

SAK

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA

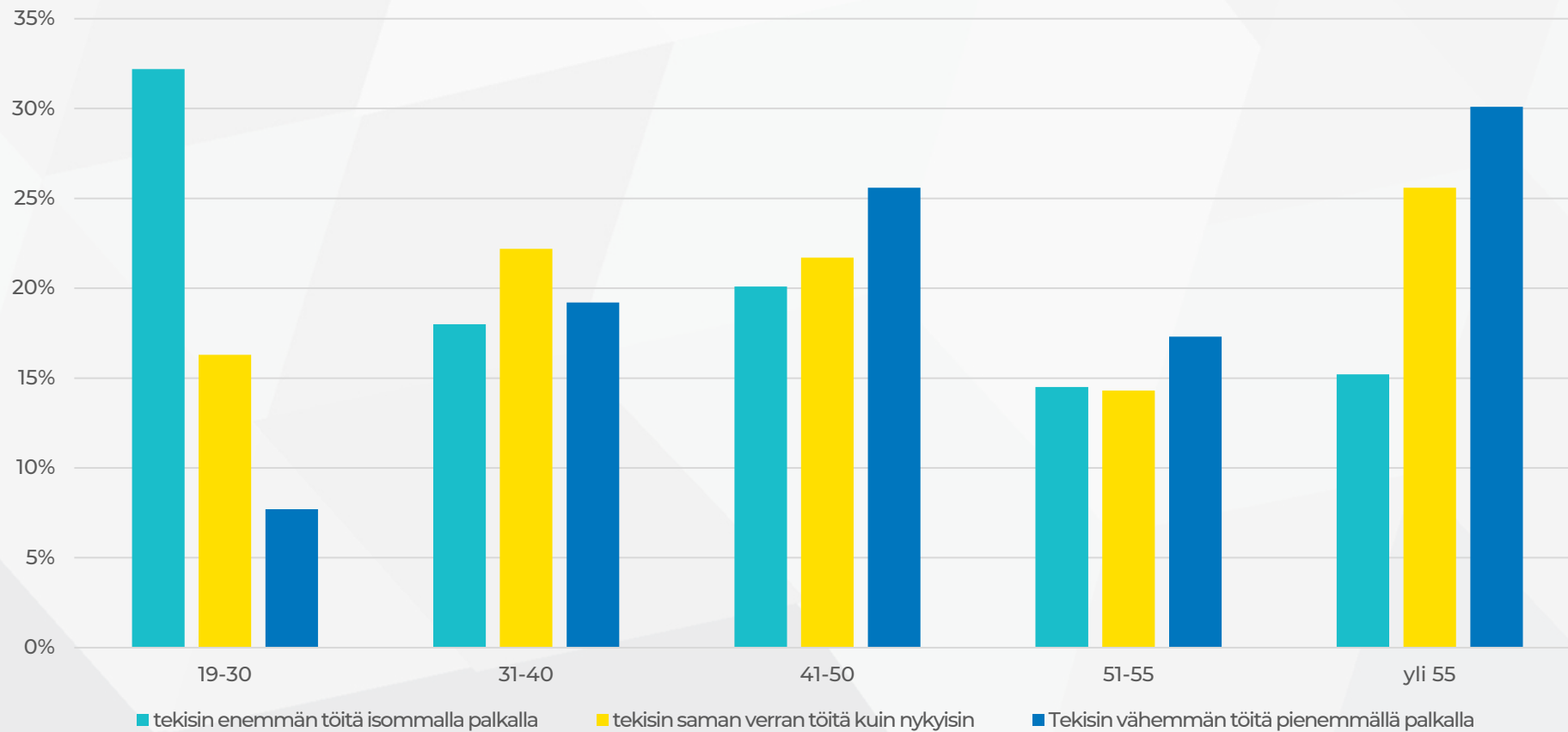
SAK:n uusi työaika-avaus

Tavoitteena ikääntyneiden työssä jaksamisen ja elämänlaadun parantuminen, työurien pidentyminen sekä työn tuottavuuden lisääntyminen

