



SAK



AKAVA

STTK
Toimihenkilökeskusjärjestö

Palkansaajien viikkotyöajat, toiveet ja todellisuus

PALKANSAAJAKESKUSJÄRJESTÖJEN TUTKIMUS

ERKKI LAUKKANEN

Tiivistelmä

Palkansaajajärjestöjen toiminta jäsentensä työaika-asioiden edistämiseksi edellyttää tietoja kunkin järjestön omasta toimintakentästä ja siihen liittyvistä piirteistä. Mahdollisuuden toimintakentän selvittämiseen järjestöalan mukaan antaa Tilastokeskuksen työvoimatutkimus, johon on tallennettu myös keskusjärjestökoodi. Tässä tutkimuksessa tätä mahdollisuutta on hyödynnetty viikkotyöaikaa koskevissa tarkasteluissa.

Yleensä viikkotyöaikaa on hahmotettu normaalin viikkotyöajan avulla. Samaa tarkoittaen on usein puhuttu myös säännöllisestä työajasta. Normaali viikkotyöaika on sikäli hyvä mittari, että se mittaa sitä mikä tavaksi on tullut, mutta siinä mielessä ongelmallinen mittari, että se sisältää myös tavaksi tulleet ylityöt, joita työmarkkinajärjestöjen tarkoittamaan säännölliseen työaikaan ei käsitteellisesti sisällytetä. Tehtyyn työaikaan taas sisällytetään kaikki ylityöt ja muissa työpaikoissa tehty sivutyö.

Tässä tutkimuksessa nämä käsitteet on yritetty koota mahdollisimman kattavaksi ja visuaalista hahmottamista helpottavaksi kokonaisuudeksi. Kunkin palkansaajajärjestön asiat on koottu samoihin kuvioihin siten, että tehdyn, normaalin, sovitun ja toivotun työajan väliset suhteet tulisivat mahdollisimman selvästi esiin. Oma sijansa on annettu myös järjestäytymättömille palkansaajille.

Oman ongelmansa vertailuihin toivat ne 14 prosenttia palkansaajista, joiden työsopimuksessa ei lainkaan oltu täsmennetty säännöllistä viikkotyöaikaa. Epäselvin tilanne oli nuorilla, osa-aikatyötä tekeillä ja pienillä, alle 10 hengen työpaikoilla työskentelevillä ja järjestäytymättömillä. SAK:laisista työtunnit oli täsmennettävä 9 prosentilla, STTK:laisista 7 prosentilla ja AKAVAlaisista 18 prosentilla.

Luvun 3 tulosten mukaan työaikapolitiikan ongelmallisin toimintakenttä on työn ja työajan uudelleenjärjestelyissä. Peräti kolmannes palkansaajista haluaisi nimittäin muuttaa työaikaansa: 17 prosenttia pidemmäksi ja 19 lyhyemmäksi. Normaalista työviikkoa haluaisivat pidentää erityisesti epätyypillisessä työsuhteessa työskentelevät, alle 30-vuotiaat ja runsaasti sivutyötä tekevät. Vastaavasti normaalia työviikkoa haluaisivat lyhentää vakinaista kokopäivätyötä tekevät, yli 30-vuotiaat ja runsaasti palkatonta ylityötä tekevät.

Keskimääräistä viikkotyöaikaa koskevissa tarkasteluissa lyhentämis- ja pidentämistoiveet kuitenkin kumoavat toisensa, sillä lyhyttä työaikaa tekevät haluaisivat muita useammin pidentää ja pitkää työaikaa tekevät lyhentää työviikkoaan. Siten tunneissa mitattu keskimääräinen pidentämis- tai lyhentämistarve ei ole niin suuri kuin edellä esitetyt prosentit ehkä antaisivat odottaa. Mutta toki selkeitäkin tuntimääräisiä työajan lyhentämis- ja pidentämistarpeita nousi esiin.

Naiset, yli 55-vuotiaat, ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneet sekä maa- ja metsätaloustyötä tekevät haluaisivat tehdä vähemmän. Vastaavasti alle 30-vuotiaat, naimattomat, eronneet sekä ilta-, yö-, aamu- ja viikonlopputyötä, keskeytyvää 3-vuorotyötä, määraaikaista työtä ja osa-aikatyötä tekevät haluaisivat tehdä nykyistä enemmän.

Luvussa 4 selvitettiin ali- ja ylipitkien työviikkojen laajuutta ja ongelmallisuutta palkansaajan työaikatoiveissa. Tulosten mukaan kolmannes kaikesta osa-aikatyöstä on ei-vapaaehtoista. Toisin sanoen joka kolmas osa-aikatyötä tekevä palkansaaja tekee sitä vain siksi, että kokoaikatyötä ei ollut tarjolla. Osuus on kaksinkertainen EU-maiden keskiarvoon verrattuna. Kaikesta SAK:laisten tekemästä osa-aikatyöstä sitä on 49 prosenttia. Se on selvästi enemmän kuin muissa järjestöissä.

Toinen asiaan puuttumista edellyttävä ongelma on ylipitkät työviikot, joista erikseen on arvioitu normaalisti yli 40 ja yli 48 viikkotuntia tekevien tilannetta. Näin pitkää säännöllistä viikkotyöaikaa ei työaikalainsäädännön mukaan saisi esiintyä, mutta 10 prosenttia palkansaajista kertoo tekevänsä normaalisti yli 40 tunnin työviikkoa ja viisi prosenttia yli 48 tunnin työviikkoa. Ylipitkä työviikko on erityisesti järjestäytymättömän kentän ongelma. Hieman vajaa puolet kaikesta ylipitkästä työstä tehdään järjestäytymättömässä kentässä.

Lopuksi luvussa 5 esitetään eräitä alustavia politiikkasuosituksia ja kysymyksiä jatkokeskusteluja varten. Suositukset koskevat työsuojelullisten näkökohtien vahvistamista työaikalin soveltamisessa, palkansaajan vaikutusvaltaa työaikasäästöistä päätettäessä sekä ali- ja ylipitkiin työviikkoihin puuttumisessa. Yksi kysymys koskeekin sitä, millä tavalla ei-vapaaehtoiseen osa-aikatyöhön ja työaikalainsäädännön vastaisiin ylipitkiin työviikkoihin tulisi puuttua.

Tutkimuksen mukaan työaikapolitiikan elementit vaihtelevat siis jonkin verran järjestäytymisalan mukaan. Kaikille järjestöille suurin ja yhteinen haaste on kuitenkin töiden uudelleenorganisointi siten, että normaali työaika vastaisi nykyistä paremmin toivottua työaikaa. Tätä toivoo joka kolmas palkansaaja. Toinen suuri haaste on ylipitkät työviikot. Kolmas haaste on ei-vapaaehtoinen osa-aikatyö. Muut haasteet ovat järjestö- ja alakohtaisia.

1. Johdanto

1.1 Raportin tarkoitus

Palkan ohella työajat muodostavat työehtosopimustoiminnan ytimen, jolle pohjan antavat työaika-, työehto- ja työsopimuslain säädökset. Työaikalaki uudistettiin kolmikantaisesti vuonna 1996 ja työsopimuslaki vuonna 2001. Yksi lähtökohta työaikalain uudistamisessa oli EU:n komission vuonna 1993 antama työaikadirektiivi, jonka keskeisinä lähtökohtina olivat joustavuus ja työsuojelu. Tältä pohjalta tavoitteiksi nousivat mm. ei-vapaaehtoisen osa-aikatyön ja ylipitkien, yli 48 tunnin työviikkojen, rajoittaminen.

Suomen työaikalain (1996) yleissäännöksessä (6 §) todetaan, että ”säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa”. Viikoittainen säännöllinen työaika ”voidaan järjestää myös keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana”. Se miten tätä yleissäännöstä kullakin sopimusallalla sovelletaan, riippuu sopija-osapuolten tahdosta ja harkinnasta, jolle työaikalain 9 § on jättänyt runsaasti tilaa. Siiten on mahdollista, että eri järjestöjen toimialoilla vakiintuneet sopimuskulttuurit poikkeavat toisistaan, ja johtavat mahdollisesti hieman toisistaan poikkeaviin viikkotyöaikoihin.¹

Tämä raportti on selvitys palkansaajien viikkotyöajoista SAK:laisessa, STTK:laisessa, AKAVAlaisessa ja järjestäytymättömässä kentässä. Selvitys perustuu tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen aineistoon vuoden 2001 toiselta neljännekseltä. Kokonsa puolesta aineisto mahdollistaa varsin seikkaperäisen tarkastelun minkä tahansa tekijän suhteen.

Työvoimatutkimuksessa otoshenkilöiltä kysyttiin²

- normaalia, tavanomaiset ylityötunnit sisältävää työaika,
- tutkimusviikolla todellisuudessa tehtyä työaika,
- toivottua viikkotyöaika, kun palkka määräytyy työajan mukaan, ja
- keskimääräistä työsopimuksen mukaista työaika.

Kullekin ”mittarille” on oma tarkoituksensa ja niitä vertailemalla saa varsin hyvän kuvan mm. sivutöiden ja poissaolojen vaikutuksesta tehtyyn työaikaan, ja siihen, mikä yhteys tutkimusviikolla tehdyllä työajalla on työsopimuksessa täsmennettyyn, normaaliin (säännölliseen) ja toivottuun työaikaan. Työsopimuksen mukainen työaika on sikäli tärkeä, että työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaan työsopimuksesta tulisi käydä ilmi työn teon keskeiset ehdot, jollaisena laissa mainitaan mm. säännöllinen työaika. Mitään selvitystä siitä, missä laajuudessa tämä tavoite on toteutunut ei ole, eikä työsopimuksessa mainitun työajan yhteyttä normaaliin ja tehtyyn työaikaan ole aiemmin selvitetty.

Raportin tavoitteena on alakohtaisesti selvittää palkansaajien viikkotyöaikoja, ja sitä missä määrin palkansaajien normaalit työajat vastaavat heidän työaikatoiveitaan. Tältä pohjalta arvioidaan lopuksi palkansaajajärjestöjen omia työaikapoliittisia linjauksia. Raportin on kirjoittanut SAK:n ekonomisti Erkki Laukkanen.

¹ Esimerkiksi SAK:laisen kentän kannalta tärkeä on vuoden 1986 VHS-sopimus – nimi tulee sanoista Viinanen, Hänninen, Somerto – jonka mukaan 40-tuntista työaika lyhennettiin alakohtaisesti sovittavalla tavalla 68 tuntia vuodessa, mikä yhdessä vuonna 1984 sovitun työajan lyhennyksen kanssa, jolloin ns. pekkasvapaat otettiin käyttöön, johti vuositason yhteensä 100 tunnin lyhennykseen.

² Näistä kolme ensimmäistä kuuluu työvoimatutkimuksen perinteisiin kysymyksiin, mutta työsopimuksen mukaista työaika kysyttiin nyt ensimmäisen kerran.

1.2 Aineisto

Raportin aineistona on tilastokeskuksen työvoimatutkimus ja sitä täydentävä ad hoc –osio vuoden 2001 toiselta neljännekseltä. Työvoimatutkimus on tilastokeskuksen perinteistä tilastotuotantoa, ja sen pohjalta laaditaan Suomen työllisyyttä ja työttömyyttä koskevat viralliset tilastot. Ad hoc –osio on myös perinteisesti toteutettu kunkin vuoden toisen neljänneshaastattelun yhteydessä. Tällä kertaa ad hoc –osion teemana oli työajan pituus ja työaikamuodot. Havaintoja aineistossa on yhteensä 31230, joista palkansaaajia 17924. Näiltä otoshenkilöiltä koottiin 222 tietoa, joihin tämän raportin tulokset perustuvat.

Oheiseen taulukkoon on koottu työaikamittauksissa käytetyt käsitteet määrittelyalueineen. Normaalisti viikkotyöajaksi hyväksyttiin kaikki vastaukset 1-98 tunnin väliltä, ja 99,1 prosenttia vastauksen myös antoi. Aivan kaikki eivät vuoden 2001 huhti-, touko- ja kesäkuun tutkimusviikoilla olleet töissä – syistä joita seuraavalla sivulla on arvioitu - ja siksi tehty viikkotyöaika on määritelty hieman pienemmälle joukolle. Tehtyä työaikaa koskevien vastausten puuttumisen perusteella tilapäisiä poissaoloja päätyöstä oli 13 prosentilla vastaajista. Se on vain prosenttiyksikköä suurempi kuin poissaolosta suoraan kysymällä saatu osuus. Siten tutkimuksen tuloksia voi pitää varsin edustavina.³

Käytetyt työaikakäsitteet määrittelyalueen ja järjestön mukaan, vastaajia

Työaikakäsitteet	SAK	STTK	AKAVA	Villit	Muut	eos*	KAIKKI
Normaali työaika, 1-98 h	5797	3415	2343	4578	513	49	16695
Tehty työaika päätyössä, 1-150h ⁴	5011	2944	2016	4249	455	44	14719
Tehty työaika yhteensä, 1-168 h ⁵	4986	2930	2000	4188	454	42	14600
Toivottu viikkotyöaika, 1-97 h	5723	3387	2315	4402	503	46	16376
Sovittu työaika, 1-98 h	5032	3034	1778	3252	352	36	13484
PALKANSAAJIA YHTEENSÄ	5833	3430	2363	4665	514	49	16854

* eos = ei osaa sanoa

Eniten vastaamisongelmia tuotti sovittu työaika. Palkansaaajista 81 prosenttia kykeni täsmentämään työsopimukseen sisältyvän työajan, 14 prosentin mukaan asiaa ei ole työsopimuksessa lainkaan täsmennetty ja 5 prosenttia ei osannut sanoa. Selvin tilanne oli teollisuudessa (88 % osasi täsmentää) ja epäselvin maa- ja metsätaloudessa (68 % osasi täsmentää) sekä liikenteessä (74 % osasi täsmentää). Ongelma korostuu nuorilla, osaikatyötä tekevilla ja pienillä, alle 10 hengen työpaikoilla työskentelevillä ja järjestäytymättömillä. SAK:laisilla työtunnit oli täsmentämättä 9 prosentilla, STTK:laisilla 7 prosentilla ja AKAVAlaisilla 18 prosentilla. AKAVAlaisten prosenttia nostavat mm. opetustyötä tekevät (27 %) ja johtavassa asemassa olevat (22 %) ylemmät toimihenkilöt.

Taulukon sarake ”villit” tarkoittaa palkansaaajia, jotka eivät kuulu ammattiliittoon. Sarake ”muut” tarkoittaa palkansaaajia, jotka ovat järjestäytyneet johonkin keskusjärjestöstä riippumattomaan ammattiliittoon. Sarake ”ei osaa sanoa” tarkoittaa palkansaaajia, jotka eivät kysyttäessä olleet varmoja siitä, mikä heidän keskusjärjestönsä on. Kahdelle viimeksi mainitulle ryhmälle ei tuloksia ole erikseen laskettu siksi, että kyseisten ryhmien pieni koko ei ole sallinut yhtä laajaa ristiintaulukointia kuin keskusjärjestöjen kohdalla on voitu tehdä. Kaikkia palkansaaajia koskevaan tarkasteluun heidät on kuitenkin sisällytetty.

³ Eräitä tuloksia on verrattu myös järjestöjen omiin tutkimuksiin, eikä olennaisia eroja ole havaittu.

⁴ Sisältää päätyössä tehdyt ylityöt.

⁵ Sisältää yliöiden lisäksi myös sivutyön.

1.3 Tutkimusviikon työ ja poissaolopäivät

Seuraavassa täsmennetään sitä, kuinka paljon työ- ja poissaolopäiviä palkansaajien työviikkoon keskimäärin sisältyy. Nehän vaikuttavat tutkimusviikolla tehdyn työviikon pituuteen, mutta eivät ns. normaalin, tavaksi tulleen työviikon pituuteen.⁶

Tilastokeskuksen tutkimusviikko käsittää viikon kaikki seitsemän päivää. Niistä 3,6 oli työpäiviä, 2,8 loma- ja vapaapäiviä, 0,1 sairauspäiviä, 0,1 äitiys-, isyys- tai vanhempainlomapäiviä, 0,3 työttömyyspäiviä ja 0,1 jotakin muuta. Työpäivien määrä eri toimialoilla oli keskimäärin 3,4 - 3,8 päivää. Loma- ja vapaapäiviä viikkoon sisältyi 2,3 – 3, eniten julkisissa palveluissa ja vähiten maa- ja metsätaloudessa. Ns. pekkas-vapaiden käyttö on ainakin vuoden 2001 toisella neljänneksellä ollut varsin vähäistä, eikä ole nostanut esimerkiksi teollisuuden loma- ja vapaapäivien määrää edes palkansaajien keskimääräiselle tasolle.⁷

Tärkein poissaolon syy oli työttömyys (0,32 päivää), joka kyllä ainakin pääosin on palkansaajan tahdosta riippumaton ilmiö, eikä siten ole rinnastettavissa menetetyksi työajaksi, kuten kuin esimerkiksi sairauspäivät työnantajan toimesta usein on rinnastettu.⁸ Sairauspäiviä on eniten teollisuudessa (0,17 päivää), äitiys-, isyys- ja vanhempainlomapäiviä kauppa-, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa (0,1 päivää) ja työttömyyspäiviä kausvaihteluherkässä rakentamisessa (0,71 päivää) ja maa- ja metsätaloustyössä (0,51 päivää).

Palkansaajien työ- ja poissaolopäivät toimialan ja järjestön mukaan

	Työpäivät	Lomat/vapaat	Sairauspäivät	Äitiys/isyys/ Vanhempain- loma	Työttömyys	Muu
Toimiala						
Maa- ja metsätalous	3,83	2,31	0,13	0,05	0,51	0,17
Teollisuus	3,81	2,67	0,17	0,06	0,24	0,05
Rakentaminen	3,63	2,48	0,13	0	0,71	0,05
Kauppa, majoitus, ravitsemus	3,7	2,73	0,08	0,1	0,29	0,1
Liikenne	3,64	2,89	0,14	0,04	0,17	0,12
Rahoitustoiminta	3,72	2,76	0,09	0,04	0,33	0,06
Julkiset ja muut palvelut	3,41	2,96	0,13	0,08	0,33	0,09
Järjestö						
SAK	3,58	2,74	0,19	0,05	0,37	0,07
STTK	3,63	2,88	0,14	0,06	0,21	0,08
AKAVA	3,69	2,92	0,08	0,11	0,11	0,09
Villit	3,59	2,71	0,08	0,05	0,45	0,12
KAIKKI	3,62	2,79	0,13	0,06	0,32	0,08

⁶ Taulukossa esitetyistä päivistä ei voida vetää johtopäätöksiä yksittäisten työntekijöiden keskimääräisestä työviikon pituudesta, vaan tiedot kuvaavat sitä, miten keskimääräinen suomalainen työviikko on koostunut valittuna tutkimusajankohtana huhtikuu-kesäkuu 2001.

⁷ Vuoden 2001 toisella neljänneksellä pekkas-vapaita oli 0,2 päivää palkansaajaa ja 0,4 päivää säännöllisesti 40-tuntista työviikkoa tekevää palkansaajaa kohti. Vuositasolla korotettuna se on 0,8 päivää palkansaajaa ja 1,6 päivää säännöllisesti 40-tuntista työviikkoa tekevää palkansaajaa kohti. Teollisuudessa luvut ovat lähes kaksinkertaiset.

⁸ Tilastokeskuksen työvoimatilaston 2000 mukaan sairauspoissaoloja on 1990-luvulla ollut 8-9 päivää vuodessa. Merkkejä sairauspäivien kasvusta tai supistumisesta ei ole.

2. Työajat pähkinäkuoressa

Yleensä puhutaan ns. normaalityöajasta, johon sisältyvät normaalin työviikon aikana tehdyt normaalit työtunnit ja tavanomaisiksi muuttuneet ylityötunnit. Toinen mittari on työso-
pimuksella sovittu viikkotyöaika, eli se työaika, joka työso-
pimusta tehtäessä säännölliseksi
työajaksi on sovittu. Kolmas mittari on tehty työaika, josta on kaksi versiota: tutkimusvii-
kolla päätyössä tehty työaika, kaikki ylityöt mukaan lukien, ja tehty työaika yhteensä, sivu-
työt mukaan lukien. Siten tehty työaika päätyössä kuvaa parhaiten sitä työpanosta, joka
työaikana on käytännössä annettu, ja normaali työaika sitä, mitä keskimäärin tehdään, kun
asiat sujuvat normaalisti.

2.1 Työviikot keskimäärin

Näin määriteltynä tavanomaiseksi tulleen työviikon pitäisi täsmätä sen kanssa, mitä työ-
sopimuksessa viikkotyötunneista on sovittu. Tulosten mukaan näin ei aivan tapahdu, mutta
kyllä ero varsin pieneksi jää. Keskimäärin se on 0,4 tuntia viikossa. Näin pienen eron voi
varsin hyvin selittää sillä, että neljälle prosentille palkansaajista työso-
pimuksessa oli mää-
ritelty vain minimitunnit. Selvästi muita useammin näin oli tilanne opetustehtävissä toimivi-
en keskuudessa. Heistä kolmannekselle oli työso-
pimuksessa määritely vain minimitunnit.

Toinen tulos on se, että keskimäärin palkansaajien tavanomaiseksi tullut normaali viikko-
työaika täsmää varsin hyvin toivotun viikkotyöajan kanssa, kun vastaajille tehdään tietä-
väksi että palkka määräytyy työajan mukaan. Tällä tuloksella on merkitystä myös työajan
yleistä lyhentämistä koskevan keskustelun kanssa. Sen mukaanhan työajan lyhentäminen
siten, että lyhennys olisi palkasta pois, ei saa palkansaajien yleistä kannatusta. Ja sama
tulkinta voidaan esittää myös toiseen suuntaan siten, että myöskään työajan pidentäminen
ei saa palkansaajien yleistä kannatusta. Toisaalta tämä tulos ei kerro mitään palkansaajien
valmiudesta siinä tilanteessa, että palkansaajat rahoittaisivat siitä vain tietyn osan yleistä
työajan lyhennystä.

Kolmas tulos on se, että päätyössä tehty työaika on vuoden 2001 toisella neljänneksellä
ollut pari tuntia alle tavanomaiseksi tulleen normaalin työajan. Ero johtunee kuitenkin pää-
osin vastausajankohdalla vallinneesta taloudellisesta tilanteesta, ja siitä, että toinen vuo-
sineljännes koostuu kuukausista (huhtikuu - kesäkuu), jolloin kertyneitä ja uusia vuosilo-
mavapaita on tapana pitää paljon. Vuositasolla ero päätyössä tehdyn työajan ja tavan-
omaiseksi tulleen normaalin työajan välillä on pienempi.

Neljäs tulos on se, että päätyössä tehty työaika on hyvin lähellä yhteenlaskettua tehtyä
työaikaa. Mutta niin sen pitää ollakin. Erotuksenahan on vain sivutyöt, jota palkansaajat
ovat tutkimusajankohtana tehneet vain 0,4 tuntia.

Palkansaajien keskimääräiset työviikot mittaamistavan mukaan, tuntia

TUNNIT	Villit	SAK	STTK	AKAVA	KAIKKI
Sovittu työaika, 1-98 tuntia	35,7	37,6	37	34,7	36,6
Normaali työaika, 1-98 tuntia	35,4	37,9	37,5	37,6	37,2
Toivottu työaika, 1-97 tuntia	36,3	38	36,6	36	37
Tehty päätyössä, 1-150 tuntia	33,4	35,8	35,1	34,8	34,9
Tehty yhteensä, 1-168 tuntia	34	36,1	35,3	35,2	35,3

Keskiarvon lisäksi on luontevaa selvittää se, missä määrin viikkotyöajan vaihtelevat keskiarvon molemmin puolin. Onhan mahdollista, että työaikojen monimuotoisuudessa on eroja järjestäytymisalain mukaan. Ja mitä suurempaa työaikojen vaihtelu, sitä puutteellisemman kuvan kokonaisuudesta keskiarvo antaa.

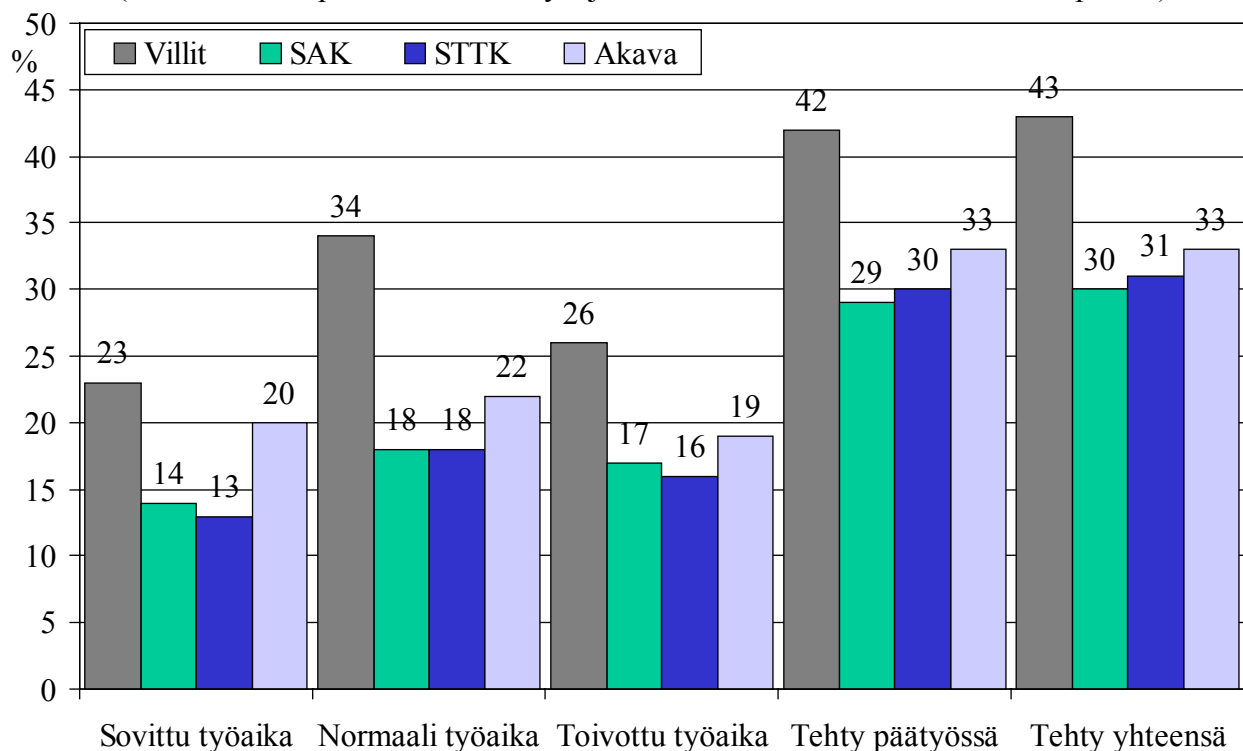
Tulosten mukaan järjestäytymisalain välillä onkin selkeitä eroja, ja yksi niistä on ylitse muiden: järjestäytymättömien palkansaajien työajat ovat selvästi kirjavammat kuin järjestäytyneiden palkansaajien työajat. Ero muihin on selvä, mitattiinpa työviikkoa miten tahansa, mutta kaikkein suurin se on tavanomaiseksi tulleen normaalin työviikon kohdalla. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tavanomaiseksi tulleesta normaalista työviikosta ei järjestäytymättömien kohdalla voi puhua kuin lainausmerkeissä.

Eri palkansaajajärjestöjen välillä erot ovat huomattavasti pienemmät. AKAVAlla tosin työaikojen vaihtelu on hieman muita suurempaa. Mutta jos AKAVAn jäsenistöstä poistettaisiin opetustyötä tekevät, ero SAK:hon ja STTK:hon kutistuisi varsin pieneksi. Ehkä mielenkiintoisiin järjestäytyntä kenttää koskeva tulos näkyy toivottua työaikaa koskevasta asetelmasta. Sen mukaan palkansaajat haluavat hieman nykyistä yhtenäisemmät työajat.

Kuviosta näkyy myös yksi varsin luonnollinen asia. Työsopimuksessa sovitut työajat poikkeavat keskimääräisestä vähiten ja tehdyt työajat eniten. Vaihtelun kasvu johtuu yhtäältä erilaisista työaikajoustoista – normaalia lyhyemmistä ja pidemmistä työviikoista, jotka tasoittumisjakson aikana tasoittuvat lähemmäksi normaalia - ja toisaalta yli- ja sivutoista, joita tehtyyn työaikaan sisältyy, mutta joita työsopimuksen mukaiseen tai tavanomaiseksi tulleeseen normaaliin työviikkoon ei sisälly.

Palkansaajien viikkotyöaikojen vaihtelu mittaamistavan mukaan*

(Kuinka monta prosenttia viikkotyöajat vaihtelevat keskiarvon molemmin puolin)



* Mittarina variaatiokerroin = $100 \cdot \text{keskiarvo} / \text{keskihajonta}$

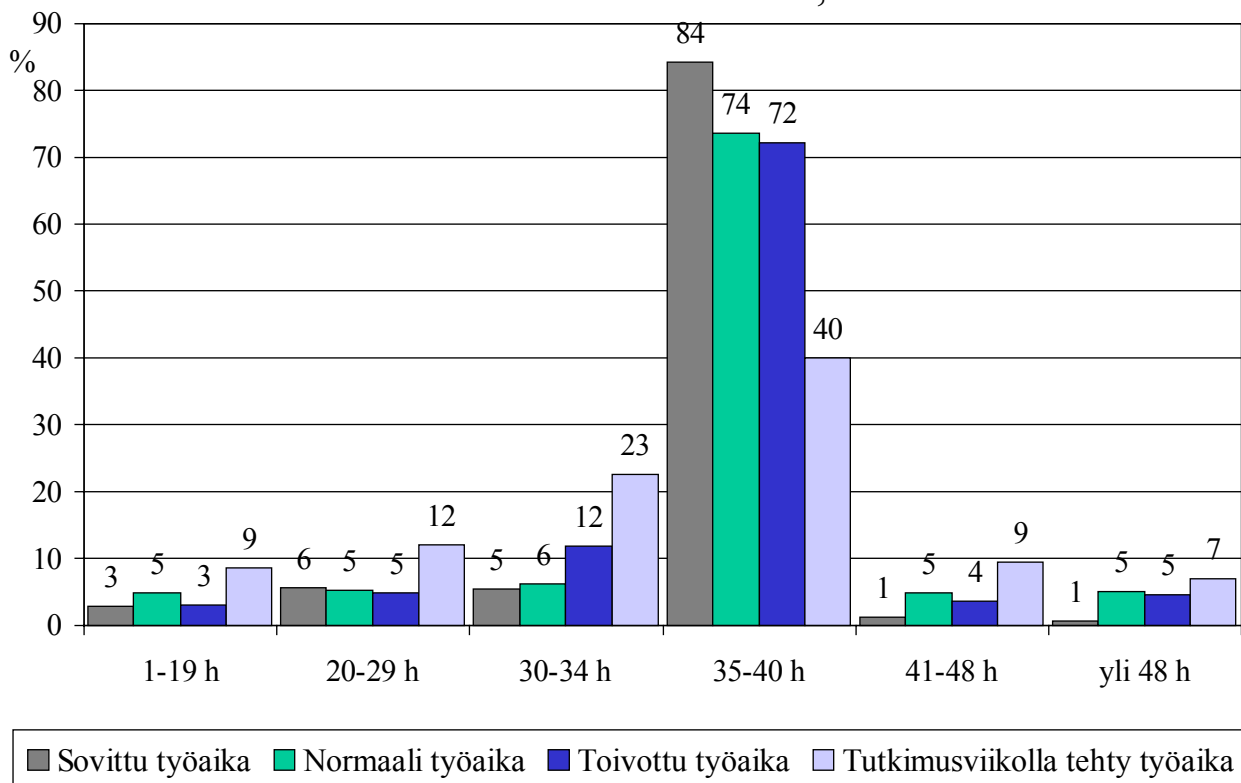
2.2 Viikkotyöaika

Edellä esitetyt tulokset kuvaavat palkansaajien keskimääräisen työviikon pituutta, ja sitä missä määrin palkansaajien työviikot vaihtelevat keskiarvon molemmin puolin. Kaikkein parhaimman kuvan työviikkojen eripituisuudesta saa tutustumalla sen jakaumasta piirrettyyn kuvioon. Vertaamalla rinnan työviikon erilaisia mittaustuloksia, on mahdollista arvioida myös erittäin lyhyen ja erittäin pitkän työviikon piirteitä.

Palkansaajien normaali työaika ja työsopimuksen mukainen työaika jakautuvat samankaltaisesti. Yli 40 tunnin työviikkoa tehdään tosin normaalisti useammin kuin työsopimuksissa on sovittu. Tehty työaika poikkeaa normaalista lähinnä siksi, että 38 prosenttia vastaajista teki tutkimusviikolla vähemmän ja 19 prosenttia enemmän kuin normaalisti. Elettiin kevään ja alkukesän loma-aikaa.⁹

Alle 30 tunnin osa-aikatyötä tekee 10 prosenttia palkansaajista.¹⁰ Mutta jos osa-aikatyöksi lasketaan myös 30-34-viikkotuntin työ, niin normaalisti osa-aikatyötä tekee 16 prosenttia palkansaajista. Työlainsäädännön – kuten myös työsuojelun ja terveyden kannalta, jolla säännöstä perustellaan - kannalta ongelmallista on se, että edes normaali työviikko ei pääty lain rajaamaan 48 tuntiin. Viisi prosenttia palkansaajista tekee normaalisti enemmän.

