



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Sami Styrman

# Työajan lyhentämisen vaikutukset yri- tyksiin ja työntekijöihin

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalous

Opinnäytetyö

Helmikuu 2019

Tekijä(t) Otsikko	Sami Styrman Työajan lyhentämisen vaikutukset yrityksiin ja työntekijöihin
Sivumäärä Aika	30 sivua + 2 liitettä 4.2.2019
Tutkinto	Liiketalous
Tutkinto-ohjelma	Tradenomi
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja(t)	Lehtori Riikka Hiidenkari
<p>Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, kuinka työaikalainsäädännön muuttaminen tulisi vaikuttamaan työntekijöiden ja työnantajien sekä pienyritysten toimintaan. Työssä oli pohdittu säännöllisen työajan muuttamista nykyisestä lain tuntemasta 40 viikkotyötunnista 30:een viikkotyötuntiin.</p> <p>Työ toteutettiin haastattelemalla asiantuntijoita, sekä vertaamalla näitä lausuntoja potentiaalisiin asioihin, joihin kyseinen työaikalainsäädännön muutos voisi vaikuttaa. Haastattelujen tueksi oli tutkittu eri osa-alueisiin liittyvää kirjallisuutta sekä internettilähteitä.</p> <p>Vaikutukset määräytyivät hyvin pitkälle tarkasteltavan kohteen mukaisesti. Työaikalainsäädäntöä pystytään muuttamaan myös hyvin monella tavalla. Tässä opinnäytetyössä kuitenkin käsiteltiin vain säännöllisen työajan lyhentämistä 40 tunnista 30:een tuntiin.</p> <p>Muutoksen laajuus huomioon ottaen tulisi muutos vaikuttamaan todella moneen osa-alueeseen, eikä aivan kaikkia osa-alueita siitä syystä pystytty ottamaan työssä huomioon. Tässä opinnäytetyössä oli kuitenkin pyritty arvioimaan oleelliset sekä suurimpia muutoksia aiheuttavat osa-alueet, joiden vaikutuksia oli arvioitu eri näkökulmista.</p> <p>Palkka ja palkan määrä nousivat suurimmaksi pulmaksi tällaista työaikalainsäädännön muutoksen vaikutusten arvioinnissa. Se, pysyisikö palkan määrä samana kuin ennen muutosta, vai laskisiko se samassa suhteessa työajan kanssa, vaikuttaa suuresti siihen, miten työaikalainsäädännön muutos saataisiin käytännössä toteutettua.</p>	
Avainsanat	työaika, työhyvinvointi, työnantajat, yrittäjät, työntekijät

Author(s) Title	Sami Styrman Effects of Reducing Working Time on Companies and Employees
Number of Pages Date	30 pages + 2 appendices 4 February 2019
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	
Instructor(s)	Riikka Hiidenkari, Senior Lecturer
<p>The purpose of the present thesis was to find out how changes in working time legislation would affect the activities of employees and employers as well as small businesses. The thesis discusses changing the regular working hours from the current 40 weekly hours to 30 weekly working hours.</p> <p>The work was carried out by interviewing experts and comparing these statements with potential issues that could be affected by this change in working time legislation. The theoretical part of the thesis focused on salary, well-being at work, innovations, evaluating costs and international comparison of working hours.</p> <p>Wages and salaries were the biggest problem in assessing the impact of such a change. How the wage would be implemented after the change will greatly affect how the change in working time legislation can be put into practice.</p>	
Keywords	working time, well-being at work, employers, entrepreneurs, employees

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Käytetty tutkimusmenetelmä	2
3	Tärkeät käsitteet	3
4	Työaikalain muutokset sekä muutoksen laajuus	4
5	Työaika muualla Euroopassa	6
6	Vaikutukset työntekijöille	8
6.1	Palkka	8
6.2	Työhyvinvointi	11
6.3	Työpaikat yleisesti	13
6.4	Yhteenveto vaikutuksista työntekijöihin	13
7	Vaikutukset työnantajille	14
7.1	Palkkakustannukset	15
7.2	Koulutuskustannukset	18
7.3	Osaaminen ja innovaatiot	18
7.4	Sairauspoissaolot sekä työterveyspalvelut	20
7.5	Esimiestyön järjestäminen	21
7.6	Työhyvinvoinnin varmistaminen	22
7.7	Ryhmiä toimivuus sekä työn uudelleenorganisointi	23
7.8	Yhteenveto vaikutuksista yrityksiin	24
8	Vaikutukset pienyrittäjille	24
8.1	Halukkuus yrittämiseen	25
8.2	Pienyritysten suhde suuriin yrityksiin	26
8.3	Yhteenveto vaikutuksista yrittäjiin	27
9	Yhteenveto	27
	Lähteet	30
	Liitteet	
	Liite 1: Haastattelu SAK:n lakimies Anu-Tuija Lehto, 18.9.2018	
	Liite 2: Haastattelu EK:n lakimies Mika Kärkkäinen, 28.9.2018	

## 1 Johdanto

Vasemmistoliitto sekä usea ammattiliitto on jo usealla vaalikaudella ehdottanut työajan lyhentämistä kuuteen tuntiin päivässä. Vasemmistoliitto uskoo, että työajan lyhentämisellä voitaisiin nostaa tuottavuutta, parantaa työhyvinvointia sekä saavuttaa positiivisia vaikutuksia yhteiskunnallisesti. (Tamminen 2016.)

Työajan lyhentämistä on kritisoitu siitä, että sen on uskottu lisäävän yrityksen palkkakustannuksia. Useissa kokeiluissa työntekijöiden palkka oli pidetty samalla tasolla kuin ennen muutosta (Tamminen 2016). Tällöin työntekijä on saanut myös saman palkan lyhyemmästä työajasta.

Työajan muutos on mielestäni ajankohtainen aihe nyt sekä tulevaisuudessa. Suomen itsenäisyyden juhlarahaston Sitran mukaansa työaikaan myös Suomessa tarvittaisiin joustavuutta sekä talouteen lisää työtä. (Ahtela 2015.)

Työajan lyhentämistä on Suomessa testattu aikaisemminkin. 1990-luvulla 9 yritystä ja 17 kuntaorganisaatiota kokeili lyhentää työntekijöidensä työaika kahdeksasta tunnista kuuteen tuntiin päivässä. Tällöin monien mielestä kokeilu onnistui, mutta työnantajat eivät tahtoneet kokeilua jatkaa peläten nousevia palkkakuluja, vaikka tuottavuus jopa parani osassa yrityksistä. (Hakkarainen 2017.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään, mihin kaikkeen muutos vaikuttaa työntekijän, työnantajan sekä yrittäjän näkökulmasta sekä minkälaisia ongelmia sekä mahdollisuuksia uudistus toisi näille ryhmille. Lisäksi on myös selvitetty, kuinka tuleviin muutoksiin voitaisiin varautua ja miten ongelmia voidaan minimoida. Myös asioiden hyvät sekä huonot puolet pyritään löytämään sekä tarvittaessa esittämään ongelmakohtiin mahdollisia ratkaisuja eri näkökulmista.

Työssä selvitetään myös sitä, kuinka lakia voisi muuttaa työaikalain säädännön muuttuessa, sekä mihin kaikkiin muihin lakeihin kyseinen muutos voisi vaikuttaa. Työssä myös verrataan Suomen nykyistä työaikalakia muutamiin muihin Euroopan valtioihin. Myös keskimääräistä työaika Euroopassa verrataan Suomen tilanteeseen.

Osa käsitellyistä asioista perustuu osittain arvioihin, koska varmaa tietoa asioiden vaikutuksista toisiinsa ei ole tutkittu. Nämä arviot perustuvat asiantuntijoiden haastatteluihin, kirjallisuuteen sekä internet lähteisiin ja artikkeleihin.

Työn ulkopuolelle on jätetty työaikalainsäädännön muuttamisen vaikutuksista johtuvat yhteiskunnalliset ja poliittiset vaikutukset. Myös muutoksen vaikutukset kansainväliseen kilpailuun on jätetty työn ulkopuolelle. Muutos vaikuttaa kuitenkin huomattavasti myös edellä mainittuihin asioihin, joten näiden osuutta muutoksessa ei voida täysin rajata työn ulkopuolelle.

Opinnäytetyön tarkoitus on vastata seuraaviin kysymyksiin:

- Kuinka säännöllisen työajan lyhentäminen vaikuttaisi palkansaajiin?
- Kuinka säännöllisen työajan lyhentäminen vaikuttaisi yksittäisen yrityksen päivittäiseen toimintaan lyhyellä aikavälillä?
- Eriarvostaisiko työajan lyhentäminen merkittävästi pienten yrittäjien mahdollisuuksia muokata omaa toimintaansa samoin edellytyksin kuin suurilla yrityksillä on mahdollisuus?

## **2 Käytetty tutkimusmenetelmä**

Opinnäytetyössä on käytetty kahta asiantuntijahaastattelua, lainsäädäntöä, ajankohtaisia internetilähteitä sekä kirjallisuuslähteitä. Asiantuntijahaastatteluina käytin SAK:n sekä EK:n lakimiehiä.

Tarkoitus on selvittää, miten työaikalainsäädännön muuttaminen voisi vaikuttaa työntekijöihin, työnantajiin sekä yrittäjiin. Tavoite olisi myös luoda ajatusta sille, olisiko työaikalainsäädännölle mahdollisesti kannattavaa tehdä muutoksia, ja mihin kaikkeen muutos voisi vaikuttaa.

Eri osa-alueita tarkastellaan eri näkökulmista. Työntekijöiden osalta pyritään pohtimaan muutoksen vaikutuksia oman talouden ylläpitoon, jaksamiseen sekä työnhakuun. Yritysten ja organisaatioiden osalta työssä keskitytään enemmän kustannusten arvioimiseen sekä työtehokkuuden muutosten arvioimiseen. Pienyrittäjien tilannetta muutoksen jälkeen tutkitaan yritysten koon ja toimintaedellytyksien osalta.

### **3 Tärkeät käsitteet**

Tässä luvussa on tarkoitus selvittää yleisimpiä käsitteitä liittyen työaikalainsäädännön laskemiseen. Osa käsitteistä on tavallisia työsopimukseen liittyviä käsitteitä, osalla viitataan juuri tässä työssä oleviin aiheisiin.

**Säännöllinen työaika:** Säännöllinen työaika on työsopimuksen mukainen normaali vuorokautinen tai viikoittainen työaika. Lain mukaan säännöllisestä työajasta saa poiketa vain poikkeustapauksissa. (Työaika. 2018.)

**Keskimääräinen työaika:** Säännöllisen työajan sijaan työnantaja voi käyttää myös keskimääräistä työaikaa, mikäli alalla voimassa olevassa työehtosopimuksessa näin on sovittu. Tällöin työsopimuksessa sovittu vähempi työaika tai lain sallima enimmäistyömäärä tulee muodostua keskiarvoisesti tietyllä ajanjaksolla. Näin voidaan muokata työviikkoja eri mittaisiksi, kunhan keskiarvo pysyy lain sallimissa rajoissa. (Työaika. 2018.)

**Tasoittumisjakso:** Tasoittumisjakso on määritetty aika, jolla keskimääräistä työaikaa tarkastellaan. Lain mukaan tasoittumisjakso on 52 viikkoa, ellei toisin ole työehtosopimuksessa määritetty. (Työaika. 2018.)

**Harmaa työaika:** Harmaalla työajalla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä työaikalain piiriin kuuluvan työntekijän käyttämää aikaa työajan ulkopuolella, josta työntekijä ei saa palkkaa. Tällaista työtä voi olla esimerkiksi sähköpostin lukeminen tai puhelimeen vastaaminen työajan jo päätyttyä. Myös aikaisemmin töiden aloittaminen tai palkattomat yliöt ovat tällaista aikaa. (Härmä 2018.)

Työtunnista käytetään taulukoissa lyhennettä "tt". Esimerkiksi 30 työtuntia on ilmoitettu (30 tt).

Muutoksella tässä työssä tarkoitetaan työaikalain maksimityötuntimäärän pudottamista 40 tunnista 30 tuntiin. Mikäli muutoksessa on otettu jotain muuta huomioon, on se mainittu myös asian yhteydessä.