SAK:n kehittämispäällikkö Juha Antila

SAK:n liittojen työssäkäyvät jäsenet 2022

Työtuntimäärätoiveet eri ikäryhmillä



Työajalla on merkittävä vaikutus hyvinvointiin ja työurien pituuteen

- SAK:n työolobarometrin mukaan SAK:n jäsenliittojen työssäkäyvistä yli 55-vuotiaista melkein joka kolmas haluaisi lyhentää työaikaansa ainakin joksikin aikaa, vaikka palkka putoaisi samassa suhteessa.
- Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan yli 50-vuotiaista kokoaikatyötä tekevistä 43 prosenttia haluaisi lyhentää työaikaansa ennen siirtymistä kokonaan eläkkeelle (naiset 47 %, miehet 40 %). Toive tehdä vähemmän työtunteja pienemmällä palkalla kasvaa selvästi, kun katsotaan yli 55-vuotiaita.
- Työeläkeyhtiö Elon mukaan kaikista eläkkeelle siirtyneistä palkansaajista yli viidennes (22 %) olisi jatkanut työelämässä, mikäli tarjolla olisi ollut joustoa työelämässä, kuten mahdollisuus siirtyä osa-aikatyöhön.

TAUSTA

Työterveyslaitoksen työaikasuositukset yli 50-vuotiaille

- Yötyön vähentäminen.
- Tarvittaessa mahdollisuus lyhyempään kokonaistyöaikaan ja lyhyempiin työvuoroihin.
- Lyhyiden työvuorovälien välttäminen riittävän palautumisen mahdollistamiseksi.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoaika/vuorotyö/tyoaikojen-kuormittavuuden-arviointi>



Kaikki lyhyempää työaikaa toivovat SAK:n
liittojen työssäkäyvät jäsenet

Miksi lyhyemmälle työajalle?

Tärkein motiivi elämänlaadun parantaminen.

- 1) Enemmän vapaa-aikaa ilman erityistä syytä.
- 2) Enemmän aikaa opiskelulle tai harrastuksille.
- 3) Työn rasittavuus.
- 4) Lasten tai vanhusten hoivavelvoitteet.
- 5) Terveydelliset syyt.

Yli 60-vuotiaiden huoli on otettava vakavasti

- Ainoastaan joka neljäs yli 60-vuotiaista SAK:n liittojen työssäkäyvästä jäsenestä on varma siitä, että pystyy jatkamaan nykyisessä työssään kahden vuoden kuluttua.
- Vanhemmilla työntekijöillä korostuu nuorempia useammin terveydelliset syyt työajan lyhentämistoiveissa ja harvemmin hoivavelvoitteet sekä opiskelu/harrastukset.
- Melkein puolet (46 %) yli 60-vuotiaista mainitsi terveydelliset syyt yhtenä motiivina työajan lyhentämiseen ja yli puolet (57 %) mainitsi työn rasittavuuden.
- Terveydelliset syyt ovat yli 60-vuotiailla miehillä ja naisilla syynä yhtä yleisesti. Työn rasittavuus on naisilla suurempi ongelma kuin miehillä.
- Tarve työelämän työntekijälähtöisille joustoille on suuri etenkin yli 60-vuotiailla, työaika on siinä keskeinen asia.

Lähde: SAK:n Työolobarometri 2022 (julkaistaan lokakuussa)

Millainen lyhennetty työaika olisi toiveissa?

- SAK:n liittojen jäsenten keskuudessa ylivoimaisesti suosituin työajan lyhentämismuutostoie olisi 4-päiväinen työviikko (80 % työaika).
- Useissa maissa on meneillään yrityskohtaisia kokeiluja tai pysyviä järjestelyjä 4-päiväisestä työviikosta täydellä tai hieman aiempaa pienemmällä palkalla. Toie nelipäiväisyydestä ”kuplii pinnan alla” varsin laajasti.
- Suomessakin on yksittäisiä yrityksiä, jotka ovat käynnistäneet nelipäiväisen työviikon kokeilun tai käytön.

