

Työterveyslaitos | Arbetshälsöinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health

Työaikojen kehittäminen kaupan alalla – tutkimus- ja kehittämishanke



**Annina Ropponen
Tarja Hakola
Maria Hirvonen
Aki Koskinen
Mikko Härmä**

Työterveyslaitos

Työaikojen kehittäminen kaupan alalla – tutkimus- ja kehittämishanke

Annina Ropponen

Tarja Hakola

Maria Hirvonen

Aki Koskinen

Mikko Härmä

Työterveyslaitos

Helsinki

Työterveyslaitos
PL 18
00251 Helsinki
www.ttl.fi

© 2021 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Hanke on toteutettu Työsuojelurahaston tuella.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-261-980-8 (nid.)
ISBN 978-952-261-981-5 (pdf)
PunaMusta, Tampere, 2021

TIIVISTELMÄ

Kaupan alaa ei ole aiemmin tutkittu hyödyntämällä työnantajan rekisteristä saatavia, objektiivisia työaikatietoja, vaikka kauppojen aukioloajat ovat viime vuosina laajentuneet ja yhä useampi työskentelee myöhään iltaisin tai öisin. Tämän hankkeen tavoitteena oli selvittää kaupan alan työaikoja ja niiden yhteyttä hyvinvointiin. Hankkeessa tutkittiin:

1. eri työaikapiirteiden yleisyyttä
2. eri työaikapiirteiden yksilöllistä vaihtelua iän, työsuhdetietojen ja sukupuolen mukaan
3. eri työaikapiirteiden yhteyksiä sairauspoissaoloihin.

Lisäksi hankkeeseen sisältyi kehittämisosa, jossa pyrittiin edistämään kaupan alan työaikojen kehittämistä.

Hankkeen tutkimusaineisto eli toteutuneet työajat saatiin suoraan työnantajan Ortec Workforce Scheduling (Elli) -ohjelmasta vuosilta 2017–2020. Tiedot saatiin kaikkiaan 12 315–12 858 työntekijästä, joista 8 466–8 857 oli kaupan alan työntekijöitä. Työaikatiedot sisälsivät seuraavat tiedot:

- työnteon tapahtumapäivä (päivämäärä)
- työvuoron alkamis- ja loppumisaika
- tiedot poissaoloista (sairausperusteinen ilman diagnoosia, lomat ja vapaapäivät)
- osa-aikaisuus tai tieto siitä, että työntekijä oli vuokratyössä
- noudatettava työehtosopimus
- käytettävä työaikasuunnittelutapa
- ikä ja sukupuoli
- tieto alueosuuskaupasta ja toimipaikasta

Työaikatietojen analysoimiseksi hyödynnettiin Työterveyslaitoksessa aiemmin kehitettyä työnantajan rekisteritietoihin pohjautuvaa työaikojen kuormituksen arviointimenetelmää. Päivittäisten työaikatietojen pohjalta laskettiin erillisiä vuositason työaikasiirteitä liittyen kolmeen päädimensioon:

1. työajan päivittäiseen, viikoittaiseen ja vuotuisen pituuteen
2. vuorokauden aikaan (eri työvuorojen yleisyys ja määrät)
3. vuorointensiteettiin ja työvuorojen väliseen aikaan.

Lisäksi laskettiin kahdeksan erityisesti kaupan alan työaikojen arviointiin tarkoitettua työaikasiirrettä. Ne määriteltiin tutkimusajanjaksolla vuosina 2018–2020 voimassa olleen kaupan alan työehtosopimuksen mukaisesti.

Vuositason työaikasiirteissä yli puolet (noin 60 %) kokoaikaisten työvuoroista ajoittui aamuun tai päivään. Osa-aikaisilla aamu- tai päivävuoroja ja iltavuoroja oli yhtä paljon kumpiakkin (noin 45 %). Osa-aikaiset työntekijät tekivät kokoaikaisia enemmän iltavuoroja ja heillä oli useammin yhden päivän vapaita. Kokoaikaiset työntekijät tekivät varsin usein pitkiä yli 37,5 tunnin työviikkoja, enemmän aamuvuoroja ja heillä oli hie-man useammin vapaa viikonloppu kuin osa-aikaisilla. Työaikasiirteet olivat samankaltaisia eri kokoisissa toimipaikoissa, naisilla ja miehillä sekä eri ikäisillä (\leq 25-vuotiaat, 26–35-vuotiaat, 36–45-vuotiaat, 46–55-vuotiaat tai yli 55-vuotiaat).

