettyä tai joitain tiettyjä malleja, eikä vain kaavamaisesti muuttaa työaikaa. Tällaista yhteiskunnallista intressiä ei ole noussut keskusteluun. Työaikojen lyhentäminen voisi toimia suuren työvoimapulan ammateissa työvoiman houkuttelun välineenä – tai jo työssä olevia työhön sitouttavana tekijänä. Tämä tarkoittaisi kuitenkin vain työvoiman allokaation muutosta, eikä tarjonnan kasvua.

Lisäksi on työntekijöitä, jotka ovat mieluummin halukkaita lisäämään työpanostaan ja sitä kautta parantamaan hyvinvointiaan. Erityisesti tämä koskee työttömiä työnhakijoita. Työttömien työnhakijoiden myös oletetaan hakevan kokoaikatyötä ja ottavan sen vastaan sitä tarjottaessa. Työttömien työnhakijoiden osalta työttömyysturvan suojaosaa ja sen väliaikaista nostoa pandemiakriisin aikana voidaan eräässä mielessä pitää työaikakokeiluna, koska se muutti olennaisesti työttömän insentiivejä osa-aikatyöhön hakeutumisessa ja osa-aikatyöstä kokoaikatyöhön hakeutumisessa. Joissain tapauksissa työttömän työnhakijan ottaessa vastaan osa-aikatyön ja saadessa työttömyysturvan suojaosan, nettotulot voivat olla lähes samat kuin kokoaikatyössä esimerkiksi palvelualoilla. Voidaan kysyä, saataisiinko tätä, kylläkin valikoitunutta ryhmää koskevalla tutkimuksella selville suunnilleen sama informaatio, jonka uusi työaikakokeilu voisi tuottaa?

3.5 Oikeudelliset haasteet

Työaikakokeiluun voi liittyä eräitä oikeudellisia haasteita, jos kokeiluun osallistumiseen liittyisi pakottavuutta. Työaikasääntelyllä voidaan sinänsä rajoittaa elinkeino- ja sopimusvapautta työ- ja lepoaikaa koskevilla vaatimuksilla, mutta tällöin taustalla on perusoikeuksista johtuva vaatimus huolehtia työvoiman suojelusta (ml. työaikasuoja). Työaikakokeilua ei kuitenkaan voitane perustella työvoim-

man suojelun kautta, koska työaikakokeilussa alitettaisiin yhteiskunnassa yleisesti hyväksytyt työajan pituus. Vaikeuskerroin kasvaisi entisestään, jos työaikakokeilu asettaisi esimerkiksi kilpailevat yritykset toisiinsa nähden erilaiseen asemaan.

Edellä kuvatut perusoikeudet suojaavat lähtökohtaisesti vain ihmisyksilöitä, mutta oikeushenkilön asemaan puuttuminen saattaa merkitä kajoamista oikeushenkilön taustalla olevan yksilön oikeuksiin.

3.6 Vaihtoehtoisia ideoita työaikakokeiluille

- 1) lakikokeilu
- 2) sopimuksellinen kokeilu
- 3) ohjelmallinen kokeilu

3.6.1 Lakikokeilu

Toteutetaan määräaikaisella lainsäädännön muutoksella jokin seuraavista vaihtoehdoista:

- A) tehdään mahdolliseksi 8 kk tai 12 kk työaikojen tasoittumisjaksot joustotyöajoissa
- B) annetaan lakiperusteisesti esimerkiksi ikääntyneille työntekijöille subjektiivinen oikeus työajan lyhennykseen 10 % aloilla, joilla työssä harvoin jatketaan lakisääteiseen eläkeikään asti
- C) sallitaan työaika sääntelyyn liittyviä laajempia joustoja yrityksissä, joissa esimerkiksi vuosityöaikaa lyhennetään

Lainsäädännöllä ei voida ajatella pakotettavan ketään kokeiluun osallistumiseen, vaan ainoastaan avattavan mahdollisuuksia uudentalisille työaikakokeiluille ja tiedon hankkimiselle niiden vaikutuksista. Määräaikaisen lainsäädännön voimassa oloaika tulisi olla ainakin kaksi vuotta, jotta työmarkkinoiden toimijoilla olisi intressiä sopeuttaa toimintaansa ja kokeilla uusia mahdollisuuksia. Lainsäädäntömuutokset edellyttäisivät toimiakseen myös tiedotusta.

Työaikajoustojen väljentäminen lakikokeilussa niin, että joustotyössä enintään 40 viikkotunnin työaika tasoittuu 4 kk sijasta 8 kk tai 12 kk kuluessa, voisi johtaa työaikakokeiluihin erityisesti voimakkaita kausi- ja suhdannevaihteluja kohtaavilla aloilla / yrityksissä. Mikäli työajat voivat joustaa sekä ylös- että alaspäin nykyistä enemmän, voisi tämä korvata esimerkiksi henkilöstömäärän jatkuvaa kausittaista sopeutusta ja johtaa näissä yrityksissä vakinaisempiin työsuhteisiin. Vähäisen työajan jaksot tai vapaajaksot saattavat myös pidentyä. Kokeilussa työntekijöiden tulisi suostua tasoituskokeiluun osallistumiseen. Palkka joustaisi työajan mukaan. Tämän kokeiluvaihtoehdon tarkoitus olisi selvittää, syntykö uusia työaikamalleja, mikä niiden työllisyys-, tuottavuus- ja hyvinvointivaikutus on ja onko niitä tarpeen tehdä yleisemmin mahdollisiksi.