Ilta-lehti 23.8.2022

Oululaisessa firmassa saa tehdä vähemmän töitä lähes täydellä palkalla – näin se toimii

Oululainen pelialan yritys tähtää lyhyemmän työajan mahdollistamisella ennen kaikkea henkilöstön hyvinvointiin.



Jaakko Kylmäoja uskoo ihmiskeskiseen johtamiseen. ADOBE STOCK / AOP
/ MIKKO TÖRMÄNEN

Aamulehti 23.8.2022

Tässä tamperelaisravintolassa jopa yrittäjät pyrkivät nelipäiväiseen työviikkoon – Tavoitteena korjata alalla yleinen ongelma: ”Pahimmillaan se voi olla todellakin uuvuttavaa”

Tamperelainen ravintola Kajo haluaa olla ravintola-alan edelläkävijä. Se aikoo tehdä työntekijöidensä hyvinvoinnista valttikortin. Erilaisille työaikatarkoituksille voi tulevaisuudessa olla kasvava tarve, kun työväestö laajenee eläkeiän noustessa. Työhyvinvointi lisääntyy, jos työaikaan voi vaikuttaa itse.

Kansainvälisiä esimerkkejä

- Isossa-Britanniassa on alkanut kuuden kuukauden pilottiohjelma, jossa 70 yritystä ja yli 3 300 työntekijää ovat siirtyneet nelipäiväiseen työviikkoon täydellä palkalla. Oletus on, että tuottavuus paranee niin paljon, ettei palkkaa tarvitse laskea.
 - Kokeilun puolivälissä 86 prosenttia työnantajista aikoo pitäytyä nelipäiväisessä työviikossa jatkossakin ja melkein puolet osallistuneista työpaikoista (46 %) kertoi tuottavuuden parantuneen. (Työpaikkoja eri toimialoilta fish & chips kioskeista it firmoihin)
- Saksassa metallialan yli 45 hengen työpaikoilla osalla työntekijöistä on mahdollisuus lyhentää työviikon pituus vähintään 28 tuntiin korkeintaan kahdeksi vuodeksi, palkka pienenee vastaavasti.
- Espanjan hallitus julkisti maaliskuussa 2021 pilottiohjelman, joka tarjoaa 200 yritykselle mahdollisuuden hakea keskimäärin 250 000 euron tukia nelipäiväisten työviikkojen käyttöönottamiseksi. Ohjelma toteutui 50 miljoonalla eurolla Euroopan unionin elvytysrahastoista.
- Myös eurooppalainen ay-liike on herännyt. ETUI järjestää tänä syksynä kaksipäiväisen seminaarin, jossa käsitellään nelipäiväistä työviikkoa esimerkkien avulla.

SAK

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA

**Olisiko työajan lyhentäminen
mahdollista?**

- SAK:n liittojen luottamushenkilöistä 2/3 sanoi, että heidän työpaikallaan on ollut henkilöitä, jotka olisivat halunneet siirtyä koko-aikatyöstä osa-aikatyöhön ainakin joksikin aikaa.
 - Heistä joka kolmas sanoi sen olleen aina mahdollista.
 - Lopuilla siirtymisen mahdollisuus on ollut tapauskohtaista tai työnantaja ei ole sitä sallinut lainkaan.
- On selvää, ettei aina ole mahdollista järjestellä kaikkien töitä siten, että siirtyminen osa-aikatyöhön olisi mahdollista. Suurimmalla osalla se olisi kuitenkin mahdollista, jos tehdään joitakin järjestelyjä sitä varten.
 - SAK:n uudessa Työolobarometrissa 60 % sanoo siirtymisen olevan työn puolesta mahdollista.
 - Joka toisella heistä se vaatisi jonkinlaisia muutoksia työjärjestelyihin.