Kokoaikaisilla työntekijöillä vuositason työaikakuormitus oli keskimäärin kunnossa yhdeksässä työaikasiirteessä ja keskimäärin kohonnut kolmessa työaikasiirteessä: paljon yhden päivän vapaita, vähän viikonloppuun (perjantai–maanantai) ajoittuvia vapaita ja yövuoron kesto. Ylikuormittavia työaikasiirteitä heillä oli kuusi: pitkät työviikot, usea työpäivä, joiden välissä vain yhden päivän vapaa, pitkät työvuorot, lyhyt viikkolepo ja yövuorajakson jälkeen lyhyt vapaa.

Osa-aikaisilla työntekijöillä vuositasoilla keskimääräinen työaikakuormitus oli kunnossa seitsemässä työaikasiirteessä ja kohonnutta kuormitusta oli kahdessa työaikasiirteessä: paljon yhden päivän vapaita ja vähän lauantai–sunnuntaivapaita. Ylikuormittavia työaikasiirteitä oli neljä: lyhyt viikkolepo, lyhyet vapaat yövuorajakson jälkeen ja useat työpäivät, joiden välissä vain yhden päivän vapaa.

Lyhyet alle 11 tunnin työvuorovälit olivat yhteydessä lyhyisiin 1–3 päivän sairauspoissaoloihin osa- ja kokoaikaisilla työntekijöillä. Mikäli lyhyitä työvuorovälejä oli korkeintaan yksi neljän viikon aikaikkunassa, yhteys lyhyisiin sairauspoissaoloihin oli suojaa-va. Sen sijaan 2 tai enemmän lyhyttä työvuoroväliä lisäsi lyhyiden sairauspoissaolojen riskiä. Lisäksi osa-aikaisilla työntekijöillä myös pitkät ja ylipitkät työviikot olivat yhteydessä sairauspoissaoloriskiin.

Pitkien (vähintään 12 päivän) sairauspoissaolojen esiintyvyys oli kokoaikaisilla yleisempää kuin osa-aikaisilla ja nuoremmilla työntekijöillä pitkiä sairauspoissaoloja oli vähemmän kuin vanhemmilla työntekijöillä. Kokoaikaisista työntekijöistä oli pitkiä sairauspoissaoloja yleisemmin niillä, joilla oli harvoin (< 25 %) pitkiä työviikkoja vuoden aikana, kuin niillä, joilla pitkiä työviikkoja oli useammin. Pitkien sairauspoissaolojen esiintyvyys oli yleisempää kokoaikaisilla tarkasteltaessa pitkien työvuorojen lukumäärää kolmessa viikossa, mutta ei osa-aikaisilla.

Yövuorojen lukumäärän osalta havaittiin viitteitä annos–vastesuhteesta, sillä pitkien sairauspoissaolojen esiintyvyys oli yleisempi useampia peräkkäisiä yövuoroja tekevillä työntekijöillä riippumatta osa- tai kokoaikaisuudesta. Sairauspoissaolojen esiintyvyys ei kuitenkaan eronnut yövuorojen lukumäärän suhteen. Tulokset viittaavat siihen, että työaikojen piirteet voivat vaikuttaa sairauspoissaolojen esiintymiseen.

Tutkimukseen osallistuneille alueosuuskaupoille annettiin heidän omat tuloksensa työaikapiirteiden kuormituksen tasoista ja sairauspoissaoloista. Kaikkiaan varsin iso osa tutkituista työaikapiirteistä oli keskimäärin vuositasolla kunnossa ja tulosten samankaltaisuus eri ryhmillä (sukupuoli, ikä ja toimipaikka) kertoo työaikajärjestelyjen tasaisuudesta yleensä. Joissakin piirteissä havaittiin kohonnutta kuormitusta ja näiden piirteiden toistumista tulee tarkkailla. Lisäksi kuormittavia työaikapiirteitä tulee pyrkiä välttämään. Niihin työaikapiirteisiin, joihin kaupan alan työaikasuunnittelussa tulisi kiinnittää huomiota, annettiin tulosten perusteella ehdotukset, jotka löytyvät raportin lopusta.

ABSTRACT

Earlier research is lacking on the prevalence and nature of objective but potentially unfavourable working hour characteristics in retail sector. This study aimed to investigate working hours in retail sector in association with wellbeing. In specific we investigated the annual prevalence of working hour characteristics, differences of annual working hour characteristics across sex-, age-, and part-time and full-time employees. Furthermore, we investigated the associations between working hour characteristics and sickness absence.