Subjektiivinen oikeus ikääntyneille työntekijöille työajan lyhentämiseen 10 % koskisi esimerkiksi 62 vuotta täyttäneitä työntekijöitä niillä toimialoilla toimivissa yrityksissä, joilla työntekijät jatkavat harvoin lakisääteiseen eläkeikään saakka työssä. Ikääntyneiden ohella voitaisiin pohtia, onko muitakin ryhmiä, joiden kohdalla työajan lyhentäminen parantaisi hyvinvointia ja pidentäisi työuria (esimerkiksi osatyökykyiset). Erikseen tulisi harkita, koskisiko kokeilu vain työntekijäammateissa toimivia vai myös toimihenkilöitä. Voisi olla perusteltua antaa mahdollisuus työajan lyhennykseen toimihenkilöille aivan eri aloilla kuin työntekijöillä. Lakikokeilu siis tukisi työssä jatkamista. Eri ryhmien

erilaiset oikeudet voisivat kuitenkin aiheuttaa paljon epätietoisuutta ja vaarantaa kokeilun onnistumisen. Samoin työntekijöiden ja toimihenkilöiden oikeus lyhennykseen eri aloilla vaikeuttaisi tulosten arviointia. Tämän lakikokeilun tavoitteena olisi selvittää, jatkuvatko työurat pitempään työaikaan lyhentämällä. Kokeilun arvioinnissa tarkasteltaisiin myös terveystaikutuksia. Tuottavuusvaikutusten arviointia olisi tässä mallissa hyvin hankalaa tehdä, kun osallistujia yhdessä yrityksessä / toimipajassa olisi tyypillisesti vain yksittäisiä henkilöitä. Palkka joustaisi työajan mukaan.

Työaikasääntelyyn liittyvät joustot voisivat myös toimia työnantajille insentiivinä työaikakokeiluun osallistumiselle. Määräaikaisella lainsäädännöllä voitaisiin sallia kokeiluun osallistuville työpaikoille muita laajemmat jouston mahdollisuudet. Joustojen edellytyksenä kuitenkin olisi, että työntekijän työaika (esimerkiksi vuosityöaika) lyhentyisi. Kyse voisi olla esimerkiksi siitä, että työaika ja työnantajan työvoiman tarve kohtaisi paremmin toisiaan.

3.6.2 Sopimuksellinen kokeilu

Asetetaan työaikakokeilulle ennakoon määritellyt kriteerit. Kun työehtosopimuksissa tai yrityskohteisesti sovitaan kriteerit täyttävistä kokeiluista, kustantaa valtio kokeilun vaikutusten arvioinnin.

Kokeiluun osallistuvissa yrityksissä sovittaisiin työajan lyhentämisestä kokoaikaisilla työntekijöillä 5-20 % verrattuna kokopäivätyöhön. Lyhennyksen ei tarvitsisi kohdistua kaikkiin yrityksen työntekijöihin, kunhan kokonaislyhennys koskisi vähintään puolta henkilöstöstä. Tarkka lyhennysmalli voidaan sopia työntekijöiden kanssa työ sopimuksissa esimerkiksi vuodeksi kerrallaan niin, että palkkataso säilyy ennallaan. Tämä toteutettaisiin kuitenkin niin, että työnantaja voi yksipuolisesti halutesaan päättää kokeilun ja palauttaa työajan normaaliksi. Yrityksille tarjottaisiin kokeiluun osallistumiseen liittyvää ohjeistusta ja neuvontaa tuottavuusparannusten toteuttamiseksi ja mahdollisesti muuta osittaista kompensatiota kokeilusta aiheutuvien yleiskustannusten kattamiseksi. Tästä kustannuksesta vastaisi valtio ja neuvonnan toteuttaisi ulkopuolinen asiantuntijaorganisaatio. Vastaavasti yritysten velvollisuutena olisi tarjota kokeilun arvioinnin toteuttajille tarvittavat tiedot, jotta kokeilun tuloksia voidaan luotettavasti arvioida.

Työehtosopimusreittiä kokeilujen käynnistyminen kestäisi käytännössä seuraavaan sopimuskierrakseen saakka. Tällöin kokeilujen tuloksia ei ehkä saataisi selvitettyä alkavan hallituskauden kuluessa. Joka tapauksessa tämäkin edellyttäisi yritystasoisista sopimista niillä sopimusaloilla, joilla uuteen sopimukseen sisältyisi mahdollisuus työaikakokeiluihin tässä esitettyjen kriteerien mukaisesti. Käytännöllisempi ja nopeampi lähestymistapa olisikin yrityskohtainen eteneminen ja työaikakokeilusta sopiminen työ sopimuksissa yksittäisten työntekijöiden kanssa kokeiluun osallistuvissa yrityksissä.

Sopimuksellinen kokeilu on mahdollista toteuttaa myös kevennetysti, jolloin voitaisiin puhua työaikapilotista. Tässä kevennetyissä mallissa tarkoituksena olisi, Iso-Britannian työaikakokeilun hengessä, ensisijaisesti tukea työnantajia lyhennetyt työajan mallien käyttöönotossa. Valtion rooli olisikin tässä ensisijaisesti tarjota tukea ja neuvontaa pilottiin osallistuville työnantajille siitä, miten ja millä keinoin he voivat kokeilla lyhennetyt työajan järjestelyitä omalla työpaikallaan henkilöstön kanssa yhdessä sopien. Kokeiluja seurattaisiin mahdollisimman yhdenmukaisilla tavoilla ja mittareilla, jolloin saataisiin läpinäkyvää tietoa siitä, millaisia tuloksia erilaisissa piloteissa saatiin ja mihin tulokset perustuvat.