Palkansaajien viikkotyöajan jakautuminen
mittaamistavan mukaan, %



⁹ Huhtikuu on valtion- ja kuntien virkamiehillä vuosilomien pitämisen viimeinen kuukausi, kesäkuu on jo opettajilla varsinainen lomakuukausi ja monet muutkin ovat jo aloittaneet lomansa. Sitten vielä huhti- ja toukokuulle sijoittuvat pääsiäinen, vappu ja helatorstai. Nämä eivät voi olla vaikuttamatta tehtyyn työaikaan. Vuositasolla tehdyn työviikon ja normaalin työviikon välillä on vain hyvin pieni ero.

¹⁰ Perinteisesti se on Suomessa määritelty alle 30 tunnin työksi. Ks. esim. Työministeriö (1999).

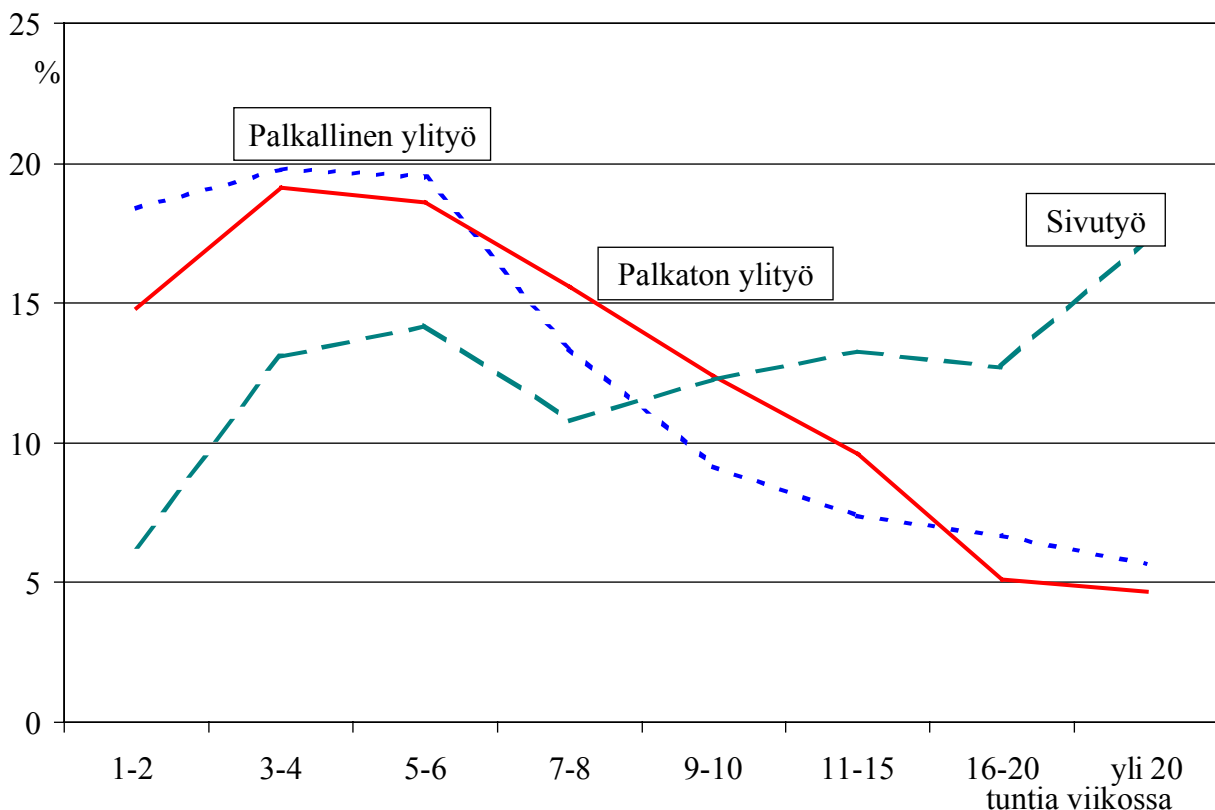
2.3 Yli- ja sivutöiden jakautuminen

Palkansaajaa kohti laskettuna ylitöitä tehtiin tutkimusviikoilla varsin vähän, noin 1,1 tuntia viikossa, mistä 0,8 tuntia palkallista ja 0,3 tuntia palkatonta ylityötä. Eikä suuri ollut sivutyönkään määrä, jota tehtiin 0,4 tuntia palkansaaja kohti. Yli- ja sivutöitä tehnyttä kohti laskettuna osuudet tietenkin ovat tietenkin huomattavasti suuremmat, sillä palkallista ylityötä teki tutkimusviikoilla kahdeksan prosenttia, palkatonta ylityötä kolme prosenttia ja sivutyötä myös kolme prosenttia palkansaajista.

Tyypillinen palkaton ja palkallinen ylityö on kolmesta kuuteen tuntiin viikossa. Sille välille jää yli puolet tehdystä ylityöstä. Vain viidennes ylityöstä on yli 10 tuntia viikossa, mutta erittäin pitkää, jopa 40 viikkotunnin ylityömäärää on tehty. Palkallisen ylityön suhteen ei järjestäytymisalojen välillä on suurempia eroja, mutta AKAVAlaiset tekevät selvästi muita enemmän palkatonta ylityötä. Pitkät, yli 20 tunnin ylityömäärät syntyvät lähes täysin AKAVAlaisten ja järjestäytymättömien työstä. Työsuojelun ”onneksi” palkallista ja palkatonta ylityötä tekevät kuitenkin eri henkilöt, eikä kasautuvaa vaikutusta siten synny.

Tyypillinen sivutyö jakautuu ylitöitä tasaisemmin, mutta kaksihuippuisesti: noin kolmannes sivutyöstä on 3-6 tuntia viikossa, mutta 17 prosenttia sivutyöstä on yli 20 viikkotunnin pituista. Suurin osa yli 20 viikkotunnin sivutyöstä järjestäytymättömien palkansaajien toimesta. Mutta näitäkin tapauksia ajatellen hyvänä asiana voidaan pitää sitä, että sivutyötä tekevät eri henkilöt kuin ylityötä.

Palkansaajien yli- ja sivutöiden jakautuminen, % tehneistä

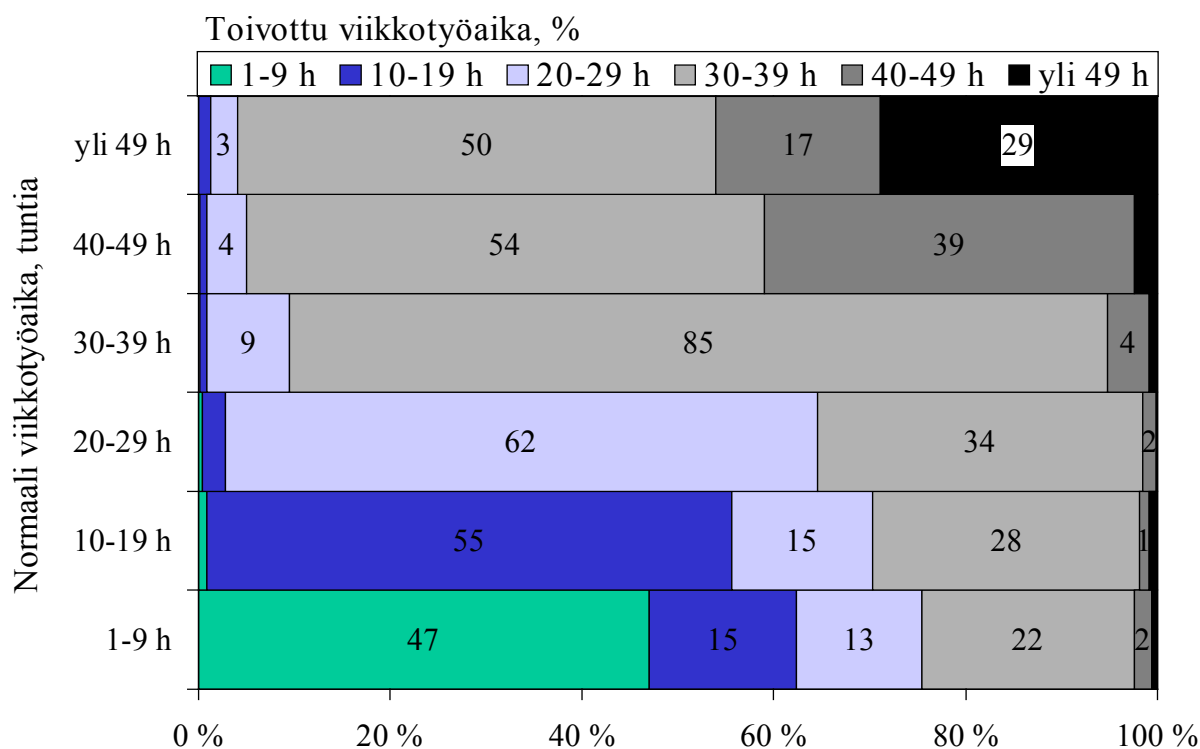


3. Työviikon lyhentämis- ja pidentämistoiveet

Tässä luvussa palkansaajien toivomaa työaikaa verrataan nykyiseen normaaliin viikkotyöaika.¹¹ Vertailu suoritetaan kahdella tavalla. Ensin selvitetään niiden palkansaajien osuus, jotka haluaisivat tehdä vähintään tunnin normaalia pidempää tai lyhyempää työviikkoa ehdolla, että palkka määräytyy työajan mukaan. Kannanotto muutoksen puolesta on siten myös kannanotto pienempien tai suurempien palkkatulojen puolesta.¹² Tämän jälkeen toivotusta työajasta vähennetään normaali työaika, ja laskennallinen ero ilmaisee palkansaajien toivoman työajan lyhentämis- tai pidentämistoiveen.

Kuten alla olevasta kuvioista ilmenee, vain 30-39 tuntia tekevistä valtaosa kokee nykyisen työaikansa sopivaksi. Valtaosa yli 40-tuntista työviikkoa tekevistä haluaisi tehdä nykyistä lyhyempää työviikkoa, ja vajaa puolet alle 20-tuntista työviikkoa tekevistä haluaisi tehdä nykyistä pitempää työviikkoa.

Toivottu viikkotyöaika normaalin viikkotyöajan mukaan, %



¹¹ Periaatteessa lähes yhtä hyvä verrokki olisi työ sopimuksessa täsmennetty työaika. Mutta koska se on määritelty vain 81 prosentille palkansaajista, viidennes palkansaajista olisi jäänyt vertailun ulkopuolelle. Tehty työaika taas sisältää kaikki yli- ja sivuyöt sekä poissaolot, eikä siten sovi edustavan työviikon mittariksi.

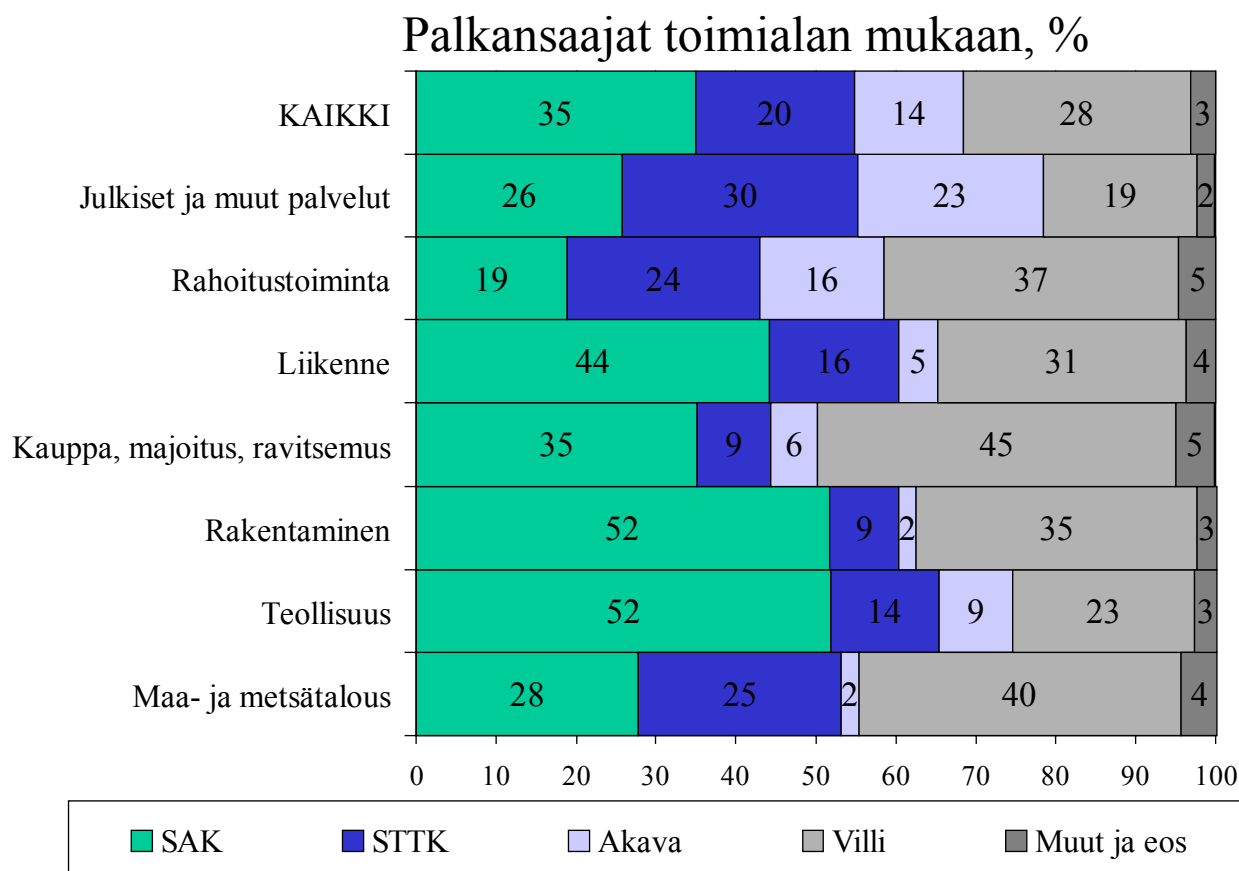
¹² Pari varoituksen sanaa on edellä esitettyyn on kuitenkin paikallaan. Työaikatoiveisiin vaikuttavat erot palkansaajien nykyisen työajan pituudessa. Pitkää työviikkoa tekevät kokevat lisätuntien tarpeen eri tavalla kuin lyhyttä työviikkoa tekevät. Työajan pidennys- tai lyhennystoiveisiin saattaa vaikuttaa myös se, miten selkeästi lisätuntit tuo lisää palkkaa. On ammattiryhmiä, joille yksi lisätunti merkitsee selvästi yhden tunnin lisäpalkkaa, ja ammattiryhmiä, joille lisätötunnit eivät tuota rahallisesti juuri mitään. Osa ammattiryhmistä voi myös arvioida työajan lyhentämistä vain sitä taustaa vasten, millä työtuntimäärällä he ylipäänsä pystyvät selviytymään nykyisestä työmäärästä.

3.1 Toiveet toimialan mukaan

Toimialaluokitus jakaa palkansaajat eri toimialoille sen mukaan, mikä on toimipaikan toiminnan pääasiallinen tarkoitus. Palkansaajan ominaisuuksista se ei kerro juuri mitään, mutta toimipaikan toiminnan luonteesta sitäkin enemmän. Vuosikymmenten saatossa maa- ja metsätalous sekä teollisuus ovat saaneet tehdä tilaa palvelutoiminnalle, josta osa on julkista ja osa yksityistä palvelutoimintaa. Alla olevassa kuviossa kaikki julkiset palvelut on koottu yhteen eräiden muiden voittoa tavoittelemattomien palveluiden yhteen.¹³

Tässä rakenteessa kullakin keskusjärjestöllä on paikkansa. Yli puolet teollisuuden ja rakentamisen palkansaajista on järjestäytynyt SAK:laisiin liittoihin. STTK:n vahvimmat järjestämisalueet ovat rahoitustoiminta, maa- ja metsätalous ja julkiset palvelut. Rahoitustoiminnan järjestäytyneistä palkansaajista STTK kattaa yli puolet, julkisten palvelujen järjestäytyneistä lähes 40 prosenttia sekä maa- ja metsätalouden järjestäytyneistä yli 40 prosenttia. AKAVAn vahvimmat järjestäytymisalueet ovat julkiset palvelut ja rahoitustoiminta, joiden järjestäytyneistä se kattaa noin 30 prosenttia.

Heikoimmin järjestäytyneitä aloja ovat kauppa-, rahoitus- ja majoitustoiminta, maa- ja metsätalous ja rahoitustoiminta. Näillä aloilla myös ryhmä ”muut” on keskimääräistä suurempi. Muihin luetaan tässä liittoon järjestäytyneet, mutta ilman keskusjärjestöä olevat palkansaajat sekä ne, jotka eivät mahdollisesta järjestökytkennästäan olleet varmoja.



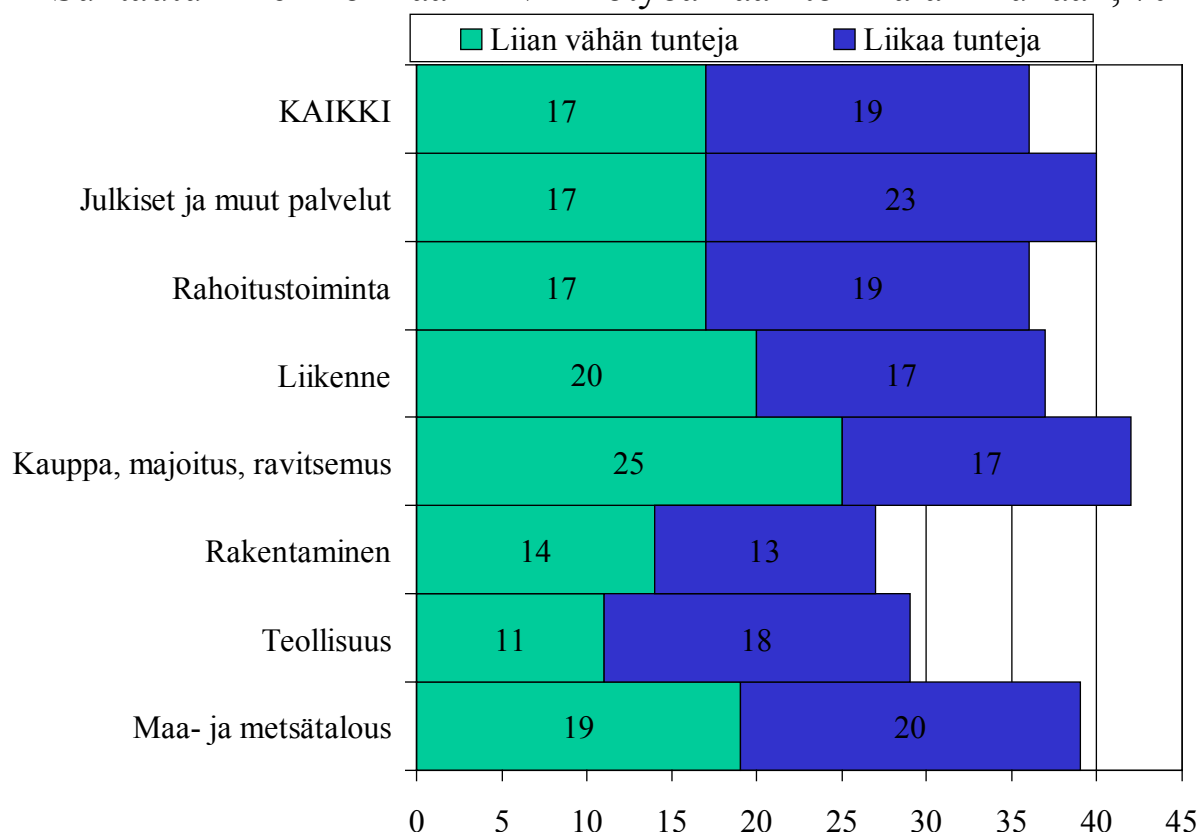
¹³ Tällaisia ovat mm. työnantajakotitaloudet, kansainväliset järjestöt ja ulkomaiset edustustot.

Ei siis ole kovin harvinaista, että palkansaajien toiveet ja todellisuus eivät aina kohtaa. Nyt tätä asiaa voidaan alla olevaan viitaten täsmentää siten, että 19 prosenttia katsoo tekevänsä liikaa ja 17 prosenttia liian vähän tunteja viikossa.¹⁴ Kaiken kaikkiaan 36 prosenttia palkansaajista toivoisi muutoksia työaikoihinsa sillä ehdolla, että palkka määräytyy työajan mukaan. Lisäksi kuvio kertoo, että selvästi keskimääräistä useammin toivottuna pidetty ja normaalisti tehty työaika poikkeavat todellisuudesta kauppa-, majoitus- ja ravitsemustoiminnan piirissä (42 %), julkisissa palveluissa (40 %) sekä maa- ja metsätaloustyössä (39 %). Vastaavasti vähiten uudelleenjärjestelytarvetta on rakentamisessa (27 %) ja teollisuudessa (29 %).

Suhteellisesti eniten työajan lyhentämistä kannatetaan julkisissa palveluissa ja teollisuudessa. Julkisissa palveluissa lähes joka neljäs (23 %) ja teollisuudessa joka viides (18 %) haluaisi lyhentää normaalin työviikkonsa pituutta. Myös rahoitustoiminnassa sekä maa- ja metsätaloudessa työajan lyhennystä toivovat ovat niukkana enemmistönä. Vähiten tarvetta työajan lyhentämiselle on rakennusalalla (13 %).

Työajan pidennyksen puolesta liputetaan selkeimmin kauppa-, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa, jossa se on joka neljännen palkansaajan toive. Myös liikenteen piirissä työajan pidennystä toivovat ovat niukkana enemmistönä. Mutta teollisuuden ja rakentamisen piirissä työajan pidentämistä toivovia on varsin vähän.

Suhtautuminen normaaliin viikkotyöaikaan toimialan mukaan, %



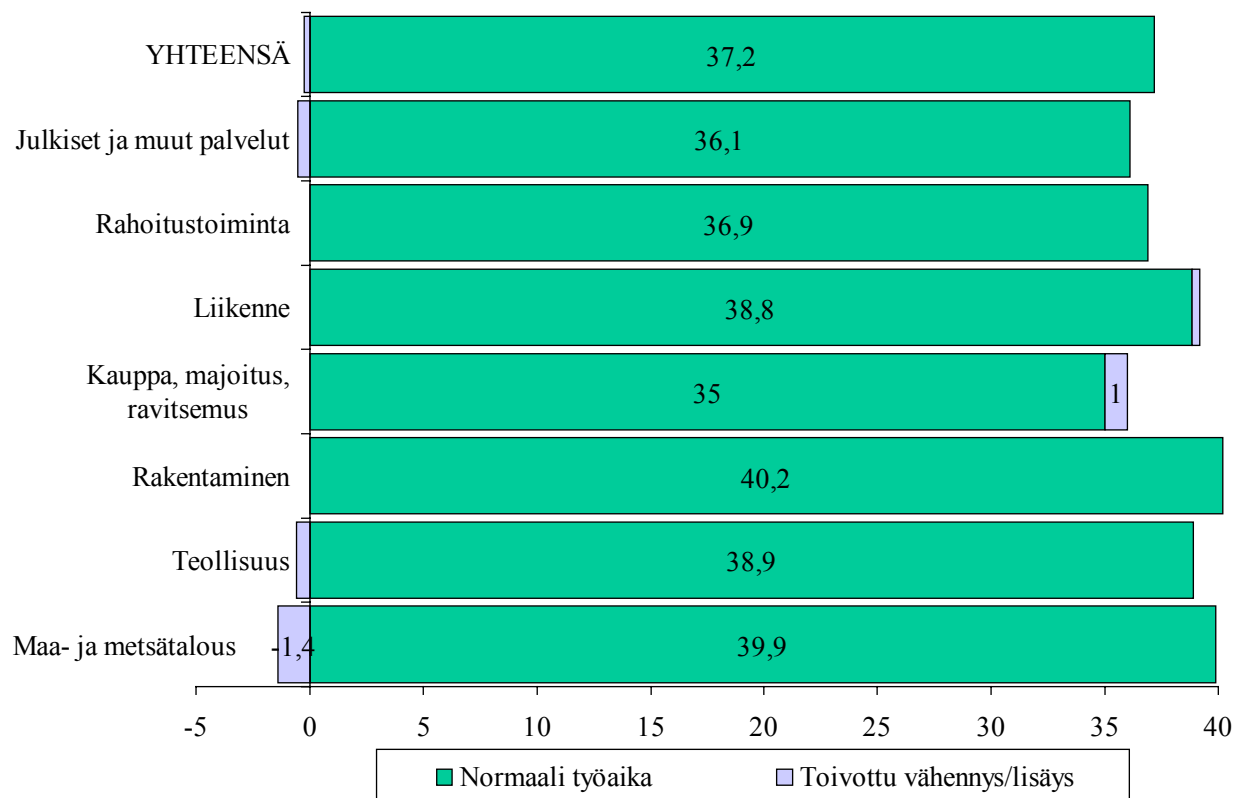
¹⁴ Jos toivottu työviikko on vähintään tuntia pitempi kuin normaali työviikko, palkansaajalla on liikaa viikkotunteja. Jos vastaavasti toivottu työviikko on vähintään tuntia lyhyempi kuin normaali työviikko, palkansaajalla on liian vähän viikkotunteja.

Kun normaalista viikkotyöajasta vähennetään toivottu viikkotyöaika, keskimääräiseksi työajan lyhentämistavoiteeksi tulee vain 0-0,2 tuntia viikossa riippuen siitä, mitä taustamuuttujia kontrolloidaan. Toisin sanoen, tavaksi tullut normaali työviikko on likimain yhtä pitkä kuin se työviikko, jota palkansaajat haluaisivat tehdä, kun palkka määräytyy työajan mukaan. On kuitenkin syytä korostaa, että tämä on vain keskiarvo, sillä eräitä toimialojen välisiä eroja on osoitettavissa.

Selvästi muita enemmän viikkotyöaika toivotaan lyhyemmäksi maa- ja metsätaloustyössä (1,4 tuntia). Teollisuudessa ja julkisissa palveluissa työajan lyhentämistavoite on puolen viikotunnin paikkeilla. Kauppa-, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa ihmiset haluaisivat puolestaan tehdä tunnin verran pitempää työviikkoa kuin normaalisti tekevät. Muilla toimialoilla normaalia keskimääräistä viikkotyöaika voi pitää jotakuinkin toivotun pituisena.

AKAVAlaisilla laskennallinen työajan lyhentämistavoite on 1,6 tuntia ja STTK:ssa 0,9 tuntia viikossa. SAK:ssa työviikon lyhentämistavoite on käytännössä nolla, ja järjestäytymättömät haluaisivat tehdä tuntia pitempää työviikkoa. Suurelta osin erot heijastelevat koulutustasoeroja siten, että hyvin koulutetut ja muita pitempää työviikkoa tekevät AKAVAlaiset liuttavat työajan lyhennyksen puolesta. Esimerkiksi liikenteen sekä kauppa-, majoitus- ja ravitsemustoiminnan piirissä AKAVAlaiset toivovat varsin selvää työajan lyhennystä, kun taas SAK:laiset ja järjestäytymättömät haluaisivat lisää viikotunteja. AKAVAlaisia työajan pidennys kiinnostaa vain rakentamisessa.

Normaali työaika ja toivottu muutos toimialan mukaan (vähennys vasemmalla, lisäys oikealla)



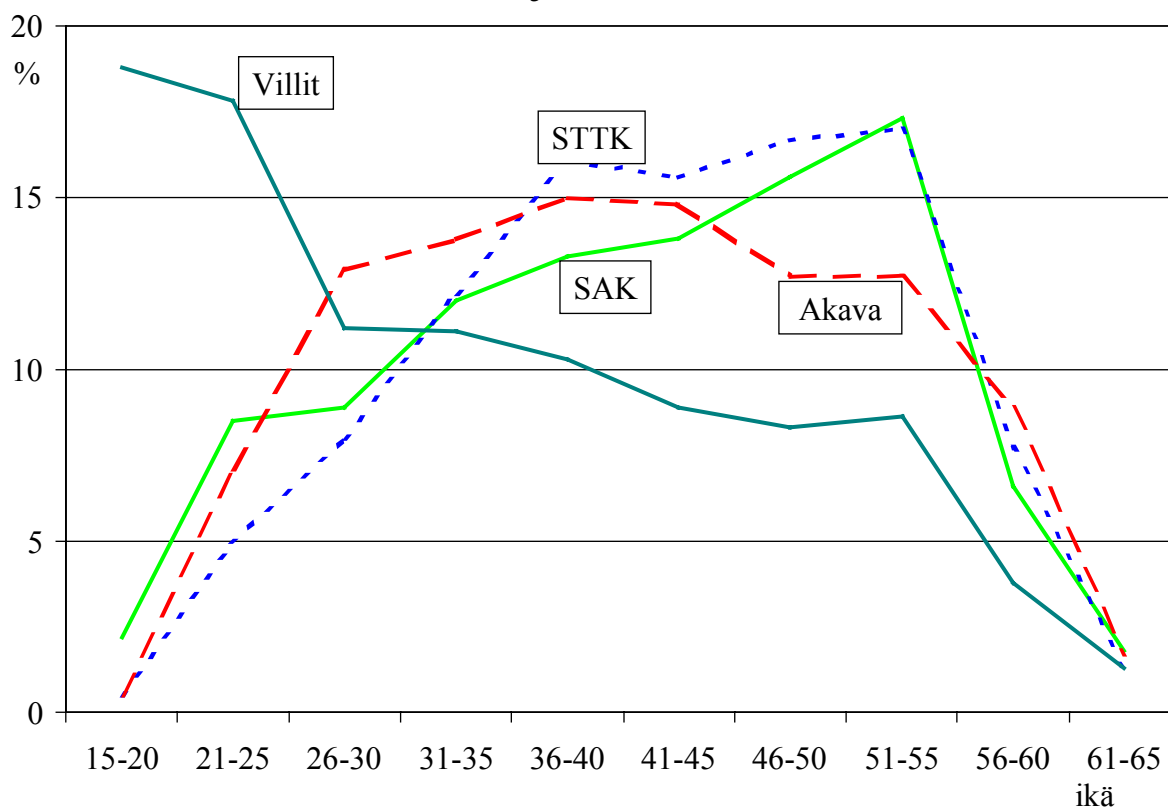
3.2 Toiveet iän ja sukupuolen mukaan

Palkansaajamiesten ja -naisten keski-ikä on lähes sama. Miehet ovat keskimäärin 39,6-vuotiaita ja naiset 40,4-vuotiaita. Tämä pieni ero johtuu siitä, että ikäryhmässä 51-55-vuotta naisia on pari prosenttia enemmän kuin miehiä. Mistään olennaisesta taso-erosta ei siis voida puhua. Olennaisempia ovat erot eri ikäryhmien koossa ja palkansaajajärjestöjen rakenteessa.¹⁵

SAK:laisten ja STTK:laisten ikäjakaumat ovat oikealle vinoja. Toisin sanoen, näissä järjestöissä on enemmän vanhoja kuin nuoria jäseniä. Tyypillinen ikä molemmissa järjestöissä on 51-55 vuotta. SAK:laisten keski-ikä on 41,5 ja STTK:laisten 42,6. Runsaan vuoden ero johtuu siitä, että kaikkein nuorimmissa ikäryhmissä SAK:laisia on STTK:laisia enemmän. AKAVAlaisten ikäjakauma on varsin tasapainoinen, eikä ole kallellaan sen enempää nuoriin kuin ikääntyneimpiinkään. Kaikkia yli 25-vuotiaita ja alle 56-vuotiaita 5-vuotiskäyrymiä on 12-15 prosenttia.

Järjestäytymättömien ikäjakauma on hyvin erilainen. Se on vahvasti kallellaan vasemmalle. Toisin sanoen, nuoret ovat järjestäytymättömien joukossa suurin ikäryhmä. Alle 26-vuotiaita järjestäytymättömistä palkansaajista on 37 prosenttia. Vastaavasti 51-55-vuotiaita, joita SAK:ssa ja STTK:ssa on eniten, järjestäytymättömistä on vain kahdeksan prosenttia. Järjestäytymättömyys ja nuoruus tarkoittavat siis varsin usein samaa asiaa. Alle 36-vuotiaita järjestäytymättömistä on lähes 60 prosenttia.