The objective working hour data consisted of three regions of the chain of companies of the retail sector in Finland for > 12 000 employees working according to the collective agreement of commercial sector, other service sector collective agreement or as agency workers for 2018–2020. We limited the data to those with collective agreement of commercial sector, $n = 8\,466\text{--}8\,857$. The payroll-based registry data of daily working hours were retrieved from the shift scheduling program Ortec Workforce Scheduling. Descriptive statistics for means, standard deviations (SD) and range of annual working hour characteristics were calculated, the differences in means were tested, partially based on the protocol established for health care sector. We utilized also case-crossover design to investigate the associations of working hour characteristics with short (1–3 days) sickness absence in conditional logistic regression models for odds ratios (OR) with 95% confidence intervals (CI).

The final sample had 60–63% part-time employees and 23% men. Morning shifts were more frequent (48–51%) among full-time employees compared to 27–30% of the part-time employees. Evening shifts were frequent among part-time employees (43–46%) vs. 26% in full-time. No sex differences were detected, and age group differences were minor and only among part-time employees. Short (<11 hours) shift intervals had dose–response association with short SA among both part- and full-time workers, men and women, and younger and older workers. Long weekly working hours (>40 hours) and even very long weekly working hours (>48 hours) were associated with SA among part-time employees.

To conclude, the codification for registry-based working hour data enables to identify individual differences in working hour characteristics at retail sector. The working hour characteristics differed between part-time and full-time employees, not between sexes, whereas age differences were minor and among part-time employees. The codification could be used in studies of retail sector in association with health and wellbeing.

SISÄLLYS

Tiivistelmä.....	3
Abstract	6
Sisällys	7
1 Johdanto.....	9
1.1 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset.....	10
2 Työaika-aineisto ja menetelmät alueosuuskaupoissa	12
2.1 Vuositason työaikapiirteet ja työaikakuormituksen arviointi.....	14
2.2 Vuositason työaikatiedot osa- ja kokoaikaisilla.....	17
3 Työaikojen kuormittavuus	23
3.1 Työaikojen kuormittavuus kokoaikaisilla työntekijöillä	25
3.2 Työaikojen kuormittavuus osa-aikaisilla työntekijöillä	26
3.3 Työaikojen kuormitustekijät tutkituissa alueosuuskaupoissa	27
4 Työvuorosuunnittelun kehittäminen osallistuneissa alueosuuskaupoissa	28
4.1 Lähtötilanne	28
4.2 Työvuorosuunnittelun näkökulmia.....	28
4.3 Työvuorosuunnittelun kehittäminen.....	29
5 Työaikapiirteiden yhteydet lyhyisiin sairauspoissaoloihin	32
6 Työaikapiirteet ja pitkät sairauspoissaolot.....	37
7 Yhteenveto.....	43
7.1 Muuttunut kaupan ala jäänyt tutkimatta	43
7.2 Tutkimuksen pohjana toteutuneet työaikatiedot.....	44
7.3 Suurimmat erot osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden välillä	44
7.4 Pohjaa monelle jatkohankkeelle	45

8	Ehdotuksia työaikasuunnitteluun alueosuuskaupoissa	46
8.1	Ajoittuminen	46
8.2	Yötyö	46
8.3	Intensiivisyys	47
8.4	Työajan pituus	47
8.5	Palautuminen	47
8.6	Vapaapäivät	48
8.7	Vaikutusmahdollisuudet	48
9	Lähteet	49
	Liitteet	55