3.6.3 Ohjelmallinen kokeilu

Valtio määrittelee ennakkoon kriteerit työaikakokeilulle. Siihen osallistumaan halukkaat yritykset voivat hakeutua kokeilun piiriin. Osallistujat arvotaan halukkaista. Valtio kustantaa itse kokeilun järjestämisen. 1-2 vuotta kestävä kokeilun työajan lyhennys voi vaihdella ja mallit voivat olla erilaisia eri yrityksissä. Sen on oltava kuitenkin vuotuisesti vähintään 5 % yrityksen normaalista työajasta ja enintään 20 %. Kokeiluryhmät varioidaan satunnaistamalla erilaisen palkkakompensaation piiriin 20-100 % väliltä. Valtio hankkii myös kokeilun arvioinnin. Osallistujien ja myös kokeiluun halukkaiksi ilmoittautuneiden ei-osallistujien tulee toimittaa kokeilun arvioijille niiden tarvitsemat tiedot. Valtio rahoittaa kokeilun kustannukset, ääri vaihtoehtona myös palkkakompensaation yrityksille.

Ohjelmallinen kokeilu poikkeaa sopimuksellisesta kokeilusta siinä, että ohjelmallisessa mallissa valtio valitsee osallistujat siihen hakeutujista, kun sopimuksellisessa mallissa sopimusosapuolet sopivat osallistumisesta keskenään. Sopimuksellisessa mallissa mahdollinen palkkakompensatio jää yritysten kannettavaksi, kun ohjelmallisessa mallissa mahdollisesta palkkakompensatiosta tulisi sopia erikseen. Ääritapauksessa se tulisi valtion rahoitettavaksi. Arvioinnista vastaa valtio kummassakin mallissa.

3.7 Muuta

Myös edellä mainittujen vaihtoehtojen jonkinlainen yhdistelmä voisi olla mahdollinen. Lailla voitaisiin esimerkiksi säätää kannustavista poikkeuksellisista järjestelyistä niitä tilanteita silmällä pitäen, joissa työpaikka osallistuu kokeiluun.

Kokeilujen tavoitteina on tuottavuus-, työllisyys- ja hyvinvointivaikutusten syntyminen ja tulosten hyödyntäminen vastaisuudessa työaikalainsäädännön ja työaikoja koskevien sopimusten kehittämisessä ja toimeenpanossa sekä työelämän laadun ja tuottavuuden kehittämisessä.

3.8 Kokeilun kustannusten arviointia

Kokeilusta koituu kustannuksia eri osapuolille sekä suorina kuluina että välillisesti. Valtion kustannukset koostuvat eri malleissa ensinnäkin virkatyöstä, jota tarvitaan säädösvalmistelussa ja/tai kokeilujen yksityiskohtaisessa valmistelussa ja mallista riippuen sen hallinnoimisessa. Tämä kustannus sisältyy normaaleihin ministeriöiden toimintamenoihin. Toinen kustannuserä ovat kokeilun arviointikustannukset. Kokeilun luonteesta ja arvioinnin toteutustavasta riippuen tämä voidaan toteuttaa noin 200 000 – 400 000 euron kustannuksin ja ensisijaisena toteutusväylä voisi olla VN TEAS –rahoitus. Kokeilun järjestämisen ja hallinnoinnin kustannukset ml. neuvonta voitaneen järjestää noin 500 000 – 1 M€ kustannuksin. Tämä riippuu kuitenkin paljon kokeilun laajuudesta ja luonteesta. Laajin kustannuserä olisi ääritapauksessa ohjelmallisen mallin palkkakompensaation rahoitus. Tätä voidaan vain alustavasti hahmotella. Tilastokeskuksen palkkarakennetilaston mukaan vuonna 2021 kokonaisansioiden mediaani oli 3 315 €/kk. Työvoimakustannustutkimuksen mukaan v. 2020 (viimeisin tieto) yksityisellä sektorilla tehtiin keskimäärin 1632 työtuntia henkilötyövuotta kohden. Tuntia kohden laskettu työvoimakustannus oli 34,9 €/tehty työtunti ja vuotta kohden 56 945 €/henkilötyövuosi. Mikäli näillä laskennallisilla kustannuksilla jäisi kokeiluun osallistuvan henkilön palkkakompensatiota valtion kustannettavaksi, olisi kustannus eri vaihtoehdoissa 2847,25 €/a (5 %), 5 694,50 €/a (10 %) ja 8 541,75 €/a (15 %) tai 11 389 €/a (20 %) henkilön kohden. Jos kompensatiota maksettaisiin keskimäärin 10 %:n mukaisesti pienehkössä kokeilussa 300-400 henkilölle, olisi kustannus 1,7 - 2,3 miljoonaa euroa vuodessa ja kahdessa vuodessa 3,4 – 4,6 M€. Jos kokeilu olisi laajempi, esimerkiksi 800 henkilöä ja palkkakompensatio 20 %, olisi kustannus 9,1 M€ vuodessa ja 18,2 M€ kahdessa

vuodessa. Teknisesti palkkakompensaatio maksettaisiin yrityksille. Tämä edellyttää, että tukimuoto noudattaisi EU:n valtiontukisäädöksiä. Sopimuksellisen mallin palkkakustannusten kompensaation kustannus yrityksille olisi vastaavanlainen.

LÄHTEET

Anttila Timo (2005); Reduced Working Hours. Reshaping the Duration, Timing and Tempo of Work. University of Jyväskylä 2005. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/13321>

Eurofound <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/short-time-work>