#### **4 Työaikalain muutokset sekä muutoksen laajuus**

Nykyisin työaikalaki määrittää, että säännöllinen työaika on enintään 40 tuntia viikossa, sekä enintään 8 tuntia päivässä. Jos käytetään tasoittumisjärjestelmää, keskimääräisen työajan on myös oltava 52 viikon aikana keskimäärin 40 tuntia, ellei työehtosopimuksessa ole toisin määritelty. (Työaikalaki 1996, 3 luku 6 §, 9 §.)

Jotta työaikalain muutosten vaikutusta voidaan arvioida, tulee ensin määritellä, miten lakia muutettaisiin. Se, miten työaikalakia muutettaisiin, jos se päätettäisiin toteuttaa oikeasti, voi olla vaikea arvioida. Tähän voivat vaikuttaa vahvasti poliittiset syyt, jotka on rajattu tämän työn ulkopuolelle. Sen vuoksi arvioin tämän työaikalain muutoksen tavoitteita ovat:

- työhyvinvoinnin parantaminen
- mahdollisimman helppo siirtyminen palkkatyötä tekeväälle henkilölle
- yritysten taloudellisen tilanteen pitäminen mahdollisimman samanlaisena kuin ennen muutosta
- muutoksen ongelmien minimoiminen yrityksille ja yrittäjille.

Edellä mainittujen tavoitteiden vuoksi lakia pyrittäisiin muuttamaan myös mahdollisimman vähän muiden odottamattomienkin ongelmien vuoksi. Siksi ainoa muutettava kohta olisi työaikalain kohta 6 §, jossa työajan säännöllinen enimmäismäärä muutetaan 40:stä 30:een viikossa, sekä päivässä 8 tunnista 6 tuntiin. Samoin muutettaisiin myös 52 viikon keskiarvosäädös sopimaan tähän uuteen lakiin.

Lakimuutoksen voisi asettaa astuvan voimaan vähitellen, esimerkiksi kahden vuoden välein enimmäistyötuntimäärä laskisi kahdella tunnilla, jolloin kymmenen vuoden kuluttua koko enimmäistyötuntimäärä olisi laskenut 30:een. Tällöin työtuntimäärän muutos ei tulisi työntekijöille niin arvaamattomasti, ja sopeutuminen taloudellisesti uuteen tilanteeseen helpottuisi. Myös työnantajille tämä antaisi aikaa järjestää työtehtävät joustavammin.



Myöskin työehtosopimusten tulisi päätetyssä aikataulussa soveltaa lain maksimiehtoja, eli laista tulisi pakottava. Myös aikaisemmin, ennen lakimuutosta tehtyjä työsopimuksia sovelletaan aikataulun mukaisesti uuden lain mukaan.

Lakimuutoksen myötä voisi myös olla, että myös muihin lakeihin tulisi tehdä pieniä muutoksia. Näitä ovat esimerkiksi vuosilomalaki sekä lain sosiaalietuuksista, joihin työtuntimäärä vaikuttaa (Lehto 2018). Nämä muutokset on kuitenkin rajattu opinnäytetyön ulkopuolelle.

Työaikalakia voitaisiin muuttaa myös muilla keinoin, kuten vähentämällä vain päivittäistä, kuukausittaista tai elinikäistä työaika tai esimerkiksi lomien osalta siten, että lauantait eivät kuluttaisi lomapäiviä vuosilomilla (Lehto 2018). Myös vapaaehtoinen työajan lyhentäminen tietyin ennalta sovittavin ehdoin olisi mahdollinen tapa alentaa työaika. Tällöin muutos ei koskisi niitä henkilöitä, jotka työaika eivät tahdo laskea. Käsittelen tässä opinnäytetyössä kuitenkin vain työaikalain maksimin pienentämistä kaikilla työntekijöillä 40 tunnista 30 tuntiin viikossa.

Työajan lyhentäminen koskee käytännössä vain nykyisin yli 30 tuntia viikossa työskentelevää työntekijää. Osassa työehtosopimuksia enimmäistyötuntimäärä voi jo nyt olla alle 40 tuntia. Hyvin yleinen säännöllinen työaika työehtosopimuksissa on 37,5 tuntia viikossa. Nämä työntekijät lasketaan kuitenkin kokoaikaisiksi työntekijöiksi, koska he tekevät työehtosopimuksen määrittämän enimmäismäärän töitä.

Tarkkaa lukua, paljonko työssäkäyvistä työntekijöistä tekee kokoaikaista, mutta alle 40 tunnin työviikkoa, ei ole saatavilla, mutta arvioin tämän vaikutuksen olevan hyvin pieni lopputuloksiin. Päinvastoin, kun puhutaan esimerkiksi palkasta tai muutokseen sopeutumisesta, ovat muutoksen vaikutukset pienemmät kuin työntekijöillä, jotka tekevät lain määrittämän enimmäismäärän 40 tuntia viikossa.

Vuonna 2016 kokoaikaisia jatkuvia sekä kokoaikaisia määräaikaisia työsopimuksia oli miehillä 75 %:lla sekä naisilla 67 %:lla (Työaikojen vertailu kansainvälisesti. 2016). Mukana tilastossa ovat myös mm. työnantajayrittäjät, yksinyrittäjät, ammatinharjoittajat sekä freelancerit, jotka ovat työaikalainsäädännön ulkopuolella. Näitä ryhmiä ei siis lasketa mukaan kokoaikaisiin työntekijöihin, vaikka heidän työtuntimääränsä olisivat verrattavissa kokoaikaisiin työntekijöihin.

Suomessa on noin 2 448 000 työllistynyttä 15-74-vuotiasta henkilöä. Lukuun sisältyvät myös yrittäjät (Työaikojen vertailu kansainvälisesti. 2016). Tämä tarkoittaa, että työaikalain muutos vaikuttaisi ainakin 1 738 000 työntekijään.

Vuonna 2016 kokoaikatyön puute nousi suurimmaksi syyksi tehdä osa-aikaista työtä, vaikka työntekijä haluaisi tehdä kokoaikaisesti työtä. Myös opiskelu on yksi yleisimpiä syitä tehdä osa-aikaista työtä. Osa tekee myös osa-aikaisena töitä omasta tahdostaan. (Työaikojen vertailu kansainvälisesti. 2016.)

## 5 Työaika muualla Euroopassa

Ruotsissa säännöllinen työaika saa olla 40 tuntia viikossa (Arbetstidslag 1982, 5§). Myös Norjassa on sama 40 tunnin enimmäismäärä (Arbeidsmiljøloven 2006, 10 luku, 4 §). EU on asettanut enimmäistyöajaksi EU:n alueella enimmillään 48 tuntia viikossa (EU:n oikeuden perusteet 2017). Käytännössä useat valtiot ovat kuitenkin sopineet säännöllisen enimmäistuntimäärän pienemmäksi, mutta tunnistavat myös 48 tunnin enimmäismäärän. Tuntimäärä saa mennä poikkeustapauksissa yli 40 viikkotunnin, mutta ei yli 48 tunnin. Esimerkiksi Isossa-Britanniassa laki tuntee vain 48 tunnin enimmäistyöajan viikossa. (The Working Time Regulations 1998, 2 osa, 4 §.)

Monissa maissa on tehty kokeiluja lyhyemmästä työajasta. Ruotsissa esimerkiksi kokeiltiin 6 tunnin työaikaa. Tämä tuotti hyviä tuloksia, mutta kasvatti myös kustannuksia, minkä vuoksi kokeilua ei jatkettu. (Huovinen 2017.)

Ranskassa viikoittaista työaikaa lyhennettiin 39 tunnista 35 tuntiin. Ranskassa kuitenkin työaika lasketaan hieman eri tavalla kuin esimerkiksi Suomessa. Ranskassa lasketaan vuosityöpäiviä suomen työtuntien sijaan. Käytännössä muutos on siis lisännyt lomapäivien määrää Ranskassa lyhyempien työpäivien sijaan. (Ranskan työaika lyheni vain vähän. 2004.)

Ranskan uudistuksen uskottiin tuovan Ranskaan kuitenkin 400 000 työpaikkaa lisää. Tosin asiantuntijat myös epäilevät Ranskan talouskasvun hieman hiipuneen uudistuksen myötä. Tässäkään mallissa työntekijöiden tulot eivät laskeneet työajan lyhentämisen seurauksena. Keskiluokka kokee kuitenkin olevansa tyytyväinen uudistukseen. (Ranskan työaika lyheni vain vähän. 2004.)

Saksassa osa teollisuuden aloista on ottanut käyttöön 28 tunnin työviikot työntekijän sellaisen halutessaan. Kokeilussa myös työntekijä menettää palkan tekemättömästä työajasta. Uudistusta saatetaan lähteä myös kokeilemaan muille aloille. Samaan aikaan sovittiin myös, että työnantaja voi ehdottaa muille työntekijöille vastaavasti työajan pidentämistä. Työntekijällä on kokeilussa mahdollisuus palauttaa työaikansa normaaliksi määräjän jälkeen. (Laatikainen 2018.)

Suomessa vanhusten kotihoidossa Helsingissä on kokeiltu vastaavasti pidempää työaikaa, jolloin yksittäisen työpäivän pituus kasvaa, mutta myös vapaapäivien määrä kasvaa. Tällöin työt saadaan järjestettyä ja työntekijät saavat enemmän peräkkäisiä vapaapäiviä. Viikkotyötuntimäärä kokeilussa oli kuitenkin sama kuin ennen kokeilua. Kokeilu oli myös työntekijöille vapaaehtoinen. (Siironen 2017.)

Suomessa on muutoinkin työaikaa viime vuosina pidennetty. Vuonna 2016 solmittu kilpailukyky sopimus Suomessa pidensi vuosittaista työaikaa työntekijöillä 24 tuntia. Palkkaa tältä 24 tunnin ajalta ei tarvitse maksaa. Työn pidennys on toteutettu eri tavoin eri työehtosopimuksissa. (Kilpailukyky sopimuksen mukainen työajan pidennys teknologia-teollisuuden työehtosopimuksessa. 2019.)

Itävallassa vuonna 2018 tuli voimaan laki, joka mahdollistaa 12 tunnin työpäivät sekä 60 tunnin viikkotyöajan. Ennen tätä, Itävallassa oli käytössä 8 tunnin enimmäistyöpäivä sekä 40 tunnin työviikko. (Uusi työaikalaki kuohuttaa ammattiliittoa Itävallassa. 2018.)

Kun vertaillaan kansainvälisesti työaikoja, tulee ottaa huomioon monia asioita. Eri tutkimukset voivat antaa hyvinkin erilaisia tilastoja valtion työajasta riippuen siitä, miten tilasto on tehty. Ainakin seuraavia asioita on hyvä tilastoja tutkiessa huomioida:

- Työajan laskutapa, eli kuinka työpäivien määrä tai työtuntien määrä lasketaan valtiossa, lomapäivien merkitykset
- Lomapäivien määrä, eli kuinka monta palkallista tai palkatonta lomapäivää työvuoteen kuuluu
- Mitkä palkansaajaryhmät on otettu tilastossa huomioon, kuten se, onko tilastossa vain kokoaikaista työtä tekevät vai myös osa-aika työtä tekevät henkilöt
- Yrittäjien määrä tilastossa
- Joissain valtioissa naisten työaika voi erota oleellisesti miesten työajasta (Työaikojen vertailu kansainvälisesti 2016.)

Näiden seikkojen vuoksi työaika voi olla osin vaikea arvioida, kun verrataan Suomea muihin valtioihin työajan osalta. Esimerkiksi vuonna 2015 kokoaikaisten työntekijöiden työaika oli tilastollisesti Suomessa vertailumaiden EU-maiden toiseksi lyhyin. Kun mukaan otetaan myös osa-aikaiset työntekijät, Suomen sijoitus tilastossa nousee lähelle EU:n keskiarvoa. Tämä johtuu osittain siitä, että Suomessa myös naisilla on hyvä työllisyysaste verrattaessa muihin EU-maihin. (Työaikojen vertailu kansainvälisesti. 2016.)

Vaikka Suomen työajan pituutta voi olla vaikea arvioida tilastoista, näyttäisivät Euroopan sisällä työajat kuitenkin olevan melko tasaiset. Tilastoista ei myöskään löydy selkeää vastausta sille, tulisiko työajan olla lyhyempi vai pidempi tuottavuuden kannalta.

## 6 Vaikutukset työntekijöille

Työaikalainsäädäntö on tehty säätelemään työntekijöiden ja työnantajien välisiä sopimuksia. Siksi työaikalain muuttamisella olisi paljon vaikutuksia työntekijöihin. Osa vaikutuksista olisi konkreettisempia, kuten palkka sekä esimerkiksi sairauspoissaolojen väheneminen.