1 JOHDANTO

Kauppojen aukioloaikoja koskevat rajoitukset poistuivat vuoden 2016 alussa, joten kaupat voivat itse päättää, milloin liikkeet kannattaa pitää auki [1]. Aukiolojen vapauttamisen myötä yhä useampi kaupan alan työntekijä altistuu epäsäännöllisille työajoille, kuten työlle myöhäiseen ilta-aikaan tai yöllä. Kaupan ala työllistää noin 300 000 henkilöä, joista naisia on hieman yli puolet. Lisäksi kaupan ala työllistää nuoria, kaikkiaan jopa viidenneksen (yli 20 %) alle 25-vuotiaista työssäkäyvistä nuorista Suomessa [1, 2]. Kokonaisuudessaan palvelusektori, johon kuuluvat tukku- ja vähittäiskauppa, niihin liittyvä logistiikka, majoitus ja ruoantuotanto, on Euroopan tasolla suurin työllistävä sektori: se työllistää joka neljännen (25 %) kaikista työllisistä [3]. Kaupan alalla työskennellään pääasiassa vähintään 35 viikkotuntia. Pitkiä yli 40 työtunnin viikkoja on noin 10 %:lla työntekijöistä. Toisaalta 34 tuntia tai vähemmän tekee kolmannes (30 %) työntekijöistä [4]. Aiempi kansainvälinen tutkimusnäyttö on osoittanut, että epäsäännölliset tai pitkät työajat vaikuttavat turvallisuuteen, terveyteen, työkykyyn ja työn ja muun elämän yhteensovittamiseen [5–9]. Vaikka palvelualojen työhyvinvointia on kehitetty aiemmissa hankkeissa [10, 11], toistaiseksi kaupan alan työaikojen kehittäminen on ollut vähäistä.

Kaupan työaikojen arviointiin kohdistuu erityinen tarve, sillä kaupan ala eroaa merkittävästi muista palvelualoista. Kaupan alalla nuorten työntekijöiden ja osa-aikaisten osuus on suuri, minkä lisäksi toimiala ja kauppojen aukioloajat ovat muutoksessa. Työvoiman vaihtuvuus on suurta, sillä mahdollinen tyytymättömyys työaikoihin tai niiden liiallinen kuormitus näkyy helposti työpaikan tai alan vaihtamisena [10]. Toisaalta osa-aikaisen työn osalta on huomioitava, että osa-aikainen työaika, jossa on vuorotyötä voi soveltua tekijälleen hyvin. Tiedämme myös, että työntekijän tarpeet huomioiva työaikasuunnittelu tukee työssä jaksamista, mutta kaupan alan työaikatutkimusta on toistaiseksi tehty vähän. Pidemmällä tähtäimellä kausivaihtelun huomioiminen työaikasuunnittelussa kaupan alalla ja työssä pysymistä tukevien työaikatarkaisujen tunnistaminen voisivat tukea työurien kehittämisestä [12, 13].

Tässä tutkimuksessa käytettiin tieteellisenä viitekehyksenä Työterveyslaitoksen sosiaali- ja terveyden huoltoalalle kehittämää työaikojen kuormituksen arvioinnin menetelmää (TSR-hanke 112065) [14], jossa terveyteen ja työhyvinvointiin liittyvää tutkimusta varten voidaan työaikatietojen eri piirteet mitata ja määrällistää rekisteriaineiston avulla. Menetelmä sisältää työaikoihin liittyvät kuormitus- ja voimavara-

tekijät jaoteltuna neljään päädimensioon, joissa kussakin on useita työaikapiirteitä. Dimensiot ovat:

1. työajan pituus, esim. päivittäinen, viikoittainen ja vuosittainen työajan pituus
2. vuorotyö, esim. aamu-, ilta- tai yövuorot
3. työn intensiteetti, esim. työjaksojen toistuminen ja välit
4. työaikojen sosiaaliset ulottuvuudet, mm. vaikutusmahdollisuudet, ennustettavuus, vaihtelevuus ja vapaa-aika.

Menetelmä on julkaistu [15] ja sitä sovellettu onnistuneesti eri alojen työaikoihin esim. matkailu- ja ravintola-alalla [16], asiantuntijatyössä [17] ja hoitoalalla [18–20]. Menetelmän on osoitettu soveltuvan hyvin myös muille palvelualoille [9, 14], joten se soveltuu työaikajärjestelmien tutkimiseen kaupan alalla.