OECD (2022); Employment Outlook, Paris <https://doi.org/10.1787/1bb305a6-en>

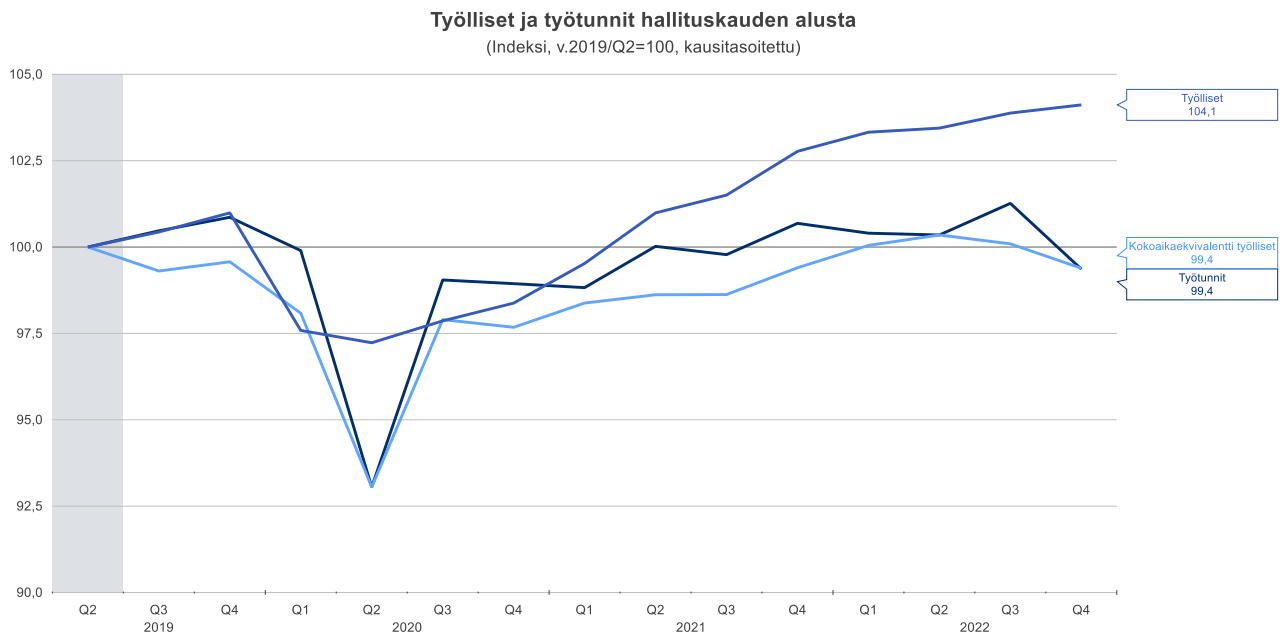
Peltola, Pekka. Lyhyemmän työajan kokeilut suomessa 1996–1999 6+6-malli oli menestys. Kalevi Sorsa –säätö, 2021. https://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/KSS_Peltola_Tyoaika_Web.pdf

The results are in: The UK's four-day week pilot. February 2023. [The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf](#) (adapt.it)

<https://www.4dayweek.co.uk/> (Yhdistyneiden kuningaskuntien 4-päiväisen työviikon kokeilun kotisivut)

Working Time and Work-Life Balance Around the World (2022); ILO [wcms_864222.pdf](#) (ilo.org)

LIITE 1: Työlliset ja työtunnit hallituskauden alusta



LIITE 2: Valtioneuvoston kirjaston tiedonhakuraportti



Tiedonhakuraportti 17.3.2023

Hakutulokset:

Työaikakokeilut

Haussa on käytetty seuraavia hakusanoja:

- työaika, kokeilu, jousto, lyhennys, lyhennetty
- four-day week, reduced, work week, working week, work time, working time, trial, experiment

Tiedonhaun aikarajaus:

- 2000-luku

Tiedonhaun maarajaus:

- Eurooppa

Tietoa löytyi näistä tietokannoista:

- [Google Scholar](#), [monihaku](#), [Finna.fi](#)

Hakutulosten sisällysluettelo

1. Tutkimukset
2. Muut julkaisut

Tutkimukset

Akerstedt, T., B. Olsson, M. Ingre, M. Holmgren, ja G. Kecklund. 2001. **A 6-Hour Working Day - Effects on Health and Well-Being**. Journal of Human Ergology 30 (1–2): 197–202.

Tiivistelmä: *The effect of the total amount of work hours and the benefits of a shortening is frequently debated, but very little data is available. The present study compared a group (N = 41) that obtained a 9 h reduction of the working week (to a 6 h day) with a comparison group (N = 22) that retained normal work hours. Both groups were constituted of mainly female health care and day care nursery personnel. The experimental group retained full pay and extra personnel were employed to compensate for loss of hours. Questionnaire data were obtained before and 1 year after the change. The data were analyzed using a two-factor ANOVA with the interaction term year*group as the main focus. The results showed a significant interaction of year*group for social factors, sleep quality, mental fatigue, and heart/respiratory complaints, and attitude to work hours. In all cases the experimental group improved whereas the control group did not*

change. It was concluded that shortened work hours have clear social effects and moderate effects on well-being. (Virkussa liitteenä.)

Anttila, Timo. 2005. **Reduced Working Hours: Reshaping the Duration, Timing and Tempo of Work.** Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 258. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:951-39-2117-4>. Tiivistelmä: *Timo Anttila tarkasteli väitöstutkimuksessaan 1990-luvulla toteutettuja työajan lyhentämisen kokeiluja. Suomessa 1990-luvun työllisyyskriisi nosti työajan lyhentämisen ja työn jakamisen vilkkaan keskustelun kohteeksi. Julkiseen keskusteluun nousi myös professori Paavo Seppäsen jo vuonna 1967 ideoina päivävuoromalli, jota 1990-luvulla alettiin kutsua myös 6+6 -malliksi. Tämä malli sisältää ajatuksen työntekijöiden työajan lyhentämisestä sekä koneiden, laitteiden ja tilojen käyttöaikojen pidentämisestä. Malli merkitsee muutosta kaikkien työajan keskeisten elementtien – työajan pituuden, ajoituksen ja tempon – suhteen. Anttila tutki yhdeksää teollisuusyritystä ja 17 kuntaorganisaatiota.*