Osa työntekijöihin vaikuttavista tekijöistä olisivat vaikeammin mitattavissa olevia, kuten esimerkiksi työhyvinvoinnin muutokset. Osaa muutoksista, jotka vaikuttavat myös työntekijöihin, käsitellään luvussa 7, koska niiden vaikutus yritysten toimintaan sekä työnantajiin on huomattavat.

### 6.1 Palkka

Työajan lyhentämisen yksi suurimpia ongelmia olisi varmasti mahdollinen palkan putoaminen kokoaikaisilla työntekijöillä. Vuonna 2016 suomalaisten kokoaikaisesti työskentelevien työntekijöiden moodi on bruttopalkkana 2 500 € – 2599 € ilman lomarahoja (Työaikojen vertailu kansainvälisesti 2016). Siksi laskelmat tehdään 2 500 € arvioidulla kuukausitulolla. Vertailuksi on otettu myös 1 600 € kuukausitulot.

Vuonna 2016 keskimääräinen kunnallisveroprosentti oli 19,86 %. Tampereen kunnallisveroprosentti oli vuonna 2018 19,75 %, joten esimerkissä on käytetty tätä esimerkkinä

(Kuntien verot 2018 – missä maksat eniten? 2018). Kirkollisveroa ei ole otettu huomioon laskelmissa

Taulukosta 1 voidaan laskea, että keskiarvallisesti kokoaikaisen työntekijän, joka ansaitsee kuukaudessa bruttona 2 500€, palkka putoaisi kuukaudessa noin 395 € nettopalkkana muutoksen johdosta. Ilman progressiivista verotusta tämä ero olisi 625 €. Huonommin ansaitsevan kokoaikaisen työntekijän palkka putoaisi 284 € nettopalkkana kuukaudessa. Tässäkin ero kapenee progressiivisuuden myötä, joka muutoin olisi 400€ kuukaudessa.

Taulukko 1. Palkan muutos progressiivisuuden vaikutuksena, (Verohallinto 2018)

	Palkka 2 500€/kk ennen muutosta		Palkka 1600€/kk ennen muutosta	
	Bruttopalkka/kk (40 tt) 2 500 €	Brutto- palkka/kk (30 tt) 1 875 €	Bruttopalkka/kk (40 tt) 1 600 €	Brutto- palkka/kk (30 tt) 1 200 €
Vuosipalkka brutto	30 000 €	22 500 €	19 200 €	14 400 €
Vero%	14,5%	10%	6,5%	2%
Valtion vero	4 334 €	2 199 €	1 219 €	220 €
Työeläke- maksu	1 905 €	1 429 €	1 219 €	914 €
Työttö- myysvakuu- tusmaksu	570 €	428 €	365 €	274 €
Netto- tulo/vuosi	23 191 €	18 444 €	16 397 €	12 992 €
Nettotulo keskimää- rin/kk	1 932 €	1 537 €	1 366 €	1 082 €

Perheen pienituloisuuden raja vuonna 2016 oli 14 430€ vuodessa nettona (Tulot ja kulutus 2018). Tämä tarkoittaa 1 203 € kuukausi tuloja. Lapseton, työtön henkilö saa tukea ilman korotusosaa keskimäärin 697€ bruttona (Paljonko työttömyysetuutta maksetaan 2018). Työttömällä yleensä tuloon lisätään käytännössä myös muita tukia, esimerkiksi asumistuki, joka vaihtelee tilanteen mukaan.

Kun oletetaan, että palkkataso pysyy vastaavana suhteessa elinkustannuksiin, tulee palkansaajien kyetä sopeuttamaan tulojaan menoihinsa. Kymmenen vuoden siirtymäaika antaisi tähän helpotusta, sekä myös Suomen progressiivinen verotus lieventää palkan alentamista. Silti iso osa palkansaajista joutuisi todennäköisesti tekemään muutoksia henkilökohtaisessa taloudessa, jotta ihmisten velkaantuminen ei kasvaisi muutoksen johdosta. Palkan alenemisen suuruuteen saattaisi pystyä vaikuttamaan myös yhteiskunnallisella päätöksenteolla. Nämä mahdollisuudet on kuitenkin rajattu tämän työn ulkopuolelle.

Toinen mahdollisuus toteuttaa uudistus olisi pitää palkka samana, mutta alentaa työaika (Lehto 2018). Tämä olisi varmasti hyvä uudistus työntekijöiden kannalta, mutta ei niinkään työnantajien. Ruotsin Svartedalenin vanhainkodissa tehdyssä kokeilussa yrityksen kulut nousivat, jonka takia kokeilua ei katsottu olevat hyödyllistä jatkaa. Samaan aikaan kuitenkin tehokkuus parani ja sairauslomat vähenivät. Se, kumpi tapa olisi oikea keino toteuttaa uudistus, jäisi muutoin arvioitavaksi palkan osalta. (Huovinen 2017.)

Tulee myös huomioida, että lisääntynyt vapaa-aika voi tarkoittaa myös suurempaa kuluusta. Kun tässä otettaisiin huomioon myös mahdollisesti alentunut palkka, voi tämäkin tuoda ongelmia työntekijöiden henkilökohtaisessa taloudenhallinnassa. Jos palkka pysyisi muutoksen jälkeen saman suuruisena, olisi tämän ongelman merkitys luonnollisesti pienempi. (Lehto 2018.)

Palkan mahdollinen aleneminen voi johtaa myös vuokralla asumisen lisääntymiseen. Jos palkan määrä alenisi, pankit voisivat helpommin olla myöntämättä lainoja pienituloisille. Tilastokeskuksen mukaan vuokralla asuminen on jo nyt yleistynyt alimmissa palkkaluokissa suhteessa omistusasumiseen (Asunnon hallintasuhde, vuokra-asunnot yleistyneet 2016). Tällä voi olla myös yhteiskunnallisia vaikutuksia vuokrien suuruuteen ja asuntojen myyntihintoihin, mutta nämä vaikutukset on rajattu työn ulkopuolelle.

Taloudelliset tekijät myöskin lasten hankinnassa ovat tärkeitä. Siksi matala palkka tai epävarmuus työsuhteesta voivat siirtää tai estää lapsen hankintaa perheissä (Lainiala 2012). Alhainen syntyvyys voi vaikuttaa yhteiskunnallisesti moniin asioihin, esimerkiksi sen seurauksena myös eläkkeiden määrä voi laskea (Hara 2018). Nämä yhteiskunnalliset vaikutukset on kuitenkin rajattu työn ulkopuolelle.

Palkan alentaminen työntekijöiltä ei ole ainut mahdollisuus toteuttaa työaikalainsäädännön uudistus, mutta on hyvä tiedostaa, mihin kaikkeen palkan aleneminen voisi vaikuttaa. Yleensä asiat normalisoituvat pitkällä aikavälillä, mutta lyhyellä aikavälillä palkan aleneminen suurelta osalta työntekijöitä voisi vaikuttaa moniin seikkoihin. Mikäli palkka pysyisi samalla tasolla muutoksen jälkeenkin, ei edellä mainittuja ongelmia olisi työaikalain muutoksesta johtuen.

## 6.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin vaikuttaa useat eri asiat. Näitä ovat mm. organisaatio, joustavuus, kehitysmahdollisuudet sekä työn tavoitteellisuus, esimies, ryhmähenki sekä itse työ. Myös yksilöt kokevat eri asioiden vaikuttavan työhyvinvointiin erilaisilla painotuksilla. Myös yksilön oma kunto ja motivaatio vaikuttavat yksilön työhyvinvointiin. (Kehusmaa 2011, 15.)

Kun viikkotuntimäärä vähenee työntekijällä, myös työn rasituksen voidaan ajatella vähenävän. Vuorotyön, yötyön ja epäsäännöllisen työajan haittoja on työelämän ja muun elämän sovittaminen yhteen. Sillä on todettu olevan myös vaikutuksia fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. (Kehusmaa 2011, 195.)

Nykyinen lainsäädäntö ei tunne myöskään kahvitaukoja, vaan ne tulevat monille aloille työehtosopimusten neuvottelemina. Siksi tulisikin selvittää, jaksako työntekijä tehdä kuutta tuntia työtä ilman taukoa, koska työajan lyhentyessä kuuteen tuntiin, myös ruokatauko saattaisi jäädä pois työpäivistä. (Lehto 2018.)

Työajan lyhentämisen vaikutus aiheuttaa muutoksia kaikkiin eri osa-alueisiin työhyvinvoinnissa. Organisaatioiden määrä kasvaa, koska työntekijöiden määrä myös kasvaa, jolloin työpaikoilla tulee kiinnittää huomiota siihen, että työntekijät saavat edelleen vaikuttaa työhönsä ja heitä kuunnellaan, eikä työpaikan joustavuus kärsi tästä. Myös esimiehille voi tulla haasteita, koska todennäköisesti yritykset pyrkivät pitämään esimiesten

määrän minimissä työntekijöiden määrän kasvaessa, mikä luo haasteita esimiehille. Myös esimiesten työhyvinvoinnista on huolehdittava eri tavalla. Yrityksen haasteena voikin olla esimiestyön järjestämisen, joka käsitellään myöhemmin luvussa 7.5.

Vaikutukset voivat ulottua myös ryhmähenkeen. Kun työntekijöiden määrä kasvaa, tulee uusia työntekijöitä organisaatioihin lisää, mikä osaltaan muokkaa organisaatiokulttuuria. Uusien ja vanhojen työntekijöiden tulee pystyä olemaan avoimia toisilleen ja jakamaan tietoa, ja ryhmät tulee saada toimimaan keskenään. Näitä ongelmia organisaatiot saattavat kokea myös ilman tällaisia uudistuksia, mutta työaikalainsäädännön uudistus varmasti altistaa kyseisille muutoksille, jolloin työntekijän työhyvinvointiin tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Tilanteen muuttuminen ei kuitenkaan aina tarkoita, että tilanne huononisi. Organisaation kasvaminen voi myös parantaa työpaikan ryhmähenkeä ja lisätä ryhmien sisäistä ja välistä toimivuutta. Se voi myös ajaa organisaation toimiin, jolla työhyvinvointi organisaation näkökulmasta lopulta paraneekin entiseen verrattuna. Nämä asiat tulee kuitenkin huomioida.

Työntekijä voi myös itse vaikuttaa ja ennaltaehkäistä työuupumusta huolehtimalla omasta palautumisestaan. Palautumiseen vaikuttaa mm. työajan noudattaminen, mieluisa vapaa-ajan harrastus sekä riittävä lepo. Työajan lyhentämistä käytetään myös yleisesti hoitona työntekijöille, joilla on todettu työuupumusta. (Ahola & Tuisku & Rossi 2018.)

Työhyvinvoinnin portailla, jossa kuvataan työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, omasta terveydestä huolehtiminen löytyy alimmilta portailla, joten muutoksen takia myös yleinen hyvinvointi kasvaisi palkansaajilla. Portaatt kuvaavat sitä, mikä seikka työhyvinvoinnissa tulee ensin olla kunnossa, jotta työhyvinvoinnissa voidaan siirtyä seuraaville portaille. Uupumuksen estämisestä olisi siis hyötyä useille myös työajan ulkopuolisessa elämässä. Lisäksi tämä voisi säästää myös terveydenhoitokuluja työikäisten joukossa. (Työhyvinvoinnin portaatt 2018.)

Ajankäytön osalta uudistus antaisi palkallisille lisää vapaa-aikaa, mikä voi näkyä hyvin monella tapaa. Ajan käytön muutoksia lisääntyneellä vapaa-ajalla voi olla hankalaa, koska jokainen käyttäisi ylimääräisen ajan haluamallaan tavalla. Itse uskon tämän kuitenkin olevan lähes poikkeuksetta hyvä asia palkansaajalle työhyvinvoinnin osalta.



Työhyvinvoinnin riskinä työajan vähentämisen myötä saattaisi olla se, että niin sanotun harmaan työajan osuus kasvaisi, jolloin työtuntien laskemisen merkitys vähenisi. Tämä myös voisi aiheuttaa entistä enemmän epäoikeudenmukaisia tilanteita työyhteisössä. Mikäli työnantaja olettaisi, että sama kahdeksan tunnin työ tehdään nyt kuudessa tunnissa työaikalainsäädännön muutoksen jälkeen, voisi tämä lisätä stressiä ja harmaan työajan osuutta työnteossa, mikä voisi vain huonontaa työntekijöiden työhyvinvointia.