Työaikakuormituksen lisäksi kaupan alalla on myös paljon muita työn kuormitustekijöitä, kuten työn korkea fyysinen rasitus, melu tai asiakastyöhön liittyvä sosiaalinen kuormitus, joilla voi olla yhteisvaikutuksia poikkeavien työaikojen kanssa. Työhyvinvoinnin ja -turvallisuuden kehittämisen kannalta on keskeistä, että työaikajärjestelmien kokonaiskuormitus arvioidaan ja palautumiseen liittyvät tekijät huomioidaan kuten on aiemmin todettu matkailu- ja ravintola-alalla [9, 10] sekä kolmessa Pirkanmaan alueosuuskaupassa [12]. Epäsäännöllisessä työssä työajat vaihtelevat ja sisältävät mahdollisesti myös yötyötä, joka siten muistuttaa vuorotyötä. Työntekijät voivat joutua valvomaan pitkään ja vuorokausirytmien häiriintyminen toistuvasti ja epäsäännöllisesti. On olemassa näyttöä, että valvomiseen ja vuorokausirytmien siirtämisiin liittyy suorien fysiologisten haittojen lisäksi myös psyykkisiä ja sosiaalisia haittoja. Epäsäännöllinen työaika ja pitkät työpäivät lisäävät muun muassa stressiä sekä vaikeuttavat työn ja muun elämän yhteensovittamista [21, 22]. Ne puolestaan vaikuttavat esimerkiksi masennuksen ja uupumuksen kehittymiseen [23, 24] ja voivat näin lisätä sairauspoissaolojen riskiä [20, 25].

1.1 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kaupan alan työaikoja ja niiden yhteyttä hyvinvointiin. Hankkeessa tutkittiin eri työaikapiirteiden a) yleisyyttä, b) yksilöllistä vaihtelua iän, työsuhdetietojen ja sukupuolen mukaan sekä c) yhteyksiä sairauspoissaoloihin. Tutkimuskysymykset olivat:

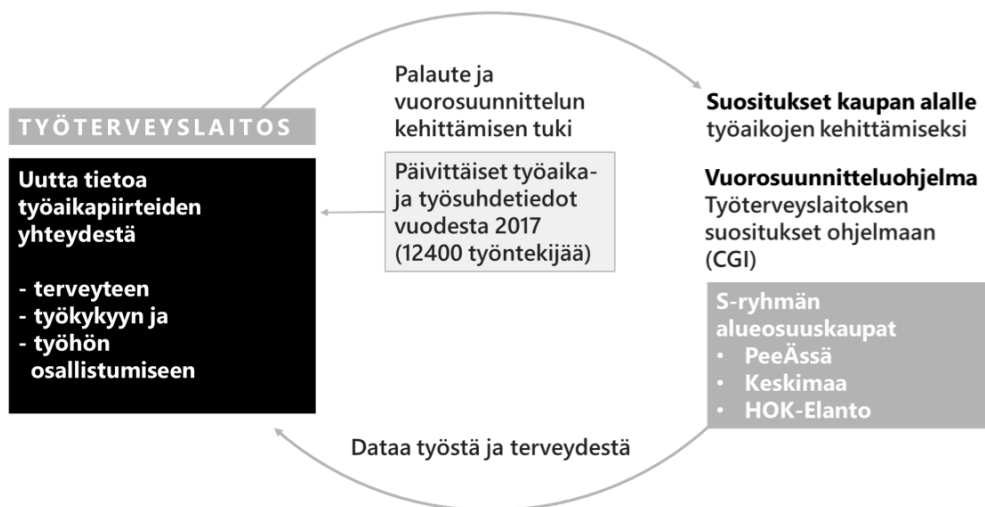
1. Mitkä ovat yleisimmät työaikapiirteet kaupan alan eri kokoisissa toimipisteissä?

2. Miten työaikapiirteet eroavat toisistaan osa-aikaisilla työntekijöillä verrattuna kokoaikaisiin tai nuorilla työntekijöillä verrattuna vanhempiin työntekijöihin?
3. Minkä verran kaupan alalla hyödynnetään työehtosopimuksen tarjoamaa mahdollisuutta vain 7 tunnin työvuoroväliin tai lyhyisiin tai pitkiin työpäiviin?
4. Mitkä työaikapiirteet (esim. osa-aikatyö, lyhyet työvuorovälit, myöhäiset iltavuorot tai yötyö) ovat vahvimmin yhteydessä sairauspoissaoloihin.
5. Mitkä tekijät (kuten ikä, koulutustaso tms.) selittävät kuormittavien työaikapiirteiden esiintymistä ja niiden yhteyttä sairauspoissaoloihin?

Lisäksi hankkeessa pyrittiin edistämään kaupan alan työaikojen kehittämistä:

1. Tavoitteena oli kehittää suositukset työaikakuormituksen huomioimiseksi sekä käytännön työaikasuunnittelua että tieteellistä tutkimusta varten. Kehitystyössä hyödynnettiin kunta-alalle kehitettyjä työaikojen kuormituksen arvioinnin ja kehittämisen kriteerejä.
2. Tavoitteena oli rakentaa kaupan alalle työaikojen ja työhyvinvoinnin kehittämisen infrastruktuuri hyödyntämällä hankkeessa kerääntyviä kaupan alan työaikatietoja ja mahdollisesti muita työntekijöistä järjestelmissä olevaa tietoa. Lisäksi arvioitiin työaikojen kuormitustekijöiden ja niihin kehitettävien käytännön sovellutusten käyttöönottoa S-ryhmässä.