Kuinka pitkäksi aikaa lyhennetylle työajalle?

	Kaikki lyhyempää työaikaa haluavat	55v.+ lyhyempää työaikaa haluavat
Kuukausiksi	31 %	23 %
Vuodeksi	21 %	21 %
Useaksi vuodeksi	7 %	9 %
Pysyvästi	39 %	46 %
En osaa/halua sanoa	2 %	1 %
Yhteensä	100 %	100 %

Hallituksen esityksessä eduskunnalle 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostamista koskevaksi lainsäädännöksi HE 62/2022 vp ehdotetaan muutoksia työaikalain 15 §:ään.

Hallitus etenee jo toivottuun suuntaan

- Työntekijän pyynnöstä työnantajan olisi ensisijaisesti järjestettävä työt osa-aikatyön mahdollistavalla tavalla myös silloin, kun 55 vuotta täyttänyt, työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta ollut työntekijä haluaa lyhentää säännöllistä työaikaansa.
- Työajan lyhentäminen toteutettaisiin työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta. Ehdotetun säännöksen noudattamisen edellytyksenä olisi ainoastaan työntekijän vähintään 55 vuoden ikä ja kolmen vuoden työhistoriavaatimus kyseisen työnantajan palveluksessa.
- Osa-aikatyön tekemistä koskevan pyynnön taustalla ei edellytetä olevan työntekijän esittämiä terveydellisiä tai sosiaalisia syitä eikä muitakaan perusteita. Ehdotetun säännöksen taustalla on kuitenkin 55 vuotta täyttäneen työntekijän työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin tukeminen. Yleisenä tavoitteena on pidentää työntekijöiden työuria.
- Esitys ei sisällä subjektiivista oikeutta työaikamuutokseen eikä tarjoa tulokompensaatiota.

SAK

TYÖTÄ

TOISTEMME

PUOLESTA

Ratkaisu: Osa-aikaraha

Kuinka suuri tulokompensaatio menetetystä palkasta?

- Tyypillisin yksittäinen prosentuaalinen toive on saada 50 prosentin kompensatio menetetystä palkasta.
- Kaikista lyhennetyille työajalle haluavista melkein 2/3 haluaisi kompensaaion, joka on korkeintaan 50 prosenttia menetetystä palkasta.

Osa-aikaraha 60 vuotta täyttäneille työntekijöille



Osa-aikarahalla tuetaan siirtymistä 100 prosentin työajasta 80 prosenttiin.



Kohdentuu 60 vuotta täyttäneisiin kokoaikatyötä tekeviin, joilla ei vielä ole mahdollisuutta saada osittaista varhennettua vanhuuseläkettä.



Kesto 1–12 kuukautta yhtäjaksoisesti, voi saada vain kerran.
Osa-aikarahan saamisen ehtona on kolmen vuoden palvelussuhde työnantajaan ennen siirtymistä osa-aikaiseksi. Ei muita vaatimuksia.



Tuki on 280 euroa kuukaudessa, mutta korkeintaan 50 prosenttia alentuneesta palkasta (eli 280 € tai vähemmän).

Mistä rahoitus?

- Osa-aikaraha rahoitetaan Työllisyysrahastosta.
- Osa-aikarahan toimeenpanosta vastaavat työttömyyskassat ja KEELA.
- Uudistuksen hinta 6 kuukauden oletuksella ilman työuravaikutuksia on samaa luokkaa kuin Marinin hallituksen opintorahan indeksiin sitominen ja perusturvan korotus yhteensä (25+52 milj. euroa).
- **Eli uudistus on toteuttamiskelpoinen kustannuksiltaan.**

Enintään vuoden pituinen 280 €/kk kompensatio 60–61-vuotiaille, jotka lyhentävät työaikaa 20 %