Palkansaajat iän mukaan, %



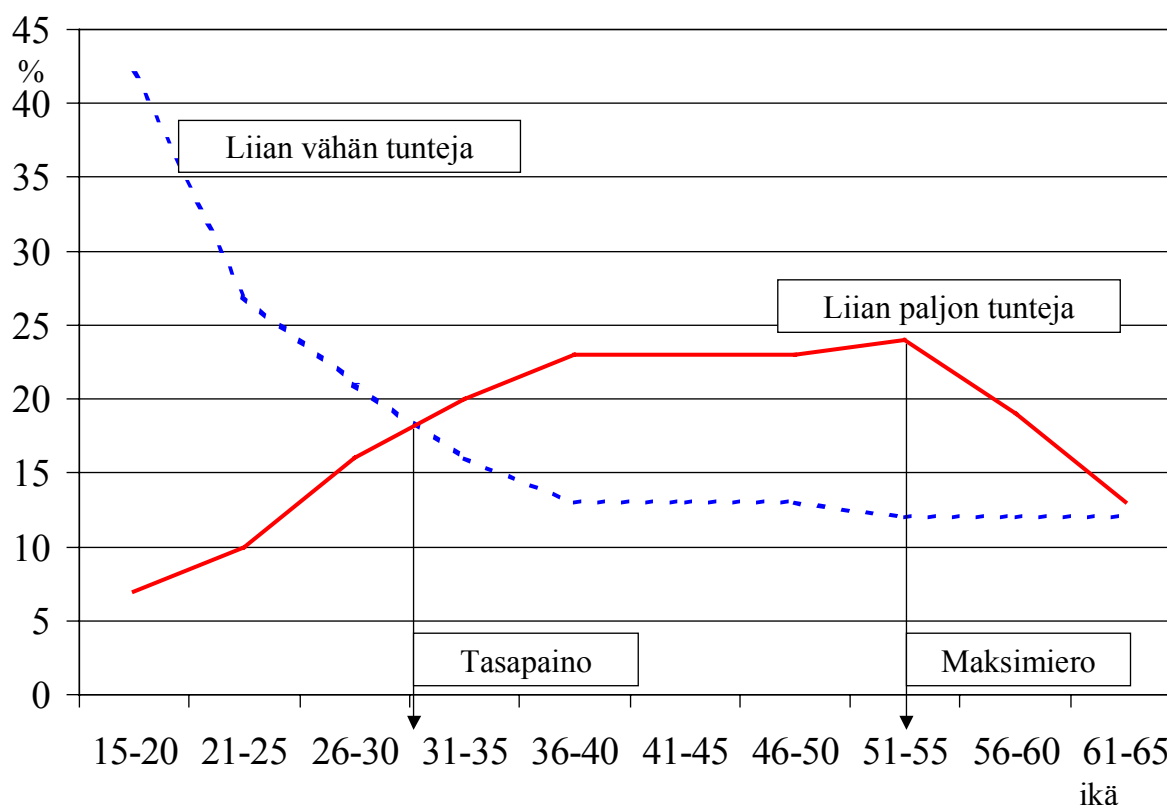
¹⁵ Näissä laskelmissa nuorin oli 18 ja vanhin 64-vuotias. Eläkeikäiset palkansaajat on laskelmista poistettu.

Myös iällä ja sukupuolella on merkitystä. Lähes puolet alle 20-vuotiaista haluaisi lisää ja alle 10 prosenttia vähemmän viikkotunteja. Iän lisääntyessä työntunteja tulee lisää ja työviikkojen pidentämistarve vastaavasti pienenee siten, että yli 35-vuotiaiden jälkeen lisätunteja haluavien osuus vakioituu 13 prosentin tasolle. Toisin sanoen 13 prosenttia vielä yli 60-vuotiaista palkansaajistakin haluaisi pidentää työviikkoa siitä mitä ne normaalisti tekevät.

Myös kiinnostus työajan lyhentämiseen kasvaa iän myötä. Työmarkkinoille tulevilla nuorilla kiinnostus siihen on ymmärrettävästi vähäistä, kun tunteja muutenkin on vähänlaisesti. Noin 30 ikävuoden kohdalla tilanne on jo varsin tasapainoinen, sillä siinä iässä puntit työajan pidennyksen ja lyhennyksen suhteen ovat tasan. Yli 35-vuotiailla kiinnostus työajan lyhentämiseen onkin jo selvästi pidentämistä suurempi, ja suurinta kannatusta työajan lyhentämiseen nauttii 51-55-vuotiaiden keskuudessa.

Sukupuolten väliset erot ovat huomattavasti pienemmät. Työmarkkinoille tulevista nuorista lisätunteja toivovat enemmän naiset, mutta jo 26-30-vuoden iässä – on myös tyypillinen perheenperustamisikä - naisten kiinnostus lisätunteihin on jo selvästi miehiä pienempi. Mutta 30 ikävuoden jälkeen naisten kiinnostus lisätunteihin nousee taas miesten tasolle, ja pysyy sillä tasolla aina eläkeikään saakka. Sitä vastoin työajan lyhentämisessä naisilla on oma huippunsa 51-55 vuoden kohdalla, joka on niin voimakas, että se näkyy myös oheisen kuvan keskiarvossa. Tämä yksittäinen huippu selittää myös sen, että naisilla painopiste on työajan lyhentämisen puolella. Miehistä työviikon pidentämisen ja lyhentämisen kannattajia on yhtä paljon.

Suhtautuminen normaaliin työviikkoon iän mukaan, %

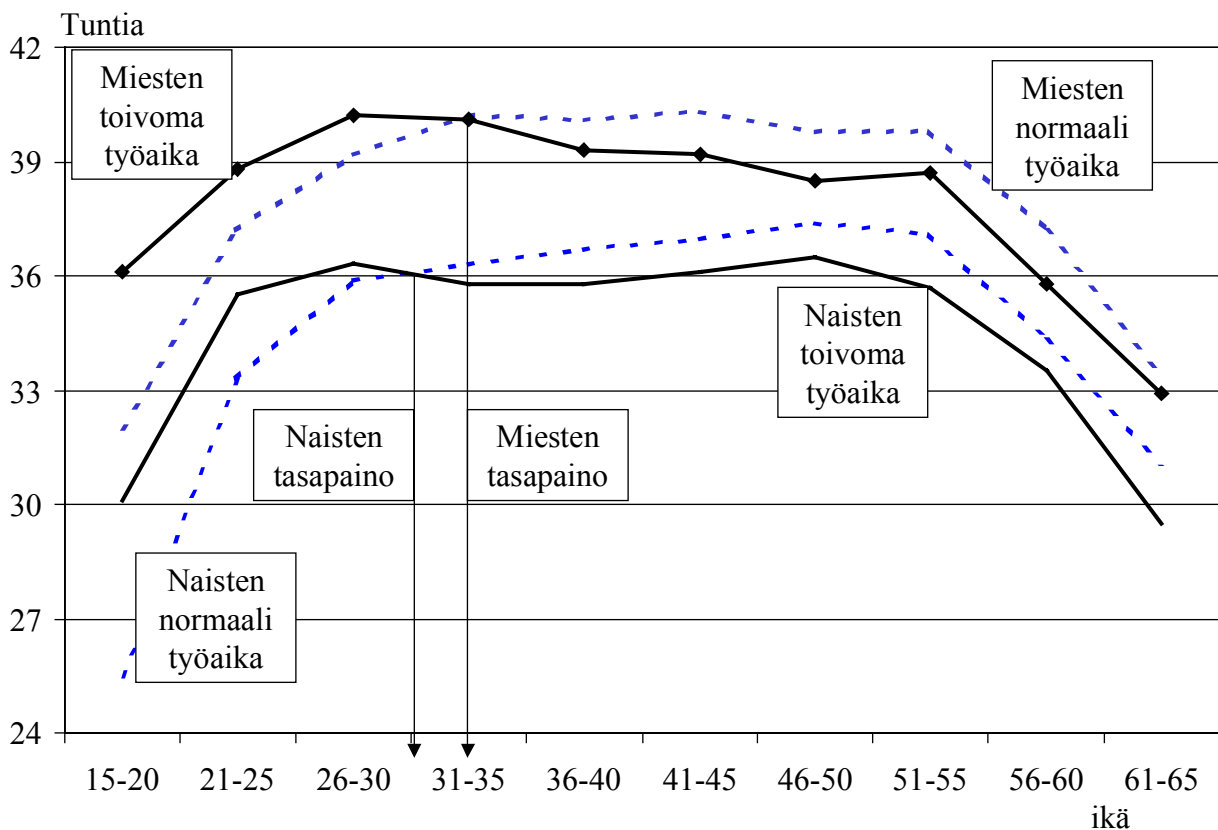


Kun nuoret astuvat työelämään, he haluaisivat siis tehdä enemmän tunteja kuin normaalisti tekevät. Ero on suurimmillaan 15-20-vuotiailla. He haluaisivat tehdä keskimäärin 33 tuntia viikossa, mutta tekevät vain 29 tuntia. Sen jälkeen ero toiveiden ja toteutuman välillä pienenee siten, että heti 30 ikävuoden jälkeen normaali työaika on toivottua pitempi. Naisilla tämä raja, jonka jälkeen työaika siis haluttaisiin lyhentää, tulee vastaan hieman miehiä aiemmin.

Keskimääräisen työajan lyhentämistoive koskee siis yli 30-vuotiaita, ja kasvaa aina 55 ikävuoteen saakka supistuakseen taas sen jälkeen kohti eläkeikää siirryttäessä. Mutta keskimääräinen työviikon lyhentämistoive ei ole kovin suuri. Esimerkiksi 51-55-vuotiailla, jotka työajan lyhentämisen puolesta voimakkaimmin liputtavat, se on 1,3 tuntia viikossa. Jos jokin trendi miesten ja naisten työaikatouveista pitäisi nimetä, niin ehkä se on toivottua työaika koskevan näkemyseron hienoinen supistuminen eläkeikää lähestyttäessä.

Miehillä ja naisilla keskimääräinen työajan lyhentämistoive on yhtä suuri. Naiset siis tekevät lyhyempää viikkotyöaika kuin miehet, mutta niin he myös haluavat tehdä. Naisilla normaali työaika ylittää toivotun joitakin vuosia miehiä aiemmin – ilmeisesti perheen perustamiseen liittyvistä perinteisistä järjestelyistä johtuen - ja saavuttaa lakipisteensä vasta noin 50 vuoden paikkeilla. Miesten toivotun työajan lakipiste tulee vastaan jo noin 30 vuoden iässä. Suurimmillaan ero miesten ja naisten toiveissa on 31-35-vuotiailla (4,3 tuntia).

Toivottu ja normaali viikkotyöaika sukupuolen ja iän mukaan



3.3 Toiveet työaikamuodon mukaan

Palkansaajien työaikamuodot ovat moninaiset ja erot niiden esiintymisessä eri palkansaajajärjestöjen piirissä huomattavan suuret. Vallitseva työaikamuoto on kuitenkin kaikkialla päivätyö, jota tekee 69 prosenttia palkansaajista. Eniten sitä tehdään AKAVAssa (87%) ja vähiten SAK:ssa (59 %). STTK:n ja järjestäytymättömien osuudet löytyvät tästä välistä (70-71 %). Ilta-, yö-, aamu- ja viikonlopputyötä tehdään varsin vähän (2 %), mutta muita enemmän sitä tehdään järjestäytymättömien keskuudessa (5 %).

Keskeytymätöntä 3-vuorotyö tehdään jonkin verran STTK:ssa (12 %) ja SAK:ssa (9%), mutta keskeytyvä 3-vuorotyö on paljon harvinaisempaa ja keskittyy varsin selvästi SAK:hon, jossa sitä tekee 3 prosenttia.¹⁶ Myös 2-vuorotyö, johon ei sisälly yövuoroja, keskittyy varsin voimakkaasti SAK:hon, mutta toki sitä on vähäisemmässä määrin myös muiden järjestöjen ja järjestäytymättömien piirissä. 2-vuorotyö, johon sisältyy yövuoroja, on sitä vastoin varsin harvinaisen järjestäytymisalasta riippumatta. Työaikamuodoltaan epäselviä tapauksia tekee noin 9 prosenttia palkansaajista. Eniten tällaisia työaikamuotoja löytyy järjestäytymättömästä kentästä (11 %). SAK:ssa epäselvyydet liittyvät usein vuorotyöhön, AKAVAssa ja järjestäytymättömillä muihin työaikamuotoihin.

Myös toimialojen välillä on selviä eroja. Päivätyö on hallitsevin rakentamisessa ja rahoitustoiminnassa. Liikenteessä päivätyötä tekee vain puolet, ja toinen puoli soveltaa tasaisesti erilaisia vuorotyön muotoja. 2-vuorotyö (ei yövuoroja) on tyypillinen kaupassa, majoituksessa ja ravitsemustoiminnassa, ja keskeytymätön kolmivuorotyö julkisissa palveluissa ja teollisuudessa.

Palkansaajien työaikamuodot toimialan ja järjestön mukaan, %

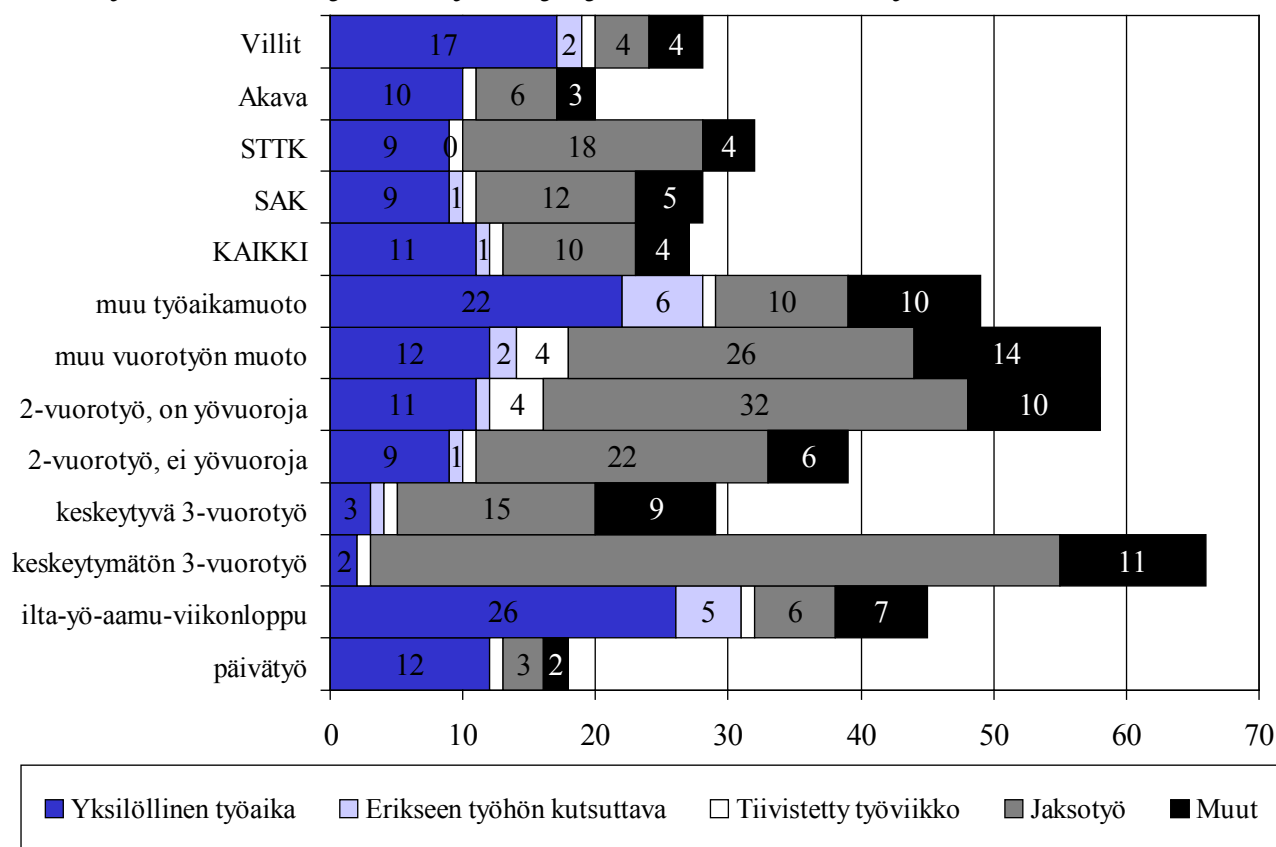
Toimiala ja järjestö	Päivätyö	Ilta-, yö-, aamu- ja viikonlopputyö	keskeytymättömän 3-vuorotyö	keskeytyvä 3-vuorotyö	2-vuorotyö, ei yövuoroja	2-vuorotyö, on yövuoroja	muu vuorotyön muoto	muu työaika-muoto	YHTEEN-SÄ
Toimiala									
Maa- ja metsätalous	75	1	1	0	8	1	3	12	100
Teollisuus	68	1	9	5	13	1	2	1	100
Rakentaminen	94	0	0	0	1	0	1	3	100
Kauppa, majoitus, ravitsemus	58	4	2	1	24	2	5	4	100
Liikenne	48	6	7	2	9	4	15	9	100
Rahoitustoiminta	87	3	1	0	2	0	1	5	100
Julkiset ja muut palvelut	68	2	10	1	10	1	3	6	100
Järjestö									
SAK	59	2	9	3	17	2	5	3	100
STTK	70	1	12	1	9	1	3	3	100
AKAVA	87	1	1	0	3	0	2	6	100
Villit	71	4	2	1	9	1	4	7	100
KAIKKI	69	2	6	2	11	1	4	5	100

¹⁶ Ero keskeytyvän ja keskeytymättömän välillä on se, että keskeytymätöntä tehdään myös viikonloppuisin.

Eikä työaikamuotojen kirjavuus vielä tähän lopu. Edellä lueteltujen lisäksi on vielä eräitä vakiintuneita lisäjärjestelyjä, joita saattaa esiintyä monilla edellä mainituista työaikamuodoista. Sellaisia ovat jaksotyö¹⁷ – samaa tarkoittaen puhutaan myös periodityöstä -, tiivistetty työviikko¹⁸, erikseen työhön kutsuminen¹⁹, yksilölliset työajat²⁰ sekä näiden yhdistelmät. Niiden peruste löytyy joko työaikalaista tai työsopimuslaista, ja niillä on tehty tilaa normaalista 40 tunnin viikkotyöajasta poikkeamiselle.

Näistä laajimmin käytössä ovat yksilölliset työajat (11 % palkansaajista) ja jaksotyö (10 % palkansaajista). Selvästi muita enemmän yksilöllisiä työaikoja sovelletaan järjestäytymättömien keskuudessa (17 %), mutta järjestäytyneiden yksiöllisiä työaikoja on vähemmän (9-10 %) ja erot järjestöjen välillä ovat pienet. Erikseen työhön kutsuttavia on vain prosentin verran kaikista palkansaajista, ja pari prosenttia järjestäytymättömistä palkansaajista. Mutta erilaisia yhdistelmiä on 3-5 prosenttia järjestäytymisalasta riippuen ja 2-17 prosenttia työaikamuodosta riippuen.

Työaikamuotojen erityiset järjestämistavat, % työaikamuodosta



¹⁷ Jaksotyöllä tarkoitetaan työaikalain 7 §:ssä säädettyä säännöllisen työajan poikkeuksellista järjestelyä. Sen mukaan työ voidaan järjestää myös siten, että se kolmen viikon pituisena jaksana on enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisena jaksana enintään 80 tuntia.

¹⁸ Tiivistetyllä työviikolla tarkoitetaan työaikalain 9 §:n suoma TES-perusteista mahdollisuutta järjestää työaika siten, että joinakin päivinä työskennellään pidempään, jotta jokin päivä tai osa päivästä viikossa tai tietyn jakson aikana voidaan pitää vapaana. Ks. esim. Tekstiili- ja vaatetusteollisuuden TES 2001-2003, liite 7, viikonloppuvuoroa koskevat määräykset.

¹⁹ Erikseen työhön kutsuttavilla ei yleensä ole työsopimuksella täsmennettyä viikkotyöaika, vaan hänet kutsutaan työhön työtilanteen niin vaatiessa.

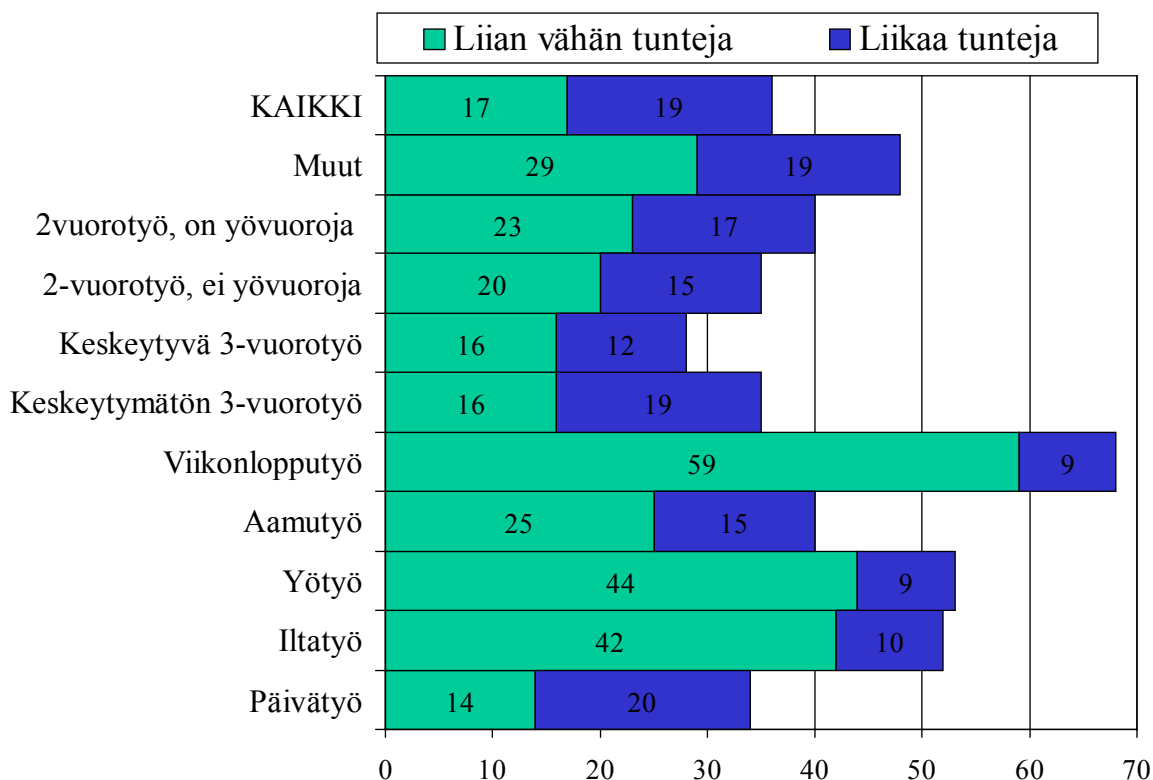
²⁰ Yksilölliset työajat voivat perustua esim. työaikalain 13 §:n liukumia tai 15 §:n lyhennettyä työviikkoa tai työsopimuslain 4:4 §:n osittaista hoitovapaata koskeviin järjestelyihin.

Suhtautuminen normaaliin viikkotyöaikaan vaihtelee huomattavasti työaikamuodon mukaan. Päivätyötä tekevästä 34 prosenttia ja viikonlopputyötä tekevästä 68 prosenttia haluaisi muuttaa normaalia viikkotyöaikaansa. Päivätyötä tekevästä 20 prosenttia haluaisi lyhentää ja 14 prosenttia pidentää normaalia viikkotyöaikaansa. Kaikissa muissa työaikamuodoissa enemmistönä ovat palkansaajat, jotka haluaisivat pidentää normaalia työviikkoa. Eniten työajan pidennyksen puolesta liputtavat yksinomaan viikonlopputyötä (59%), iltatyötä (44 %), yötyötä (42 %) ja aamutyötä (25 %) tekevät.

Vuorotyötä tekevillä työajan uudelleenjärjestelytarpeet ovat keskimäärin yhtä suuret kuin päivätyötä tekevillä. Tosin vuorotyön sisällä on eräitä eroja, joista suurin näyttäisi kulkevan keskeytyvän ja keskeytymättömän vuorotyön välillä. Keskeytymätöntä vuorotyötä tekevästä tosin 19 prosenttia haluaisi tehdä normaalia lyhyempää ja 16 prosenttia normaalia pidempää työviikkoa. Keskeytyvässä 3-vuorotyössä enemmistönä ovat työajan pidennystä toivovat. Tämä on tilanne myös 2-vuorotyössä.

Ongelmallisin ryhmä tässä tarkastelussa ovat muuta työaikamuotoa tekevät yhdeksän prosenttia palkansaajista. Noin puolet siitä on erilaista vuorotyön yhdistelmiä ja puolet palkansaajien työaika-autonomiassa, jossa palkansaaja itse voi varsin vapaasti päättää työajoistaan. Se mitä työaikamuotoa työaika-autonomian piirissä työskentelevien työ eniten muistuttaa, ei tämän aineiston perusteella ole ratkaistavissa. Ilmeisesti lopputulos on vähän "sitä sun tätä". Tässäkin "jäännösryhmässä" selvänä enemmistönä näytävät kuitenkin olevan työajan pidennystä toivovat.

Suhtautuminen normaaliin viikkotyöaikaan työaikamuodon mukaan, %



Suurimmalta osaltaan työajan lyhennys- ja pidennystoiveet kumoavat toisensa myös työaikamuodon mukaan tarkasteltuna. Erityisen selvästi näin näyttää käyvän päivä- ja vuorotyötä tekevien kohdalla. Mutta toki eräitä muutostoiveita jää voimaan myös keskimääräisellä toivetyöajalla mitattuna.

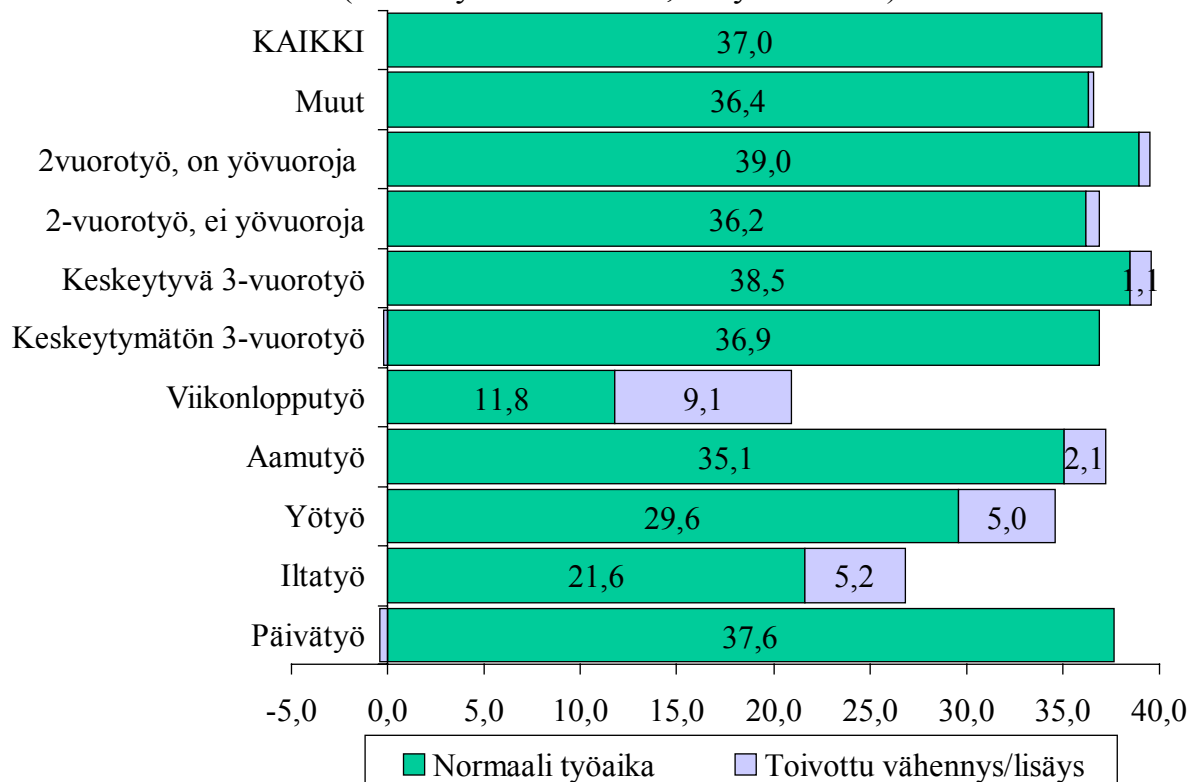
Tulosten mukaan päivätyötä tekevien toivetyöaika on puolisen tuntia normaalisti tehtyä lyhyempi. Suhteessa siihen, kuinka paljon työajan yleisestä lyhentämisestä päivätyössä on puhuttu, luku on varsin pieni. Vuorotyön eri muotoja tekevien välillä tilanne vaihtelee jonkin verran. Keskeytyvää 3-vuorotyötä tekevät haluaisivat tehdä tunnin enemmän ja keskeytymätöntä 3-vuorotyötä tekevät puolisen tuntia vähemmän kuin normaalisti tekevät. 2-vuorotyössä toivotaan hieman nykyistä pitempiä työviikkoja.

Kokonaan oma lukunsa ovat ilta-, yö-, aamu- ja viikonlopputyö. Näitä työaikamuotoja tekevät haluaisivat tehdä 2-9 tuntia enemmän kuin normaalisti tekevät. Kärjessä ovat viikonlopputyötä tekevät, jotka haluaisivat jatkaa 13 tunnin nykyistä työviikkoa keskimäärin yhdeksällä tunnilla. Ilta- ja yötyössäkin pidentämistoive on noin viisi tuntia, mutta aamutyössä jo selvästi vähemmän (2,1 tuntia).

Jotain muuta työaikamuotoa tekeville nykyinen normaali viikkotyöaika sopii keskimäärin varsin hyvin. Yli puolet heistä tosin haluaisi pidentää työaikaansa, mutta keskimääräiseksi lopputulokseksi noin puolen tunnin pidentämistoive. Hieman ristiriitaiselta tuntuva tulos johtunee ryhmän hajanaisesta rakenteesta.

Normaali työaika ja toivottu muutos työaikamuodon mukaan

(vähennys vasemmalla, lisäys oikealla)



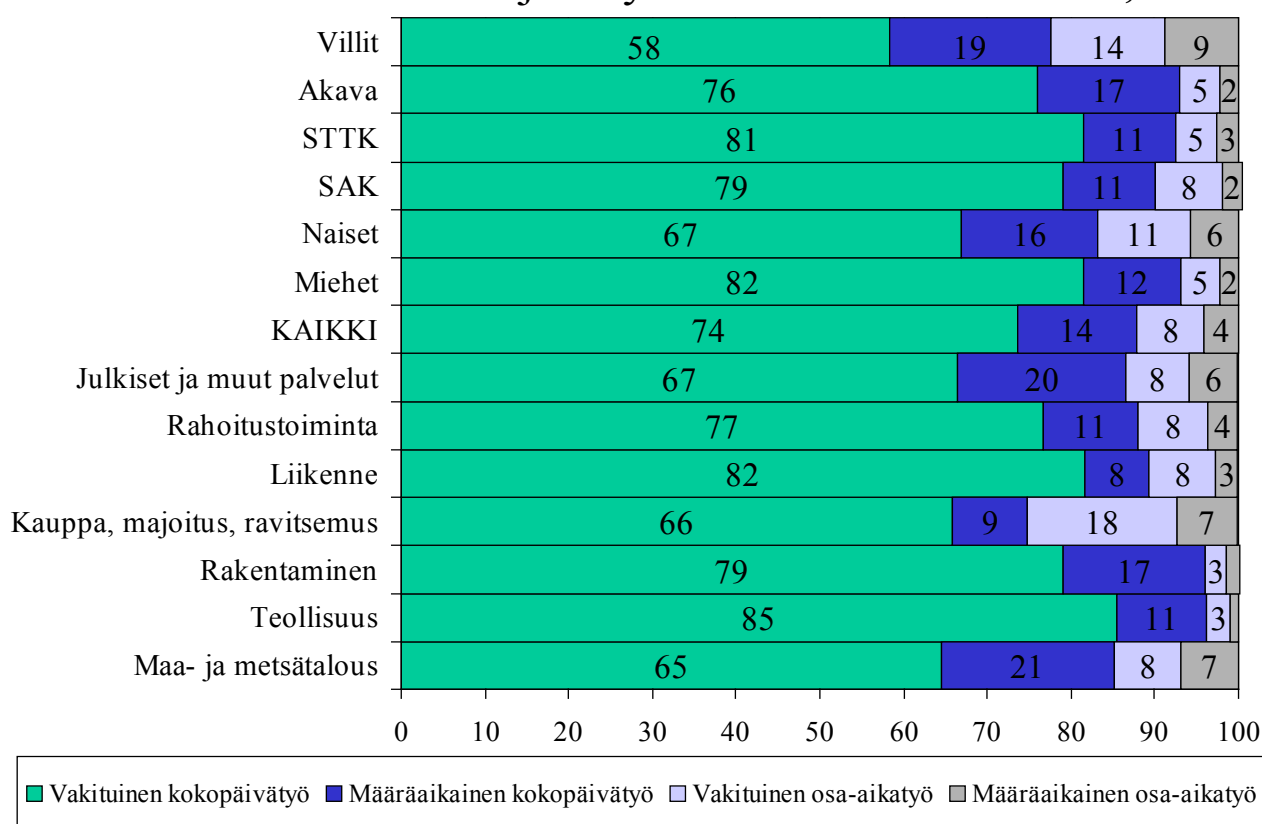
3.4 Toiveet työsuhdemuodon mukaan

Kolme neljästä palkansaajasta teki vuoden 2001 toisella neljänneksellä vakinaista kokopäivätyötä. Noin 80-prosenttisesti sitä tehtiin SAK:n ja STTK:n järjestäytymisaloilla,²¹ ja AKAVAssakin vain hieman vähemmän. Järjestäytymättömien ja naisten keskuudessa vakinaisen kokopäivätyön osuus on selvästi muita pienempi.