### 6.3 Työpaikat yleisesti

Muutoksessa oletetaan, että työpaikkojen määrä kasvaisi huomattavasti muutoksen myötä. Jos työn tekemiseen tarvitaan nykyisin 120 työtuntia viikossa, tarvitaan työn tekemiseen kolme kokoaikaista, 40 tuntia viikossa tekevää työntekijää, jotta työtehtävä saadaan tehtyä. Uudistuksen jälkeen samaan työhön tarvittaisiinkin neljä 30 tuntia viikossa työtä tekevää työntekijää samaan työhön.

On myös huomattu, että yritykset saattavat panostaa työntekijöihinsä enemmän, jos tarjolla olevien työnhakijoiden määrä markkinoilla vähenee. Tällöin yritys pyrkii pitämään kiinni osaajistaan ja panostaa heihin. Sama toimii myös toisin päin. Kun työnhakijoiden määrä työmarkkinoilla kasvaa, voi yritysten halu panostaa myös nykyisiin työntekijöihin vähentyä. Myös tällä seikalla voidaan olettaa olevan vaikutusta esimerkiksi työntekijöiden työhyvinvointiin, koska muutoksesta johtuen työttömien määrän oletetaan vähenevät. (Lehto 2018.)

### 6.4 Yhteenveto vaikutuksista työntekijöihin

Riippuen siitä, kuinka työaikalainsäädännön muutos käytännössä toteutetaan, tulee tästä muutoksesta johtuvia haasteita työntekijöille melko vähän. Suurin ongelma tulisi todennäköisesti olemaan palkan määrä.

Mikäli palkka putoaa samassa suhteessa kuin työmäärä vähenee, voi osalla tapahtua myös henkilökohtaisessa elämässä suuria muutoksia. Nykyisellä työttömyysturvalla tämä saattaa myös heikentää pienipalkkaisten alojen kiinnostavuutta, koska euromääräinen ero työttömän saaman työttömyysturvan sekä matalapalkkaisen työn välillä vähenee. Suomen progressiivinen verotus kuitenkin tasaa tästä koituvia ongelmia.

Toisaalta, jos palkka pysyisi samana, olisi tämä muutos työntekijöille tietenkin parempi vaihtoehto. Tämä kuitenkin lisää yritysten paineita lisätä työn tuottavuutta, ja voikin olla, että pitkässä juoksussa tämä saattaisi jopa lisätä tyytymättömyyttä työpaikoilla.

Työhyvinvoinnin osalta työntekijät hyötyisivät huomattavasti jo pienestäkin työajan lyhentämisestä. Työhyvinvointi heijastuu myös muuhun hyvinvointiin, joten tällä voisi olla myös vaikutusta yleisesti kansan hyvinvointiin. Myös lisääntynyt vapaa-aika olisi varmasti useimmille positiivinen asia. Jo nyt työajan lyhentämistä käytetään apuna muun muassa työuupumuksesta palautumisessa apuna.

Työnhakijoiden vähentyminen työmarkkinoilla myös voi auttaa jo työssä olevia vaihtamaan työpaikkaa helpommin kuin ennen uudistusta. Yritysten on myös ainakin hetkellisesti parannettava työntekijöiden työhyvinvointia, koska työnhakijoiden määrän vähentäessä yritykset todennäköisesti tahtovat pitää kiinni parhaista työntekijöistään.

Muutoksella voisi olla myös suuria vaikutuksia ainakin työllisyystilanteeseen sekä verotukseen. Vaikutukset näihin on kuitenkin rajattu työn ulkopuolelle, mutta ne on hyvä tiedostaa.

## **7 Vaikutukset työnantajille**

Toinen tärkeä osapuoli työaikalainsäädännön vaikutuksia tarkastellessa on työnantajat sekä yrittäjät. Työnantajat mittaavat oletettavasti tuloksia enemmän rahassa ja tuottavuudessa kuin työntekijät. Yritykset tekevät myös päätöksiä taloudellisin seikoin. Siksi muutoksen tulisi antaa yrityksille enemmän, kuin se maksaa yritykselle.

Yritykset ovat myös keskenään hieman erilaisia. Siksi täysin varmoja tuloksia voi olla hankala saada, koska tuloksiin vaikuttaa tarkasteltava yritys. Siksi tässä luvussa on pyritty selvittämään potentiaalisia muutoksia pohtien hyvin neutraalia yritystä. Esimerkiksi, jos yritys jo nyt panostaa paljon työhyvinvointiin, ja saa sieltä etua kilpailijoihinsa nähden, voi tämän opinnäytetyön tutkima työaikalainsäädännön vaikutus aiheeseen jäädä suhteessa pienemmäksi kuin yrityksen, joka ei työhyvinvointiin ole aikaisemmin panostanut.

Yritykset kykenevät itse kehittämään mittareita eri osa-alueiden taloudellisten hyötyjen mittaamiseen, mutta yleisiä mittareita on vaikea tehdä. Esimerkiksi työhyvinvointiin panostetun rahan hyödyn laskemisessa voidaan käyttää apuna henkilöstökyselyitä tai sairauspoissaolo- ja vaihtuvuuslaskelmia. Näiden tulosten tulkinnoissa voi kuitenkin olla eroja, eivätkä luvut välttämättä kerro suoraan, onko hyöty johtunut pelkästään esimerkiksi työhyvinvointiin panostamisesta. (Yhteistyössä parempaan työhyvinvointiin 2015.)

## 7.1 Palkkakustannukset

Yrityksen on saatava työntekijästä enemmän hyötyä, kuin mitä työntekijä maksaa yritykselle. Muutoin työntekijän pitäminen työsuhteessa ei ole kannattavaa. Siksi palkalla on iso rooli tuottavuuden osalta. (Kärkkäinen 2018.)

Mallissa, jossa palkka pysyy samana, voidaan heti todeta, että muutos nostaisi työntekijöiden tuntipalkkaa. Se hyöty, jonka yritys saa muilla tavoilla, tulisi arvioida taloudellisesti.

Ruotsin Svartedalenin vanhainkodissa tehdyssä kokeilussa ongelmaksi juuri osoittautui nousseet palkkakulut. Vaikka kokeilusta saatiin muitakin hyötyjä, joista työnantaja hyötyi myös rahallisesti, oli nousseet palkkakulut suurin syy lopettaa tämä kokeilu. (Huovinen 2017.)

Se, pystytäänkö palkkoja pienentämään lakimuutoksen osalta, on myös huomionarvoinen kysymys. Suomessa palkkojen määrää ei määritellä laissa, vaan siitä sopivat työntekijä- ja työnantajajärjestöt. Periaatteessa voisi ajatella, että tuntipalkkaisen työn tekevillä voisi työtuntimäärän laskun olevan mahdollista, jos tuntiperusteinen palkka pysyy samana. Ongelmaksi muodostuisivat kuukausipalkkaiset työntekijät, jotka saavat saman rahamäärän joka kuukausi työtuntimäärästä riippumatta. (Kärkkäinen 2018.)

Lakimuutoksen läpiviennin ongelmat on rajattu työn ulkopuolelle, mutta ne on myös hyvä tiedostaa, koska asia ei ole niin yksinkertainen lopulta toteuttaa käytännössä. Mutta kun tutkitaan työajan lyhenemisen vaikutuksia, oletamme, että palkkaa pystyttäisiin myös alentamaan jollakin tavalla, esimerkiksi juuri lain muutoksella tai keskinäisillä sopimuksilla. Oletetaan myös, että jokaiseen työsuhteeseen palkanmaksutavasta riippumatta se vaikuttaisi samalla tavalla.

Mikäli muutos toteutettaisi siten, että myös palkka alenisi samassa suhteessa pudonneen työtuntimäärän kanssa, voisi muutos olla myös palkkojen osalta työnantajille suotuisampi. Suuri osa yritysten palkanmaksuun liittyvistä kuluista on prosenttimääräisiä osuuksia palkasta. Tämä tarkoittaa sitä, että jos työtuntimäärän kuvitellaan pysyvän samana, mutta työntekijämäärä kasvaa, myös palkkakulujen voisi olettaa samalla tai ainakin melko samalla tasolla kuin ennen muutosta.

Taulukossa 2 on hypoteettinen tilanne, josta voi päätellä, että työntekijämäärän kasvu ei vaikuta yrityksen maksamien palkkojen suuruuteen. Esimerkissä on otettu myös palkkojen sivukulut sekä muut kulut huomioon olettamalla, että nämä kulut kasvavat ja laskevat prosentuaalisesti palkkaan nähden. Työtuntien määrän tarve pysyy samana yritykselle. Ennen muutosta työtunnin hinta palkkana on siis käytännössä sama työnantajalle kuin muutoksen jälkeen, jos palkka laskee samassa suhteessa työmäärään nähden. Taulukossa on myös palkan kasvaminen, jos palkka pysyisikin samana työtuntimäärän putoamisesta huolimatta.

Taulukko 2. Työtuntien vaikutus palkkakustannuksiin.

	<b>Työntekijät</b>	<b>Palkka keskimäärin/työntekijä</b>	<b>Yhteensä</b>
<b>Ennen muutosta</b>	12 kpl	2 000 €	<b>24 000 €</b>
		160 tt/kuukausi/hlö	1 920 tt
<b>Muutoksen jälkeen</b>	16 kpl	2 000 €	<b>32 000 €</b>
(palkka ei muutu)		120 tt/kuukausi/hlö	1 920 tt
<b>Muutoksen jälkeen</b>	16 kpl	1 500 €	<b>24 000 €</b>
(palkka laskee samassa suhteessa työaikaan nähden)		120 tt/kuukausi/hlö	1 920 tt

Yrityksen kuluihin voivat vaikuttaa myös muut asiat, jotka eivät suoraan ole palkkakustannuksia, mutta voivat työntekijämäärän noustessa muuttua. Näitä seikkoja käsitellään myöhemmin tässä luvussa.

Palkkakustannusten noustessa yritykset todennäköisesti haluaisivat saada suuremman hyödyn työntekijästä, koska kulut suhteessa hyötyyn kasvaisivat. Jos asiaa pohditaan pelkästään palkkojen osalta, voisi yrityksille hyödyllisempää olla malli, jossa muutoksen johdosta myös työntekijöiden palkka putoaisi samassa suhteessa työmäärän pienentyessä. Mikäli työntekijän palkkakustannukset olisivat selkeästi kalliimmat Suomessa kuin muualla maailmassa, olisi myös riski, että yritykset jättäisivät palkkaamatta työntekijöitä Suomessa. Muutoksen laajemmat vaikutukset tämän asian osalta on kuitenkin rajattu työn ulkopuolelle, mutta se on hyvä ottaa huomioon, kun arvioi palkkakulujen nousun vaikutusta yrityksiin.

Mikäli muutos pystyttäisiin toteuttamaan niin, että myös työntekijöiden palkat putoaisivat samassa suhteessa työmäärään nähden, lähtisivät yritykset melko neutraalista lähtökohdista työaikalainsäädännön muuttamiseen palkkakulujen osalta.

Yksi mahdollisuus olisi myös siirtyä entistä enemmän suoritepalkkaukseen, jossa työntekijän palkkaan vaikuttaisi entistä enemmän taitotasoa ja osaaminen sekä esimerkiksi työn laatu (Lehto 2018). Esimerkiksi Alko on vuonna 2016 ottanut käyttöön palkkajärjestelmän, jossa työntekijän palkka määräytyy eri osa-alueiden osaamisen arvioinnilla (Henkilöstön edut ja palkitseminen 2016). Tällöin palkka määräytyy osaamisen ja taitojen mukaan, jolloin ongelmat tuntiperusteisesta palkasta työajan vähenemisen takia voisivat pienentyä.

Edellä mainittu ratkaisu voisi olla parempi työntekijöillekin, jolloin työntekijä haluaisi oma-toimisesti sitoutua ja kouluttautua työhönsä ja siitä palkittaisiin, kun taas yritys hyötyisi motivoituneemmilla ja sitoutuneemmilla työntekijöillä. Myös se, että työkaveri saa parempaa palkkaa, voi motivoida muita työntekijöitä yrittämään kovemmin. Joillain aloilla työn arviointi voi kuitenkin olla haastavaa (Lehto 2018). Siksi tällaiseen palkanmaksuun siirtyminen ei olisi täysin ongelmaton.