- Laskelma on tehty oletuksella, että osa-aikarahalle siirtyviä työntekijöitä olisi 13 600-24 000 vuodessa, eli 17–30 prosenttia 60- ja 61-vuotiaista työllisistä, joilla on työhistoriaa nykyisen työnantajan kanssa kolme vuotta tai pidempään.
- Alarajaa perustelee se, että osa-aikarahan pitäisi olla erityisen houkutteleva niille työntekijöille, joiden työelämän laatu esimerkiksi sairauden vuoksi on huono. Yläraja perustuu oletukseen, että noin puolet työajan lyhentämisestä kiinnostuneista työntekijöistä realisoisi toiveensa todellisuudessa.
- SAK:n Työolobarometrissa 2022 69 prosenttia kertoi olevansa kiinnostunut työajanlyhentämiseen, jos saisi osittaisen korvauksen pienentyneestä palkasta. Tämän arvion luvut on muodostettu ala- ja ylärajojen keskiarvosta.

	milj. €
12 kk** osa-aikarahan hinta julkiselle taloudelle nettona (etuuden vero 25 %)	47,3
12 kk osa-aikarahan hinta menetettyinä verotuloina ja maksuina	87,3
Hinta, jos kaikki osa-aikarahaa saavat siirtyisivät osa-aikatyöhön 12 kuukaudeksi	134,7
Hinta, jos osa-aikarahan pituus on keskimäärin 6 kuukautta	67,3
Verotulot, jos työurat pidentyvät keskimäärin 2 kk per työajan lyhentäjä oletuksella, että osa-aikatyö 12 kuukautta.	50,5
Arvio kokonaiskustannuksesta julkiseen talouteen, kun vaikutus työurien pituuteen on huomioitu (+2kk), ja kaikki lyhentävät 12 kk	84,2
Arvio kokonaiskustannuksesta julkiseen talouteen, kun vaikutus työurien pituuteen (+1kk) on huomioitu, ja osa-aikarahan pituus keskimäärin 6 kuukautta.	42,0
Arvio kokonaiskustannuksesta	42-84,2

Kuka hyötyy?

Siitä hyötyvät kaikki työntekijät, mutta etenkin kuluttavaa työtä tekevät työntekijät.

Terveydellisistä, sosiaalisista ja taloudellisista syistä tuetun työajan lyhentämistä toivovien 60–61-vuotiaiden elämänlaadun parantaminen on uudistuksen keskeisin asia, ja sitä ei voi rahassa mitata.

Työajan lyhentäminen voi tuoda kilpailuetua yritykselle etenkin, jos työ järjestellään uudelleen siten, että korkeampi vireystila tehdyissä tunneissa kanavoituu tuottavuuteen.

→ **Hyötyjinä etenkin luovat alat ja it-ala.**

Merkittävä hyöty sairauspoissaolojen vähentymisestä kohdentuu aloille, joilla sairastetaan muita aloja enemmän.

→ **Hyötyjänä etenkin sote-ala.**

Mahdollisuus työajan lyhentämiseen parantaa työn vetovoimaisuutta ikäluokassa 55–60 ”Valoa tunnelin päässä”-ilmiön kautta.

→ **Hyötyjinä etenkin raskasta työtä tekevät työntekijät.**

Hyvät työolosuhteet lisäävät työn vetovoimaa – ja toisinpäin

- Hyvissä töissä olevista melko harva haluaa lyhentää työaikaansa (6 %) ja huonoissa töissä olevista joka neljäs haluaa lyhentää työaikaansa.
- Ikääntyminen lisää halua lyhentää työaikaa, mutta laadullisesti hyvissä töissä olevilla 60- ja 61-vuotiailla työajan lyhentämistoiveita on selvästi harvemmin kuin huonoissa töissä olevilla.



Työelämän laatu on avainasemassa, kun halutaan pidempiä työuria.

SAK



Hyvä työ

– mitä se on?

TYÖELÄMÄTUTKIMUSTA

TYÖTÄ
TOISTEMME
PUOLESTA



SAK:n työolobarometri 2020

SAK

SAK