

Hyvinvointia ja tuottavuutta työaikaa lyhentämällä

– STTK:n näkökulmia työajan lyhentämiseen

Keskustelu työajoista juuttuu usein vastakkainasetteluun työajan lyhentämisen ja pidentämisen välillä. Työajan mekaanista pidentämistä vaativat puheenvuorot voivat vaikuttaa teknologisen kehityksen, lisääntyvän psykososiaalisen kuormituksen ja korkean työttömyyden keskellä vanhanaikaisilta. STTK:n mielestä työaika tulisi tarkastella joustavasti, työntekijöiden hyvinvointia laajasti tukevana ratkaisuna, joka voi samalla vahvistaa tuottavuutta ja pidentää työuria.

Työajan lyhentäminen ei ole ratkaisu kaikkiin työelämän ongelmiin, mutta oikein toteutettuna se voi parantaa hyvinvointia, sitoutumista, organisaation tuottavuutta sekä työntekijöiden

toimintakykyä. Erityisen myönteisiä, terveyttä edistäviä vaikutuksia työajan lyhentämisellä voidaan saavuttaa kuormittavissa työaikamuodoissa kuten yötyössä.

Työajan lyhentämisessä onnistuminen edellyttää suunnitelmallisuutta, yhteistoimintaa henkilöstön edustajien kanssa sekä vaikutusten systemaattista seurantaa työyhteisössä ja yksilötasolla.

STTK:n näkökulmia työajan lyhentämiseen

>> Työajan lyhentäminen hyvinvointiuudistuksena

1. Työajan lyhentämisen tavoitteena tulee olla terveyden, jaksamisen ja työkyvyn vahvistaminen. Lyhentäminen ei saa tarkoittaa samaa työmäärää lyhyemmässä ajassa.
2. Työajan lyhentäminen edellyttää työn uudelleenorganisointia ja realistista mitoitusta. Työajan lyhentämisen kokeiluilla voidaan seurata ja kehittää työntekijöiden kuormitusta ja palautumista.
3. Työaikaa lyhennettäessä on varmistettava, ettei työ siirry vapaa-ajalle. Samalla on seurattava vaikutuksia työpaikalla tehtävään yhteistyöhön ja työn oikeudenmukaiseen jakautumiseen.

>> Yötyön kuormituksen vähentäminen

4. Yötyö lisää merkittävästi työntekijöiden terveysriskejä ja kuormitusta. Työajan lyhentäminen on yksi keino vähentää haitallisia vaikutuksia.
5. Yötyötä tekeville tulee tarjota mahdollisuus lyhennettyyn työaikaan ilman ansionmenetystä. Lyhennetty työaika tukee jaksamista ja voi pidentää työuria.

>> Joustot eri elämäntilanteisiin

6. Työajan lyhentämiseen tulee olla aito mahdollisuus elämäntilanteen tai kuormituksen perusteella ilman urahaittaa.
7. Järjestelyissä on huomioitava työn ja yksityiselämän tasapaino sekä osaamisen kehittäminen ja uramahdollisuudet.

>> Palautuminen osaksi työaikaa

8. Työajan lyhentämisen rinnalla on huolehdittava riittävästä tauosta, työyhteisön vuorovai-
kutuksesta sekä lyhennettyä työaikaa tekevän työntekijän mahdollisuuksista osaamisen kehittämiseen.

>> Selkeät pelisäännöt

9. Työaikajärjestelyjen tulee olla läpinäkyviä koko työyhteisölle.
10. Työajan lyhentäminen ei saa johtaa työntekijöiden jatkuvaan joustamiseen, eikä epäselvyyksiin työsuhteen ehdoista.

>> Reiluus ja yhdenvertaisuus

11. Työajan lyhentäminen ei saa lisätä työyhteisössä pidempää työaikaa tekevien työntekijöiden kuormitusta.
12. Mahdollisuutta työajan lyhentämiseen on tarjottava laajasti työyhteisön eri työntekijäryhmille. Samalla on varmistettava tarvittavat resurssit.