## 7.2 Koulutuskustannukset

Eri yritykset käyttävät henkilöstön koulutuksiin eri määriä rahaa. Siksi koulutuskustannusten vaikutusta on työaikalainsäädännön muuttumisen jälkeen todella vaikea arvioida. Mikäli yritys käyttää edelleen saman euromääräisen summan henkilöstön kouluttamiseen, tarkoittaisi tämä oletetun työntekijämäärän kasvamisen vuoksi pienempää summaa koulutusbudjettia yhtä työntekijää kohden. Tämä ei tietenkään ole työnantajan eikä työntekijän etu.

Mikäli euromääräinen koulutusbudjetti suhteutettaisiin kasvavaan työntekijämäärään, voisivat koulutuskulutkin nousta samassa suhteessa. Tämä tietenkin lisää yrityksen kuluja. Toisaalta muuttunut tilanne voi myös antaa mahdollisuuden tehostaa myös koulutusta, jolloin sama hyöty saadaan suhteessa pienemmällä rahalla, vaikka kokonaiskustannus kasvaisikin.

Jos yritys joutuisi palkkaamaan nopeasti lain muutoksen takia työntekijöitä, ja kouluttamaan kaikki heistä, voisi palkkaus hetkellä koulutuskulut hetkellisesti nousta. Tämä voi olla suuri erä varsinkin yrityksissä, jossa kaikki tai osa koulutuksista on lakisääteisiä tai muutoin pakollisia.

## 7.3 Osaaminen ja innovaatiot

Muutoksesta johtuen, yritysten työntekijämäärien oletettaisiin kasvavan työtarpeen pysyessä samana 25 %. Muutoksen tuoma tilanne vaikuttaisi työelämään paljon, koska työntekijätarve kasvaisi huomattavasti useilla eri aloilla. Yksittäiselle yritykselle tilanne ei välttämättä ole ennennäkemätön.

Jo nyt löytyy varmasti pieniä tai keskisuuria yrityksiä, joilla vuosittainen kasvu vaikuttaa työntekijämäärän nopeaan kasvattamiseen. Tällöin yritys joutuu nopeasti reagoimaan muuttuvaan tilanteeseen jopa vuosien ajan. Muutoksesta johtuvaa tilannetta voisikin verrata monelta osin kasvuyrityksen muuttuvaan tilanteeseen.

Innovatiivisuus on työntekijöissä oleva voimavara (Mäntyneva 2012, 17). Innovaatioilla on myös vaikutus yrityksen kasvuun ja kannattavuuteen, varsinkin pitkällä aikavälillä. (Mäntyneva 2012, 24.)

Työntekijämäärien kasvaessa antaa muutos loistavan mahdollisuuden yrityksille hyödyntää työntekijöidensä kasvanutta potentiaalia tehdä innovaatioita ruokkimalla innovaatiokulttuuria organisaatiossa. Innovaatioiden este harvoin onkin ideoiden puute, vaan se, että riskienhallinta eikä organisaation rakenne anna tilaa työntekijöille innovoida. Innovaatiokulttuurin luominen organisaatiossa koostuu useista eri osista, mutta toteutukseen voi antaa yritykselle mahdollisuuden hyötyä kilpailijoihin verrattuna (Mäntyneva 2012, 57-59.)

Kun työntekijöitä on työmarkkinoilla paljon, voi yritys rauhassa etsiä parhaan osaajan omiin tarpeisiinsa nähden. Kuitenkin tilanteessa, jossa vapaiden työntekijämäärien alkaessa vähentyä työmarkkinoilla, voi yritys joutua palkkaamaan mahdollisesti myös henkilön, joka ei täysin täytä heidän toiveitaan ja vaatimustasoaan. Tästä voi tulla jopa ongelma innovaatioiden osalta, koska on mahdollista, että yritys on joutunut palkkaamaan uusia työntekijöitä yritykseen pienenevästä osaamiskapasiteetista, ja näiden henkilöiden ammattitaito ei pitkään aikaan anna mahdollisuutta uusiin innovaatioihin.

Kuitenkaan pelkkä työntekijämäärän kasvattaminen ei tule olla yrityksen päätavoite, vaan jokainen henkilö tulee valita tarkoin. Useilla kasvuyrityksillä työntekijämäärän kasvu haastaa yrityksiä laajentamaan osaamistaan myös ydinosaamisesta poiketen eri osa-alueille, jolloin tulee rekrytoida erilaisia osaajia. (Kaijala 2016, 232-233.)

Edellä mainitusta syystä arvelen, että työaikalainsäädännöstä johtuvista syistä työntekijätarve olisi melko samanlainen kuin yleisesti kasvuyrityksillä. Siksi osaajia etsitään kaikille yrityksen osaamisaloille pelkän ydinosaamisen sijaan, koska työaikalainsäädäntö vaikuttaa koko henkilöstöön. Siksi sopivaa työvoimaa voi olla helpompi löytää.

Tulee kuitenkin muistaa, että innovaatioiden syntyyn vaikuttaa moni asia, eikä innovaatioiden määrä ole verrannollinen työntekijämäärään. Innovaatioita voidaan saada aikaiseksi paremmin pienemmälläkin työntekijämäärällä esimerkiksi innovaatioihin kannustavan työympäristön avulla. (Kärkkäinen 2018.)

Toisaalta kasvava työntekijämäärä antaa yritykselle mahdollisuuden luoda aivan uudenlaisen innovaatiokulttuurin toiminnalleen, ja näin tuottaa hyötyä yritykselle pitkällä aikavälillä. Innovaatiokulttuuri voidaan luoda yritykseen niin, että se toimii yhdessä tuloksetekokulttuurin kanssa. (Mäntyneva 2012, 68.)

## 7.4 Sairauspoissaolot sekä työterveyspalvelut

Terveyshallon mukaan sairauspoissaolot maksavat työnantajille keskimäärin 4 miljardia euroa vuodessa (Näin suomi sairasti 2017, 2018). Elinkeinoelämän keskusliitto arvioi jäsenliittojensa työntekijöiden olleen poissa keskimäärin 11 työpäivää vuoden 2014 aikana. Tämä vastaa 4,3 % työajasta. Tämä voi olla myös todellista vähemmän, koska kuukausipalkkaisten työntekijöiden lyhyitä sairauslomia ei välttämättä tilastoon ole ilmoitettu, koska se ei vaikuta palkanmaksuun. (Työaikakatsaus 2016.)

Ruotsissa tehdyssä kokeilussa sairauspoissaoloja saatiin pudotettua 10%. Tämä vaikuttaa myös siihen, että sijaisten etsimiseen ei tarvitse käyttää niin paljon aikaa. (Huovinen 2017.)

Jos muutoksen myötä myös Suomessa saataisiin sairauspoissaolojen määrä laskemaan keskimäärin 10 %, voisivat yritykset säästää tässä yhteensä jopa 400 miljoonaa euroa vuodessa. Lisäksi muutos voisi helpottaa töiden järjestelyä siltä osin, että sijaisten etsintään ei tarvitse käyttää niin paljon resursseja.

Esimerkiksi vakuutusyhtiö Varman mukaan 100 hengen organisaation, jossa keskibruttopalkka on 2800 €, voisi organisaatio säästää 24 417 € vuodessa pudottamalla sairauslomapäivien määrää 10 %:lla. 20 hengen organisaatiossa tämä tarkoittaisi 4 883 € säästöjä vuodessa. Varma arvioi yhden sairauslomapäivän maksavan 445 €. (Poissaolokustannuslaskuri 2018.)

Laskelmat mahdollisista säästöistä ovat arvioita. Lukuihin vaikuttaa suurelta osin tarkasteltava ala sekä palkkataso. Myös organisaation ikärakenne voi vaikuttaa lukuihin. Sairauspoissaoloihin voidaan myös vaikuttaa muutoinkin kuin vain työaikaa lyhentämällä, mikä voi muuttaa tai vääristää laskelmia.

Lukuja arvioidessa tulee myös huomioida, ketkä sairauspoissaolojen alenemisesta saavat hyötylaskelmat toteuttavat. Lukuja voidaan käyttää myös markkinointitarkoituksessa, jolloin niiden totuuspohja voi olla hieman epätodenmukainen. Siksi uskon, että paras tapa saada tarkkoja lukuja olisi testata asiaa käytännössä.



## 7.5 Esimiestyön järjestäminen

Jos henkilöstön määrä kasvaa nopeasti, voi riskinä olla, että esimiesten määrä organisaatioissa vähenee suhteessa työntekijämäärään. Se, voiko tästä koitua ongelmia, on tietenkin myös yrityskohtainen asia.

Nykyisin esimiesten määrä organisaatioissa on pienentynyt, ja organisaatiot ovat alkaneet sallia ja kannustaa työntekijöitään ohjaamaan itse toimintaansa. Tämä yleensä sitouttaa työntekijöitä työhönsä, kun he saavat olla itse vastuussa tekemisistään. Ongelmana voi olla poikkeavat tilanteet, jossa työntekijä voi mennä neuvottomaan tilaan tai tuntea olevansa yksin ongelman kanssa. Myös vastuun jakamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. (Mäntylä 2018.)

Mahdollisesti vähenevän esimiesten määrän voi siis hyvällä strategialla kääntää eduksi, mutta tähän kuuluu omat riskinsä. Myös se, onko organisaatiokulttuuri valmis suureen muutokseen esimiestyön osalta, vai vaatiiko muutos pieniä askelia onnistuakseen, on myös hyvin organisaatiokohtaista.

Organisaatiokulttuuri tulee muuttumaan myös työntekijämäärän kasvaessa. Organisaatiokulttuurin osat koskevat kaikki henkilöstöä, joten henkilöstön muuttuessa, myös kulttuurin olisi hyvä muuttua mukana (Katsaus organisaatiokulttuuriin- 2019). Tämäkin voidaan kääntää organisaatiolle eduksi esimerkiksi hyvällä muutosjohtamisella.

Esimiestyön järjestäminen muutoksen jälkeen voi olla osaltaan hankalaa, mutta suunnitelmalla muutos etukäteen, voidaan tässä myös saavuttaa etuja kilpailijoihin nähden. Jokainen yritys on myös hyvin erilainen rakenteeltaan ja organisaatiokulttuuriltaan, joten yritysten tulee löytää oma tapa toteuttaa muutos esimiestyön osalta.

## 7.6 Työhyvinvoinnin varmistaminen

Työhyvinvointi jaetaan viiteen osa-alueeseen, joita ovat organisaatio, esimies, ryhmähenki, työ sekä yksilö (Kehusmaa 2011, 15). Muutos työaikalakiin suhteessa työhyvinvointiin vaikuttaa ainakin osittain kaikkiin näihin osa-alueisiin. Siksi muutokset kaikissa näissä osa-alueissa on työnantajan hyvä tiedostaa.

Työhyvinvointiin panostaminen on yritykselle tärkeää. Jos työntekijä ei ole motivoitunut työhönsä, ei kykene siihen henkisesti eikä fyysisesti sekä myrkyttää työyhteisön muita henkilöitä esimerkiksi negatiivisuudellaan ja asenteellaan, ei se tee hyvää työyhteisölle. Tämä on taas suoraan verrannollinen muun muassa tulokseen.

Yrityksen tavoite olisi saada työntekijät kokemaan niin sanottu flow-ilmiö. Tämä tarkoittaa työn imua. Tässä tilassa työntekijä kokee positiivista työhyvinvoinnin voimaa. (Kehusmaa 2011, 17). Työn imua kokeva työntekijä tietää yrityksen näkökulmasta parempaa palvelua asiakkaalle, laatua sekä poissaolojen vähenemistä. Tämä lisää taas tuottavuutta. (Unohda flow – todellinen tuottavuus tulee työn imusta. 2014.)

Yritys voi vaikuttaa työhyvinvointiin usealla eri osa-alueella. Käsittelen kuitenkin työaikalainsäädännön tuomia muutoksia organisaatioon, ja kuinka yritys voisi varautua näihin muutoksiin pitämällä työtyytyväisyyden hyvänä.

Itse organisaatio muuttuu työaikalain muutoksen myötä. Koska organisaation todennäköisesti kasvaa, myös organisaation toimivuus, työntekijöiden kehittyminen sekä selkeiden tavoitteiden ylläpito tulee varmistaa. Itse organisaatio vaikuttaa suuresti työntekijän asenteisiin työtä kohtaan. (Kehusmaa 2011, 15.)