Tutkimuksen tiedon keruu ja kokonaisuus on esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1 Työaikojen kehittäminen kaupan alalla tutkimuksen toimintamalli

2 TYÖAIKA-AINEISTO JA MENETELMÄT ALUEOSUUSKAUPOISSA

Tutkimusaineisto eli toteutuneet työajat saatiin suoraan työnantajan Ortec Workforce Scheduling (Elli) -ohjelmasta. CGI toteutti työaikatietojen poiminnat alkuvuodesta 2020 koskien vuosia 2017–2019 ja alkuvuodesta 2021 koskien vuotta 2020. Työaikadata toimitettiin Työterveyslaitokselle osuuskaupoittain osissa ja HOK-Elannon aineisto kokonsa vuoksi lisäksi vuosittain. Osallistuneissa alueosuuskaupoissa Elli-ohjelma oli otettu käyttöön vuonna 2017, joten vuoden 2017 tiedot olivat käytössä maaliskuusta lähtien. Vuosilta 2018–2020 työaikatietoja oli koko vuodelta. Aineiston henkilömäärät on kuvattu Taulukossa 1. Elli-ohjelman työaikatietojen käyttö perustuu työnantajan mahdollisuuteen luovuttaa ylläpitämiään työsuhdetietoja yleisen edun mukaiseen tutkimuskäyttöön.

Taulukko 1 Työntekijöiden lukumäärät ja osuudet vuosittain

	2017	2018	2019	2020
Työntekijöitä, lukumäärä	6 871	12 459	12 858	12 315
Vuokratyöntekijöitä, %	3	7	7	5
Työntekijöitä, joilla muu kuin kaupan alan TES, lukumäärä	1 173	3 121	3 213	2 782
Osa-aikaisia, %	67	65	65	66
Kaupan alan työntekijöitä, lukumäärä	5 464	8 466	8 710	8 857
Osa-aikaisia, %	71	75	75	74

Työaikatiedot sisälsivät:

- työnteon tapahtumapäivä (päivämäärä),
- työvuoron alkamis- ja loppumisaika,
- tiedot poissaoloista (sairausperusteinen ilman diagnoosia, lomat ja vapaapäivät),
- osa-aikaisuus,
- tiedon mikäli työntekijä oli vuokratyössä,
- noudatettava työehtosopimus,
- käytettävä työaikasuunnittelutapa,
- ikä ja sukupuoli,
- tieto alueosuuskaupasta ja toimipaikasta.

Aineisto puhdistettiin siten, että identtiset työaikakirjaukset ja testikirjaukset poistettiin. Aineistosta poistettiin myös ne havainnot, joissa oli tyhjää avainmuuttujissa kuten kellonajoissa, työvuoron kestossa tai useammassa henkilötietomuuttujassa. Aineistosta poistettiin ostopalveluun viittaavat havainnot, jos henkilötietomuuttujissa oli tyhjiä kenttiä ja/tai viittaus ostopalveluun. Lisäksi sisäkkäiset ja limittäiset työaikakirjaukset poistettiin ja peräkkäiset työaikakirjaukset yhdistettiin. Peräkkäisten työaikakirjausten yhdistämisen osalta käytettiin rajana alle 1 tunnin väliä työvuorojen välillä, lisäksi yhdistettiin työvuorot, jotka katkesivat vuorokauden vaihtuessa. Mikäli työntekijällä oli samalla vuorokaudella erillinen, lyhyt alle 3 tuntia työpätkä varsinaisen työvuoron lisäksi, se yhdistettiin varsinaiseen työvuuroon. Nämä pätkätyövuorot olivat harvinaisia ja tällöin työvuoron kestoksi muodostui kaikkien yhden päivämäärän vuororupeamien yhteiskesto ja vuoro luokituu vuorotyypiksi säännösten mukaisesti. Lisäksi aineistot pseudonymisoitiin luomalla uusi identifioiva tunnus ja muodostettiin työvuoroa kuvaava muuttuja (Taulukko 2).