Vakiintuneen määritelmän mukaan kaikki muu työ onkin sitten ns. epätyypillistä työtä. Järjestäytymättömistä peräti 42 prosenttia tekee epätyypillistä työtä: määräaikaista kokopäivätyötä tekee 19 prosenttia, vakituista osa-aikatyötä 14 prosenttia ja määräaikaista osa-aikatyötä 9 prosenttia. AKAVAlla on runsaasti (17 %) määräaikaista kokopäivätyötä tekeviä, SAK:ssa vakituista osa-aikatyötä tekeviä (8 %) ja STTK:ssa määräaikaista osa-aikatyötä tekeviä (3%). Määräaikaisuus korostuu julkisissa palveluissa, maa- ja metsätaloudessa ja rakentamisessa, ja osa-aikaisuus kaupassa, majoituksessa ja ravitsemustoinnassa.

Suomalaisten palkansaajien työsuhterakenne on sikäli erikoinen, että meillä on selvästi enemmän määräaikaista työtä ja selvästi vähemmän osa-aikatyötä kuin EU-maissa keskimäärin. Toinen ero on se, että molemmissa työsuhdemuodoissa korostuu eivapaaehtoisuus. Kolmasosa osa-aikatyöstä tehdään siksi, että koko-aikatyötä ei ollut tarjolla, ja kaksi kolmasosaa määräaikaisesta työstä tehdään siksi, että henkilö ei saanut pysyvää työtä, vaikka olisi sitä halunnut.

Palkansaajien työsuhdemuodon mukaan, %



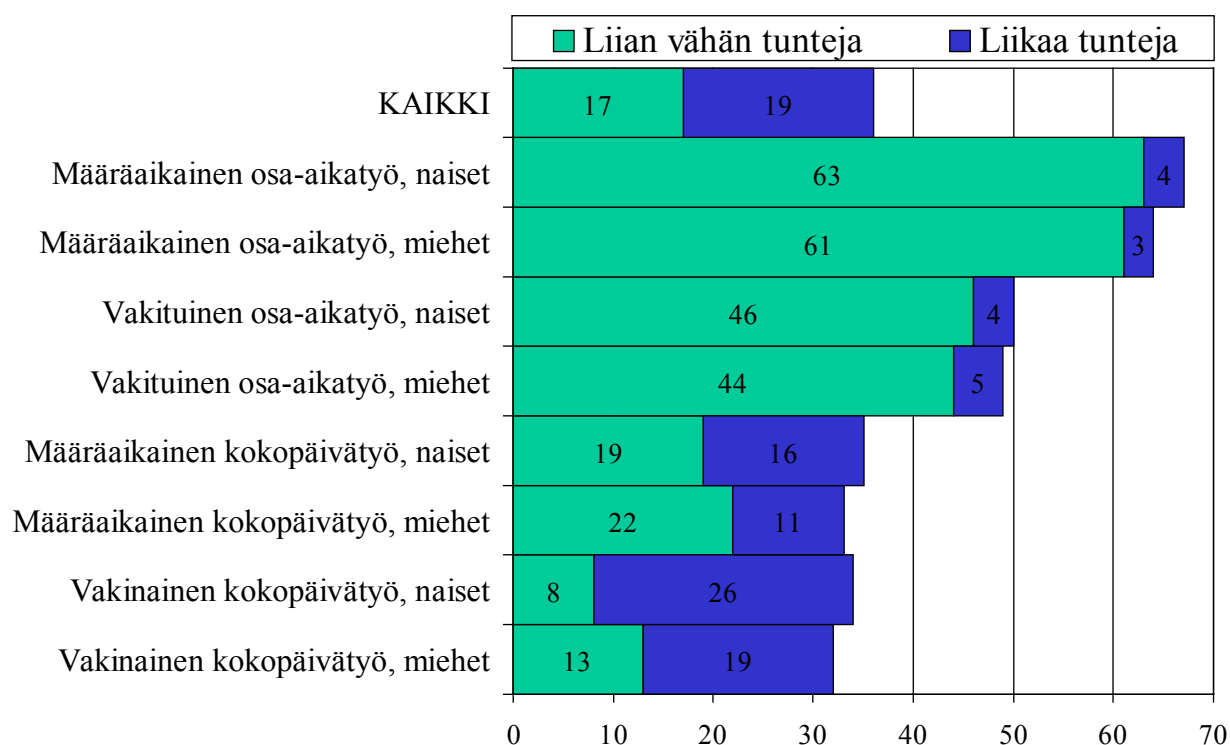
²¹ SAK:n järjestötutkimuksessa vakinaista kokopäivätyötä tekevien osuus oli hieman pienempi. Eroa voi selittää sekä mittamisajankohdalla että kysymistavalla, so. vastausvaihtoehtojen määrällä.

Myös työsuhdemuotojen välillä erot toiveiden ja todellisuuden välillä vaihtelevat suuresti, ja heijastelevat niitä käsityksiä, joita epätyypillistä työtä tekevien työtyytyväisyydestä on viime vuosina mitattu.²² Mutta epätyypillisenkin sisällä näkemykset vaihtelevat. Valtaosa osa-aikatyötä tekevistä haluaisi muuttaa viikkotyönsä tuntimäärää, mutta määrä-aikaista kokopäivätyötä tekevät ovat yhtä tyytyväisiä nykyisiin työaikoihinsa kuin vakinaista kokopäivätyötä tekevätkin.

Vakinaista kokopäivätyötä erottuvat muista siten, että enemmistönä (22 %) ovat viikkotyöajan lyhentämistä toivovat. Tämä toive korostuu naisilla. Vakinaista kokopäivätyötä tekevistä naisista 26 prosenttia toivoisi nykyistä lyhyempää viikkotyöaika. Miehillä lyhennystä toivoisi 19 prosenttia. Vastaavasti 13 prosenttia miehistä ja 8 prosenttia naisista haluaisi pidentää työviikkoaan. Vakinaista kokopäivätyötä tekevät naiset ilmeisesti antavat työajan ulkopuoliselle ajalle miehiä suuremman arvon.

Kaikissa epätyypillisissä työsuhdemuodoissa enemmistönä ovat viikkotyöajan pidennystä toivovat. Lisäksi näyttää olevan niin, että mitä harvinaisemmasta työsuhdemuodosta on kysymys, sitä enemmän lisätunteja toivotaan. Vakinaista osa-aikatyötä tekevistä 46 prosenttia ja määräaikaista osa-aikatyötä tekevistä 63 prosenttia toivoo lisätunteja työviikkoonsa. Nämä toiveet ovat miehille ja naisille yhtäläiset, eikä eroja juuri ole.

Suhtautuminen normaaliin viikkotyöaikaan työsuhdemuodon ja sukupuolen mukaan, %



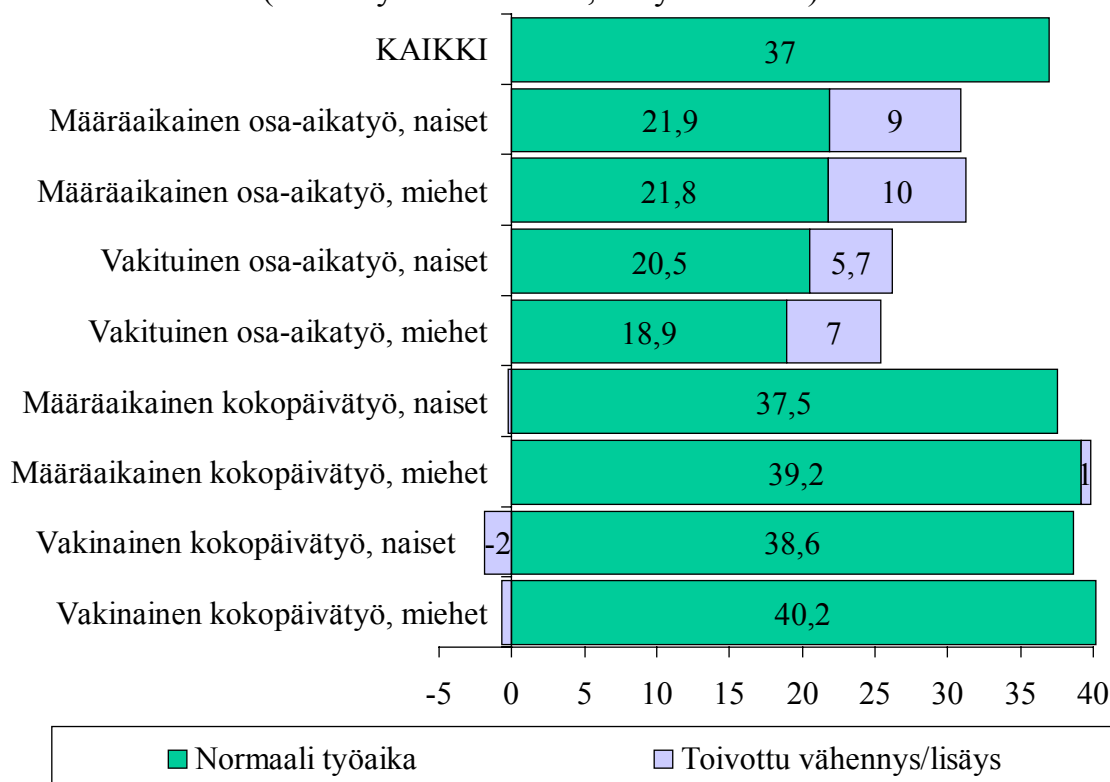
²² Esimerkiksi SAK:n järjestötutkimuksen 2000 mukaan työtyytyväisyys oli selvästi muita heikompi.

Vakinaista kokopäivätyötä tekevät haluaisivat lyhentää työviikkooan keskimäärin 1,3 tunnilla. Naisilla työajan lyhennystoive on 1,9 tuntia ja miehillä 0,7 tuntia viikossa. Muissa työsuhdemuodoissa työskentelevät haluaisivat puolestaan lisää viikkotyötunteja. Vakituista osa-aikatyötä tekevät haluaisivat 6 tuntia lisää ja määräaikaista osa-aikatyötä tekevät peräti 9 viikkotuntia lisää. Miesten joukossa lisätuntien tarve on jonkin verran suurempi kuin naisten joukossa. Osa-aikatyö sisältää siis suuren piilevän työvoimareservin.²³

Määräaikaista kokopäivätyötä tekevien tilanne on varsin erikoinen. Vaikka joka kolmas heistä haluaisi lyhentää tai pidentää normaalia työviikkooan, kuten edellisen sivun tarkastelusta ilmeni, lyhentämis- ja pidentämistoiveet kumoavat toisensa varsin perusteellisesti siten, ettei määräaikaista työtä tekevien keskimääräistä viikkotuntimäärää tarvitse juuri muuttaa. Järjestön mukaan tarkasteltaessa tosin ilmenee, että määräaikaisten AKAVAlaisten ja järjestäytymättömien joukossa työajan hienoinen lyhentäminen olisi paikallaan.

Vakinaista osa-aikatyötä tekevistä eniten lisätunteja toivovat SAK:laiset ja järjestäytymättömät, mutta määräaikaista osa-aikatyötä tekevistä eniten lisätunteja kaipaavat STTK:laiset. Yllättävä poikkeama tässä asetelmassa ovat määräaikaista osa-aikatyötä tekevät AKAVAlaiset, jotka haluaisivat lyhentää työviikkooan siten, että viikkotuntimäärä olisi lähempänä määräaikaista osa-aikatyötä tekevien palkansaajien keskimääräistä viikkotuntimäärää.

Normaali työaika ja toivottu muutos työsuhdemuodon mukaan (vähennys vasemmalla, lisäys oikealla)



²³ Tällä havainnolla on myös kansantaloudellista merkitystä, sillä suomalaiset tekevät kansantalouden tilinpidon mukaan edelleen noin 10 prosenttia vähemmän tunteja kuin ennen lamaa.

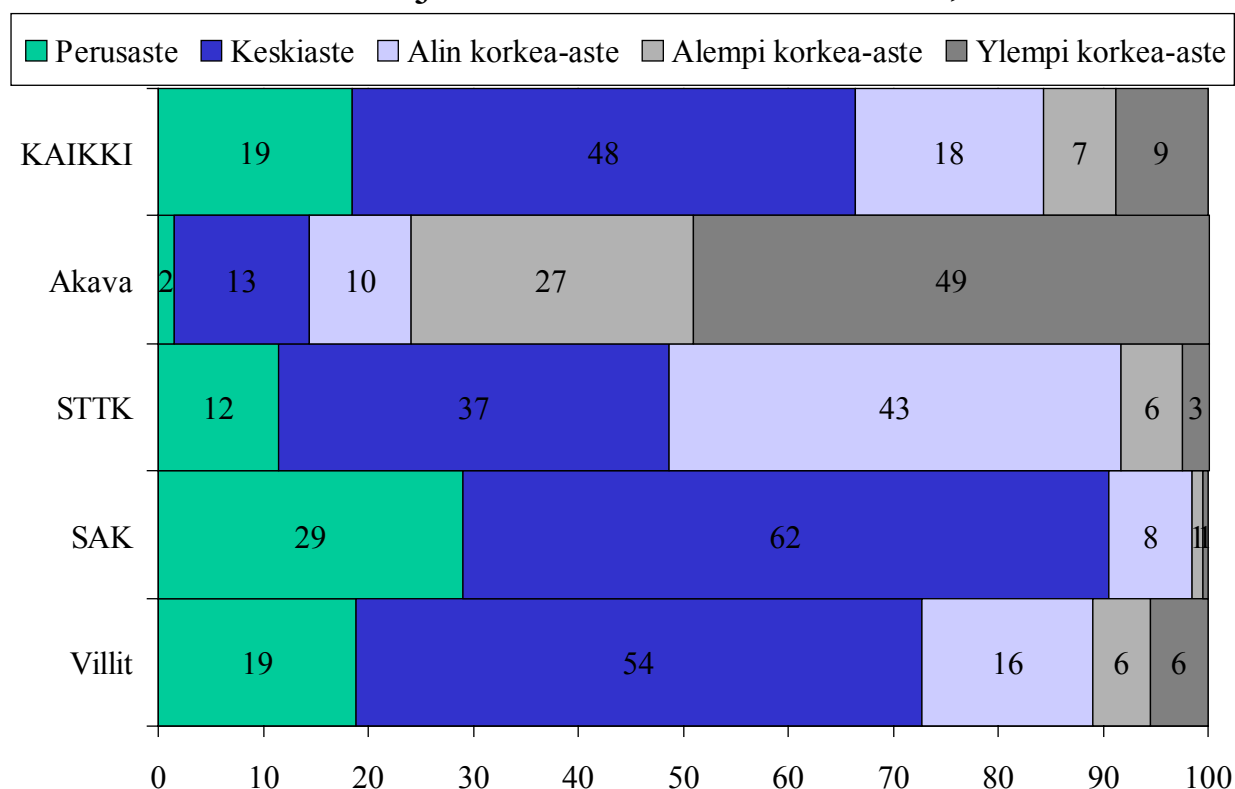
3.5 Toiveet koulutusasteen mukaan

Tärkeä palkansaajien asemaan vaikuttava tekijä on ammatillinen koulutus, jota seuraavassa mitataan koulutusasteen avulla. Yleisin ammatillinen koulutus on ns. keskiasteen koulutus (48 %), joka käytännössä tarkoittaa sitä, että palkansaaja on suorittanut noin 2-vuotisen ammattikoulun tai sitä vastaavan koulutuksen. Alimman korkea-asteen suorittaneilla koulutusta on 1-2 vuotta enemmän, ja heitä palkansaajista on vajaa viidennes (18 %). Alempi korkea-aste edellyttää alempaa kandidaattitutkintoa yliopistosta, ja ylempi korkea-aste ylempää kandidaattitutkintoa tai tutkijakoulutusta. Kokonaan vailla ammatillista koulutusta on 19 prosenttia palkansaajista. He tekevät siis töitä pelkän peruskoulututkinnon tai sitä vastaavan aiemman tutkinnon varassa.

Palkansaajajärjestöjen jäsenet eroavat toisistaan koulutuksensa perusteella varsin selvästi, ja nämä erot vaikuttavat myös heidän työaikatoiveisiinsa. Täysin vailla ammatillista koulutusta on 19 prosenttia palkansaajista. Selvästi keskimääräistä korkeampi ammatillisesti kouluttamattomien osuus on SAK:laisilla (29 %), mutta STTK:laisissakin heitä on runsaasti. Suurelta osin ammatillisen koulutuksen puuttuminen on myös ikäkysymys siksi, että ammatillisen koulutuksen voimakas laajentaminen alkoi Suomessa vasta 1970-luvulla. Sitä ennen koulunsa päättäneet eivät laajennuksesta ole olennaisesti hyötynneet.

Tyypillisin koulutus SAK:laisilla ja järjestäytymättömillä on keskiasteen koulutus. Korkea-asteen koulutusta SAK:laisilla ja järjestäytymättömillä on varsin vähän. STTK:laisista yli puolella ja AKAVAlaisista kolmella neljästä on jokin korkean asteen koulutus. STTK:laisilla se on yleensä alin korkea-asteen tutkinto, AKAVAlaisilla ylempi korkea-asteen tutkinto.

Palkansaajat koulutusasteen mukaan, %

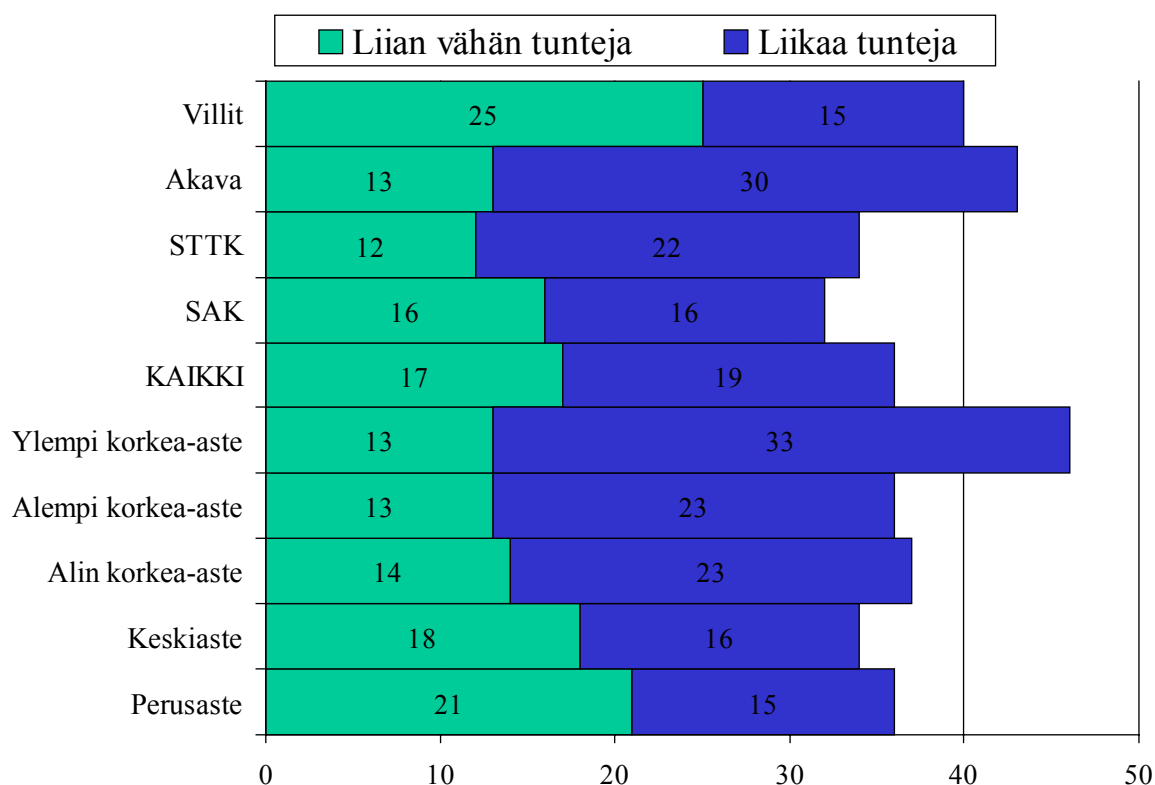


Koulutus on siis tärkeä työmarkkinajärjestöjen tunnusmerkki. AKAVA ovat nimensä mukaan akateemisten alojen järjestö, STTK:ssa korostuu alimman korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden ja SAK:ssa perus- ja keskiasteen vaikutus. Ja tulosten mukaan järjestöjen väliset erot työaikatoiveissa muistuttavat huomattavasti koulutusalojen välisiä eroja. AKAVAlaiset ja STTK:laiset painottavat työajan lyhentämistä, järjestäytymättömät työajan pidentämistä ja SAK:ssa puntit lyhentämisen ja pidentämisen suhteen ovat tasan.

Pääsääntö koulutuksen ja työajan välillä on se, että mitä parempi koulutus, sitä tyytymättömämpiä palkansaajat ovat normaalin työviikkonsa pituuteen. Työajan lyhentämisen kannatus kasvaa ja työajan pidentämisen kannatus supistuu koulutusasteen noustessa. Perusasteen tutkinnon suorittaneista 15 prosenttia toivoo työajan lyhennystä, mutta ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden joukossa toive on yli kaksinkertainen (33 %). Suurelta osin nämä näkemyserot johtuvat kuitenkin nykyisen työajan pituudesta, kuten seuraavalla sivulla ilmenee.

Toinen tulos näyttäisi olevan se, että perus- ja keskiasteen tutkinnon suorittaneilla muutostoiveet ovat varsin samankaltaiset ja painottuvat työajan pidentämisen puolelle. Korkea-asteella työajan lyhentämisen kannatus on vakioitunut 13-14 prosentin tasolle. Siten sisäisesti hajanainen korkea-aste on muutostoiveiden suhteen varsin yhtenäinen. Ainoa silmiinpistävä ero korkea-asteen sisällä on työajan lyhentämisen kannatus ylemmän korkea-asteen suorittaneiden keskuudessa.

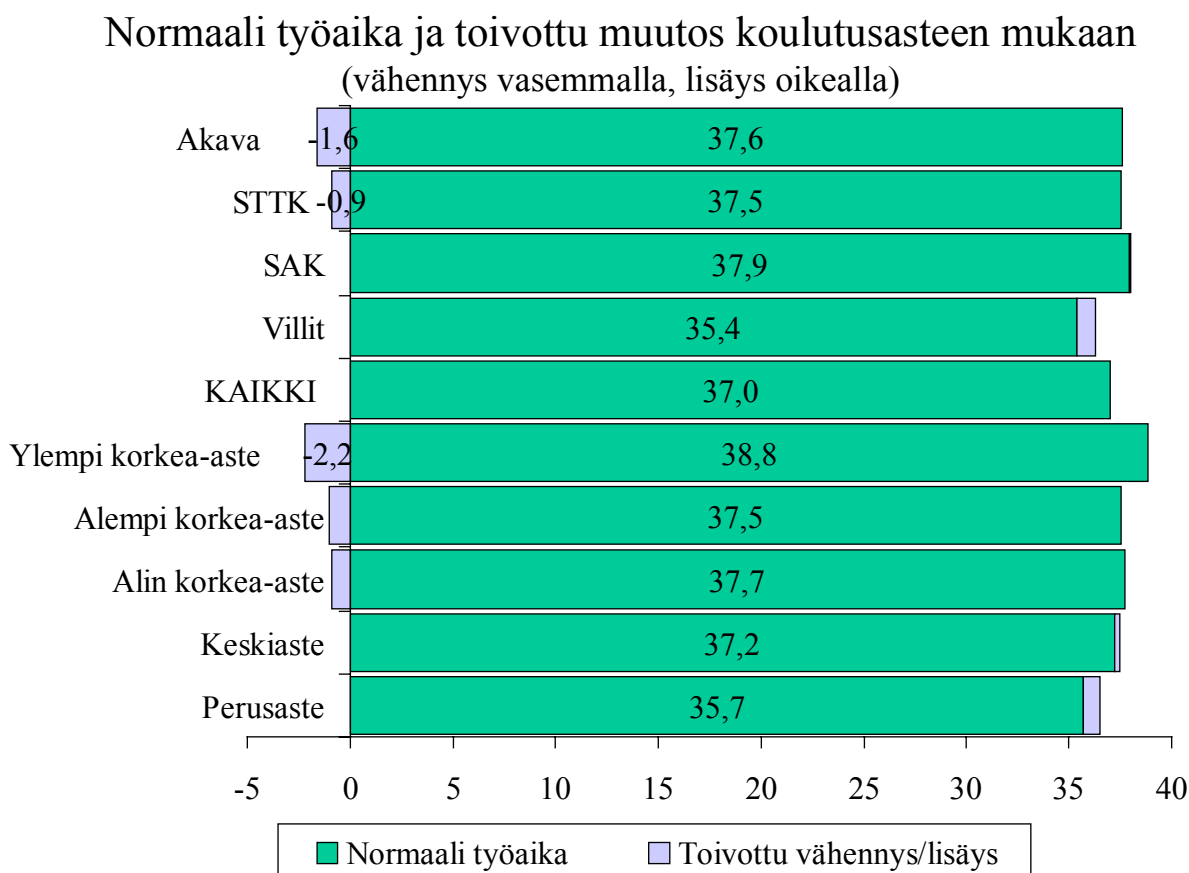
Suhtautuminen normaaliin viikkotyöaikaan koulutusasteen mukaan, %



Koulutuksella on vaikutusta myös työviikon pituuteen siten, että normaalin työviikon pituus kasvaa koulutusasteen paranemisen myötä, mutta ei kovin voimakkaasti. Perusasteen tutkinnon suorittaneilla normaalin työviikon pituus on 35,7 tuntia, keskiasteen suorittaneilla 37,2 tuntia ja ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla 38,8 tuntia. Toisaalta tästäkin asetelmasta ilmenee korkean asteen epäyhtenäisyys. Alempien korkea-asteen suorittaneiden normaalit työviikot ovat likimain samalla tasolla kuin keskiasteen suorittaneilla. Varsinainen muutos pidemmän työviikon suuntaan tapahtuu vasta ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla.

Ehkä olennaisinta tässä on kuitenkin se, että työajan lyhentämistoiveet ovat käänteisesti verrannollisia hankitun koulutuksen pituuteen. Perusasteen tutkinnon suorittaneet, joilla ei siis ole lainkaan ammatillista tutkintoa, toivovat normaaliin työviikkoonsa noin tunnin pidennystä. Keskiasteen tutkinnon suorittaneille, jotka tyypillisesti ovat kaksivuotisen ammattikoulun suorittaneita, nykyinen keskimääräinen työviikko on sopiva. Mutta korkea-asteen tutkinnon suorittaneet toivoisivat tunnin tai kahden lyhennystä – sitä pidempää, mitä pitempikestoisesta koulutuksesta on kysymys. Korkea-asteen tutkinnon suorittaneet siis haluaisivat lyhentää työviikkoaan muiden palkansaajien tasolle.

Keskusjärjestöjen väliset erot noudattelevat luonnollisesti koulutusasteiden välisiä eroja. AKAVAlaiset toivoisivat keskimäärin 1,6 tunnin ja STTK:laiset tunnin lyhennystä työviikkoonsa. SAK:laisille nykyinen työviikon keskimääräinen pituus on hyvä ja järjestäytymättömät toivoisivat tunnin pidennystä normaaliin työviikkoonsa.



3.6 Toiveet sosioekonomisen aseman mukaan

Sosioekonomisen asema²⁴ on keskeinen palkansaajajärjestöjen koostumusta kuvaava piirre. SAK:laisista 68 prosenttia lukeutuu työntekijöihin, 28 prosenttia alempiin toimihenkilöihin ja 3 prosenttia ylempiin toimihenkilöihin. Työntekijöistä suurin ryhmä on teollisuustyöntekijät. Alemmista toimihenkilöistä suurimmat ovat itsenäistä ja monipuolista toimistotai myyntityötä tekevät alemmat toimihenkilöt ja muut alemmat toimihenkilöt.

STTK puolestaan koostuu valtaosin alemmista toimihenkilöistä, joita jäsenistöstä on 75 prosenttia. Loput 25 prosenttia jakautuvat siten, että ylempiä toimihenkilöitä on 16 prosenttia ja työntekijöitä 9 prosenttia. Suurimmat alempien toimihenkilöiden ryhmät ovat samat kuin SAK:ssa, mutta myös esimiestehtävissä toimivien osuus on suuri. Ylemmistä toimihenkilöistä suurimman ryhmän muodostavat valmistelu-, esittely-, tutkimus- ja suunnittelutehtävissä toimivat ylempät toimihenkilöt.

AKAVAlaisista 85 prosenttia lukeutuu ylempiin toimihenkilöihin, 13 prosenttia alempiin toimihenkilöihin ja kaksi prosenttia työntekijöihin. Ylemmistä toimihenkilöistä suurimmat ryhmät muodostavat opetustehtävissä toimivat ja muut ylempät toimihenkilöt, mutta myös johtotehtävissä toimivia on paljon. Järjestäytymättömät palkansaajat jakautuvat varsin tasaisesti eri toimihenkilö- ja työntekijäryhmiin.

Palkansaajat sosioekonomisen aseman mukaan, %

SOSEK	SAK	STTK	AKA-VA	Villit	KAIKKI
Johtotehtävissä toimivat ylempät toimihenkilöt	0,7	3,6	11,5	6,7	4,7
Valmistelu-, esittely-, tutkimus- ja suunnittelutehtävissä toimivat ylempät toimihenkilöt	0,6	5,3	17,8	6	5,6
Opetustehtävissä toimivat ylempät toimihenkilöt	0,3	0,6	28,4	1,6	4,6
Muut ylempät toimihenkilöt	1,8	6,6	27,5	8	8,5
Ylemmät toimihenkilöt yhteensä	3,4	16,1	85,2	22,3	23,4
Esimiestehtävissä toimivat alemmat toimihenkilöt	4,6	13,2	2,1	5,3	6,3
Itsenäistä ja monipuolista toimisto- tai myyntityötä tekevät alemmat toimihenkilöt	10,6	21,2	5,4	19,6	14,8
Epäitsenäistä ja rutiininomaista toimisto- tai myyntityötä tekevät alemmat toimihenkilöt	1,1	5,7	0,6	2	2,3
Muut alemmat toimihenkilöt	11,9	34,4	4,5	9,2	14,6
Alemmat toimihenkilöt yhteensä	28,2	74,5	12,6	36,1	38
Maa-, metsä- ja kalatalousalan työntekijät	1,8	1,2	0,1	3,4	1,9
Teollisuustyöntekijät	33,3	2	0,8	12,3	16
Muut tuotantotyöntekijät	12,3	2,1	0,2	7,8	7,1
Jakelu- ja palvelutyöntekijät	20,9	4,1	0,9	18	13,7
Työntekijät yhteensä	68,3	9,4	2	41,5	38,7
Tuntematon	0,1	0,1	0,4	0,6	0,3
KAIKKI	100	100	100	100	100
N	6216	3525	2337	5093	17645

²⁴ Se on saatu ristiintaulukoimalla ammattiasema – työntekijä, alempi toimihenkilö ja ylempi toimihenkilö – ja ammattiryhmä.