Anttila, Timo, Jouko Nätti, ja Mia Väisänen. 2005. **The Experiments of Reduced Working Hours in Finland: Impact on work–family interaction and the importance of the sociocultural setting.** *Community, Work & Family* 8 (2): 187–209. https://www.researchgate.net/profile/Timo-Anttila/publication/269702758_THE_EXPERIMENTS_OF_REDUCED_WORKING_HOURS_IN_FINLAND/links/60534400458515e8345432b3/THE-EXPERIMENTS-OF-REDUCED-WORKING-HOURS-IN-FINLAND.pdf. Tiivistelmä: *This paper examines experiments of shorter working hours in Finnish municipalities between 1996 and 1998 in terms of the effects of the experiments on work–family interaction and which of the ways of reducing working time had the most positive effect. We analyse the experiment in respect of the Finnish working time regime, and in addition, from the perspective of community time. The analysis combines questionnaire and interview data. The results indicated that the experiment had a positive effect on work–family interaction. Six-hour shifts, in comparison to other forms of working time reductions, had the strongest impact on the decrease in conflict arising from work and affecting family. The interviews demonstrated various effects of the working time experiment on family, including the negative effects caused by unsocial working hours and the loss of time autonomy at work among the highly educated. Furthermore, reduced working hours in a culture based on the principle of full-time work caused some negative effects, such as feelings of guilt. The impact of the experiment on community time depended on the way the experiment was implemented.*

Barck-Holst, Peter, Åsa Nilsson, Torbjörn Åkerstedt, ja Carina Hellgren. 2021. **Coping with stressful situations in social work before and after reduced working hours, a mixed-methods study.** *European Journal of Social Work* 24 (1): 94–108. <https://doi.org/10.1080/13691457.2019.1656171>. Tiivistelmä: *Little is known about how reduced working hours relate to social work stressors, coping and work-life balance. An exploratory mixed methods study was therefore performed at a Swedish social service agency participating in a quasi-experimental trial of work-time reduction by 25%, with proportionally reduced workload, and retained full-time pay. Social workers that reduced their working hours reported less emotional exhaustion ($n = 28$, $p < 0.05$) on the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey, and less reactivity in stressful situations connected to time urgency and irritation ($n = 28$, $p < 0.05$) on the Everyday Life Stress Scale. In interviews, the social workers described that despite using effective, problem-focused coping behaviour at work, both before and after work-time reduction, high caseload remained a central stressor, creating time conflicts that exacerbated stressful situations involving emergencies, practical setbacks, client aggression, report deadlines, and managerial stress. In contrast, the work-time reduction was described as fully resolving time conflicts and stress during free-time in situations that involved finding time for friends,*

household chores, rest, exercise and childcare. Results suggest that reduced working hours lowered emotional exhaustion and situational reactivity by increasing free-time recovery opportunities and decreasing total daily exposure to work stress, but future trials should also compare reduced work-time with reduced caseload.

Barck-Holst, Peter, Åsa Nilsson, Torbjörn Åkerstedt, ja Carina Hellgren. 2022. **Reduced working hours and work-life balance.** *Nordic Social Work Research* 12 (4): 450–63.

<https://doi.org/10.1080/2156857X.2020.1839784>. Tiivistelmä: *Little is known about how reduced working hours affects the work-life balance of staff in the Swedish social services, or their recovery off-work in terms of specific everyday choices. Staff at a Swedish social work agency participating in a longitudinal trial of work-time reduction in the public services were interviewed about their experiences of work and private life after their work hours were reduced (n = 12). All the interviewees described feeling more positive anticipatory emotions when going to work, several felt that their relationships with colleagues had improved, and most felt their relationships with clients had improved. Several worried less over work, and most perceived the risk for exhaustion syndrome to be lower. Most experienced more positive anticipatory emotions when returning home from work, most of those with children felt that their relationships with their children improved, and those with partners felt their romantic relationships also improved. Several devoted more time to parents and siblings. Most devoted more time to friendship, and all described having more time for recovery activities. Several worried less over their private life. A process that established and maintained a positive work-life balance is suggested by the interviews as a whole, related to increased control over private life, a larger capacity to meet private demands, improved recovery in terms of both quantity and quality, and having access to more sources of formal and informal social support.*

Dufour, Christian. 2006. **Reduction of working time in France: a lone knight.** Teoksessa *Collective Bargaining on Working Time: Recent European Experiences*, toimittanut Maarten Keune ja Béla Galgóczi, 93–103. Brussels: ETUI. https://www.etui.org/sites/default/files/ez_import/06%20CB%20on%20Working%20Time%20Web%20version.pdf#page=94.

Kunttu, Eveliina. 2022. ”**Ei tää elämä oo pelkkää työntekoa.**”: **Tapaustutkimus työajan lyhentämisen kokeilusta sosiaalialalla.** Pro gradu, Turun yliopisto. <https://www.utupub.fi/handle/10024/154124>. Tiivistelmä: *Tässä pro gradu -tutkielmassa kuvataan työajan lyhentämisen kokeilua ja sen etenemistä sosiaalialan yrityksessä ja selvitetään, mitä työn tekemiselle tapahtuu, kun työaikaa lyhennetään joustavaa asiakastyötä tekevällä sosiaalialalla. Tarkastelu sijoittuu sosiaalialan kontekstiin, sillä tutkimuksen kohteena on lastensuojelun avohuoltoa tuottavan yrityksen, Särskild Oy:n, vuoden 2021 aikana toteuttama puoli vuotta kestänyt työajan lyhentämisen kokeilu. Tutkimus selvittää odotuksia työajan lyhentämisestä kohtaan sekä sitä millä tavoin työajan lyhentäminen vastasi sille esitettyihin odotuksiin. Työajan lyhentämistä tarkastellaan myös joustavuuden näkökulmasta, selvittäen miten työn joustavuus näkyy tutkittavien työssä ja millä tavoin työajan lyhentäminen vaikuttaa työssä esiintyvään joustavuuteen. Tutkimus on tyyppiltään pitkittäinen tapaustutkimus. Tutkimuksen aineisto kerättiin kolmessa aikapisteessä, kokeilun alussa, puolivälissä ja lopussa. Aineisto kerättiin puolistrukturoituina haastatteluina. Aineiston analyysi toteutettiin aineistolähtöisenä sisällönanalyysinä. Analyysin avulla luodaan yleiskuva kokeilun etenemisestä, sen aikaisista tapahtumista, vertaillaan odotuksia lopputulokseen ja arvioidaan kokeilun onnistumista tutkimukseen osallistuneiden näkökulmasta. Samalla tuotetaan tietoa siitä, mitä työlle joustavassa sosiaalialan ympäristössä tapahtuu työaikaa lyhentäessä. Tutkielman perusteella voidaan todeta, että työajan lyhentäminen ja sen onnistuminen saumattomasti on hyvin alakohtaista. Työn käsittelemässä sosiaalialan kontekstissa työajan ly-*