Puhdistettu ja kaikki tutkittavat työaikapiireet sisältävä työaika-aineisto sisälsi reilut kolme miljoonaa riviä työaikatietoja. Yksi rivi vastasi päivämäärää, jolla oli luotettava tapahtumamerkintä (Taulukko 2). Lisäksi aineistossa oli päivämääriä, joilla oli poisolot.

Taulukko 2 Työvuorojen luokittelu, lukumäärät ja alkamis- ja loppumisaikojen keskiarvot ja mediaanit

Työvuoro	havaintoja	%	keskiarvo		mediaani	
			alkamis-aika	loppumis-aika	alkamis-aika	loppumis-aika
Aikainen						
aamuvuoro	242 682	8	5:05	12:49	5:00	13:00
Aamuvuoro	1 156 778	36	6:30	14:13	6:00	14:00
Päivävuoro	469 472	15	9:46	16:33	9:30	16:59
Iltavuoro	1 202 092	38	14:06	20:30	14:15	21:15
Yövuoro	108 569	3	19:59	6:14	22:00	6:00

Työaika-aineisto oli tarkkuudeltaan vastaava kuin aiemmissa matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden hankkeessa [9] sekä useissa sosiaali- ja terveysalan hankkeissa [26, 27]. Lisäksi kolme täyttä tutkimusvuotta (2018–2020) mahdollistivat eri vuosien vertailut.

2.1 Vuositason työaikapiirteet ja työaikakuormituksen arviointi

Työaikatietojen analysoimiseksi hyödynnettiin Työterveyslaitoksessa aiemmin kehitettyä työnantajan rekisteritietoihin pohjautuvaa työaikojen kuormituksen arviointimenetelmää [14, 15].

Päivittäisten työaikatietojen pohjalta laskettiin erillisiä vuositason työaikapiirteitä liittyen kolmeen päädimensioon:

1. työajan päivittäiseen, viikoittaiseen ja vuotuisen pituuteen
2. vuorokauden aikaan (eri työvuorojen yleisyys ja määrät)
3. vuorointensiteettiin ja työvuorojen väliseen aikaan (Taulukko 3).

Lisäksi laskettiin kahdeksan (Taulukko 3, *) erityisesti kaupan alan työaikojen arviointiin tarkoitettua työaikapiirrettä, jotka määriteltiin vuosina 2018–2020 voimassa olleen kaupan alan työehtosopimuksen pohjalta. Saatu kaupan alan aineisto ei sisältänyt neljännen dimension (työaikojen sosiaaliset ulottuvuudet) tietoja.

Taulukko 3 Vuositason työaikapiirteiden määritelmät

Työaikapiirre	Määritelmä
Työajan pituus	
Viikkotuntimäärä, keskiarvo	Vuoden aikana keskimäärin viikoittain (ma klo 0 – su klo 24) tehdyt työtunnit (Arvossa ei ole huomioitu palkattomia eikä palkallisia vapaita ja se on laskettu vain kalenteriviikoilta, joilla henkilöllä on työaika.)
Pitkät (> 37,5 tunnin) työviikot, %*	Yli 37,5 tunnin työviikkojen osuus kaikista niistä vuoden työviikoista, joina on työskennelty
Ylipitkät (> 48 tunnin) työviikot, %	Yli 48 tunnin työviikkojen osuus kaikista niistä vuoden työviikoista, joina on työskennelty
Työvuoron pituus, tuntia	Vuoden kaikkien työvuorojen keskimääräinen pituus
Lyhyet (< 4 tuntia) työvuorot, %*	Alle 4 tunnin pituisten työvuorojen osuus kaikista vuoden työvuoroista
Pitkät (> 9 tuntia) työvuorot, %*	Yli 9 tunnin pituisten työvuorojen osuus kaikista vuoden työvuoroista
Pitkät (> 8 tuntia/3 viikkoa) työvuorot, lukumäärä*	Yli 8 tunnin pituisten työvuorojen lukumäärä 3 kalenteriviikon aikana keskimäärin koko vuoden aikana

Pitkät (≥ 10 tunnin) vuorot, %	Vähintään 10 tunnin pituisten työvuorojen osuus kaikista vuoden työvuoroista
Yövuoron pituus (tuntia)	Vuoden kaikkien yövuorojen keskimääräinen pituus