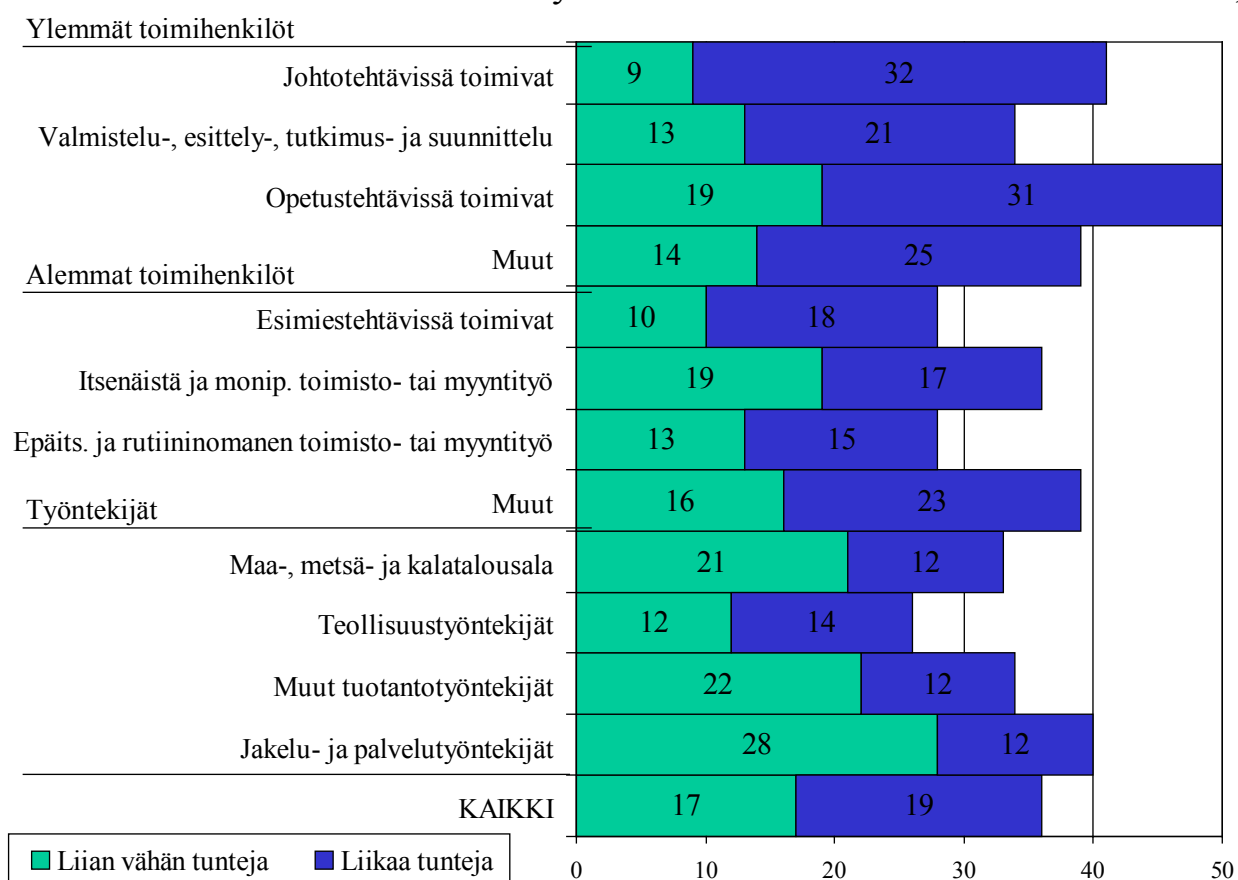
Suhtautuminen työajan uudelleenjärjestelyihin ei ainakaan kovin selvästi näyttäisi riippuvan palkansaajien sosioekonomisesta ryhmästä. Kussakin pääryhmässä – ylemmät toimihenkilöt, alemmat toimihenkilöt, työntekijät – näyttäisi olevan ammattiryhmiä, joissa työajan uudelleenjärjestelyt saavat laajan ja suppean kannatuksen.

Eri työntekijäryhmissä viikkotyöajan lyhentämistoiveet vaihtelevat 12-14 prosentin välillä, eli varsin vähän. Suhtautumisessa työajan pidentämiseen eroja ryhmien välille syntyy siten, että eniten lisätunteja toivovat jakelu- ja palvelutyöntekijät (28 %) ja vähiten teollisuustyöntekijät (12 %).

Alemmat toimihenkilöryhmät näyttäisivät olevan hieman muita tyytyväisempiä normaalin työviikkonsa pituuteen. Mutta ryhmien välillä eroja on enemmän kuin työntekijöillä. Esimiestehtävissä toimivat alemmat toimihenkilöt ja epäitsenäistä rutiininomaista toimisto- tai myyntityötä tekevät eivät juuri kaipaa lisätunteja työviikkoonsa. Vain muut alemmat toimihenkilöt toivovat keskimääräistä enemmän työajan lyhentämistä.

Ylemmät toimihenkilöt kaipaavat muutoksia muita enemmän, ja paino on selvästi työajan lyhentämisen puolella. Opetustehtävissä ja johtotehtävissä toimivat ylemmät toimihenkilöt toivovat työviikon lyhentämistä selvästi keskimääräistä enemmän. Toisaalta huomattava osa opetustehtävissä toimivista ylemmistä toimihenkilöistä, jotka suurelta osin ovatkin tuntipalkkaisia, liputtaa lisätuntien puolesta.

Suhtautuminen normaaliin viikkotyöaikaan sosioekonomisen aseman mukaan, %



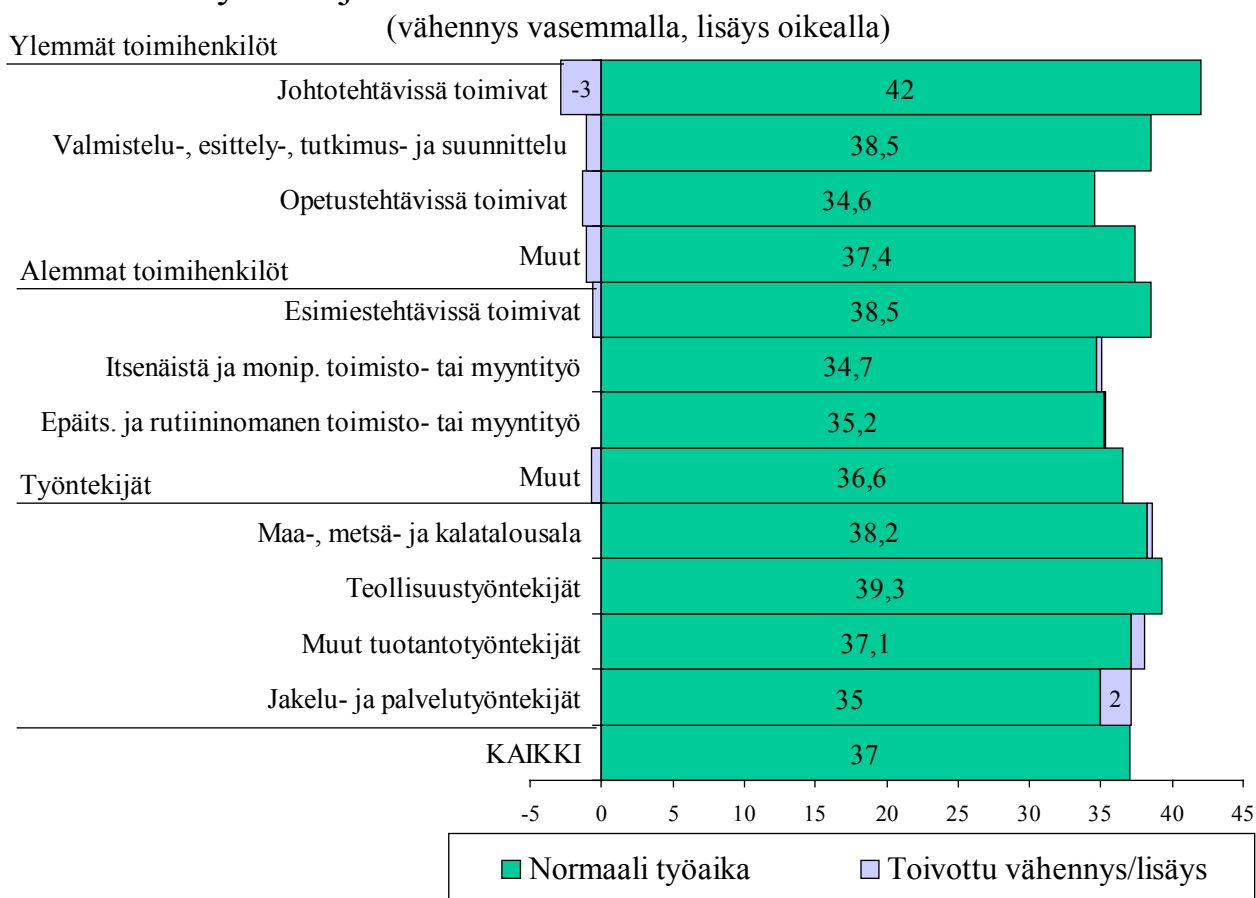
Normaalin työviikon pituus eri sosioekonomisten ryhmien välillä vaihtelee, ja eniten ylemmien toimihenkilöryhmien välillä. Eivätkä toivotut työaikamuutokset näyttäisi kovinkaan laajasti tasoittavan näitä eroja. Eräissä ryhmissä erot näyttäisivät jopa kasvavan, jos palkansaajien toiveet toteutuisivat.

Ylempien toimihenkilöiden normaalit työajat vaihtelevat opetustehtävissä toimivien 34,6 tunnista johtotehtävissä toimivien 42 tuntiin viikossa. Jos johtotyössä toimivien toiveet toteutuisivat, heidän keskimääräinen työviikkonsa laskisi 39 tuntiin viikossa. Myös opetustehtävissä toimivat haluaisivat keskimäärin tunnin lyhennystä keskimääräiseen työviikkonsa, vaikka lähtökohtana onkin muita lyhyempi työviikko.²⁵

Alemmissa toimihenkilöryhmissä normaalit viikkotyöajat vaihtelevat itsenäistä ja monipuolista toimistotyötä tekevien 34,7 tunnista esimiestehtävissä toimivien 38,5 tuntiin. Toivotut muutokset ovat vähäisempiä kuin ylempillä toimihenkilöillä, mutta toteutuessaan ne pienentäisivät jonkin verran ryhmien välisiä työaikaeroja. Suurin muutostoive koskee muiden alempien toimihenkilöiden työviikon lyhentämistä vajaalla tunnilla.

Työntekijäryhmissä normaali viikkotyöaika vaihtelee jakelu- ja palvelutyöntekijöiden 35 tunnista teollisuustyöntekijöiden 39,3 tuntiin. Mutta tässäkin tapauksessa toivotut työaikamuutokset pienentäisivät ryhmien välisiä eroja, ja varsin huomattavasti. Jakelu- ja palvelutyöntekijät toivoisivat peräti kahden tunnin pidennystä viikkotyöaikaansa.

Normaali työaika ja toivottu muutos sosioekonomisen aseman mukaan



²⁵ Opetusalan työajoille ja työaikasäännöksille ovat ominaisia tietyt erityispiirteet, joten ne eivät ole suoraan verrannollisia muiden toimialojen työaikoihin.

3.7 Toiveet vaikutusmahdollisuuksien mukaan

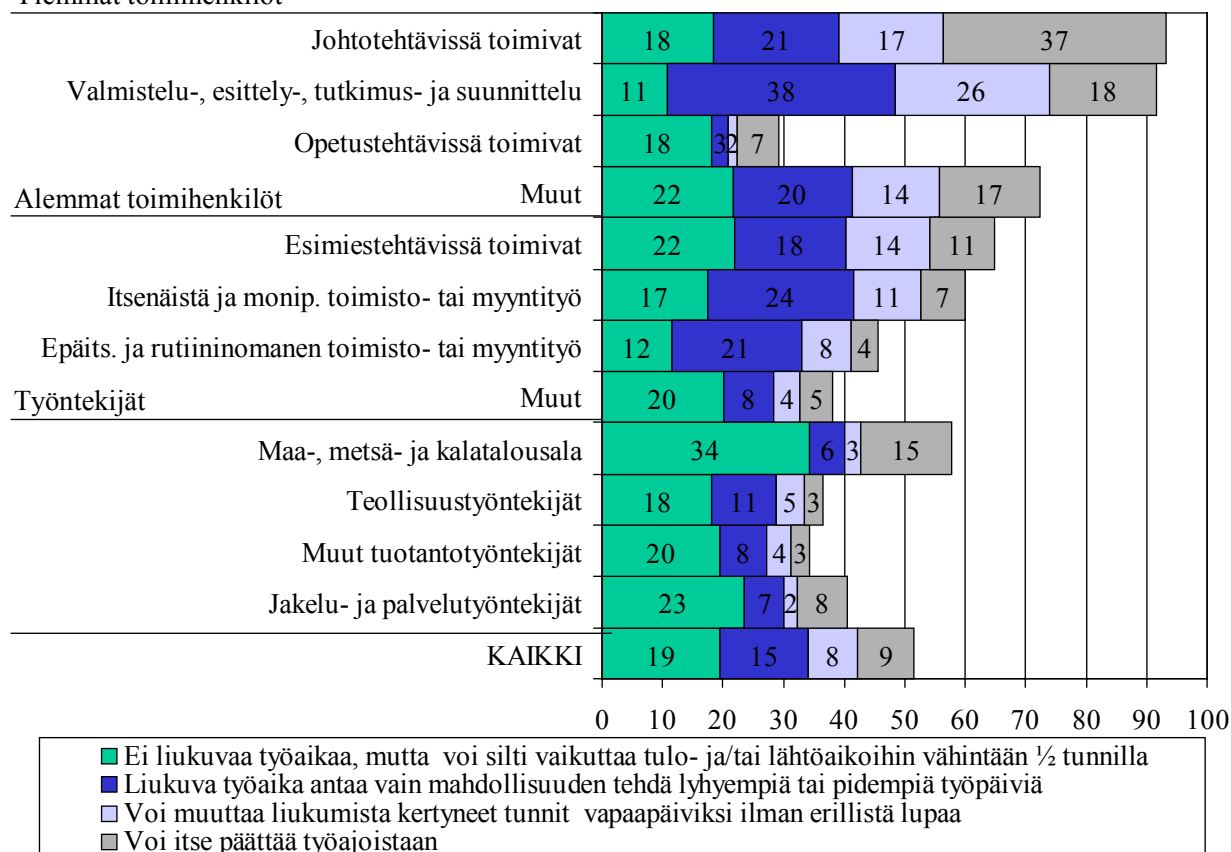
Yli 40 prosenttia palkansaajista voi vaikuttaa tulo- ja/tai lähtöaikoihin vähintään puolella tunnilla.²⁶ Näistä puolella ei varsinaisesti ollut käytössä ns. liukuvaa työaika, mutta toisella puolella oli. Tästä jälkimmäisestä puolikkaasta valtaosalle (15 %) liukuva työaika antoi vain mahdollisuuden tehdä lyhyempiä tai pidempiä työpäiviä, mutta pienempi osa (8 %) pystyi muuttamaan liukumista kertyneet tunnit vapaapäiviksi ilman erillistä lupaa.

Näille 8 prosentille liukumat toimivat siis jo nyt ns. työaikatilin tavoin: liukumia voi säästää, ja säästöjä nostaa oman harkintansa mukaan. Laajimmin tästä järjestelystä hyötyvät ylempät toimihenkilöt – erityisesti johtavassa asemassa olevat ja muuta kuin opetustyötä tekevät – ja vähiten työntekijäasemassa olevat tuotantotyöntekijät. Siihen väliin mahtuvat luontevasti alemmat toimihenkilöt, joista laajimmin työaikaliiä soveltavat esimiestehtävissä toimivat ja itsenäistä toimisto- tai myyntityötä tekevät.

Täysin itse työajoistaan voi oman lausumansa mukaan päättää joka kymmenes (9 %) palkansaaja. Ja tämäkin mahdollisuus on laajimmin käytössä ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Tosin, kuten työaikalinkin kohdalla, opetustehtävissä toimivien ylempien toimihenkilöiden keskuudessa työajoista itse päättäminen on vähäistä.

Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin sosioekonomisen aseman mukaan, %

Ylemmät toimihenkilöt



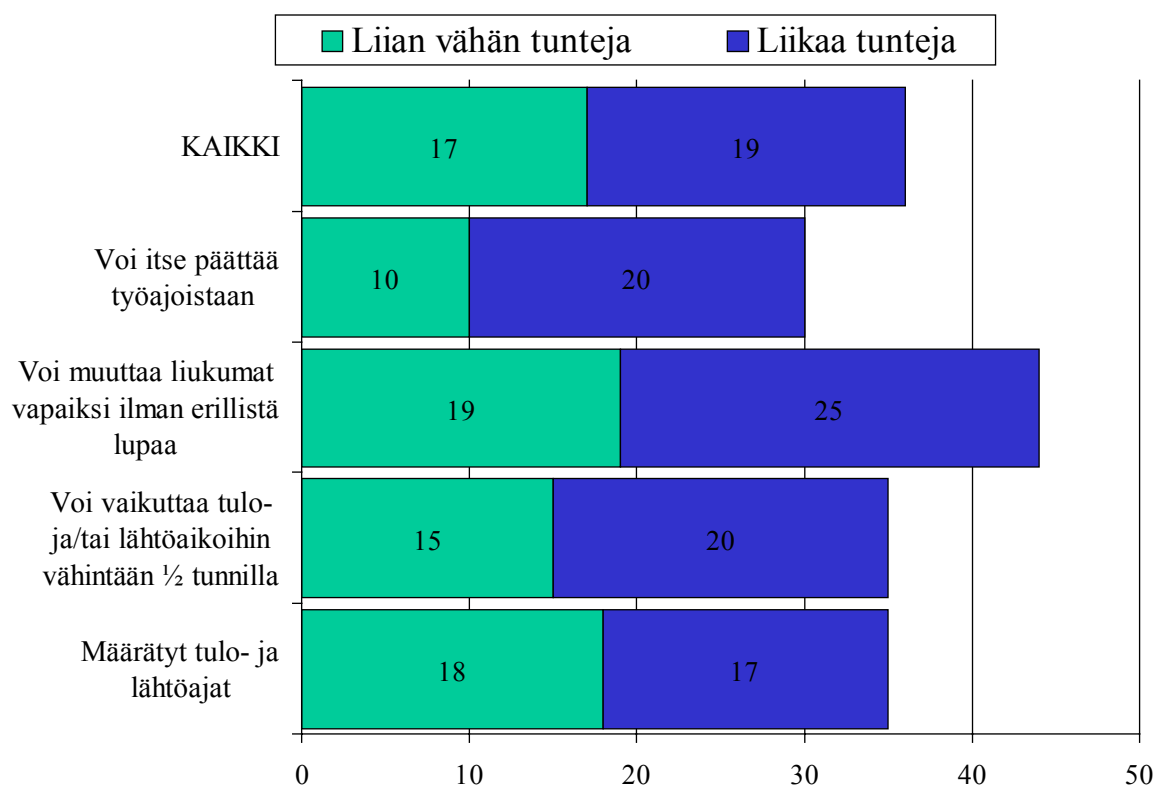
²⁶ Lähtökohtana oli kysymys, voiko vaikuttaa itse tulo- ja/tai lähtöaikoihin vähintään puolella tunnilla, ja jos voi, niin miten "liukumat" tasoitetaan ja hyvitetään.

Normaalit työajat eivät siis aseta kaikille palkansaajille samanlaista rajoitetta, johon heidän olisi yksipuolisesti sopeuduttava. Siten on syytä kysyä, onko palkansaajien työaikoihin liittyvillä vaikutusmahdollisuuksilla yhteys siihen, miten pitkänä tai lyhyenä he normaalin viikkotyöaikansa kokevat. Vastaus tähän kysymykseen näyttäisi olevan kaksijakoinen: yhtäältä on, toisaalta ei ole.

Otetaan lähtökohdaksi tilanne, jossa palkansaaja ei voi vaikuttaa työaikoihinsa, vaan määrätty tulo- ja lähtöajat ovat sitovia normeja, joiden mukaan työtä tehdään. Tulosten mukaan tässä tilanteessa olevat palkansaajat näyttäisivät suhtautuvan normaaliin viikkotyöaikaansa kuten palkansaajat keskimäärin. Samoin näyttäisivät suhtautuvan myös ne palkansaajat, jotka voivat vaikuttaa tulo- ja/tai lähtöaikoihin vähintään puolella tunnilla, mutta eivät voi muuttaa liukumista kertyneitä säästöjä vapaiksi ilman erillistä lupaa.

Sen sijaan palkansaajat, jotka voivat muuttaa liukumat vapaiksi ilman erillistä lupaa toivoisivat muita enemmän normaalin viikkotyöajan lyhennystä. Tämä tulos on hieman yllättävä, sillä sen mukaan työaikatiliä muistuttava järjestely ja työajan lyhentäminen kytkeytyvät yhteen. Kytkenän takana voi tosin olla se yksinkertainen seikka, että työaikatiliä muistuttavan järjestelyn piirissä olevat palkansaajat tekevät muita pitempää työviikkoa. Se taas saattaa johtua melkein mistä tahansa syystä. Siksi johtopäätös, että palkansaajien työaika-autonomia ja työajan lyhentäminen liittyvät toisiinsa on ennenaikainen.²⁷

Suhtautuminen normaaliin viikkotyöaikaan vaikutusmahdollisuuksien mukaan, %



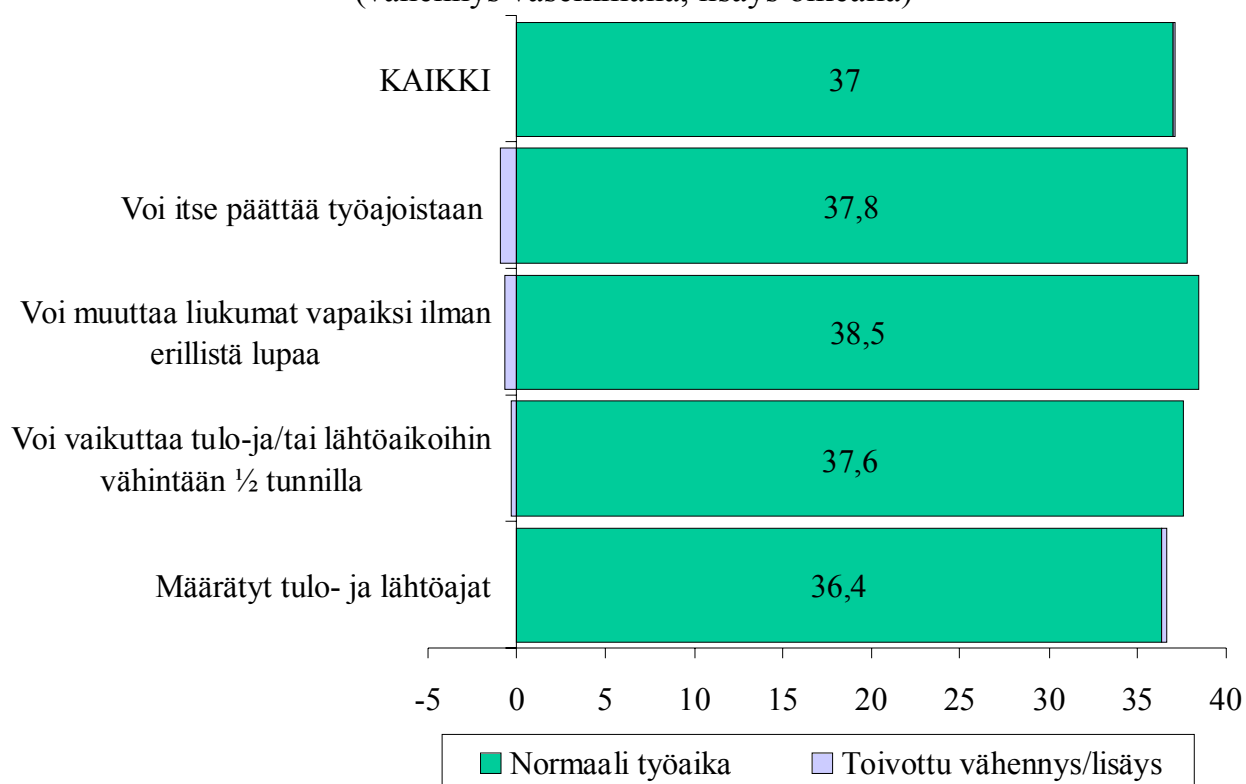
²⁷ Tähän asiaan palataan luvussa 3.10.

Yksi selitys tähän epä johdonmukaiselta tuntuvaan asetelmaan löytyy normaalin työviikon pituudesta. Palkansaajat, jotka voivat muuttaa liukumat vapaiksi ilman erillistä lupaa, tekevät muita pitempää työviikkoa, ja kannattavat siksi muita enemmän työviikon lyhentämistä. Vastaavasti määrättyä tulo- ja lähtöaikaa noudattavien palkansaajien toive nykyistä pitemmästä työviikosta työssä selittyy valtaosin sillä, että heidän normaali työviikkonsa on selvästi muita lyhyempi.

Muilta osin tulkintaa vaikeuttaa kaksi asiaa.²⁸ Mahdollisuus muuttaa liukumat vapaiksi ilman erillistä lupaa korostuu suurilla, yli 200 työntekijän työpaikoilla. Ja toimialoillakin on merkitystä. Mahdollisuudet tällaisiin työntekijän harkintavaltaa suosiviin järjestelyihin korostuvat rahoitustoiminnassa ja teollisuudessa. Parhaat mahdollisuudet näitä työaikatilejä muistuttaviin ratkaisuihin on suurilla rahoitustoiminnan työpaikoilla, missä joka neljäs on tässä kuvatun järjestelyn piirissä.

Kaiken kaikkiaan palkansaajien työaikajärjestelyihin liittyvien vaikutusmahdollisuuksien ja viikkotyöaika koskevien muutostoiveiden välinen yhteys on melko heikko. Vahvimpana yhteys näkyy niiden STTK:laisten ja AKAVAlaisten palkansaajien keskuudessa, jotka voivat itse päättää työajoistaan. He toivoisivat 2-3 tunnin lyhennystä normaaliin viikkotyöaikaansa. SAK:laisten palkansaajien työaika-toiveiden ja työaika koskevien vaikutusmahdollisuuksien välillä yhteyttä ei tämän tarkastelun mukaan ole lainkaan olemassa.

Normaali työaika ja toivottu muutos vaikutusmahdollisuuksien mukaan (vähennys vasemmalla, lisäys oikealla)



²⁸ Tähän asiaan palataan luvussa 3.10.

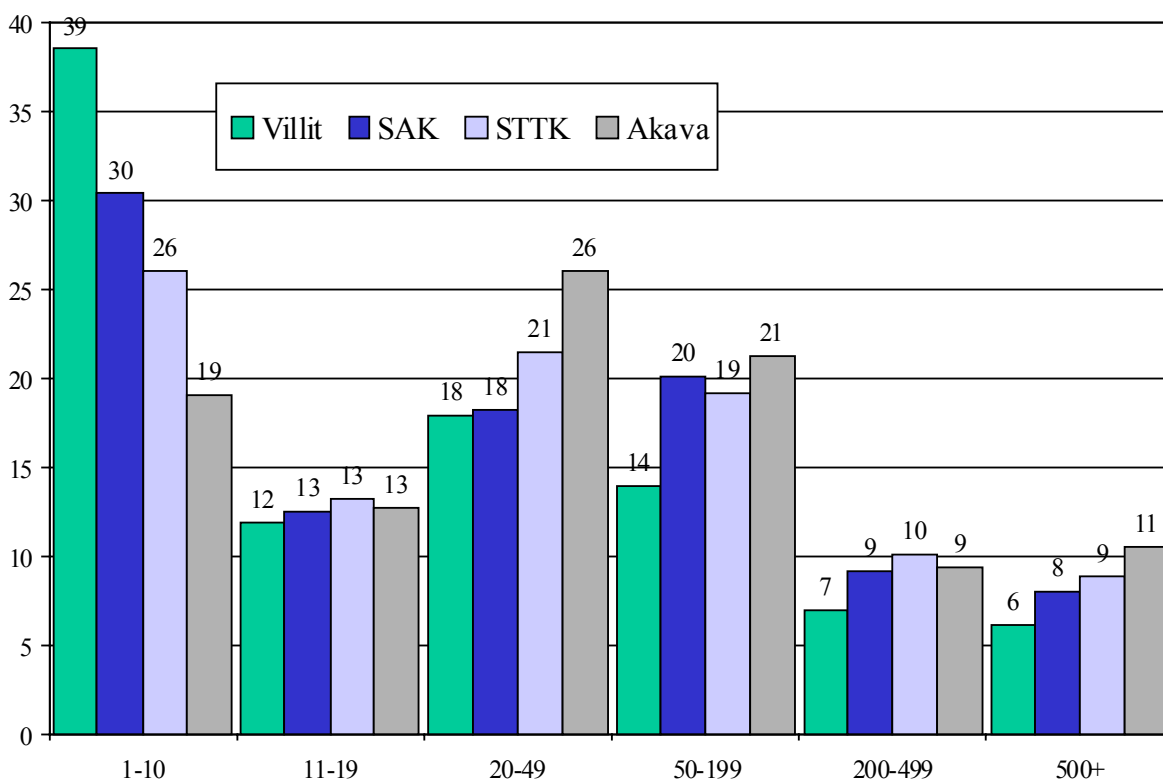
3.8 Toiveet työpaikan koon mukaan

Toimipaikkojen koko on vuosikymmenten saatossa pienentynyt varsin suoraviivaisesti.²⁹ Keväällä 2001 jo 63 prosenttia palkansaajista teki töitä alle 50 hengen toimipaikoilla, ja erittäin pienillä, alle 10 hengen toimipaikoilla työskenteli 31 prosenttia palkansaajista. Työpaikan pieni koko ja järjestäytymättömät palkansaajat näyttävät myös liittyvän yhteen, sillä 39 prosenttia järjestäytymättömistä teki töitä alle 10 hengen työpaikoilla.³⁰

AKAVAlaisten palkansaajien toimipaikat poikkeavat varsin selvästi muista. Tyypillisen AKAVAlaisen toimipaikka on 20-49 hengen toimipaikka, missä heitä on 26 prosenttia. Sitäkin suuremmilla työpaikoilla AKAVAlaisia on paljon. STTK:laisten toimipaikat ovat yleensä AKAVAlaisia pienempiä, ja SAK:laisten tyypilliset työpaikat ovat järjestäytyneen kentän pienimmät.

Tällä asetelmalla voi olla merkitystä myös työajoista paikallisesti päätettäessä. Esimerkiksi SAK:laisilla työpaikoilla tehdään vuosittain varsin paljon paikallisia työaikasopimuksia. Ongelmallista tässä ei kuitenkaan ole sopiminen sinänsä, vaan se, että viime vuosina myös sopimusten soveltamisongelmat ovat luottamusmiesten mielestä lisääntyneet.³¹

Palkansaajat toimipaikan koon mukaan, %



²⁹ SAK:n järjestötutkimuksilla muutosta on seurattu vuodesta 1984 ja tulokset voi lukea SAK:n järjestötutkimuksen 2000 peruserästä.

³⁰ Tulos on sikäli ymmärrettävä, että ay-toiminnan järjestäminen on osoittautunut sitä hankalammaksi, mitä pienemmästä työpaikasta on kysymys. SAK:n järjestötutkimuksen 2000 mukaan esimerkiksi luottamusmiehen läsnäolo tämän kokoisilla toimipaikoilla on jo varsin harvinaista.

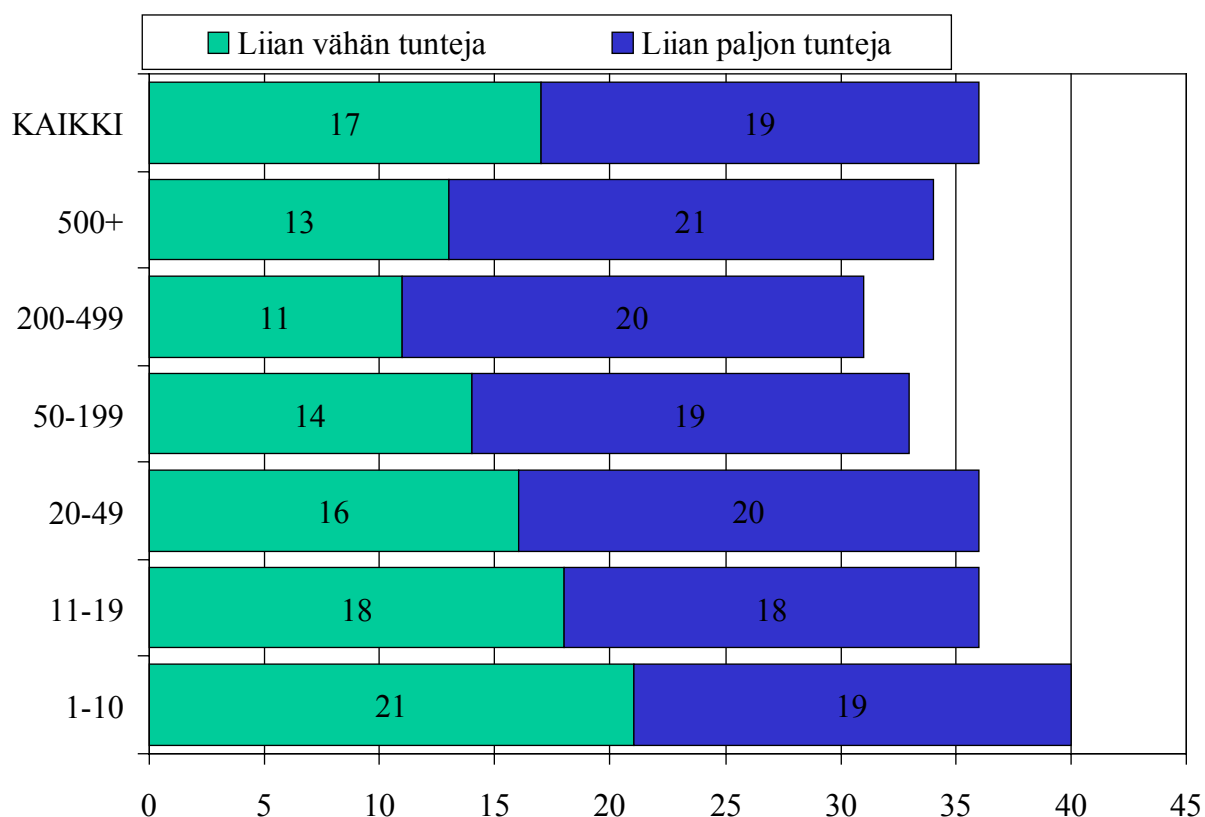
³¹ Ks. SAK:n luottamusmieskysely 2002.