hentäminen vaikutti työntekijöiden sitoutumiseen ja tunteeseen työssä onnistumisesta, mutta toisaalta hämärsi rajaa työ- ja vapaa-ajan välillä. Työajan lyhentäminen vahvasti myös muita työssä havaittuja joustavuuden piirteitä entisestään. Tutkielman mukaan työajan lyhentäminen sosiaalialalla vahvistaa työntekijöiden hyvinvointia ja työn autonomisuutta, mutta samaan aikaan se haurastuttaa työn rakenteita.

Lukács, Bence, ja Miklós Antal. 2022. **The reduction of working time: definitions and measurement methods.** *Sustainability: Science, Practice and Policy* 18 (1): 710–30.

<https://doi.org/10.1080/15487733.2022.2111921>. Tiivistelmä: *Working time reduction (WTR) is a promising policy to enhance well-being in rich countries and an important topic in discourses on a new social vision. Numerous small-scale WTR trials are either underway or planned in various contexts. Properly measuring changes in working time is necessary to evaluate these trials, but challenges abound. Traditional definitions and measurement methods may not work for fragmented, creative, and location-independent jobs. The primary aim of this article is to review relevant work-time definitions and data-collection methods, discuss their complexities, and summarize the implications for WTR research. We reviewed 243 articles and categorize indicators currently used in the literature by relying on 45 methodological studies to identify the main challenges and potential solutions. We conclude that the most dominant definitions and methods, notably usual weekly hours measured by worker surveys, are losing relevance and credibility in many contexts. With the rise of indicators focused on actual hours and measured by time diaries, work grids, interviews, automatic measurements, and time-sampling, we foresee the emergence of non-comparable, job-specific work-time indicators. We propose a new time-sampling approach to deal with some of the least measurable jobs.*

Mullens, Francisca, ja Ignace Glorieux. 2022. **Dreams versus reality: wishes, expectations and perceived reality for the use of extra non-work time in a 30-hour work week experiment.** *Community, Work & Family*, 25.6.2022. Tiivistelmä: *In 2019, a Belgian women's organisation experimented with a 30-hour work week for all of their full-time employees. This work time reduction was an excellent opportunity to study these female employees' wishes, expectations and experienced reality concerning their extra non-work time. Their wishes and expectations – as well as how these relate to their perceived reality – was studied through longitudinal questionnaires, in-depth interviews and focus groups. The women wished for more time for themselves and their intimate relationships. However, their wishes reflected an ideal situation. Their expectations reflected their wishes but were slightly more realistic. The perceived reality did not fulfil all of their wishes. The 'me-time' that they wished for prior to the experiment did not always emerge to be the 'me-time' that they had. Some women appropriated a less conventional form of 'me-time', such as housework, which helped them to ease their mind and relax. Others felt unable to fulfil their wishes through (social) context factors such as the embeddedness of time structures, time schedules and the rhythms of family and friends. This paper reflects on the gendered norms and values and inequalities in time use that can help to explain the discrepancies between preferences and experienced reality.*

Mullens, Francisca, ja Ignace Glorieux. 2023. **Reducing Weekly Working Hours: Temporal Strategies and Changes in the Organization and Experiences of Work-Results from a Qualitative Study of a 30-Hour Workweek Experiment.** *Time & Society*, 15.2.2023. Tiivistelmä: *In 2019, Femma Wereldvrouwen, a Belgian women's organization experimented with a 30-hour workweek on organizational level. All full-time employees reduced their weekly working hours from 36, 34, or 32 (depending on their age) to 30. The experiment lasted one calendar year. By integrating a sociological temporal lens and considering the different levels in the organization, this study investigates how the organization has adapted their work to a shorter workweek based*

on 20 in-depth interviews and 4 focus-group interviews with employees. We find that Femma Wereldvrouwen combined structural changes on organizational and team level in a formalized way, with room for individual employees to find their own new temporal strategies in a shorter workweek. These strategies relate to focused work and consciousness of time. Although this combined responsibility of making a shorter workweek work was fairly successful, Femma Wereldvrouwen also faced some challenges, such as the lack of 'fun' interaction through breaks, and time for 'white space' in work.