Uskon, että organisaation muutos on niin mahdollisuus kuin uhka yritykselle. Yrityksellä on mahdollisuus korjata myös aikaisempia ongelmia organisaatiossa sekä muokata toimintaansa erilaiseksi parantaen samalla työhyvinvointia. Jokainen organisaatio on kuitenkin hieman erilainen, joten valmiita malleja on käytännössä mahdotonta rakentaa. Se malli, mikä käy toiselle organisaatiolle, ei välttämättä käy toiselle. Siksi nämä asiat on hyvä tiedostaa.

Uhka tulee siitä, että työaikalainsäädännön muutos tapahtuu kymmenen vuoden aikana, jolloin organisaation tulee olla muutoskykyinen asian osalta vähintään tuon kymmenen vuotta. Tämä altistaa organisaatiot riskeille, myös työtyytyväisyyden osalta. Toisaalta, jos yritys epäonnistuu jossain kokeilussaan, kuten työn uudelleen organisoinnissa, on hyvä syy kehittää tätä ongelmakohtaa taas parin vuoden päästä.

Esimiesten tilannetta työaikalain muutoksen yhteydessä käsittelemme aikaisemmin luvussa 7.5. Esimiesten vaikutus myös työhyvinvointiin on suuri. Luottamuksen rakentaminen, itsetuntemus, kyky kehittää organisaatiota, ihmisten arvostus sekä kyky nähdä kokonaisuuksia ovat hyvän esimiehen kykyjä (Kehusmaa 2011, 118). Muutoksen ongelmana on kasvava työntekijöiden määrä, mikä voi hankaloittaa työhyvinvoinnin ylläpitoa esimiestyön osalta.

Työn järjestäminen niin, että työhyvinvointi ei rapistu, voi olla vaikeaa, koska toimenkuvat muuttuvat työntekijämäärän kasvaessa. Kun organisaatioon tulee paljon uusia työntekijöitä, myös osaamistason saaminen vanhalle tasolle vie aikaa. Tämä antaa myös organisaatioille mahdollisuuden järjestellä työt uudelleen niin, että työntekijät pääsevät itse vaikuttamaan omiin työtoimenkuviinsa, jolloin motivaatio työhön kasvaa. Tämän tulisi taas näkyä työhyvinvoinnissa.

Työhyvinvointi liittyy lähes kaikkeen organisaation toimintaan, joten työhyvinvoinnin taso tulee ottaa kaikessa organisaation toimissa huomioon. Työaikalain muutos vaikuttaa suuresti myös työhyvinvointiin. Se antaa kuitenkin uhkien lisäksi myös mahdollisuuksia nostaa työhyvinvoinnin tasoa korkeammalle.

## 7.7 Ryhmien toimivuus sekä työn uudelleenorganisointi

Koska työntekijöiden määrä työtehtävää kohden muuttuu, tulee myös organisaation järjestellä työt uudelleen. Joissain aloilla se voi olla yksinkertaista. Toisaalta joillain aloilla tai organisaatioissa se voi olla hankalaa järjestää.

Kuvitellaan tilanne, missä on erikoistyötehtävä, jonka yksi organisaatiossa osaa vain muutama työntekijä. Yhdellä henkilöllä menee tämän tehtävän tekemiseen työajasta seitsemän tuntia. Kun työaika muuttuu, voi periaatteessa yksi työntekijä tehdä työtehtävää maksimissaan kuusi tuntia, jolloin yksi tunti tehtävää jää tekemättä. Tämän tunnin

joutuu joku muu tekemään. Tälle henkilölle joudutaan myös kehittämään työtä loppuille viidelle tunnille. Mikäli yrityksellä on mahdollisuus käyttää tasoittumisjärjestelmää ja tassailla työaikoja eri päiville, voidaan näitä ongelmia todennäköisesti pienentää.

## 7.8 Yhteenveto vaikutuksista yrityksiin

Jokainen yritys on erilainen rakenteeltaan ja toimintatavoiltaan. Siksi myös vaikutukset yrityksiin ovat hieman erilaisia toisiinsa nähden. Yleisesti kuitenkin yritysten tavoite olisi, että yritys kykenee myös muutoksen jälkeen vastaavaan tulokseen taloudellisesti, kuin ennen muutosta.

Kaikkia yrityksiin vaikuttavia asioita on vaikea arvioida taloudellisin mittarein, koska niiden tulokset eivät näy kovin nopeasti yrityksissä. Tällainen voisi olla esimerkiksi työhyvinvoinnin tuoma työtehokkuus. Mittareiden puuttuessa varmaa ja tarkkaa tietoa työaikalainsäädännön muuttamisen vaikutuksista voi olla vaikea tehdä.

Kuitenkin, mahdollisesti nousevien palkkakulujen vuoksi yritysten tulisi saada vähintään sama hyöty takaisin muista muutoksen jälkeen muuttuvista osa-alueista. Se, pystyykö yritys hyödyntämään kaikkia mahdollisuuksia, mitä työaikalainsäädännön muutos toisi tullessaan, on paljon yrityksen johdosta sekä organisaatiokulttuurista kiinni. Siksi nämä asiat olisi hyvä tiedostaa ja niihin olisi hyvä reagoida jo ennen kuin muutos astuisi voimaan.

## 8 Vaikutukset pienyrittäjille

Yrittäjiin ei työaikalainsäädäntö vaikuta. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, he voivat ja saavat tehdä niin pitkiä työpäiviä kuin itse haluavat. Pienten ja keskisuurien yritysten osuus markkinoilla on kuitenkin merkittävä, joten myös nämä on otettava pohdinnassa mukaan.

Tässä luvussa on käsitelty yrittäjiä itsensä työllistäjinä sekä pienyrityksinä, sekä käsitelään tilannetta enemmän näiden suhdetta suurempiin yrityksiin muutoksen jälkeen. Myös yrittäjyyden suhdetta työntekijöihin tutkitaan vastaavasti.

## 8.1 Halukkuus yrittämiseen

Koska yrittäjät jäävät työaikalainsäädännön ulkopuolelle, he saavat tehdä töitä niin paljon kuin itse haluavat. Mikäli työntekijä on tilanteessa, jossa hän ei saa tehdä enää kuin 30 tuntia viikossa töitä, voi yrittäjäksi lähtemiselle kynnys olla entistä pienempi.

Toisaalta tilanteen voi nähdä myös toisin päin. Jos yleisesti tehdään 30 tuntia viikossa, voisivat pitkät päivät yrittäjinä laskea intoa ryhtyä yrittäjäksi. Yleensä arvioidaan kuitenkin käyvän niin, että kun muutos tehdään työntekijöille, myös muut, tässä tapauksessa työaikalainsäädännön ulkopuolelle jäävien henkilöiden työajat laskisivat hiljalleen 30 tuntiin. Sama ilmiö havaittiin myös aikanaan, kun nykyinen 40 tunnin työaikalaki hyväksyttiin. (Lehto 2018.)

Se, miten mielipiteet ja into alkaa yrittäjäksi muuttuisivat tämän muutoksen perusteella, voivat olisivat todennäköisesti hyvin yksilölliset. Yrittäjänä voisi olla mahdollisuudet tienata palkansaajia enemmän. Suhteessa tämän vaikutus voisi hieman kasvaa. Tämä voisi lisätä intoa alkaa yrittäjäksi.

Toisaalta voisi olla myös mahdollista, että into yrittäjäksi lähtemiselle laskisi, koska yleinen mielipide yrittäjien pitkistä työajoista ei innostaisi ihmisiä yrittäjiksi. Mahdollisuus lievään tuloerojen kasvuun muutoksen myötä voisi olla, mutta en koe sen merkitystä kovinkaan suurena ilman tarkempaa tutkimista.

Kun tutkitaan syitä, miksi henkilö lähtee yrittäjäksi, yleisin syy oli mahdollisuus toteuttaa itseään ja unelmiaan. Seuraavaksi suosituimpia olivat järjestyksessä vapaus omaan työhönsä, mahdollisuus saada paremmat tulot, saada varmuus työstä sekä mahdollisuus jatkaa perheyrittäjästä. (Hyytinen & Pajarinen 2005, 161.)

Vaurastuminen tai paremmat tulot eivät nousseet tutkimuksessa tärkeimmiksi asioiksi alkaa yrittäjäksi. Enemmän syyksi siis nousi mahdollisuus olla ”oman itsensä pomo” (Hyytinen & Pajarinen 2005, 160-161). Siksi se, että muutoksen jälkeen voisi olla mahdollisuus tehdä enemmän töitä yrittäjänä rahan takia, ei varmasti olisi ongelma, vaikka mahdollisuus vaihtaa yrittäjäksi rahan takia paranisikin hiukan. Lisäksi vain joka toinen suomalainen uskoo yrittämisen tarjoavan hyvät mahdollisuudet vaurastumiseen. (Hyytinen & Pajarinen 2005, 162.)

Lisäksi suomalaiset kokevat, että jo nyt yrittäjillä on liikaa töitä ja työn karmittavuus on suurta. Lisäksi Suomalaiset kokevat, että palkkatyöllä Suomessa pärjää paremmin kuin pienyrittäjänä. Myös nämä tulokset kertovat siitä, että työaikalainsäädöksen muuttamisen jälkeen suurta muutosta yrittäjien ja palkansaajien välisessä määrässä verrattuna nykytilanteeseen, tuskin muutoksen takia tulisi tapahtumaan. (Hyytinen & Pajarinen 2005, 155-157.)

Yritykset voisivat myös paikata heti muutoksen jälkeen puuttuvaa työvoimaansa vuokratyöllä (Lehto 2018). Tämä johtuisi siitä, että yritykset eivät kykene niin nopeasti vastaamaan muuttuneeseen tilanteeseen työmarkkinoilla, kuin mitä muutos lisäisi työvoiman tarvetta. Tämä voisi antaa myös hetkellisen mahdollisuuden pienyrittäjille tehdä töitä yrityksensä kautta. Yrityksen, joka ostaisi palvelun toiselta yrittäjältä, tulee kuitenkin huomioida, että työntekijöiden vaihtaminen esimerkiksi toiminimiyrittäjiin voi silti täyttää työ-sopimuksen tunnusmerkit, ja tämä voi käydä tilaajayritykselle kalliiksi taloudellisesti.

## 8.2 Pienyritysten suhde suuriin yrityksiin

Se, kuinka työaikalainsäädännön muutos vaikuttaisi suuriin, paljon työllistäviin yrityksiin, määrä osaltaan myös sen, kuinka muutos vaikuttaa pienyritysten suhdetta suuriin yrityksiin. Käsittelen tässä alaluvussa mahdollisia vaikuttavia asioita. Niiden tarkemmat vaikutukset tulevat esille vasta, kun muutosta on joko kokeiltu tarpeeksi laajasti, tai sen toteutumista arvioidaan muutoksen jälkeen.

Työaikalainsäädännön muutos olisi suuri muutos koko talouselämälle. Suurilla yrityksillä on kuitenkin yleensä paremmat mahdollisuudet muokata toimintaansa tilanteen muuttuessa kuin pienillä yrityksillä mahdollisesti on. Tätä arvioin taloudellisten resurssien ja toiminnan laajuutta arvioimalla. Sen vuoksi muutoksen taloudellisia vaikutuksia olisi arvioitava vielä tarkemmin myös palkkakustannusten lisäksi, jotta muutaman henkilön työllistävät yritykset eivät joutuisi irtisanomaan henkilöstöään muutoksen vuoksi. Tämä voisi olla osalle pienistä yrityksistä kohtalokasta.

Toisaalta, muutos antaa myös erilaisia mahdollisuuksia palkata työntekijä. Määräaikaisten työntekijän palkkaaminen vaatii syyn määräaikaistalle työ-sopimukselle. Jos tällaista syytä ei ole, on palkkaamisen riski myös hieman pienempi, koska yhden henkilön työaika olisikin viikossa 40 tunnin sijaan 30 tuntia. Sama etu tulee myös siitä, jos työntekijää ei

tarvita koko 40 tunniksi viikossa, vaan tarvittava määrä olisi lähempänä 30 viikkotuntia. Tällöin voi olla, että yritys voi silti hakea täysiaikaista työntekijää, jolloin myös työntekijän motivaatio hakea tehtävää voi olla suurempi. (Ensimmäisen työntekijän palkkaaminen. 2019.)