Toimipaikan koolla näyttääkin olevan varsin suoraviivainen yhteys siihen, missä määrin palkansaajien työaikatoiveet ja todellisuus kohtaavat. Kaikkein pienimmillä, alle 10 hengen työpaikoilla, neljä kymmenestä palkansaajasta haluaisi muuttaa viikkotyöaikaansa. Toimipaikan koon kasvaessa toive muutoksesta vaimenee, ja 200-499 hengen toimipaikoilla työskentelevistä enää kolme kymmenestä haluaisi muuttaa työaikaansa. Eräänlaisen kau-neuspilkkuna tulee lopuksi poikkeus: kaikkein suurimmilla, yli 500 hengen työpaikoilla muutostoiveita on taas enemmän. Suurilla työpaikoilla on useita erilaisia ammattiryhmiä jai henkilöstön koostumus monimuotoisempi kuin pienillä työpaikoilla.

Samalla kun muutostoiveet toimipaikan koon kasvaessa vaimenevat, myös toiveiden sisältö muuttuu. Kaikkein pienimmillä työpaikoilla toiveet työajan pidennyksen ja lyhennyksen suhteen jakautuvat tasan. Mutta kun toimipaikan koko kasvaa yli 50 henkilön, painopiste siirtyy selvästi työajan lyhentämisen puolelle. Ja kun toimipaikan koko on 200-499 henkilöä, kaksi kolmannelle muutostoiveista kohdistuu työajan lyhentämiseen.

Se mistä nämä muutokset toimipaikan koon kasvaessa johtuvat, jää tässä yhteydessä ratkaisematta. Periaatteessa kyseeseen voi kuitenkin tulla kaksi selitystä. Toinen on työn ja samalla työajan organisointitapaa koskevat erot isoilla ja pienillä toimipaikoilla. On mahdollista, että työt suurilla toimipaikoilla noudattavat enemmän ns. tayloristista linjaa, jossa työnjako on viety äärimmilleen ja sen myötä kiire on kasvanut. Toisen selityksen mukaan painotuserot johtuvat jostakin piilevästä tekijästä, kuten toimialasta.

Suhtautuminen normaaliin viikkotyöaikaan toimipaikan koon mukaan, %

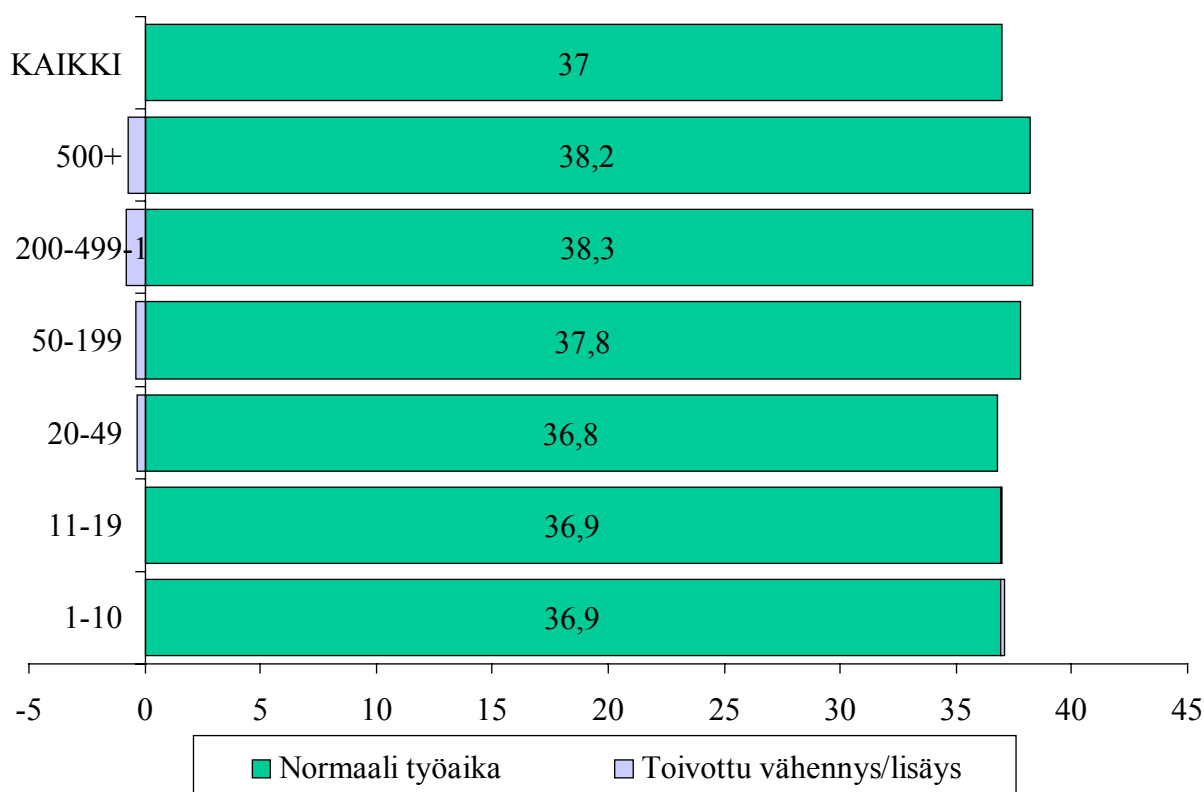


Edellä sanotun perusteella työajan tuntimääräisen lyhentämistoiveen tulisi painottua suurille toimipaikoille. Ja näinhän se alla olevien tulosten mukaan myös painottuu, vaikka kaikkiin edellä esitettyihin tuloksiin verrattuna normaalin työviikon lyhentämistoiveet jäivät kohtuullisen pieniksi. Toimipaikoilla, joissa henkilömäärä on 200-499, palkansaajat toivovat noin tunnin lyhennystä normaaliin viikkotyöaikaansa. Ja likimain yhtä paljon lyhentämistarvetta näyttäisi olevan myös yli 500 hengen toimipaikoilla.

Myös ”keskisuurilla” 20-199 toimipaikoilla lyhennystoive on olemassa, vaikka rajoittuikin puolen noin tunnin paikkeille. Mutta tätä pienemmillä, alle 20 hengen toimipaikoilla, joissa toiveiden enemmistö koski työajan pidentämistä, laskennallinen työajan pidennys on likimain nolla. Vain kaikkein pienimmillä, alle 10 hengen toimipaikoilla, on raportoitavissa pieni liikahdus työajan pidentämisen suuntaan.

Jos nämä toiveet olisivat toimeenpantavissa, lopputulos olisi sama kuin kaikissa muissakin tämän luvun tarkasteluissa: normaali työaika eri kokoisilla toimipaikoilla olisi yhtenäisempi kuin se tällä hetkellä on. Nyt normaalin työviikon pituudet eri kokoisilla toimipaikoilla vaihtelevat 36,8 – 38,3 tunnin välillä. Jatkossa, mikäli palkansaajien toiveet toteutuisivat, ne vaihtelisivat 36,8 – 37,5 tunnin välillä.

Normaali työaika ja toivottu muutos toimipaikan koon mukaan (vähennys vasemmalla, lisäys oikealla)



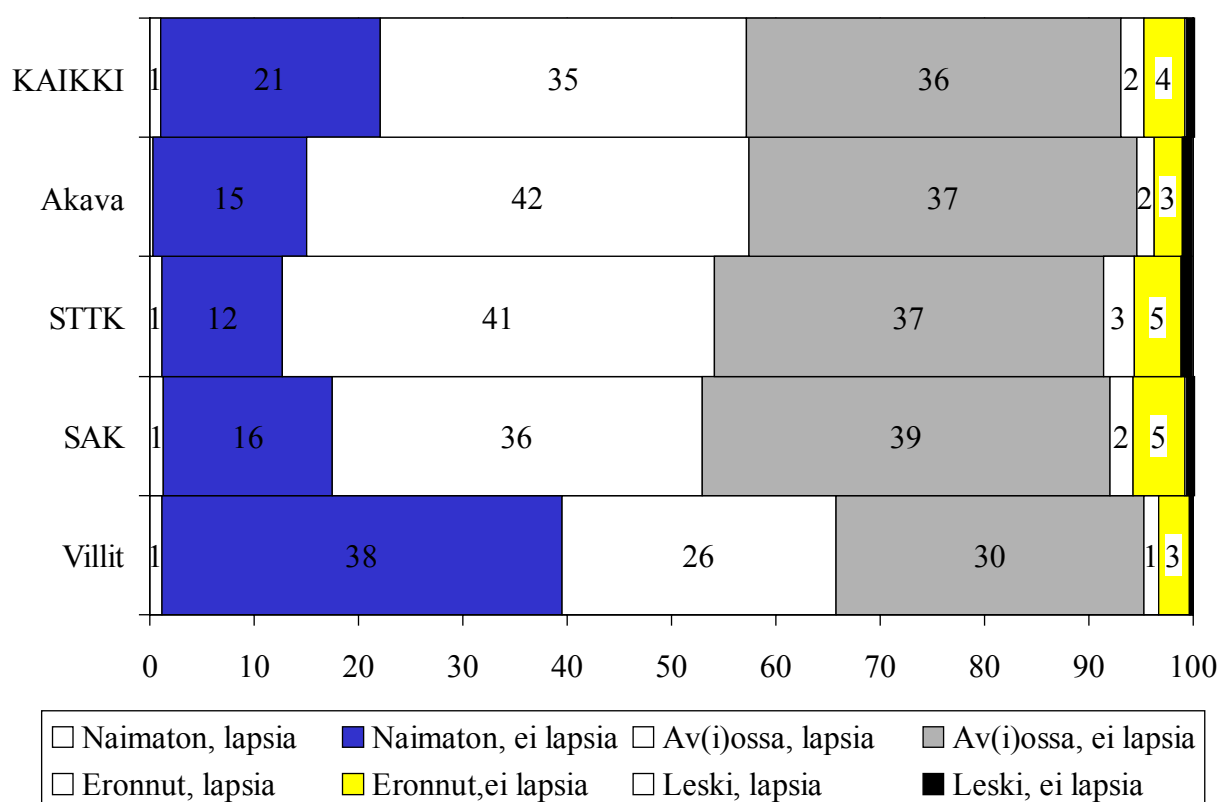
3.9 Toiveet siviilisäädyn ja perhetilanteen mukaan

EU:n piirissä käydyssä työllisyyskeskustelussa on noussut esiin kysymys työpaikkojen laadusta. Useimmiten laatu on liitetty työssä viihtyvyyteen, ja esimerkiksi EU:n työelämän kehittämistä tutkimusten mukaan työvihtyvyyden ja työaikajärjestelyjen välillä on selvä yhteys. Tavoitteeksi on asetettu työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tukevien työaikajärjestelyjen laajentaminen. Se millaisia työaikajärjestelyjä käytännössä tarvitaan, riippuu tietenkin siitä, millaisissa tilanteissa perheet elävät.

Keväällä 2001 puolet palkansaajista eli avioliitossa, 20 prosenttia avioliitossa, 22 prosenttia oli naimattomia, kuusi prosenttia eronneita ja prosentti leskiä³². Kukin näistä siviilisäädystä on alla olevassa kuviossa ositettu kahteen luokkaan sen mukaan, onko palkansajalla kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia. Laskemalla yhteen kaikki valkoiset palkit tulokseksi saadaan, että 38 prosentilla palkansaajista oli lapsia. Vain kolme prosenttia palkansaajista vastasi lapsensa hoidosta yksin avo- tai avioliiton ulkopuolella.

Perhetilanteet vaihtelevat jonkin verran järjestäytymisalan mukaan. AKAVA-laisten joukossa yksinhuoltajia oli vähiten (2 %) ja STTK:laisten joukossa eniten (4 %). Toinen ero on se, että SAK:laisissa avo- ja avioliitoissa taas on muita harvemmin lapsia. Mutta yksi ero on ylitse muiden: järjestäytymättömien tilanne poikkeaa selvästi järjestäytyneitten tilanteesta. Järjestäytymättömistä vain 56 prosenttia eli avo- tai avioliitossa, ja vain 28 prosentilla oli lapsia. Nuoria kun ovat. (Vrt. luku 3.2).

Palkansaajat siviilisäädyn ja perhetilanteen mukaan, %



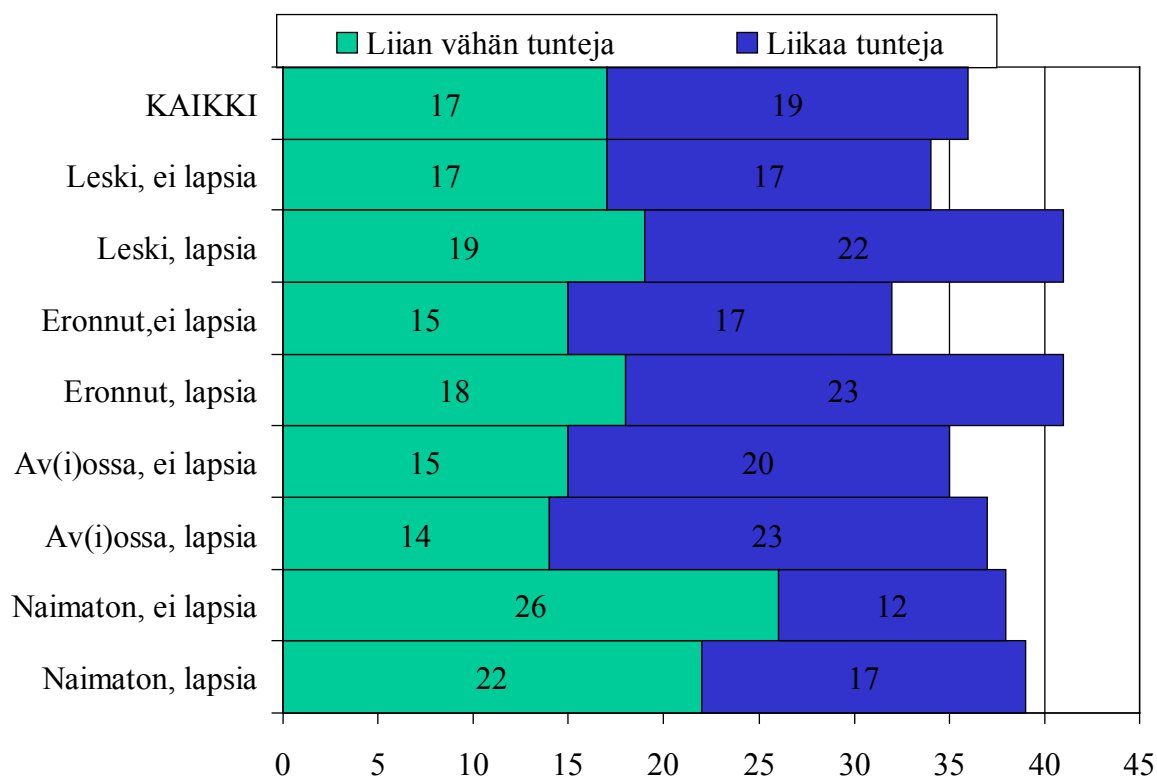
³² Eronneilla ja leskillä tarkoitetaan tässä yksin eläviä eronneita ja leskiä.

Suhtautuminen normaaliin viikkotyöaikaan vaihtelee jonkin verran sen mukaan, mihin siviilisäätyyn palkansaaja kuuluu, ja onko palkansaajalla lapsia. Palkansaajat, joilla on kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia, toivovat kussakin siviilisäädystä enemmän muutoksia nykyisiin työaikoihinsa kuin saman siviilisäädyn lapsettomat palkansaajat. Palkansaajan kokemien työajan uudelleenjärjestelyjen tarve näyttäisi kuitenkin olevan lapsikotitalouksissa muita suurempi, aivan samalla tavalla kuin EU-maissa yleensä.³³

Lapsikotitalouksien työaikatoiveilla on myös selkeä suunta: painopiste on työajan lyhentämisen puolella. Sitä toivoo 22-23 prosenttia lapsiperheiden palkansaajista. Työajan pidennystä heistä toivoo 14-19 prosenttia siviilisäädystä riippuen. Pienin (14 %) tämä osuus on avo- tai avioliitossa elävillä palkansaajilla, joissa on muita useammin kaksi tulonsaajaa, ja siten oletettavasti myös muita lapsiperheitä parempi taloustilanne. Lastenhuollosta yksin vastaavat eronneet ja lesket ovat oletettavasti taloudellisesti tiukemmassa tilanteessa, ja toivovat siksi myös muita useammin viikkotyöajan pidennystä.

Eniten lisätunteja toivovat naimattomat, joilla ei ole lapsia. Heillä on siis muita vapaammat kädet palkkatyölle, ja joka neljäs heistä haluaisi tätä vapauttaan hyödyntää tekemällä nykyistä pitempää työviikkoa. Valtaosa heistä on nuoria, mutta kyllä joukkoon mahtuu myös vanhempia palkansaajia. Neljännes heistä on yli 40-vuotiaita.

Suhtautuminen normaaliin viikkotyöaikaan siviilisäädyn mukaan, %



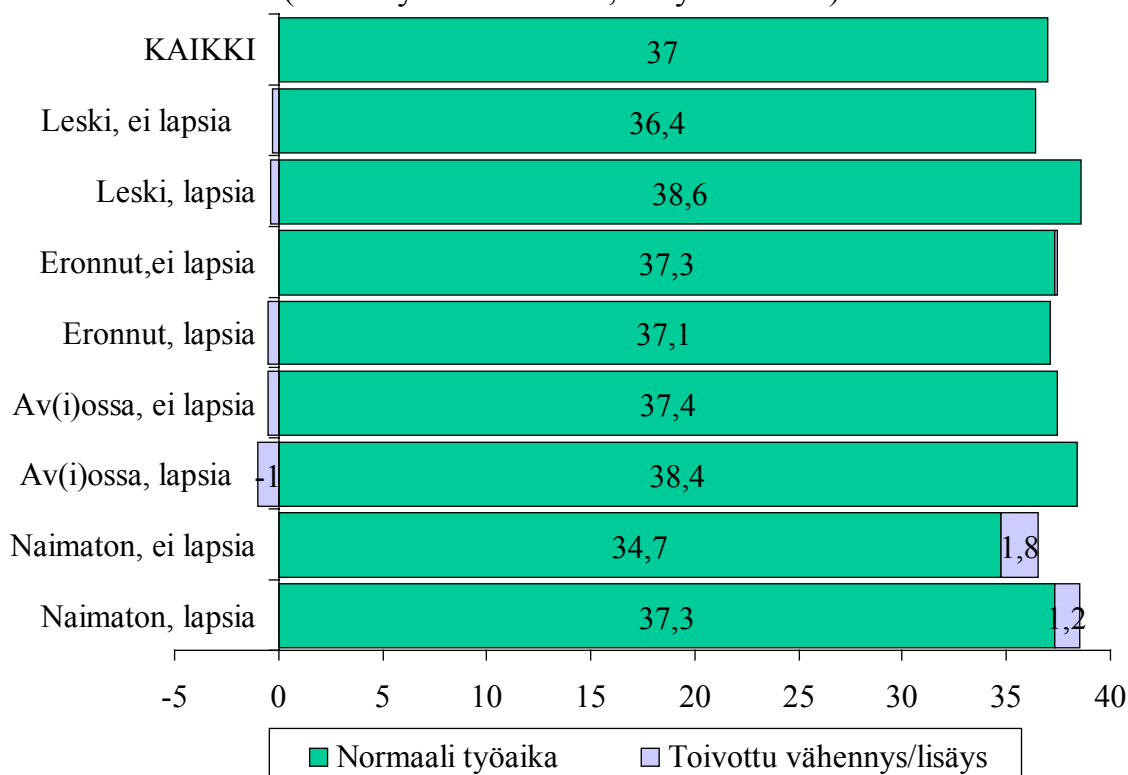
³³ Vastaavia tuloksia on saatu EU:n työelämän kehittämissäätiön työolotutkimuksessa. Tuorein niistä löytyy viitteellä Dublin Foundation (2000).

Avo- tai avioliitossa elävät palkansaajat, joilla on kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia, tekevät nykyään keskimäärin 38,4 tunnin työviikkoa. Se on noin puolitoista tuntia yli sen mitä palkansaajat keskimäärin tekevät. Mutta jos heidän toiveensa viikkotunnin työajan lyhenyksestä toteutuisi, ero muihin jäisi hyvin pieneksi. Pisintä, keskimäärin 38,6 tunnin työviikkoa tekevät lesket, joilla on kotona asuvia lapsia, ovat toiveissaan paljon varovaisempia, vaikka pientä lyhennystä hekin toivovat.

Naimattomat palkansaajat, joilla ei ole kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia, edustavat toista ääripäätä. He tekevät nykyään lyhintä, keskimäärin 34,7 tunnin työviikkoa, mutta haluaisivat tehdä pari viikkotuntia enemmän. Vastaavasti naimattomat, joilla on kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia, haluaisivat tehdä noin tunnin nykyistä pidempää työviikkoa. Nämä tulokset ovat tosin ilmeisen suuressa määrin seurausta siitä, että naimattomat ovat työmarkkina-asemastaan kamppailevia nuoria, jotka luvun 3.2 tarkastelun mukaan haluaisivat yleensä tehdä nykyistä pitempää työviikkoa.³⁴

Ehkä tärkein tulos on kuitenkin se, että lapsikotitalouksien huoltajat tekevät normaalisti muita pitempää työviikkoa riippumatta siitä, mikä heidän siviilisäätynsä on. Yksi varsin ilmeiseltä tuntuva selitys tähän on raha. Toisin sanoen, kun lapsitalouksien menot ovat muita suuremmat, myös työtunteja täytyy olla enemmän.

Normaali työaika ja toivottu muutos siviilisäädyn mukaan (vähennys vasemmalla, lisäys oikealla)



³⁴ Muiden taustatekijöiden samanaikaista vaikutusta tarkastellaan luvussa 3.10.

3.10 Tulosten vertailua ja tulkintaa

Kaikki edellä sanottu pätee sillä ehdolla, että koulutukseen, ikään, sukupuoleen jne. liittyvät asiat ovat kaikissa tarkasteltavissa ryhmissä samat. Näin ei tietenkään ole. Niinpä alla on esitetty tulokset mallista, jossa kaikki tässä luvussa mainitut asiat on vakioitu siten, että työajan lyhentämisen- ja pidentämistoiveista saadaan hieman tarkempi kuva.³⁵ Mallin antamat tulokset ovat sarakkeessa ”mallitarkastelu” ja tässä luvussa aiemmin saadut tulokset sarakkeessa ”osittaistarkastelu”.

Mallitarkastelussa³⁶ naiset, yli 55-vuotiaat, ylemmän korkea-asteen tutkinnon suorittaneet sekä maa- ja metsätaloustyötä tekevät haluaisivat tehdä vähemmän. Vastaavasti alle 30-vuotiaat, naimattomat, eronneet sekä ilta-, yö-, aamu- ja viikonlopputyötä, keskeytyvää 3-vuorotyötä, määräaikaista työtä ja osa-aikatyötä tekevät haluaisivat tehdä nykyistä enemmän. Voimaan näyttäisi jäävän myös se, että AKAVAlaiset haluaisivat lyhentää työviikkoon muita enemmän. Se kuinka paljon vähemmän tai enemmän halutaan tehdä, näkyy alla olevasta taulukosta.

Työajan lyhentämistoiveet osittais- ja kokonaistarkastelun mukaan, tuntia viikossa*

Tarkasteltava asia	Osittaistarkastelu	Mallitarkastelu
On nainen	-0,1	-0,8
On alle 30-vuotias	1,8	1
On yli 55-vuotias	-1,0	-1
On naimaton	1,2	0,7
On eronnut	2,1	0,4
On ylempi korkea-asteen tutkinto	-2,2	-0,9
Tekee ilta-, yö-, aamu- tai viikonlopputyötä	4,8	1,6
Tekee keskeytyvää 3-vuorotyötä	1,1	1,3
Töissä maa- ja metsätalouselalla	-1,4	-1,9
Tekee määräaikaista kokopäivätyötä	0,1	0,9
Tekee vakinaista osa-aikatyötä	6,0	6,9
Tekee määräaikaista osa-aikatyötä	9,1	9,6
Voi muuttaa liukumat vapaapäiviksi	-0,7	0,4
On STTK:n liiton jäsen	-0,9	-0,5
On AKAVAn liiton jäsen	-1,6	-0,9
On järjestäytymätön	0,5	-0,6

* Osittaistarkastelussa luku kertoo eron toivotun ja normaalin työajan välillä. Mallitarkastelussa luku on laskettu mallilla, jossa kaikki muuttujien keskinäiset vaikutukset on eliminoitu.

³⁵ Tulokset perustuvat regressiomalliin, jossa toivotun ja normaalin työajan eroa selitettiin 30 muuttujalla. Mallintaminen perustuu menetelmään, jossa selittäjät ensin tehdään ensin toisistaan riippumattomiksi. Tässä yhteydessä ei oteta kantaa siihen, missä määrin selittäjät ovat aidosti eksogeenisiä, eli palkansaajan omista vallinnoista riippumattomia. Mallin ainoa tehtävä on tarkistaa tässä luvussa aiemmin esitettyjä tuloksia, ja tässä taulukoidaan vain tilastollisesti merkitsevät tulokset.

³⁶ Mallissa kutakin tekijää verrataan sen ”vastakohtaan”. Naisia verrataan miehiin, eri ikäryhmiä 30-55-vuotiaisiin, eri siviilisäätyjä aviossa eläviin, ammatillisen tutkinnon suorittaneita perusasteen tutkinnon suorittaneisiin, maa- ja metsätalouselalla rakentamiseen, epätyypillistä työtä tekeviä vakituista kokopäivätyötä tekeviin, eri työaika- ja osa-aikatyötä tekeviin, säästövapaiden käytöstä päättämään pystyviä muihin liukuvan työajan piirissä oleviin ja palkansaajajärjestöjä sak:laisiin.

Mallilla lasketut tulokset ovat siis varsin hyvin ”linjassa” tässä luvussa aiemmin esitettyjen tulosten kanssa. Vain kahden ryhmän kohdalla haluttua työajan muutosta kuvaava etumerkki vaihtuu. Nämä kaksi ryhmää ovat järjestäytymättömät ja työaikatilin luontoisen järjestelmän piirissä olevat palkansaajat, jotka voivat muuttaa liukuman avulla kertyneet tunnit kokonaisiksi vapaapäiviksi ilman erillistä lupaa. Mallitarkastelun mukaan järjestäytymättömät toivoisivat siltäkin pientä työajan lyhennystä – eikä pidennystä, kuten osittais-tarkastelussa ennakoitiin - ja työaikatilin luontoisen järjestelmän piirissä olevat toivoisivat siltäkin pientä työajan pidennystä – eikä lyhennystä, kuten osittais-tarkastelussa ennakoitiin.³⁷

On myös tunnustettava, että mallilaskelmilla saadut tulokset ovat aina jossakin määrin herkkiä itse mallille. Yhdellä mallilla saadaan yhdet tulokset ja toisella mallilla toiset tulokset, eikä mallin oikea täsmentäminen ole kovin yksinkertainen asia. Kirjallisuudesta ei mallitasmennykseen löydy mitään kiistattomia avaimia. Siksi lukijan kannattaa kiinnittää huomiota kokonaisuuteen. Esimerkiksi lukujen desimaalien sijasta kannattaa kiinnittää huomiota kokoluokkaan.

³⁷ Mallitarkastelussa oli mahdollista huomioida se, että järjestäytymättömät ovat suurelta osin alle 30-vuotiaita, ja se, työaikatilin piirissä olevat työskentelevät usein suurilla työpaikoilla.

4. Ali- ja ylipitkät työviikot

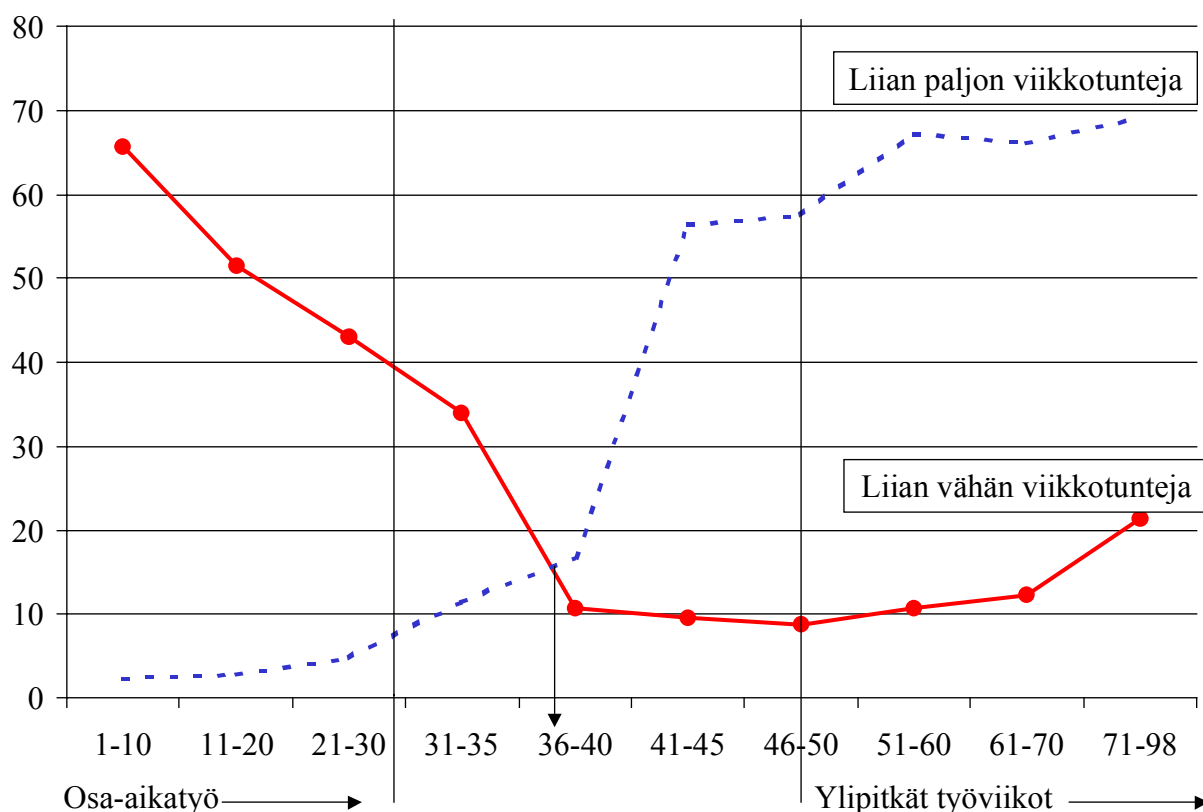
Tarkastellaan lopuksi viikkotyöajan ääripäitä, liian lyhyitä ja liian pitkiä työviikkoja. Se mitä liian lyhyellä tai pitkällä työviikolla tarkoitetaan on jossakin määrin tulkinnanvaraista. Esimerkiksi osa-aikatyölle ei ole mitään selvää tuntiperusteista määritelmää. On vain Tilastokeskuksen tilastollinen – ja sinänsä aivan välttämätön – määritelmä, jonka mukaan osa-aikatyöllä tarkoitetaan alle 30 tunnin työviikkoja. Työaikajakauman toisessa päässä tilanne on hieman selvempi, kiitos EU:n työaikadirektiivin vuodelta 1993. Sen kuudennen artiklan mukaan keskimääräinen viikkotyöaika, ylityöt mukaan lukien, ei saa ylittää 48 tuntia.

4.1 Vapaan valinnan ongelmallisuus

Palkansaajien oma tulkinta voi kuitenkin poiketa näistä rajoista huomattavasti, kuten alla olevasta kuviosta ilmenee. Palkansaajien kokemus siitä, mikä on liian vähän ja mikä liian paljon, on ongelmallinen. Aivan ymmärrettävää on tosin se, että erittäin lyhyttä työaikaa tekevät kokevat, että heillä on viikkotunteja liian vähän. Ja luonnollista on myös se, että näin kokevien osuus on sitä pienempi, mitä pitempää työviikkoa he normaalisti tekevät.

Ongelmallista tässä henkilökohtaisessa arvioinnissa on se, että joka kymmenes palkansaaja haluaisi tehdä vielä pitempää työpäivää kuin laki sallii. Lisäksi työsuojelun kannalta erityisen ongelmallisena voidaan kuitenkin pitää sitä, että vielä yli 50 tunnin työviikkoa tekevien keskuudessa yli 10 prosenttia haluaisi tehdä vieläkin pitempää työviikkoa. Näiden toiveiden taustalta voi olla vastuusta ja kiireestä johtuvaa riittämättömyyden tunnetta.