Neubert, Sebastian, Christoph Bader, Hugo Hanbury, ja Stephanie Moser. 2022. **Free Days for Future? Longitudinal Effects of Working Time Reductions on Individual Well-Being and Environmental Behaviour**. *Journal of Environmental Psychology* 82: 101849. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0272494422000949>. Tiivistelmä: *Working time reductions (WTR) are a promising strategy to foster both environmental behaviour and individual well-being. It is unclear, however, whether these possible effects are more likely due to reduced income or to more discretionary time. Moreover, prior studies have only tested the environmental effects of WTR cross-sectionally, and have only tested the well-being effects of WTR including wage compensations. We conducted a longitudinal three-wave study with Swiss employees, including one group who voluntarily reduced their working hours following the first questionnaire. Between-subject analysis suggested that decreased working time is associated with decreased GHG-related behaviours, and increased individual well-being. While the improved GHG-related behaviour is mainly due to reduced income, the well-being effects arise despite lower income. Analyses over time revealed that after reducing their working hours, participants reported increased well-being, more intent-related pro-environmental behaviour, less car commuting, and decreased clothing expenditures. However, no improvement was found regarding other GHG-related behaviours, which are strongly linked to income levels. Thus, reducing standard working time, and simultaneously reducing income, may be a promising strategy. However, voluntarily working a day less per week will probably not reach the full ecological potential of a societal-level WTR.*

Pélisse, Jérôme. 2004. **From Negotiation to Implementation: A Study of the Reduction of Working Time in France (1998-2000)**. *Time & Society* 13 (2–3): 221–44. Tiivistelmä: *In 1998, and then again in 2000, the French government adopted laws designed to reduce working time to 35 hours a week. This article will deal with two questions concerning this legislative process, which had already been anticipated by a 1996 law on the collective reduction of working time. The first of these questions bears on the originality of the role of the State based on the co-production of legal norms, a process in which the collective bargaining plays a significant part. In this case it is how the law is designed that is under scrutiny. The second question is directed towards the implementation of the law, and involves the exploitation of part of an empirical study of negotiations and applications at a company level. Thought is given to the way in which the rules are applied and the thesis is put forward that the implementation of legal rulings blurs traditional distinctions, between, for example, individual and collective labour law, and gives rise to questions as to the ways in which company self-regulation can develop.* (Käsikirjoitusversio artikkelista on saatavilla verkossa: <https://sciencespo.hal.science/hal-03155909/document>).

Piasna, Agnieszka, ja Stan De Spiegelaere. 2021. **Working time reduction, work-life balance and gender equality**. *Dynamiques régionales* 10 (1): 19–42. <https://www.cairn.info/revue-dynamiques-regionales-2021-1-page-19.htm>. ("Box 1: Examples in Belgium, Netherlands and Germany")

- Rafferty, Victoria, Aaron Taylor, ja Gratien David Pillai. 2022. **Power to the Workers? A Qualitative Study of Workers' Experiences of a 4-Day Working Week.** On *Research 9* (Fall): 53–61. <https://www.euruni.edu/Htdocs/Files/v/11117.pdf#page=53>. Tiivistelmä: *The pandemic has resulted in seismic shifts to all aspects of our lives, including views concerning the organisation of work. One impact is the acceleration of workers questioning traditional life stages, of work then retirement, and what they want out of life. As quality of life is acknowledged as a driving force for many employees leaving their current jobs, the implications of a four-day working week are currently being investigated. Drawing on a small-scale study at an automotive supplier, based in the North-East of England, this case study will present findings from qualitative interviews conducted with employees who are experiencing a newly established 4-day working week. From the findings presented, discussions will highlight implications of this shift in the organisation of the working week for employees across the organisation. It is intended that the findings and discussions will raise relevant, contemporary questions for the business community more generally.*
- Thoemmes, Jens. 2013. **Market Time in Germany: The Case of the Four-Day Week at Volkswagen.** Teoksessa *Organizations and Working Time Standards: A Comparison of Negotiations in Europe*, 112–50. New York and London: Routledge. (Kirjaan voi tutustua Ebook Central -palvelussa, josta se voidaan hankkia käyttöösi e-kirjana: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/formin/reader.action?docID=1433991&ppg=127>.)
- Veal, A.J. 2022. **The 4-day work-week: the new leisure society?** *Leisure Studies*, 27.6.2022. Tiivistelmä: *Current campaigns for a four-day, 32-hour standard working week to replace the five-day, 40-hour model have attracted the attention of employers, trade unions, political parties, governments and the communications media but, seemingly, not of leisure scholars. This is in contrast to the leisure society concept of the 1960s/1970s, some versions of which anticipated a 30-hour working week. This paper examines the 4-day work-week proposition from a leisure point of view. It summarises: some of the antecedent twentieth century calls for shorter working weeks; the twenty-first-century advocacy literature for the 4-day week; and the growing list of live trials of the concept. An analysis is offered of the goals of the 4-day week proposition and its proponents' response to anticipated opposition. It is concluded that, in the interests of social relevance, there is a role for leisure scholars to play in critically evaluating the 4-day work-week proposition, in general and in regard to its implications for leisure.*
- Voglino, Gianluca, Armando Savatteri, Maria Rosaria Gualano, Dario Catozzi, Stefano Rousset, Edoardo Boietti, Fabrizio Bert, ja Roberta Siliquini. 2022. **How the Reduction of Working Hours Could Influence Health Outcomes: A Systematic Review of Published Studies.** *BMJ Open* 12 (4): e051131. <https://bmjopen.bmj.com/content/12/4/e051131>. Tiivistelmä: *The health effects of work-time arrangements have been largely studied for long working hours, whereas a lack of knowledge remains regarding the potential health impact of reduced work-time interventions. Therefore, we conducted this review in order to assess the relationships between work-time reduction and health outcomes. [- -] The primary outcome was the impact of reduced working time with retained salary on health effects, interventional and observational studies providing a quantitative analysis of any health-related outcome were included. Studies with qualitative research methods were excluded. A total of 3876 published articles were identified and 7 studies were selected for the final analysis, all with a longitudinal interventional design. The sample size ranged from 63 participants to 580 workers, mostly from healthcare settings. Two studies assessed a work-time reduction to 6 hours per day; two studies evaluated a weekly work-time reduction of 25%; two studies evaluated simultaneously a reduced weekly work-time reduction proportionally to the amount of time worked and a 2.5 hours of physical activity programme per*

week instead of work time; one study assessed a reduced weekly work-time reduction from 39 to 30 hours per week. A positive relationship between reduced working hours and working life quality, sleep and stress was observed. It is unclear whether work time reduction determined an improvement in general health outcomes, such as self-perceived health and well-being. These findings suggest that the reduction of working hours with retained salary could be an effective workplace intervention for the improvement of employees' well-being, especially regarding stress and sleep. Further studies in different contexts are needed to better evaluate the impact of work-time reduction on other health outcomes.