Muutoksen myös yritysten välisiin suhteisiin vaikuttaa paljon asioita, joihin työaikalainsäädännön muutos voi vaikuttaa myös välillisesti. Taloudelliset muutokset voivat aiheuttaa pienyrityksille joko ongelmia, tai avata uusia mahdollisuuksia. Muutos voi myös avata mahdollisuuksia ainakin työntekijöiden palkkaamisen suhteen.

### 8.3 Yhteenveto vaikutuksista yrittäjiin

Tilanteen mukaan, muutos voisi vaikuttaa monella tavalla yrittäjiin ja yrittäjäksi tahtoviin. On mahdollista, että hetkellisesti into alkaa yrittäjäksi kasvaksi, mutta todennäköisesti se tasaantuisi pikkuhiljaa. (Lehto 2018.)

Muutos saattaisi parantaa yrittäjien ansaitsemismahdollisuuksia suhteessa työntekijöihin, koska yrittäjät ovat työaikalainsäädännön ulkopuolella. Juuri tämän asian seurauksena tuskin harva alkaisi yrittäjäksi, mutta sillä voi olla myös vähäistä vaikutusta päätöstä yrittäjäksi lähtemiselle. Tämäkin seikka kuitenkin todennäköisesti tasaantuisi ajan myötä. (Lehto 2018.)

Vaikka isoilla yrityksillä onkin suuremmat resurssit reagoida muutoksiin, voisi muutamia työntekijöitä työllistävä pienyrittäjä myös hyötyä muutoksesta suhteessa suuriin yrityksiin. Muutos voisi helpottaa jopa työntekijän palkkaamista, koska riski palkan muodossa on hieman pienempi. Tämä voi osaltaan myös auttaa pienyrityksiä kasvamaan ja luomaan lisää työpaikkoja.

## 9 Yhteenveto

Työaikalainsäädännön uudistamisen vaikutukset olisivat työelämässä laajat. Kaikki vaikutuksia on vaikea arvioida, koska kaikkea ei ole mahdollisuutta mitata rahassa. Myöskin yritykset ovat kaikki rakenteeltaan erilaisia ja toimivat hieman eri tavoin. Tästä johtuen yleistä kuvaa muutoksien vaikutuksesta on siitäkkin syystä hankalaa ennustaa.

Työntekijöiden osalta suurimmaksi ongelmaksi koituisi työstä saatava palkka. Mikäli palkka putoaisi työntuntien laskiessa, voisi innokkuus muutokseen olla huono. Toisaalta tilanteessa, jossa palkka pysyisi samana työajan laskusta huolimatta, on vaikea nähdä työajan lyhentämisestä johtuvia huonoja puolia.

Täysin kaikkiin yrityksiin sopivaa työn tehokkuutta mittaavaa työkalua ei ole olemassa, joten työn tehokkuuden seuranta on yritysکوhtaista. Tehokkuuteen ja tuottavuuteen vaikuttavat käytännössä kaikki asiat, toiset enemmän kuin toiset. Työhyvinvointi on suuri osa tehokkuuden parantamista, ja työhyvinvointia parantamalla voikin nostaa yrityksen tehokkuutta. Tähän juuri työajan lyhentäminen auttaisi. (Työhyvinvointi. 2019.)

Työnantajien sekä yrittäjien osalta tilanne olisi hieman erilainen. Työntekijästä tulee yrityksen saada enemmän hyötyä, mitä hän aiheuttaa yritykselle kuluja. (Kärkkäinen 2018.) Tätä suhdetta verrataan myös tuottavuuden osalta nykytilanteeseen.

Työajan lyhentämisellä on todettu olevan positiivisia vaikutuksia työssä jaksamiseen, sairauspoissaolojen vähenemiseen sekä tätä kautta työn tuottavuuteen. Edellä mainittujen hyötyä voi kuitenkin olla vaikea mitata rahassa, varsinkaan ilman konkreettisia kokeiluja. Lisäksi moni muu asia vaikuttaa näihin kyseisiin seikkoihin, joten täysin ulkopuolinen tarkastelu on vaikeaa. Myös yritysکوhtaisia eroja näissä voi olla. Itse kuitenkin tulin siihen lopputulokseen, että työhyvinvoinnin osalta hyödyt suhteessa haittoihin vaikuttivat olevan suuremmat.

Työaikalainsäädännön muutos voisi tuoda myös mukanaan haittailmiöitä, kuten harmaan työajan lisääntymisen sekä muuttaa yrityksen toimintakulttuuria siten, että sama työ tehtäisiinkin vain lyhyemmässä ajassa, jolloin työaikalainsäädännön muutoksen tavoitteet eivät täyttyisi.

Palkka on myös iso ongelma yritysten osalta. Jos palkka pysyisi samana, tulisi muilla tavoin saada suurempi etu rahallisesti yrityksille, jotta muutos olisi kannattavaa toteuttaa. Ilman tarkkoja kokeiluja tätä summaa voi olla vaikea arvioida.

Mikäli palkkakustannukset laskisivat samassa suhteessa työaikaan nähden, ja palkan alentamisen voisi käytännössäkin toteuttaa, olisi hyödyt helpompi osoittaa myös yrityksille. Tämä vaikuttaisi todennäköisesti työntekijämäärän kasvuna, josta voidaan arvioida sekä hyviä että haittapuolia.



Työelämä on muutoksessa ja mielestäni päätöksen ja vuokratyön kasvamisen ohella myös työaikalainsäädäntö vaatii jossain vaiheessa muutosta. Tulevaisuudessa nuoret myös osaavat arvostaa vapaa-aikaansa vanhempia polvia enemmän (Työn merkitys nuorille ei näytä vähentyneen. 2011). Tästä syystä yleisesti työajan vähentäminen lain avulla voisi mielestäni olla reilumpi ja esimerkiksi palkkaeroja hillitsevä uudistus. Työn laadun kehittyessä työajan lyhentäminen voisi tuoda myös työpaikkoja pidemmäksi aikaa myös aloille, joilla työpaikat ovat pikkuhiljaa katoamassa. Muutos ei kuitenkaan ratkaise edellä mainittua ongelmaa, vaan voisi vain hillitä sitä.

Pienet, muutamia työntekijöitä työllistävät yritykset tulee ottaa huomioon myös lainsäädäntöä muuttaessa. Muutoksen tulee olla reilu myös näille. Toisaalta, muutos voi tuoda tulleessaan myös hyviä asioita pienille yrityksille, ja yritysten on hyvä nämä tiedostaa.

Se, miten laki käytännössä toteutettaisiin, ja mitä se vaatisi poliittisesti ja vaikuttaisiko se Suomen tilanteeseen kansainvälisessä kilpailussa, on jätetty työn ulkopuolelle, mutta ne vaikuttaisivat lain muuttamiseen paljon. Lakia voitaisiin muuttaa myös muilla tavoin, mutta käsittelin tässä työssä vain säännöllisen työajan vähentämisen vaikutuksia.

Tämän opinnäytetyön tehtävä oli etsiä niitä asioita, joihin laki voisi ehdotetulla tavalla toteutettuna vaikuttaa, sekä pohtia aiheisiin liittyviä uhkia sekä mahdollisuuksia. Työn tarkoitus oli myös hieman arvioida eri osapuolien tilannetta lain muuttamisen jälkeen. Aihe on laaja, joten työtä laajentavia tutkimuksia voisivat olla esimerkiksi Suomen tilanne kansainvälisessä kilpailussa muutoksen jälkeen, palkansaajien erot työhyvinvoinnissa suhteessa työaikaan.

## Lähteet

Ahola, Tuisku, Rossi 2018. Työuupumus (burnout). [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00681](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681). Luettu 24.8.2018

Ahtela, Jukka 2015. Työajan sääntely jäänyt jälkeen työelämän muutoksesta. Sitra. <https://www.sitra.fi/uutiset/tyoajan-saantely-jaanyt-jalkeen-tyoelaman-muutoksesta/>. Luettu 24.8.2018

Arbeidsmiljøloven LOV-2005-06-17-62

Arbetsstidslag 1982:673

Asuntojen hallintasuhde: vuokra-asunnot yleistyneet. 2016. Tilastokeskus. [https://www.stat.fi/til/tjt/2016/03/tjt\\_2016\\_03\\_2018-03-28\\_kat\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tjt/2016/03/tjt_2016_03_2018-03-28_kat_001_fi.html). Luettu 4.2.2019

Ensimmäisen työntekijän palkkaaminen. Onnistu yrittäjänä. <https://www.onnistuyrittajana.fi/ensimm%C3%A4isen-ty%C3%B6ntekij%C3%A4n-palkkaaminen>. Luettu 14.1.2019

EU:n oikeuden perusteet. 2017. <http://publications.europa.eu/webpub/com/abc-of-eu-law/fi/>. Luettu 13.1.2019

Hakkarainen, Jari 2017. Kahdeksan tuntinen työpäivä täyttää 100 vuotta ja voi hyvin – kuusituntistakin kokeiltiin, mutta se haudattiin hyvistä kokemuksista huolimatta. Yle Uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-9928874>. Luettu 4.2.2019

Hara, Jyrki 2018. Yle Uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-10185095>. Luettu 4.2.2019

Henkilöstön etuudet ja palkitseminen. 2016. Alko Oy. <https://www.alko.fi/vuosikertomus/alko-tyonantajana/palkitseminen#>. Luettu 3.2.2019

Huovinen, Arto 2017. Ruotsin 6 tunnin työaika: kokeilu onnistunut – mutta ei jatketa. Kansan Uutiset. <https://www.kansanuutiset.fi/artikkeli/3652122-ruotsin-6-tunnin-tyoaika-kokeilu-onnistunut-mutta-ei-jatketa>. Luettu 26.8.2018

Hyytinen & Pajarinen, Ari 2005. Yrittäjäksi ryhtyminen ja yrittäjyysasenteet Suomessa: Havaintoja kyselytutkimuksista. Taloustieteellinen yhdistys. <http://taloustieteellinenyhdistys.fi/images/stories/kak/kak22005/kak22005hyytinen.pdf>. Luettu 3.2.2019

Härmä, Mikko 2018. Oletko harmaan ylityön tekijä? Varsinkin asiantuntijapiireissä tehdään ylityötä palkatta. Yle Uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-10410196>. Luettu 24.11.2018

Kaijala, Markku 2016. Rekrytointi tehtävään vai yhtiöön?. Alma Talent. Helsinki

Kalluinen, Janne 2018. Kuntien verot 2018 – missä maksat eniten?. Veronmaksajat. [https://www.veronmaksajat.fi/globalassets/lehdistotiedotteet/lehdistotiedotteet-2018/kuntaveroselvitys\\_2018.pdf](https://www.veronmaksajat.fi/globalassets/lehdistotiedotteet/lehdistotiedotteet-2018/kuntaveroselvitys_2018.pdf). Luettu 24.11.2018

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. NotePad Ay. Hämeenlinna

Katsaus organisaatiokulttuuriin. 2019. Yle Uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-10453540>. Luettu 12.1.2019

Kilpailukyky sopimuksen mukainen työajan pidennys teknologiateollisuuden työehtosopimuksessa. 2019. Yrittäjät. <https://www.yrittajat.fi/kilpailukyky sopimuksen-mukainen-tyoajan-pidennys-teknologiateollisuuden-tyoehtosopimuksessa-544716>. Luettu 4.2.2019

Laatikainen, Tuula 2018. 28 tunnin työviikon laajennuspuheet alkoivat heti – kokeilua kehutaan käännekohdaksi mutta arvostelijoitakin löytyy. Tekniikka & Talous. <https://www.tekniikkatalous.fi/tyoelama/28-tunnin-tyoviikon-laajennuspuheet-alkoivat-heti-kokeilua-kehutaan-kaannekohdaksi-mutta-arvostelijoitakin-loytyy-6700485>. Luettu 4.2.2019

Lainiala, Lassi 2016. Suurin osa lastenhankintatoiveista jää toteutumatta. Väestöliitto. <https://www.vaestoliitto.fi/?x27375=1676126>. Luettu 4.2.2019

Lennon, Eeva 2014. Ranskan työaika lyheni vain vähän. Talouselämä. <https://www.talouselama.fi/uutiset/ranskan-tyoaika-lyheni-vain-vahan/62d096d2-d36e-315e-92df-c4f9b6653434>. Luettu 26.8.2018

Mäntylä, Juha-Matti 2018. Yle Uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-10453540>. Luettu 13.1.2019

Mäntyneva, Mikko 2012. Kasvua innovaatioista. Helsingin seudun kauppakamari. Helsinki