Koettu uudelleenjärjestelytarve normaalin viikkotyöajan mukaan, %

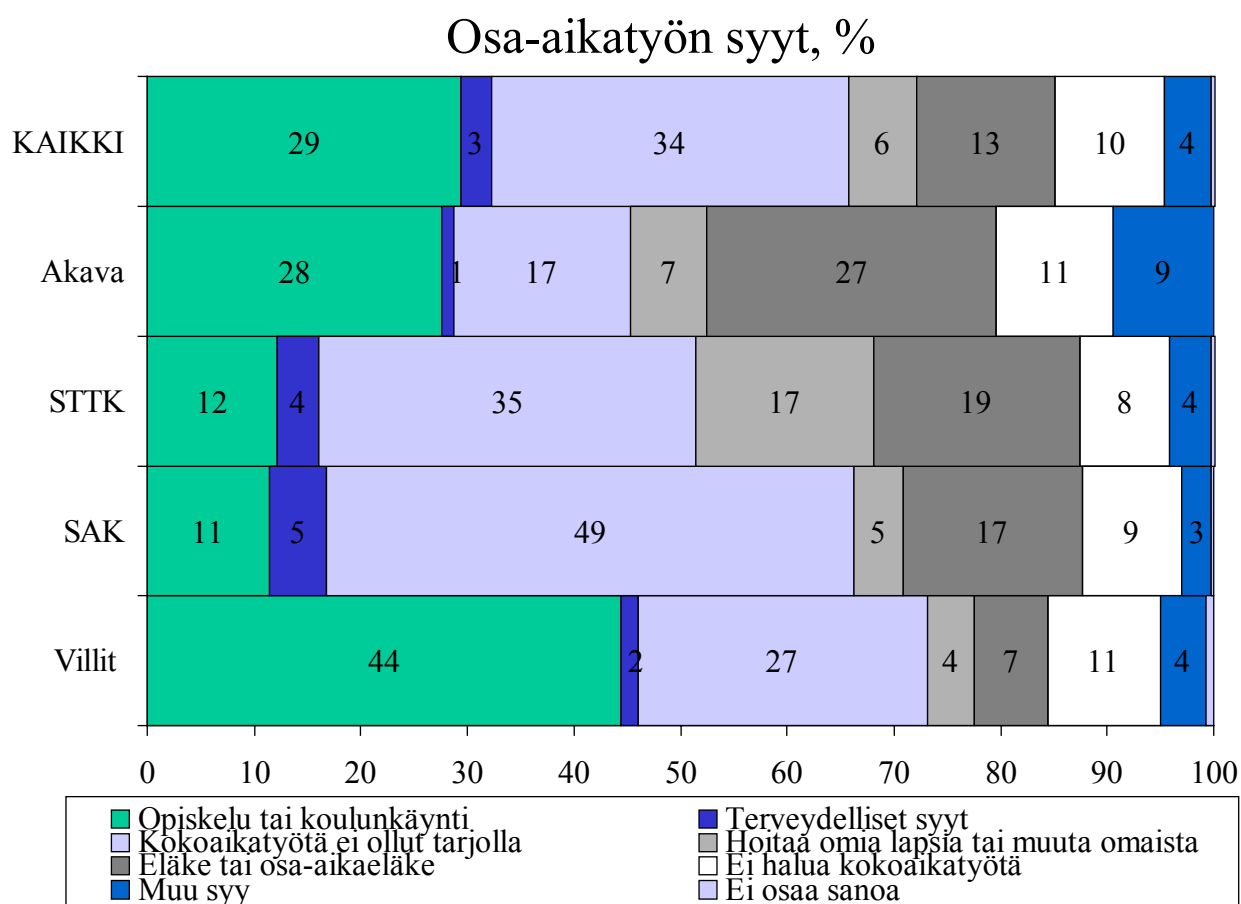


4.2 Alipitkät työviikot sosioekonomisen aseman mukaan

Yksi juonne eurooppalaisessa työaikakeskustelussa on ollut ei-vapaaehtoisen osa-aikatyön vähentäminen. Käsiteherviö on suora käänös englannin kielestä³⁸, ja tarkoittaa sitä osaa osa-aikatyöstä, jota palkansaaja tekee vain siksi, että kokopäivätyötä ei ole tarjolla. Muitakin syitä osa-aikatyöhön luonnollisesti on, mutta Suomessa ei-vapaaehtoisen osa-aikatyön osuus kaikesta osa-aikatyöstä on EU-maiden suurimpia.³⁹

Kaikesta palkansaajien tekemästä osa-aikatyöstä 34 prosenttia on ei-vapaaehtoista. Kaikesta SAK:laisten tekemästä osa-aikatyöstä sitä on 49 prosenttia. Se on selvästi enemmän kuin muissa järjestöissä. Pienin ei-vapaaehtoisen osa-aikatyön osuus on AKAVAlaisilla osa-aikatyön tekijöillä. Myös järjestäytymättömillä, joista varsin suuri osa tekee osa-aikatyötä, ei vapaaehtoisen osa-aikatyön osuus on keskimääräistä pienempi.

Kaksi kolmasosaa osa-aikatyön tekemisen syistä on kuitenkin vapaaehtoisia. Joka kymmenes kertoo suoraan, ettei halua koko-aikatyötä. Järjestäytymättömät ja AKAVAlaiset tekevät osa-aikatyötä varsin usein opiskelun tai koulunkäynnin vuoksi. Lisäksi AKAVAlaisilla on selvästi muita useammin syynä eläke tai osa-aika-eläke. STTK:ssa puolestaan on muita useammin syynä omien lasten tai muun omaisen hoito. Terveydellisiä syitä osa-aikatyöhön on vähän, mutta SAK:ssa niitä on jonkin verran enemmän kuin muissa järjestöissä.



³⁸ In-voluntary part-time.

³⁹ Erkki Laukkanen. Työaikojen kehitys EU:ssa 1990-luvulla. Työpoliittinen aikakauskirja, 4/2002.

Kun ei-vapaaehtoista osa-aikatyötä tarkastelee sosioekonomisen aseman ja järjestön mukaan, saadaan varsin tarkka kuva siitä, ketkä ei-vapaaehtoista osa-aikatyötä tekevät ja millaisessa työssä se korostuu. Oheisen kuvan pylväitä kannattaa verrata kaikista palkansaajista laskettuun keskiarvoon.

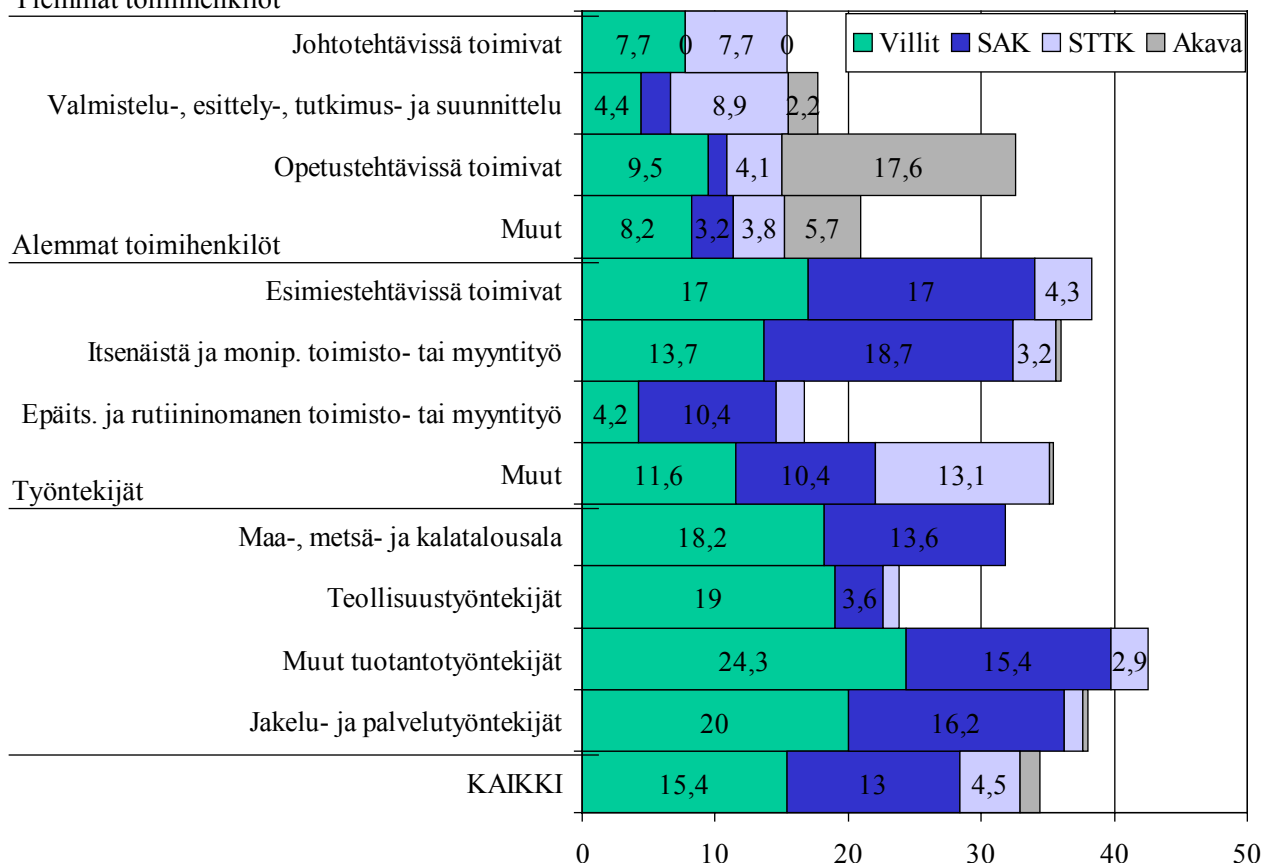
Kaikesta palkansaajien tekemästä osa-aikatyöstä ei-vapaaehtoista on siis kolmannes, ja neljä viidesosaa tästä tehdään järjestäytymättömien ja SAK:laisten toimesta. AKAVAlla ei-vapaaehtoista osa-aikatyötä esiintyy mittavammin vain opetustehtävissä toimivien keskuudessa. STTK:lla ilmiöstä on vain vähäistä kokemusta eräiden ylempien ja alempien toimihenkilöryhmien keskuudessa.

SAK:laisilla ja järjestäytymättömillä ei vapaaehtoista osa-aikatyötä esiintyy runsaasti samoissa työntekijä- ja toimihenkilöryhmissä. Epäitsenäistä ja rutiininomaista toimisto- ja palvelutyötä tekevien alempien toimihenkilöiden ja teollisuustyötä tekevien työntekijöiden keskuudessa ilmiöstä on selvästi keskimääräistä vähemmän kokemusta. Teollisuustyö ansaitsee vielä sen huomautuksen, että siellä ei-vapaaehtoinen osa-aikatyö on valtaosin järjestäytymättömien ongelma.

Tulosten mukaan ei-vapaaehtoinen osa-aikatyö korostuu siis järjestäytymättömien keskuudessa. Toisaalta ei-vapaaehtoista osa-aikatyötä esiintyy kuitenkin kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä, mutta selvästi muita vähemmän ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Alempien toimihenkilöiden keskuudessa edes esimiesasema tai työn itsenäisyys ja monipuolisuus eivät siltä suoja.

Ei-vapaaehtoinen osa-aikatyö sosioekonomisen aseman ja järjestön mukaan, %

Ylemmät toimihenkilöt

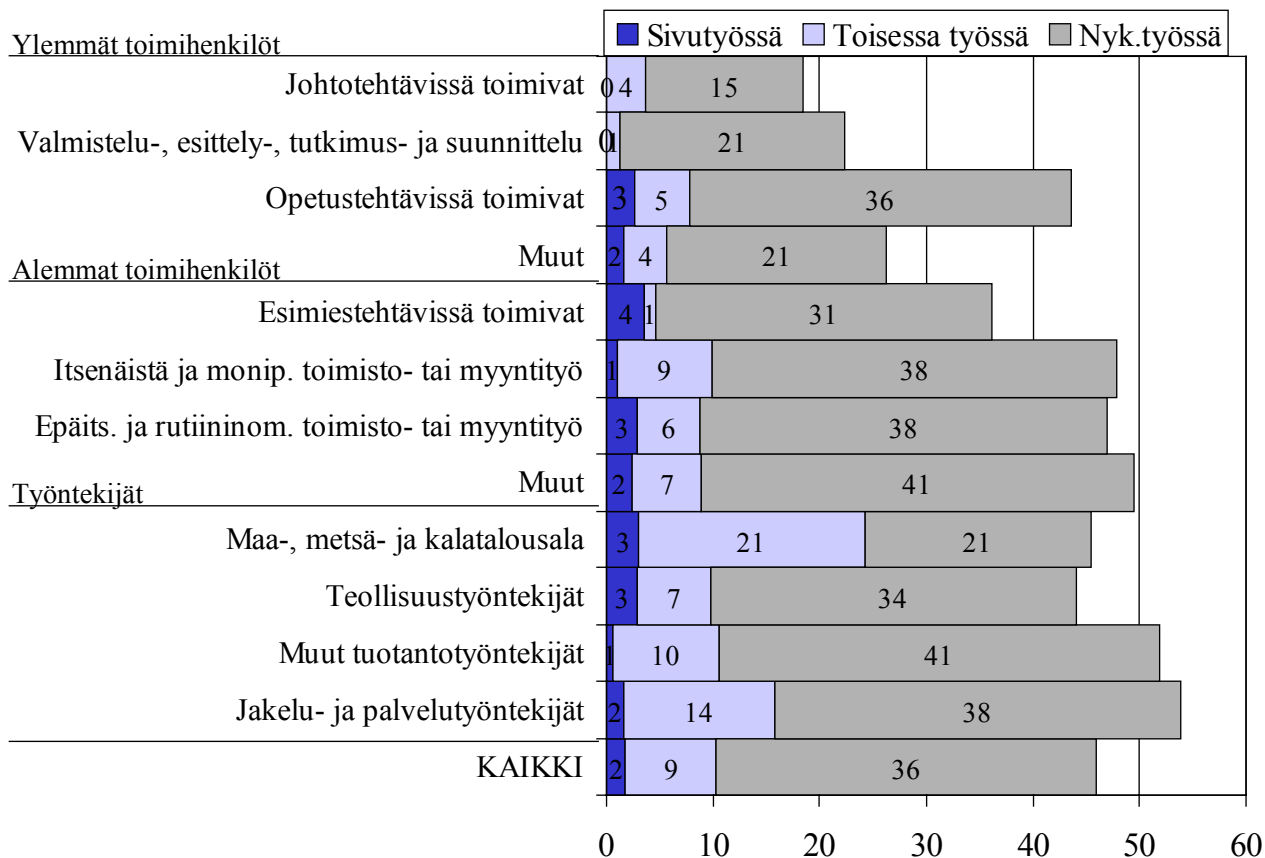


Toive lisätunneista on siis yleinen, mutta toiveen toteutumisen tiellä olevista esteistä on vain rajallista tietoa. Yksi kysymys lisätuntien organisoimisessa on se, millä lailla palkansaajat nykyistä viikkotyöaikaansa haluaisivat lisätä? Tämä kysymys on työvoimatutkimuksessa esitetty. Vastaaminen osoittautui kuitenkin yllättävän vaikeaksi, eikä yli puolet vastaajista osannut valita edes päävaihtoehtoista, joita olivat lisätuntien tekeminen jossakin sivutyössä, kokonaan toisessa työssä tai nykyisessä työssä.

Näistä päävaihtoehtoista ylivoimainen ykkönen oli lisätuntien tekeminen lisätuntien tekeminen nykyisessä työssä. Kaikista lisätunteja haluavista tämän toimintalinjan valitsi 36 prosenttia. Vaihtaminen sellaiseen työhön, jossa on pitempi viikkotyöaika, oli paras yhdeksälle prosentille. Keskimääräistä suurempaa kannatusta tällä toimintalinjalla on eräissä työntekijäryhmissä, kuten maa-, metsä- ja kalatalousalan tai jakelu- ja palvelualan työtä tekevien työntekijöiden keskuudessa. Kolmas vaihtoehto - lisätuntien tekeminen sivutyössä -kannatus jäi marginaaliselle kahden prosentin tasolle.

Tätä tulosta voi tulkita vain siten, että palkansaajien mielestä työajan uudelleenjärjestelyjen tulisi painottua nykyiseen työhön. Tämä näkemys korostuu lähes kaikissa työntekijäryhmissä ja alemmissa toimihenkilöissä, mutta kyllä sillä on vahva kannatus myös opetustehtävissä toimivien ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Lisätunteja haluaville ylemmille toimihenkilöille työajan uudelleenjärjestelyt näyttäisivät kuitenkin olevan muita suurempi ongelma, sillä vain 75-80 prosenttia heistä on kyennyt nimeämään suosikikseen jonkun edelle mainituista päälinjoista.

Millä lailla lisätunteja haluaisi tehdä, % lisätunteja haluavista



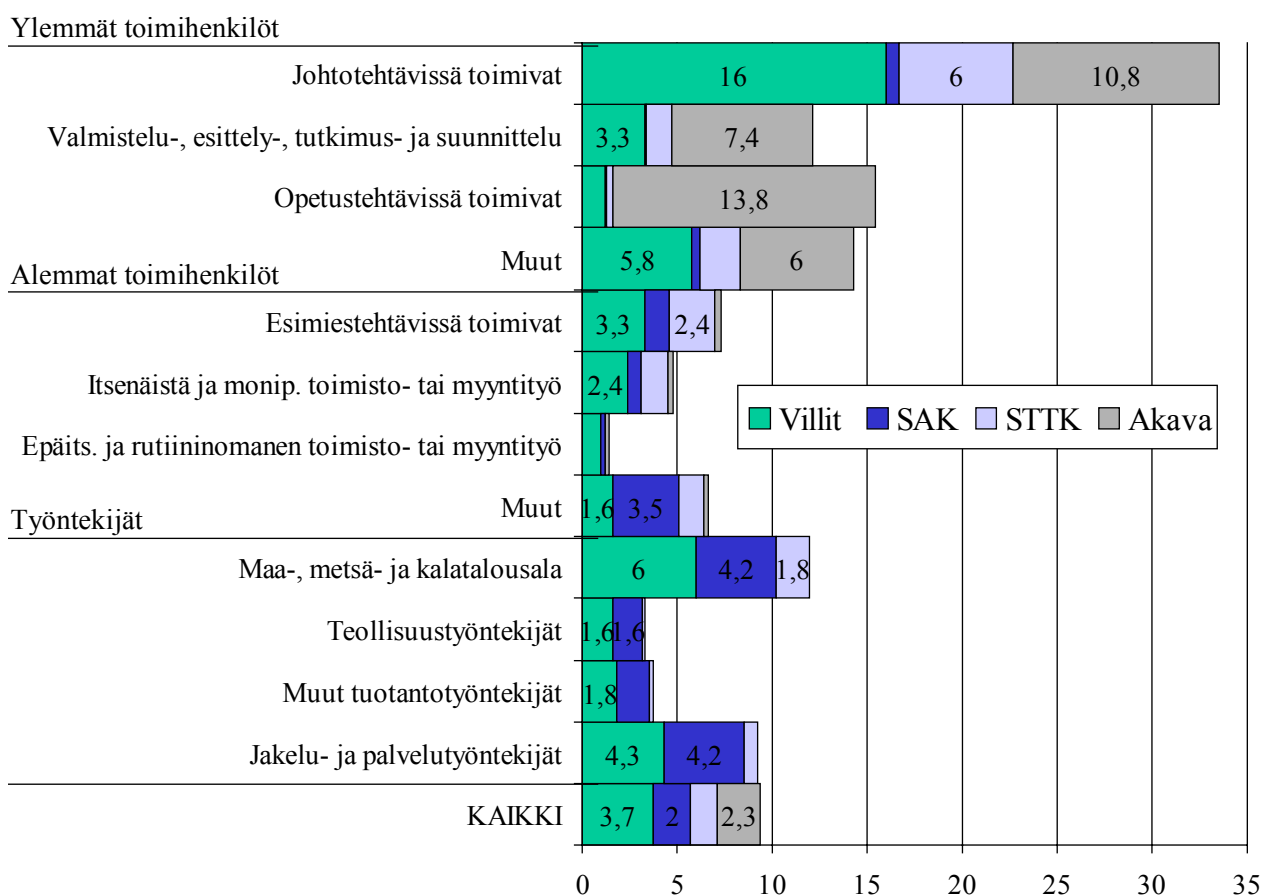
4.3 Ylipitkät työviikot sosioekonomisen aseman mukaan

EU:n työaikadirektiivin mukaan kokonaistyöaika viikossa on enintään 48 tuntia. Suomen työaikalaisissa ei kuitenkaan säännellä kokonaistyöaikaa, vaan säännöllistä työaikaa, joka työaikalain yleissäännöksen mukaan on enintään 40 tuntia viikossa. Luvussa 2 arvioitiin, että yli 40 tunnin säännöllistä viikkotyötä tekee noin 10 prosenttia ja yli 48 tunnin säännöllistä viikkotyötä noin viisi prosenttia palkansaajista. Seuraavassa tarkastellaan, kuinka laajasti nämä työlainsäädännön kannalta ongelmallisen pitkät työviikot esiintyvät eri sosioekonomisissa ryhmissä, kun säännöllistä työaikaa arvioidaan tavaksi tulleen normaalin työviikon pituudella.⁴⁰

Tulosten mukaan yli 40 tunnin työviikot painottuvat ylempiin toimihenkilöihin. Ylivoimaisesti eniten sitä tekevät johtotehtävissä toimivat ylemmät toimihenkilöt, joista joka kolmas tekee normaalisti yli 40 tunnin työviikkoa. Alemmissa toimihenkilöissä näin pitkää työviikkoa tehdään varsin vähän. Työntekijöistä erottuu kuitenkin kaksi ryhmää: maa-, metsä- ja kalatalousalan työntekijät sekä jakelu- ja palvelutyöntekijät.

Noin 40 prosenttia yli 40 tunnin työviikoista tekevät järjestäytymättömät. Johtotehtävissä toimivien ylempien toimihenkilöiden pitkistä työviikoista he tekevät puolet.

Yli 40 viikkotuntia tekevät sosioekonomisen aseman ja järjestön mukaan, %



⁴⁰ Kaikkia palkansaajia kuvaavat luvut ovat hieman pienempiä kuin Luvussa 2 siksi, että sosioekonomista asemaa ei voitu järjestön mukaisessa tarkastelussa kaikille palkansaajille määrittää.

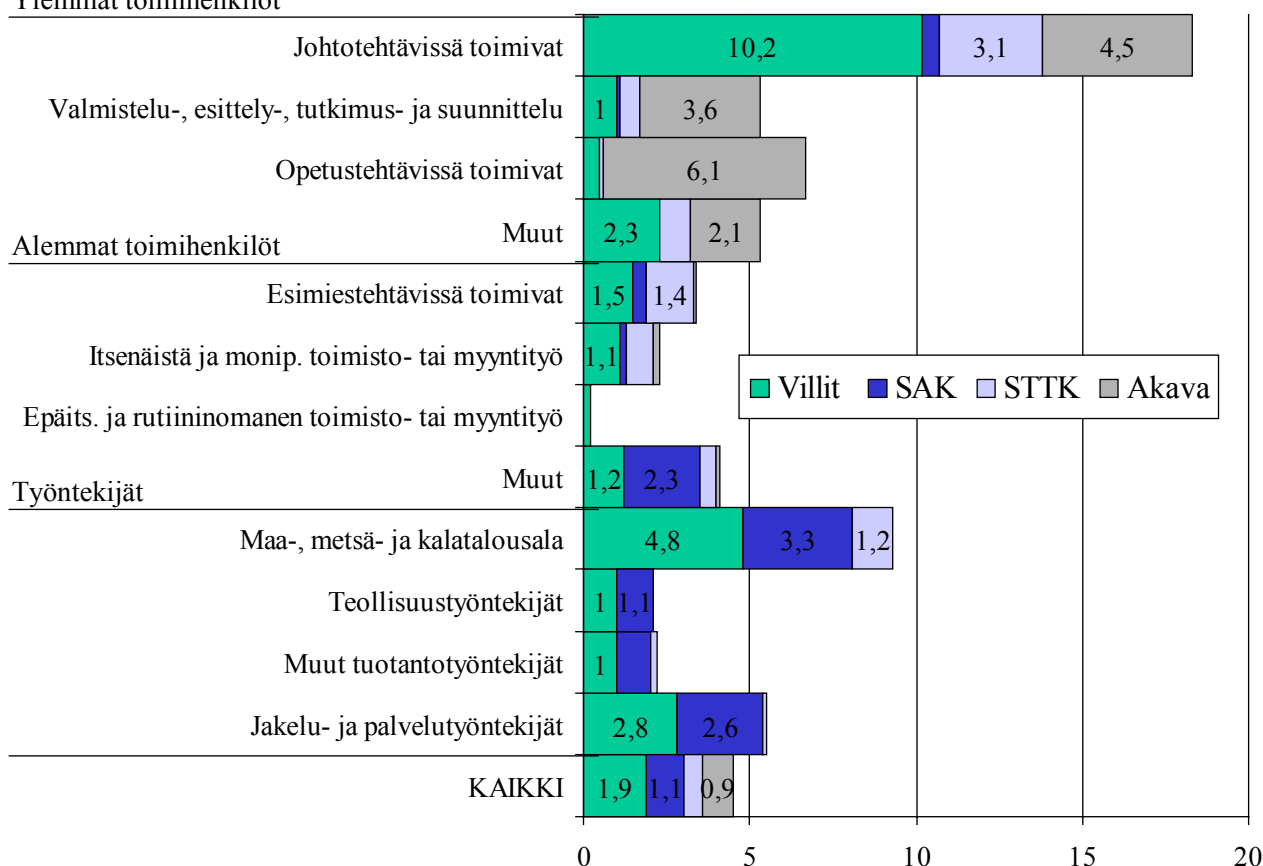
EU:n työelämän kehittämissäätiön mittausten mukaan yli 48 tunnin työviikkoa tehdään kaikissa jäsenmaissa, mutta Suomessa sitä tehdään mahdollisesti hieman enemmän kuin EU:ssa keskimäärin.⁴¹ (European Foundation 2000). Tulokset ovat tosin herkkiä mittaamistavalle. Tässä aineistossa yli 48 tunnin työviikkoa tekevien osuus on 4,5 prosenttia. Ongelman koon lisäksi on kuitenkin hyvä tietää, mihin sosioekonomisiin ryhmiin ongelma painottuu.

Tulosten mukaan ylipitkä työviikko korostuu ylempien toimihenkilöiden keskuudessa, mutta kyllä sitä esiintyy myös eräissä työntekijäryhmissä. Selvästi eniten ylipitkiä työviikkoja tekevät johtotehtävissä toimivat ylemmät johtohenkilöt (18 % alan työstä), maa-, metsä- ja kalatalousalan työntekijät (9 % alan työstä), opetustehtävissä toimivat ylemmät toimihenkilöt (7 % alan työstä) sekä jakelu- ja palvelutehtävissä toimivat työntekijät. Alempien toimihenkilöiden keskuudessa ylipitkää työviikkoa tehdään selvästi muita vähemmän.

Ylipitkä työviikko on erityisesti järjestäytymättömän kentän ongelma. Hieman vajaa puolet kaikesta ylipitkästä työstä tehdään järjestäytymättömässä kentässä, ja eräissä paljon ylipitkää työviikkoa tekevissä ammattiryhmissä järjestäytymättömien osuus on yli puolet. AKAVAn osuus korostuu opetustehtävissä toimivien ylempien toimihenkilöiden kohdalla ja SAK:n osuus maa-, metsä- ja kalatalousalan työntekijöiden sekä jakelu- ja palvelutyöntekijöiden kohdalla. STTK:n kentässä ylipitkää työtä on hyvin vähän.

Yli 48 viikkotuntia tekevät sosioekonomisen aseman ja järjestön mukaan, %

Ylemmät toimihenkilöt



⁴¹ Syksyllä 2000 kootun aineiston mukaan yli 48-tuntista työviikkoa teki 7,3 % EU-maiden palkansaajista, ja 7,8 % Suomen palkansaajista. Osuus on täsmälleen sama kuin vuoden 2001 toisen neljänneksen aikana tehdyistä viikkotunneista laskettu luku.

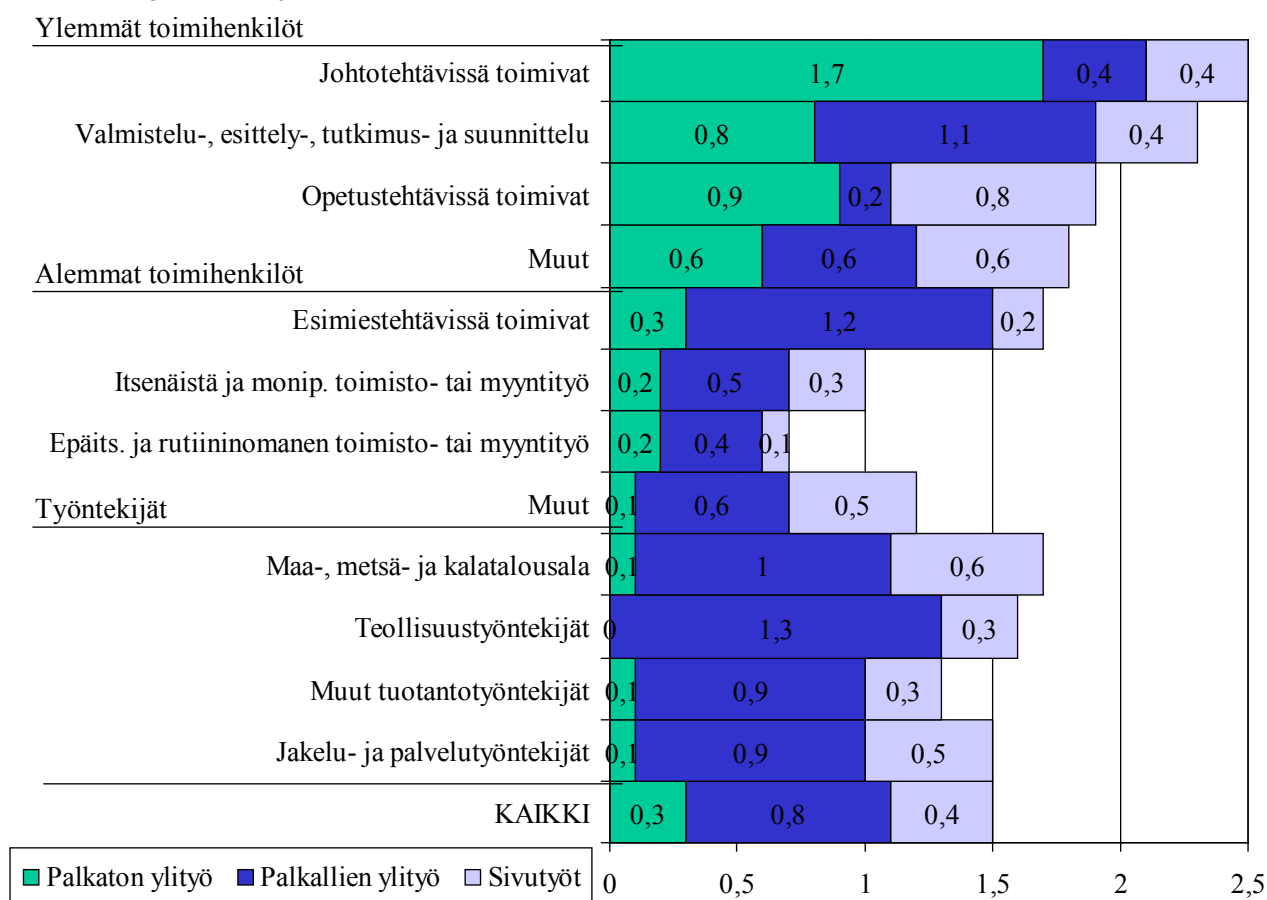
4.4 Yli- ja sivutyöt sosioekonomisen aseman mukaan

Tutkimusajankohtana palkansaajat tekivät yli- ja sivutöitä keskimäärin 1,5 viikkotuntia siten, palkatonta ylityötä tehtiin 0,3 tuntia, palkallista 0,8 tuntia ja sivutyötä 0,4 tuntia. Palkaton ylityö korostui tehtävissä, joissa työviikot olivat muutenkin pitkiä, ja tekijät toivoivat yleensä työajan lyhennystä. Siten sitä ainakin pääosin voidaan pitää palkansaajan toiveiden vastaisena järjestelyinä. Sivutyö sitä vastoin tarjosi väylän niille, jotka halusivat tehdä enemmän kuin normaalityöaika päätyössä salli.

Olenneista yli- ja sivutöiden arvioinnissa lienevät suuret erot eri sosioekonomisten ryhmien välillä. Eniten yli- ja sivutöitä tekevät ylemmät toimihenkilöt ja vähiten alemmat toimihenkilöt. Johtavassa asemassa olevat ylemmät toimihenkilöt tekevät yli- ja sivutöitä 2,5 tuntia, mutta epäitsenäistä ja rutiininomaista toimisto tai myyntityötä tekevät alemmat toimihenkilöt vain tunnin viikossa. Työntekijäasemassa olevat ryhmät tekevät tasaisesti sen mitä palkansaajat keskimäärin.