Alustava versio tutkimusartikkelista

Tätä artikkelia ei ole vielä julkaistu tieteellisessä julkaisussa eikä sitä ole vertaisarvioitu, mutta se on julkaistu käsikirjoitusversiona kommentointia varten.

Dutordoir, Marie, ja Kristof Struyfs. 2023. **Does a Compressed Workweek Benefit Shareholders? An Event Study Analysis of Belgium's Adoption of the Four-Day Workweek.** SSRN Scholarly Paper. <https://papers.ssrn.com/abstract=4338672>. Tiivistelmä: *On February 15th 2022, Belgium became the first country in the world to agree on the legal adoption of a four-day workweek, allowing qualifying employees to work four days per week without reducing their total number of working hours. We examine shareholders' assessment of the economic implications of the four-day workweek legislation by conducting an event study analysis of its stock price effects. We find that Belgian listed firms have, on average, positive abnormal stock returns on the day of the four-day workweek's announcement. A regression analysis of cross-sectional differences in stock price reactions suggests shareholders value the labor productivity-enhancing benefits of the four-day workweek. An event study on a wider sample of international firms with Belgian subsidiaries affected by the legislation confirms these results and suggests shareholders also value the four-day workweek's potential to mitigate employee salary demands. Conversely, we obtain no evidence that shareholders believe the four-day workweek will reduce non-salary-related operating costs. Our results have meaningful implications for HR managers considering the adoption of compressed working arrangements and for policy makers considering four-day workweek legislation.*

Muut julkaisut

A global overview of the 4 day week: Incorporating new evidence from the UK. 2023. 4 Day Week Global. (Virkussa liitteenä.)

De Spiegelaere, Stan, ja Agnieszka Piasna. 2017. **The why and how of working time reduction.** European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/publications/guides/the-why-and-how-of-working-time-reduction>. Tiivistelmä: *After decades of incremental reduction in working time, recent years have shown signs of a reversed evolution. In response, the labour movement has re-asserted its historic aim gradually to reduce working time. This guide aims to contribute to this debate by discussing why working time reduction can be desirable and how it can be organised. It is obvious that the effectiveness of working time reduction depends on how it is implemented. The many options are discussed using real-life experiments to illustrate their effectiveness. The review of the motivations behind working time reduction, the various ways of implementing it and an examination of five short case studies provide the groundwork for a much-needed discussion on how best to design a future-proof reduction in working time.*

Haraldsson, Guðmundur D., ja Jack Kellam. 2021. **Going Public: Iceland's Journey to a Shorter Working Week**. Alda, Autonomy. <https://autonomy.work/portfolio/icelandsww/>. Tiivistelmä: *From 2015-2019, Iceland ran two large-scale trials of a reduced working week of 35-36 hours with no reduction in pay. The results have been analysed for the first time in a joint project by Autonomy and the research organisation Association for Sustainability and Democracy (Alda) in Iceland. Analysis of the results which included 2,500 workers – over 1% of Iceland's entire working population – suggests important lessons for both employees and businesses. The trials were an overwhelming success, and since completion 86% of the country's workforce are now working shorter hours or gaining the right to shorten their hours. Productivity and service provision remained the same or improved across the majority of trial workplaces. Worker wellbeing dramatically increased across a range of indicators, from perceived stress and burnout, to health and work-life balance. The trials also remained revenue neutral for both the city council and the government, providing a crucial, and so far largely overlooked blueprint of how future trials might be organised in other countries around the world.*

Kelly, Orla, Juliet B. Schor, Wen Fan, Tatiana Bezdenezhnykh, Guolin Gu, ja Niamh Bridson-Hubbard. 2022. **The Four Day Week: Assessing global trials of reduced work time with no reduction in pay: Evidence from Ireland**. University College Dublin. <https://fourdayweek.ie/wp-content/uploads/2022/11/4DayWeekAssessingGlobalTrials.pdf>.

Peltola, Pekka. 2021. **Lyhyemmän työajan kokeilut Suomessa 1996-1999: 6+6-malli oli menestys**. Impulsseja. Kalevi Sorsa -säätiö. https://sorsafoundation.fi/wp-content/uploads/KSS_Peltola_Tyoaika_Web.pdf.

Schor, Juliet B., Wen Fan, Orla Kelly, Guolin Gu, Tatiana Bezdenezhnykh, ja Niamh Bridson-Hubbard. 2022. **The Four Day Week: Assessing Global Trials of Reduced Work Time with No Reduction in Pay**. Four Day Week Global. <https://static1.squarespace.com/static/60b956cbe7bf6f2efd86b04e/t/6387be703530a824fc3adf58/1669840498593/The+Four+Day+Week-+Assessing+Global+Trials+of+Reduced+Work+Time+with+No+Reduction+in+Pay+%E2%80%93+F+%E2%80%93+30112022.pdf>.

The Results Are In: The UK's Four-Day Week Pilot. 2023. Autonomy. (Virkussa liitteenä.)

Wnek, Bertie. 2019. **Automation and Working Time: How to Reward Digital Labour**. Institute for Public Policy Research. <https://www.ippr.org/files/2019-07/automation-and-working-time-july19.pdf>. (Käsittelee kokeiluja luvussa ”The benefits of a reduced working week” s. 19–31.)