Näin suomi sairasti 2017 – pisimpiä sairauspoissaoloja onnistuttu vähentämään. 2018. Terveystalo. <https://www.terveystalo.com/fi/Tyoterveys/Ajankohtaista/Uutiset/Nain-Suomi-sairasti-2017/>. Luettu 19.9.2018

Paljonko työttömyysetuutta maksetaan?. 2018. Kela. <https://www.kela.fi/paljonko-tyotomyysetuutta-maksetaan>. Luettu 7.1.2019

Poissaolokustannuslaskuri. 2018. Varma <https://www.varma.fi/muut/laskurit/poissaololaskuri/>. Luettu 19.9.2018

Siironen, Susanna 2017. Miksi tätä ei keksitty aikaisemmin? Hoitajat tekevät pidempää päivää, mutta jaksavat paremmin – ja vanhukset pääsevät ulos. Yle Uutiset. <https://yle.fi/uutiset/3-9726689>. Luettu 4.2.2019

Tamminen, Jenni 2016. 6H / päivä -kokeilu Suomeen? – Virallinen aloite tuli. Uusisuomi. <https://www.uusisuomi.fi/kotimaa/206984-6h-paiva-kokeilu-suomeen-virallinen-aloite-tuli>. Luettu 26.8.2018

The Working Time Regulations nro. 1833

Tulot ja kulutus. 2018. Tilastokeskus. [http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk\\_tulot.html#kotitalouksienmenot](http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_tulot.html#kotitalouksienmenot). Luettu 19.9.2018

Työaika. 2018. Työsuojelu. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoaika>. Luettu 19.9.2018

Työaikakatsaus. 2016. Elinkeinoelämän keskusliitto. <https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyoaikakatsaus-2014.pdf>. Luettu 20.9.2018

Työaikalaki 9.8.1996/605

Työaikojen vertailu kansainvälisesti. 2016. Tilastokoulu. [https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu\\_v2.xql?course\\_id=tkoulu\\_tmt&example\\_id=1&lesson\\_id=8&page\\_type=esim&subject\\_id=2](https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu_v2.xql?course_id=tkoulu_tmt&example_id=1&lesson_id=8&page_type=esim&subject_id=2). Luettu 19.9.2018

Työhyvinvoinnin portaat. [https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/koulutukset/tilauskoulutus/tyohyvinvoinnin\\_portaat](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/koulutukset/tilauskoulutus/tyohyvinvoinnin_portaat). Luettu 13.1.2019

Työhyvinvointi. Työturvallisuuskeskus. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 12.1.2019

Työmarkkinatilastot – työaikojen vertailu kansainvälisesti. 2018. Tilastokoulu. [https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu\\_v2.xql?course\\_id=tkoulu\\_tmt&example\\_id=1&lesson\\_id=8&page\\_type=esim&subject\\_id=2](https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu_v2.xql?course_id=tkoulu_tmt&example_id=1&lesson_id=8&page_type=esim&subject_id=2). Luettu 19.9.2018

Työn merkitys nuorille ei näytä vähentyneen. Savon Sanomat. <https://www.savonsanomat.fi/talous/Ty%C3%B6n-merkitys-nuorille-ei-n%C3%A4yt%C3%A4-v%C3%A4hentyneen/691831>. Luettu 11.1.2019

Unohda flow – todellinen tuottavuus tulee työn imusta. 2014. Helsingin Uutiset. <https://www.helsinginuutiset.fi/artikkeli/251094-unohda-flow-todellinen-tuottavuus-tulee-tyon-imusta>. Luettu 12.12.2018

Uusi työaikalaki kuohuttaa ammattiliittoja Itävallassa. 2018. PAM. <https://www.pam.fi/uutiset/2018/09/uusi-tyoaikalaki-kuohuttaa-ammattiliittoja-itavallassa.html>. Luettu 4.2.2019

Yhteistyössä parempaan työhyvinvointiin. 2015. Motiivilehti. <https://motiivilehti.fi/lehti/artikkeli/tyohyvinvoinnin-mittarit-uudistuvat-yhteistyossa-parempaan-tyohyvinvointiin/>. Luettu 3.2.2019

## Haastattelu SAK:n lakimies Anu-Tuija Lehto, 18.9.2018

### 1) Tulisiko lakiin tehdä muita muutoksia maksimituntimäärän vähentämisen lisäksi, jotta muutos voitaisiin järkevästi toteuttaa?

Laki ei vaadi suurempia muutoksia. Vuosilomalaki korkeintaan viilaamista. Myös sosiaalietuuksien osalta laki saattaa vaatia pientä viilaamista.

Työaikaan voi vaikuttaa myös muillakin tavoilla, kuten vähentämällä vain päivittäistä, viikoittaista, kuukausittaista tai elinikäistä työaika. Yksi keino voisi olla myös muuttaa vuosilomalakia niin, että lauantaita ei laskettaisi lomapäiväksi. Näin lomien määrä kasvaisi työajan muutoin pysyessä samana.

### 2) Kuinka ajattelet palkkakustannusten muutosten vaikutuksia työntekijöihin, sekä tapoja, jolla tämä voitaisiin toteuttaa niin, että muutos olisi helppompi työntekijöille?

Muutos voidaan toteuttaa käytännössä joko palkan pitämistä samana tai laske-  
malla sitä. Molemmissa on omat hyödyt ja ongelmansa.

Palkkaus voisi siirtyä enemmän tuntipalkkauksesta suoritepalkkaukseen, jolloin  
työtuntimäärällä ei olisi niin merkitystä. Tämä kuitenkin monilla aloilla vaikeaa.  
Muutoksesta voisi kuitenkin olla hyötyä kaikille osapuolille.

### 3) Uskotko muutoksella olevan suuria vaikutuksia työhyvinvointiin?

Muutos tuskin vaikuttaa niin paljoa työhyvinvointiin. Toki se voi parantua muun  
hyvinvoinnin seurauksena. Mahdollisuus pieniin vaikutuksiin kuitenkin on.

Vapaa-ajan lisääntyminen ja työajan lyheneminen voi tuoda ongelmia mahdolli-  
sesti siinä, että ihmisillä on enemmän aikaa mutta vähemmän rahaa käytössään.

### 4) Vaikuttaisiko mielestäsi muutos esimerkiksi perehdytyksiin ja koulutukseen työpaikoilla heikentävästi työntekijämäärän kasvaessa?

Käytännössä tämä on yritysten oma asia järjestää perehdytys. Suuntana on kuitenkin alakohtaisesti, että työpaikat vähenevät. Työt muuttuvat myös monipuolisemmiksi ja haastavimmiksi, jolloin perehdytykseen on pakko panostaa.

**5) Muutos voisi helposti johtaa siihen, että esimiesten määrä suhteessa työntekijöihin laskisi. Olisiko tällä mielestäsi vaikutuksia työhyvinvointiin tai työturvallisuuteen? Jos on, mitä tulisi tehdä?**

Tämäkin on yrityksestä itsestä kiinni. Todennäköisesti yrityksissä tulisi ruveta enemmän suosimaan henkilöstön itsensä johtamista. Esimiesten väheneminen tuskin ongelma työpaikoilla.

**6) Työn uudelleen järjestelystä, voisiko tällä olla vaikutuksia työntekijöille, esimerkiksi työtehtävien selkeä muuttuminen ja tasoittumisjärjestelmät.**

Riippuu siitä, onko nykyistä tasoittumisjärjestelmää muutettava, vai sovelletaanko nykyistä. Välttämättä tähän ei tarvitsisi tehdä muutoksia.

**7) Tuleeko mieleesi muita asioita, joita tulisi työntekijän näkökulmasta huomioida muutoksen valmistelussa?**

Myös se, että työpaikkoja on vähemmän tarjolla, ohjaa yrityksiä parantamaan ja pitämään huolta työntekijöistään. Tilanteessa, jossa työntekijöitä on suhteessa enemmän markkinoilla kuin avoimia paikkoja, voi suunta olla päinvastainen, eli yritys ei arvosta työntekijöitään. Siksi muutos voi parantaa tätä tilannetta hetkelisesti.

Tulee myös selvittää, jaksako ihminen tehdä 6 tuntia ilman taukoa, koska laki itsessään ei nykyisellään tunne taukoja yli 6 tunnin päivissä.

Muutos voisi myös vaikuttaa ns. "harmaan työajan" vähenemiseen, ainakin osittain.

**8) Olisiko muutos reilu niiden osalta, jotka jäävät työaikalainsäädännön ulkopuolelle? Aiheuttaisiko muutos yritysten intoon tilata työt yrittäjiltä kuin palkata omaa väkeä?**

Työaikalainsäädännön ulkopuolelle jäävien erot työaika lain piiriin kuuluvien välillä tuskin kasvaisivat paljoa. Yleensä myös muutoksilla on kuitenkin vaikutusta näihinkin yleisen mielipiteen mukaan.

Muutos tuskin vaikuttaa suuremmin intoon ulkoistaa tekemistä. Ehkä vuokratyön osuus työnteossa voi kasvaa joillain aloilla. Tässä täytyy myös huomioida, että työntekijöiden vaihtaminen toiminimiyrittäjiin voi täyttää työsuhteen tunnusmerkit, jolloin tämä ei olisi kannattavaa.

**Haastattelu EK:n lakimies Mika Kärkkäinen, 28.9.2018**

- 1) Tulisiko lakiin tehdä muita muutoksia maksimituntimäärän vähentämisen lisäksi, jotta muutos voitaisiin järkevästi toteuttaa?**

Jo nyt suomessa tehdään alle 40 tunnin työviikkoa. Pekkaspäivät mukaan luetuna voidaan puhua jopa 36 tunnin työviikoista.

- 2) Palkkakustannukset: Vaikka työtuntimäärä pysyy samana, vaikuttaako kasvanut työntekijämäärä yritysten palkkakuluihin? Entä jos oletetaan, että palkka myös alenee, eli tunti perusteinen palkka pysyy samana?**

Jos työntekijä maksaa yritykselle enemmän, silloin tällä on yrityksille kielteinen vaikutus. Se, pystytäänkö palkkaa pudottamaan työntekijöiltä, voisi olla käytännössä mahdotonta. Se tulisi ainakin selvittää, koska palkan määrästä ei sovita laissa.

Työntekijän tulee tuottaa enemmän mitä maksaa yritykselle. Tämä on se lähtökohta. Tekniikan kehittyminen ei ole ratkaissut vielä tätä ongelmaa, ja tekniikka on itsessään luonut lisää työpaikkoja myös kadonneiden tilalle.

- 3) Tulisiko uusien työntekijöiden perehdytys kalliiksi muutoksen myötä?**

Tämä varmasti nostaisi kuluja, en osaa arvioida paljonko.

- 4) Olisiko kasvavan työntekijämäärän avulla mahdollista kasvattaa potentiaalista innovaatiopääomaa yrityksissä ja paljonko niistä voisi hyötyä nykyiseen verrattuna?**



Tämän muutoksen vaikutusta asiaan on vaikea arvioida, innovaatioiden syntyyn vaikuttaa muutkin asiat, kuten työntekijöiden sitoutuneisuus yritykseen sekä henkilökohtaiset edellytykset innovointiin. Myös yrityksen tarjoama työympäristö vaikuttaa.

**5) Paljonko työterveys maksaisi muutoksen jälkeen enemmän verrattuna nykyiseen (vai maksaisiko)?**

Vaikea arvioida asiaa. Riippuu yrityksestä.

**6) Paljonko yritykset voisivat säästää esim. ”burnout” tai sairauspoissaolosten vähentymisellä (jos voivat)?**

Varmasti hyvin tapauskohtaista

**7) Esimiestyön järjestäminen, olisiko yrityksille uhka vai mahdollisuus?**

Yritysten hallinnolliset kulut nousisivat varmasti. Myös esimiehiä tarvittaisiin taakulla enemmän. Nämä luonnollisesti nostavat yrityksen kuluja.

**8) Vaikuttaisiko muutos työn uudelleenorganisointiin huomattavasti? Tuleeko mieleesi myös aloja, joissa tämä voisi olla erityisen ongelmallista?**

Vaikea sanoa yhtä alaa. Siitäkin varmasti koituisi lisäkuluja, jos yrityksen tulee käyttää aikaa ja rahaa töiden uudelleenjärjestelyyn. Myös ylitöiden osuus kasvaisi varmasti, mikä maksaa yrityksille. Jo nyt joudutaan käyttämään ylityötä joillain aloilla.