Ylitöiden ongelmallisimman erä, palkaton ylityö, on työntekijäryhmissä lähes tuntematon ilmiö, ja alemmissa toimihenkilöryhmissäkin sitä esiintyy varsin vähän. Mutta ylemmissä toimihenkilöryhmissä palkatonta ylityötä tehdään jopa enemmän kuin palkallista ylityötä. Ääri-esimerkkinä tästä on johtotehtävissä toimivien 1,7 tuntia viikossa. Sivutöiden määrä on neljännes kaikista yli- ja sivutöistä. Eniten sitä tekevät opetustehtävissä toimivat (0,8 tuntia viikossa), muut ylemmät toimihenkilöt sekä maa-, metsä- ja kalatalousalan työntekijät.

Yli- ja sivutyöt sosioekonomisen aseman mukaan, tuntia viikossa



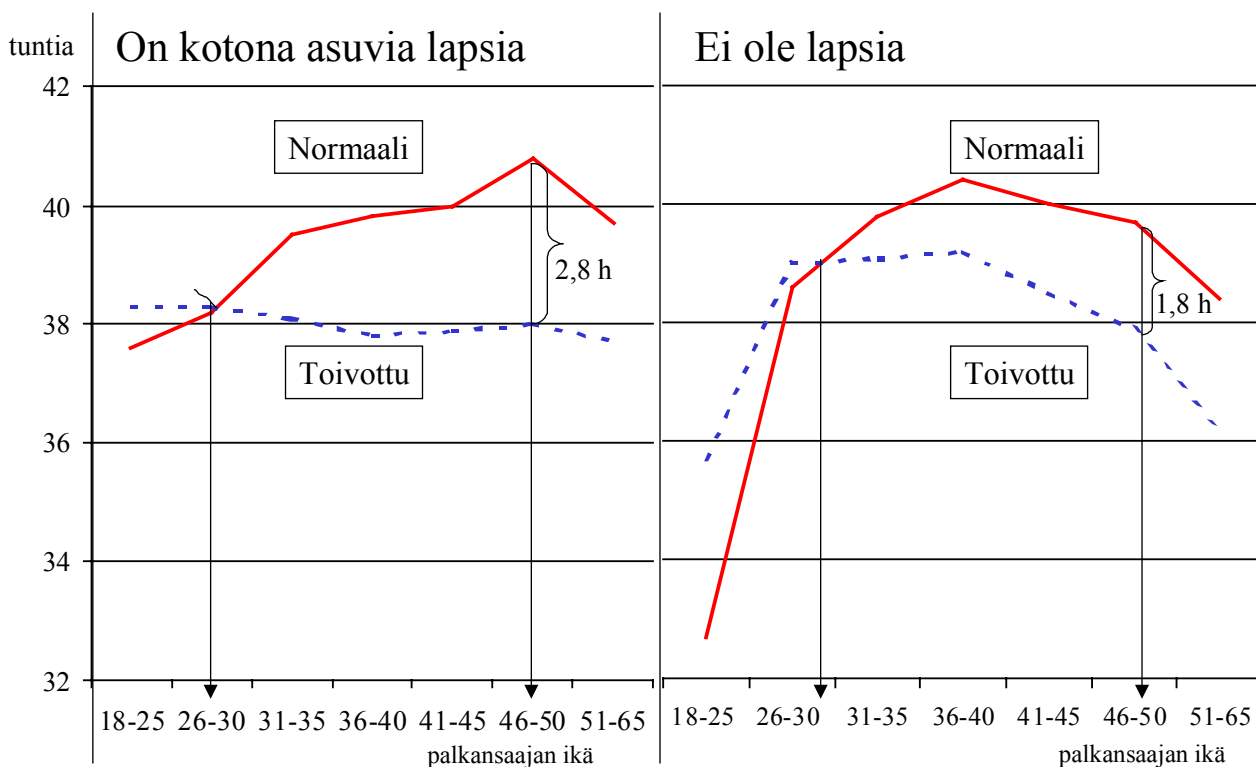
4.5 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Seuraavassa syvennetään jaksossa 3.9 aloitettua tarkastelua työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Mihinkään kovin syvälliseen tarkasteluun ei tässäkään tosin päästä, sillä tutkimusaineistossa on vain muutamia kysymyksiä, joilla tätä teemaa voi lähestyä.⁴²

Jos palkansaajalla on lapsia, hänen normaali työviikkonsa pitenee iän lisääntyessä. Alle 30-vuotiaana hän tekee noin 38-tuntista työviikkoa ja alle 50-vuotiaana lähes 41-tuntista työviikkoa. Vasta tämän iän saavutettuaan palkansaajan keskimääräinen työviikko lyhenee. Jos palkansaajalla ei ole lapsia, hänen työviikostaan yli elinkaaren tulee kupera. Alle 30-vuotiaana tehdään selvästi alle 30-tuntista viikkoa, ja 40 ikävuoteen mennessä työviikko pitenee runsaaseen 40 tuntiin. Sen jälkeen työviikko alkaakin sitten lyhentyä. Toisin sanoen, lapsettomat palkansaajat tekevät työikänsä aikana keskimäärin vähemmän tunteja.

Toinen ero koskee toivottuna pidetyn työviikon pituutta. Jos palkansaajalla on lapsia, hän haluaisi tehdä tasaista 38 tunnin työviikkoa läpi työelämänsä. Siten ero tavaksi muuttuneen normaalin työviikon ja toivotun työviikon pituuden välillä kasvaa aina 46-50 ikävuoteen saakka, jolloin se on lähes 3 tuntia. Kun palkansaajalla ei ole lapsia, ero 46-50 ikävuoden kohdalla alle kaksi tuntia. Toisin sanoen, lapsettomilla palkansaajilla ero toiveiden ja todellisuuden välillä on pienempi kuin palkansaajilla, joilla on lapsia.

Normaali ja toivottu viikkotyöaika perhetilanteen mukaan, tuntia



⁴² Siviilisäädyn lisäksi käytössä oli tietopalkansaajan iästä, siitä onko palkansaajalla kyselyhetkellä kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia, nuorimman lapsen ikä, ja eräisiin työaikamuotoihin liittyvä sopivuus-tietoja.

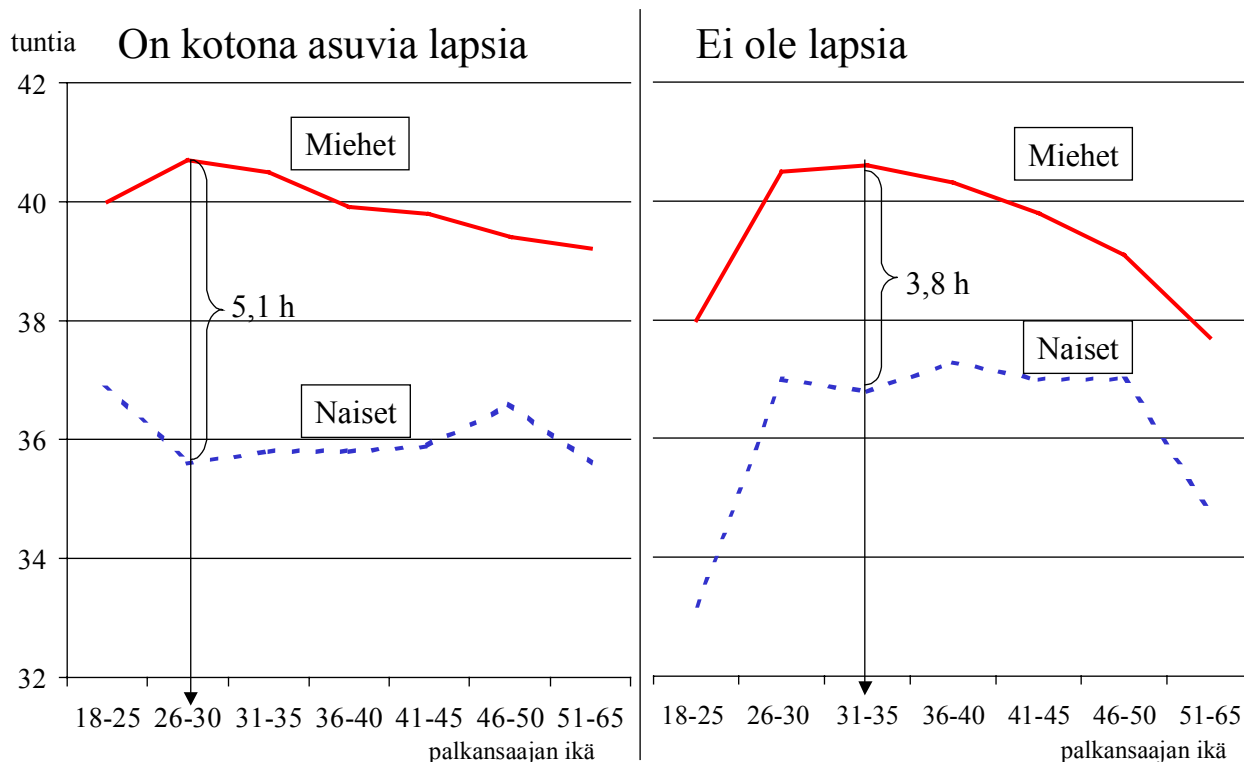
Se että perheelliset palkansaajat toivoisivat tasaisempaa viikkotyöaikaa yli työelämän, pätee keskimäärin. Jakson 3.2 mukaan miehet ja naiset ajattelevat työaika-asioista hieman eri tavoin, ja on mahdollista, että nämä painotuserot liittyvät siihen, onko huollettavalla lapsia. Seuraavassa tätä mahdollisuutta arvioidaan toivottujen työaikojen avulla.

Tulosten mukaan miesten ja naisten työaikatoiveet poikkeavat toisistaan enemmän silloin kuin palkansaajilla on lapsia. Lapsiperheiden miehet haluaisivat koko työelämän yli laskettuna vajaan tunnin pitempää työviikkoa kuin lapsiperheiden naiset. Ero on suurimmillaan ikäryhmässä 26-30 vuotta, jolloin ero on 5,1 tuntia viikossa. Sen jälkeen ikääntymisen myötä supistuu, mutta vielä ennen eläkkeelle siirtymisikääkin ero miesten eduksi on noin kolme tuntia.

Jos palkansaajalla ei ole lapsia, erot miesten ja naisten välillä ovat siis hieman pienemmät. Lapsettomien palkansaajamiesten ja -naisten työaikatoiveet eroavat eniten ikäryhmässä 31-35 vuotta, jolloin ero miesten eduksi on 3,8 tuntia viikossa. Ero on tosin likimain samaa luokkaa myös tätä nuorempien keskuudessa. Ikääntymisen myötä ero miesten ja naisten välillä kuitenkin supistuu siten, että ennen eläkkeelle siirtymisikää ero miesten eduksi on noin kaksi tuntia.

Lapsettomien palkansaajien toivottujen työtuntien kuvaaja on myös selvästi epätasaisempi. Alle 30-vuotiaana haluttaisiin tehdä lyhyttä työviikkoa, 30-50-vuotiaana pitkää työviikkoa ja yli 50-vuotiaana taas lyhyempää työviikkoa.

Toivottu viikkotyöaika sukupuolen ja perhetilanteen mukaan, tuntia



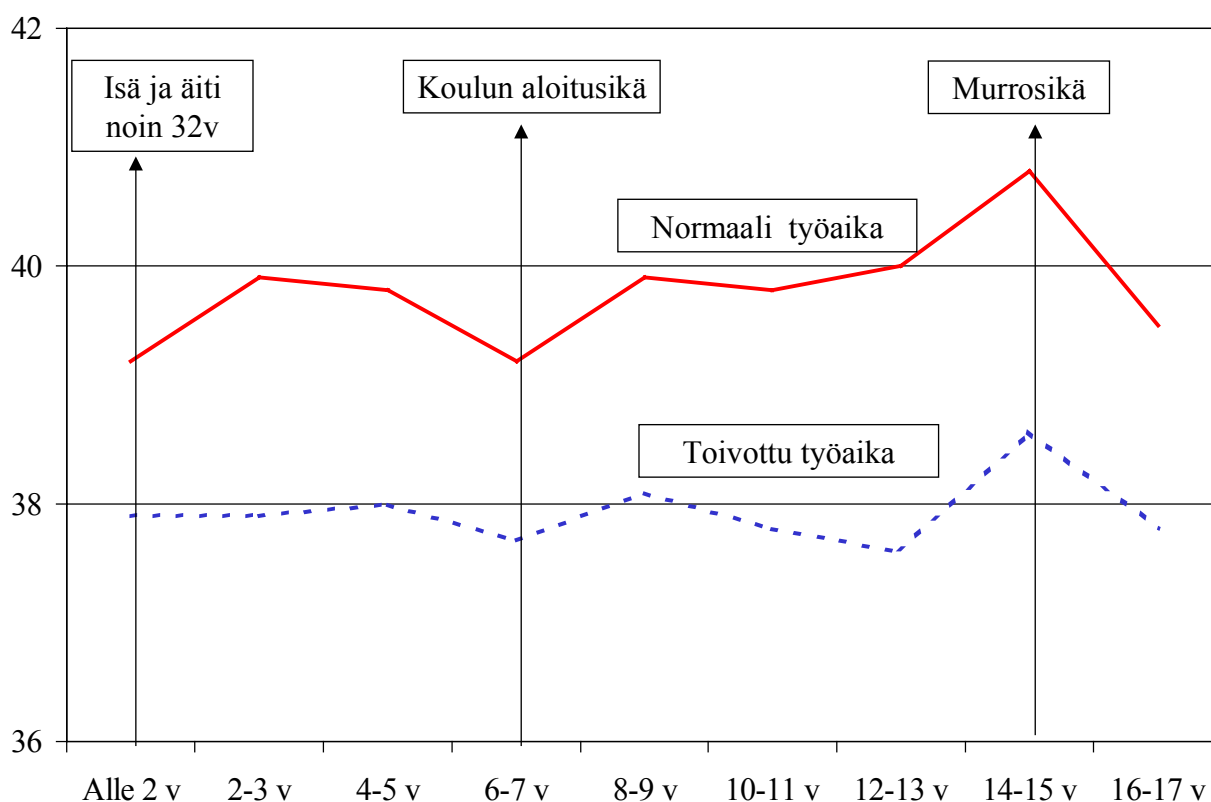
Se miten vanhemmat työaikoihinsa suhtautuvat vaikuttavat toki monet muutkin syyt kuin se, onko perheessä lapsia vai eikö ole. Yksi asia, jolla mahdollisesti on vaikutusta palkansaajien työaikatoiveisiin on lasten ikä. Tämä asia voidaan osittain huomioida seuraavassa tarkastelussa, jossa palkansaajien tavanomaiseksi tullutta normaalia työaikaa ja hänen toiveittensa mukaista työaikaa vertaillaan nuorimman lapsen iän mukaan.

Kun perheen nuorin on alle kahden vuoden vanha, palkkatyötä tekevät isä ja äiti ovat jo keskimäärin 32-vuotiaita, ja tekevät noin tuntia pitempää työviikkoa (39 tuntia) kuin palkansaajat keskimäärin. Seuraavat pari vuotta ahkeroidaan niin, että työviikko vielä pitenee tunnilla, mutta kouluikä lähestyttäessä tilanne muuttuu. Kun perheen nuorin on 6-7-vuotias, työviikkoa lyhennetään taas 39 tunnin pintaan.

Lapsen syntymän ohella koulun aloittaminen näyttää kuitenkin olevan ainoa asia, jonka yhteydessä palkansaajien normaali työviikko lyhenee. Myöhemmin, kun perheen nuorin on 14-15-vuoden vaiheilla, normaalia viikkotyöaikaa venytetään lähes 41 tuntiin, eli noin kolme tuntia pitemmäksi kuin palkansaajilla keskimäärin. Syynä tähän lienee se, että murrosikä harrastukset vaativat yleensä vanhempien taloudellista tukea.

Jos lapsiperheiden työaika järjestettäisiin palkansaajan toiveiden mukaisesti, viikkotyöaika olisi pari tuntia nykyistä normaalia viikkotyöaikaa lyhyempi. Lapsiperheissä ero toiveiden ja todellisuuden välillä on siten noin kaksikertainen palkansaajien keskiarvoon verrattuna. Aineisto ei kuitenkaan kerro, miten tätä eroa voitaisiin pienentää.

Normaali ja toivottu viikkotyöaika nuorimman lapsen iän mukaan, tuntia



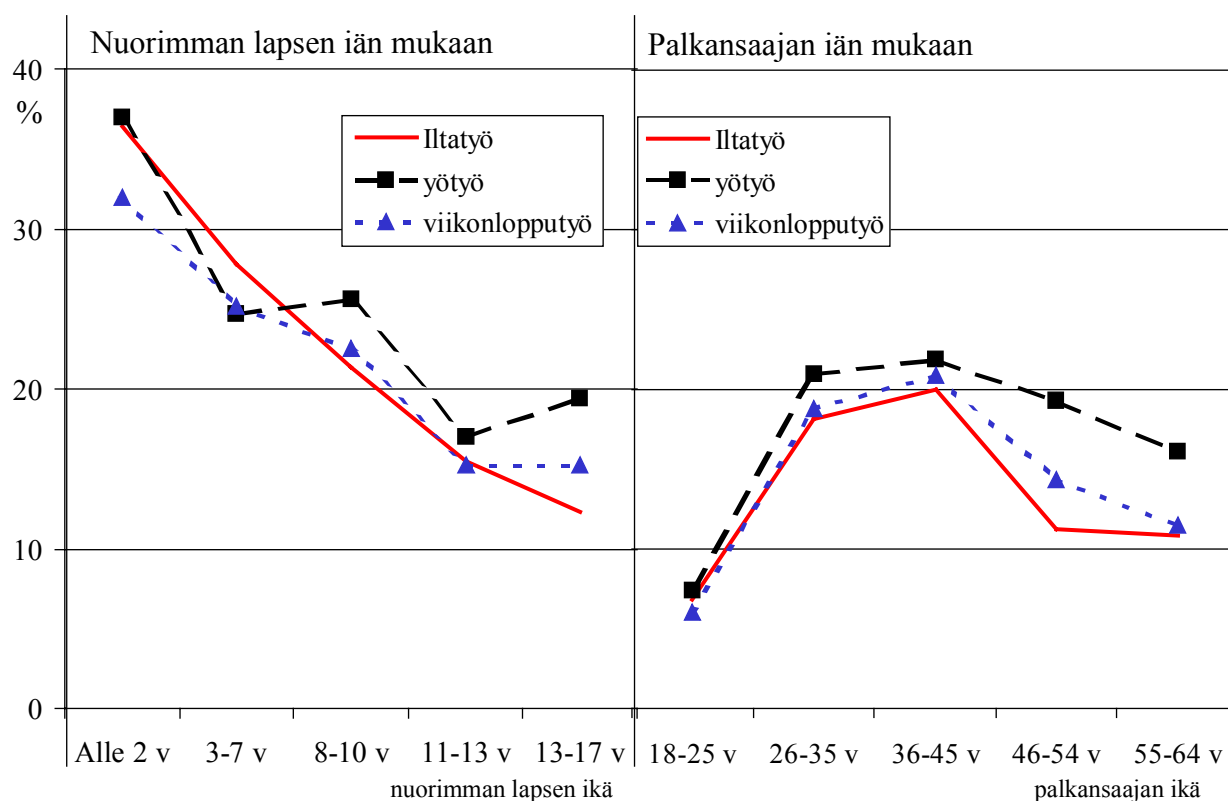
Palkansaajilta kysyttiin myös ilta-, yö- ja viikonlopputyön sopivuutta nykyiseen elämäntilanteeseen.⁴³ Seuraavassa näiden työaikajärjestelyjen sopivuutta tarkastellaan sekä nuorimman lapsen iän että palkansaajan oman iän mukaan. Näin siksi, että lapsen ikääntymisen vaikutus arvioon voitaisiin eriyttää palkansaajan omasta ikääntymisestä

Tulosten mukaan nuorimman lapsen iällä on varsin samankaltainen merkitys kaikkien kolmen työaikajärjestelyn osalta. Kun nuorin lapsi on alle kahden vuoden ikäinen, runsas kolmannes ilta-, yö- ja viikonlopputyötä tekevästä katsoo, että työaikajärjestely ei sovi hänen nykyiseen elämäntilanteeseensa. Kun lapsi sitten varttuu, kunkin työaikajärjestelyn ongelmallisuus elämäntilanteen kannalta pienenee. Iltatyön osalta muutos parempaan on varsin suoraviivainen, mutta yötyön osalta muutos on pulmallisempi, ja pulmallisuus saattaa liittyä lapsen kehityksen eri vaiheisiin, kuten koulun alkamiseen ja murrosikään.

Palkansaajan oman iän mukaan tarkasteltuna kehitys on toinen. Alle 25-vuotiaina he pitävät ilta-, yö- ja viikonlopputyötä elämäntilanteeseensa hyvin sopivina, mutta 30 ikävuoden jälkeen joka viides on jo toista mieltä. Tämä näkemys säilyy aina 45 ikävuoteen saakka, jonka jälkeen tilanne taas työaikajärjestelyjen sopivuus elämäntilanteen kannalta katsottuna hitaasti paranee. Nopeinta parannus on iltatyössä ja hitainta yötyössä.

Tuloksia voi tulkita siten, että lasten iällä on oma erityinen vaikutuksensa siihen, miten sopiviksi palkansaajat ilta-, yö- ja viikonlopputyön kokevat.

Ilta-, yö- ja viikonlopputyön sopivuus elämäntilanteeseen, ei sovi-%



⁴³ Vastaajina olivat kaikki, joilla viimeisten neljän viikon aikana oli kokemuksia ilta-, yö- tai viikonlopputyöstä. Ikävä kyllä päivätyötä tekevilta asiaa ei kysytty. Se olisi toiminut hyvänä verrokkina kaikelle muulle työlle.

5. Työaikapoliittikkaa koskevia päätelmiä

Suomalaista työaikakeskustelua on hallinnut vuosityöaika. Se on korostunut sekä työmarkkinajärjestöjen että erilaisten työryhmien työssä.⁴⁴ Vähemmälle huomiolle on jäänyt eurooppalainen keskustelu viikkotyöaikojen järjestämisestä siten, että palkansaajien toiveet ja todellisuus nykyistä paremmin kohtaisivat.

Tässä tutkimuksessa käytetty aineisto antoi mahdollisuuden palkansaajien toivomien ja normaalisti tehtyjen viikkotyöaikojen vertailuun. Kun toivottua työaikaa kysyttäessä tehtiin selväksi, että palkka määräytyy työajan mukaan, työajan lyhentämistä toivova tiesi vastaessaan, että palkka vastaavasti laskee. Vastaavasti työajan pidennystä toivova tiesi, että palkka nousee. Erot toiveiden ja todellisuuden välillä tulivat siten selkeästi hinnoitelluiksi. Se miten itse kukin meistä tällaisen vertailun mieltää, on tietysti yksilöllistä.

Yksi vertailun tulos on se, että palkansaajien toivotat viikkotyöajat täsmäävät keskimäärin hyvin sen kanssa, mitä normaalisti viikkotyönä tehdään. Mitään erityisiä paineita viikkotyöajan yleiseen lyhentämiseen ei näin mitattuna siis ole.⁴⁵ Palkansaajat eivät halua tinkiä nykyisestä elintasostaan työaikaa lyhentämällä.⁴⁶ Kokonaan toinen asia on sitten se, jos työaikaa lyhennetään tulevista palkankorotuksista tinkimällä.

Toinen vertailun tulos kuitenkin kertoo, että tyytyväisyys nykyisiin työaikoihin pätee vain keskimäärin. Joka kolmas palkansaaja haluaisi joko lyhentää tai pidentää työviikkoa. Pitkää työviikkoa tekevät haluaisivat jopa lyhentää työviikkoa, vaikka palkka vastaavasti laskisi. Vastaavasti lyhyttä työviikkoa tekevät haluaisivat usein ansiotasoa nostakseen pidentää työviikkoa.

Yleispäätelmä näistä kahdesta tuloksesta on se, että työajan yleisen lyhentämiskeskustelun rinnalle tulisi nostaa keskustelu työn ja työajan organisoinnista siten, että palkansaajien toiveet ja todellisuus paremmin kohtaisivat. Siihen meitä velvoittavat myös EU:n työllisyyspolitiikan linjaukset työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Tässä keskustelussa työvuotta parempi tarkasteluväli on työviikko.

Tästä päätelmästä seuraa, että työntekijän vaikutusmahdollisuuksia työaikajärjestelyissä on lisättävä. Toistaiseksi palkansaajan omista tarpeista lähteviä joustoja on yleensä tehtävissä, joissa työviikko on pitkä tai jossa toimialan luonne on niitä suosinut. Nyt tästä olisi päästävä eteenpäin, sillä ikä, sukupuoli, työn vaativuus ja perhe-elämä ovat läsnä kaikilla toimialoilla, ja kaiken pituisessa työssä.

Liukuvan työajan käyttö ja liukumista kertyneiden vapaiden käytöstä päättäminen ns. työaikatilin tavoin on ollut mahdollista jo 1980-luvulta lähtien.⁴⁷ Nyt tämä mahdollisuus koskee jo joka kymmenettä palkansaajaa. Työaikatilien säästö- ja lainausmahdollisuudet ovat parhailtaan työmarkkinajärjestöjen neuvottelujen kohteena,⁴⁸ ja sisältävät huomattavasti laajemmat työajan säästömahdollisuudet kuin tässä tutkimuksessa tarkoitettu liukuva työaika.

⁴⁴ Ks. esim. keskusjärjestöjen työaikatyöryhmän työaikaraportti 1998, ja työaikapoliittisen työryhmän loppuraportti 1999.

⁴⁵ Jos vastaajille olisi kerrottu, että palkka on vain osittain sidottu työaikaan, työajan lyhentämisen kannatus olisi varmasti ollut suurempi.

⁴⁶ Esimerkiksi vuosien 1984-1990 työajan lyhennykset toteutettiin ansiotasoa alentamatta.

⁴⁷ Ensimmäisiä suomalaisia arvioita työaikatilistä julkaisivat Julkunen ja Nätti, 1995.

⁴⁸ Tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2002-2003 tätä tehtävää varten on asetettu oma työryhmä.

Toisen ongelma-alueen muodostavat ali- ja ylipitkät työviikot, toisin sanoen ei-vapaaehtoinen osa-aikatyö ja yli 48 tunnin työviikot. Ei-vapaaehtoinen osa-aikatyö on muihin EU-maihin verrattuna kolminkertaista, ja sen vähentäminen edellyttäneekin jatkossakin samansuuntaisia toimia, kuin tuoreessa tulopoliittisessa ratkaisussa juuri tehtiin.⁴⁹ Eräissä selvityksissä esiinnoussut näkemys, jonka mukaan vähimmäistyöajasta on tullut standardi eikä minimi, saa tukea myös tästä tutkimuksesta.⁵⁰

Suomen työaikalain (1996) kannalta ongelmallisena voidaan pitää yli 40-tunnin pituista säännöllistä työaika. EY:n työaikadirektiivi (1993) rajoittaa keskimääräisen työajan, ylityöt mukaan lukien, 48 tuntiin viikossa. Sekä Suomen työaikalain että EY:n työaikadirektiivin taustalla on työterveys- ja turvallisuussyt.⁵¹ Tämän tutkimuksen mukaan palkansaajista tekee säännöllisesti yli 40 tunnin työviikkoa 10 prosenttia ja yli 48 tunnin työviikkoa 5 prosenttia. Kuinka lainmukaisena tätä tilannetta voi pitää, ei kiistatta ratkea tässä käytettävällä aineistolla. Mutta tältäkin pohjalta kysymyksen lainmukaisuudesta voi asettaa.

Ylipitkistä työviikoista aiheutuvien ongelmien vähentämiseksi on useita etenemistietoja. Yksi on työaikalain työsuojelullisten velvoitteiden nykyistä kattavampi valvonta. Työaikalain soveltamisessa tulee nykyistä paremmin ottaa huomioon työsuojelulakiin kirjatut työsuojelulliset tarpeet. Pohdittavaksi voi nostaa myös kysymyksen siitä, ovatko lain rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset riittävän tehokkaita estämään työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden kannalta haitallisen työajallisen kuormituksen.⁵²

Kolmas ongelmallinen asia on palkaton ylityö, josta on puhuttu aivan liian vähän.⁵³ Tällaisessa tilanteessa työnantaja jättää maksamatta ylityökorvaukset, joihin työntekijä on lain mukaan oikeutettu. Tällä hetkellä palkaton ylityö keskittyy varsin voimakkaasti johtavassa asemassa oleviin ylempiin toimihenkilöihin. Mutta eurooppalaisissa mittauksissa ongelma näyttäisi olevan kasvussa myös muissa sosioekonomisissa ryhmissä, ja merkkejä siitä on myös Suomessa.

Tällaisessa toimintaympäristössä myös työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen toinen toisiaan tukevaksi kokonaisuudeksi on varsin haasteellinen tehtävä.⁵⁴ Tutkimuksen mukaan palkansaajien työaikatoiveet vaihtelevat palkansaajan perhetilanteen mukaan. Lapsiperheiden huoltajilla ero toivotun ja normaaliksi tulleen työajan välillä on suurempi kuin muilla. Eron taustalla on eräitä sukupuoleen ja työaikamuotoon liittyviä asioita ja arvostuksia, joiden lähempi selvittäminen olisi hyvin perusteltu toimenpide.

⁴⁹ Työelämän kehittämistä koskevan liitteen kohdassa 7 ”keskusjärjestöt ovat yhtä mieltä siitä, että alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää elleivät työntekijän tarpeet ja muut perustellut syyt tätä edellytä”. Alakohtaiset neuvottelut tästä asiasta käydään 31.2.2003 mennessä. Tätä kirjoitettaessa ei ole tiedossa, miten laajoihin uudelleenjärjestelyihin nämä neuvottelut johtavat.

⁵⁰ Vertailevan selvityksen palvelualueiden vähimmäistyöajoista on tehnyt Annika Rönni, 2002

⁵¹ Tarkemmin teoksessa Rusanen & kumppanit, 1999

⁵² Työaikavalvonnan ongelmista on mainittu myös tulospoliittisen sopimuksen liitteessä 1, kohta 3.

⁵³ On myös mahdollista, että sen määrä on tässä mittauksessa aliarvioitu. Yksi syy epäilyihin on mittausajan kohta, vuoden 2001 toinen neljännes, jolloin työvoiman kysyntä pitkän kasvukauden jälkeen oli jo kääntynyt laskuun. Toinen syy on mittaamistapa. Jos palkaton ylityö on tullut tavaksi, sen mieltäminen ylityöksi on saattanut johtaa ilmiön laajuuden aliarviointiin.

⁵⁴ Lisätietoja aiheesta saa tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksesta 2002, jossa viikkotyöhön on sisällytetty myös kotona tehty työ. Tutkimuksen mukaan perhe elää kiireisintä aikaa, kun molemmat puoliset ovat kokopäivätyössä ja perheessä on pieniä lapsia.

Lähteet:

Aitta, Ulla. Survey on working times of professional and managerial staff in Finland. AKAVA, AKAVAaika, 3/2002.

AKAVAn työmarkkinatutkimus 2001.

European Foundation for the Living and Working Conditions. Third Survey on Working Conditions 2000.

Eurostat. European Social Statistics – Labour Force Survey Results 2000. European Commission.

Keskusjärjestöjen työaikatyöryhmä 1998. Työaika-raportti.

Laukkanen, Erkki. SAK:n järjestötutkimus 2000. Perusraportti.

Laukkanen, Erkki. Työaikojen kehitys EU:ssa 1990-luvulla. Työpoliittinen aikakauskirja, 4/2002.

Pääkkönen, Hannu & Niemi, Iiris. Suomalainen arki. Ajankäyttö vuosituhannen vaihteessa. Tilastokeskus, kulttuuri ja viestintä 2002:2.

Rusanen, Jorma – Palanko-Laaka, Kirsti – Heikkerö, Jukka – Skippari, Jorma – Itkonen, Pentti. Työaika. Vuoden 1996 työaikalain säännökset ja tulkinnat. TSL, TSJ, 1999.

Rönni, Annika. Selvitys vähimmäistyöaikaan liittyvistä säännöksistä ja määräyksistä palvelu-aloilla Belgiassa ja Alankomaissa. SAK ry / Palvelu-alojen neuvottelukunta, Palvelu-alojen ammattiliitto.

SAK:n luottamusmieskysely 2002. SAK:n tutkimustieto 1/2002.

STTK:n toimihenkilöbarometri 2001.

Tilastokeskus. Työvoimatutkimuksen ad hoc –aineisto, II neljännes, 2001.

Tulopoliittinen sopimus vuosille 2003-2003. Neuvottelutulos 18.11.2002. SAK

Työministeriö. Työaikalain noudattamista ylempien toimihenkilöiden työ- ja virkasuhteissa selvittäneen työryhmän muistio. Työhallinnon julkaisu nro 227, 2001.

Työministeriö. Työaikapoliittikka. Nykytilanne, ongelma-alueet sekä kehittämistarpeet. Työaikapoliittisen työryhmän loppuraportti. Työpoliittinen tutkimus nro 212, 1999.