Vuorotyö

Aikaiset aamuvuorot, %	Ennen kello 06 alkavien aamuvuorojen osuus kaikista vuoden työvuoroista
Aamuvuorot, %	Aamuvuorojen (klo 06–07 alkava työvuoro) osuus kaikista vuoden työvuoroista
Päivävuorot, %	Päivävuorojen (klo 07 jälkeen alkava ja viimeistään klo 18 päättyvä työvuoro) osuus kaikista vuoden työvuoroista
Iltavuorot, %	Iltavuorojen (klo 12 jälkeen alkava työvuoro) osuus kaikista vuoden työvuoroista
Yövuorot, %	Yövuorojen (sisältää vähintään 3 tuntia työtä klo 23–06 välisenä aikana) osuus kaikista vuoden työvuoroista

Vuorointensiteetti

Peräkkäiset työpäivät, lukumäärä	Henkilöiden keskimääräinen peräkkäisten työvuorojen lukumäärä (kahden vapaapäivän tai muun poissaolon välisen ”työvuoroputken” pituus) vuodessa
Pitkät (> 5) työjaksot, %*	Yli 5 peräkkäistä työvuoroa, osuus kaikista työvuoroista vuodessa
Pitkät (≥ 9) työjaksot, %*	Vähintään 9 peräkkäisen työvuoron ”putket”, osuus kaikista vuoden työvuoroista
Työpäivien lukumäärä, joiden välissä vain yhden päivän vapaa	Vuoden aikana työpäivien keskimääräinen lukumäärä, joiden välissä vain yhden päivän vapaa
Yövuorot peräkkäin, lukumäärä	Keskimääräinen peräkkäisten yövuorojen lukumäärä (kahden vapaapäivän tai muun poissaolon välisen ”yövuoroputken” pituus) vuodessa
Iltavuorot peräkkäin, lukumäärä	Keskimääräinen peräkkäisten iltavuorojen lukumäärä (kahden vapaapäivän tai muun poissaolon välisen ”iltavuoroputken” pituus) vuodessa

Palautuminen työvuorojen välillä

Työvuorojen välinen vapaa-aika, tuntia	Keskimääräinen työvuorovälien pituus vuodessa (Arvossa on huomioitu vain peräkkäisten työvuorojen välit eli siinä ei ole huomioitu vapaapäivää tai muuta vähintään vuorokauden poissaoloa sisältävää työvuoroväliä.)
Lyhyet (< 11 tunnin) työvuorovälit, %	Alle 11 tunnin pituisten työvuoroväliden osuus kaikista työvuoroväleistä vuodessa (mukaan lukien vapaapäivät ja muuta poissaltoa sisältävät työvuorovälit)
Hyvin lyhyet (< 7 tunnin) työvuorovälit, %*	Alle 7 tunnin pituisten työvuoroväliden osuus kaikista työvuoroväleistä vuodessa (mukaan lukien vapaapäivät ja muuta poissaltoa sisältävät työvuorovälit)
Yövuoron jälkeen alle 28 tunnin vapaa, %	Yövuoron jälkeisten alle 28 tunnin vapaiden osuus kaikista vuoden yövuoron jälkeisistä vapaista
Yövuoron jälkeen alle 48 tunnin vapaa, %	Yövuoron jälkeisten alle 48 tunnin vapaiden osuus kaikista vuoden yövuorojen jälkeisistä vapaista
Yövuorojen välissä yksi vapaa, %	Yövuorojen välissä olevien yksittäisten vapaapäivien osuus kaikista vuoden vapaapäivistä
Viikkolepo alle 35 tuntia, %	Niiden työviikkojen osuus, joissa lepoaika on alle 35 tuntia, kaikista vuoden työviikoista
Viikkolepo alle 48 tuntia, %	Niiden työviikkojen osuus, joissa lepoaika on alle 48 tuntia, osuus kaikista työviikoista
Vapaapäivät 4 viikossa, lukumäärä	Vapaapäivien lukumäärä 4 viikon aikana vuodessa
Viikonloppuun sijoittuvat vapaapäivät, lukumäärä*	Viikonloppuun sijoittuvien vapaapäivien lukumäärä vuoden aikana
Viikonloppuvapaat, %	Osuus vuoden viikonlopuista, jolloin ei töissä lauantai–sunnuntaina
Sunnuntaivapaat, lukumäärä*	Sunnuntaille sijoittautuvien vapaapäivien lukumäärä vuoden aikana
Yhden päivän vapaat, %	Yksittäisten vapaapäivien osuus vuoden kaikista vapaista

*Työaikapiirre perustuu Kaupan alan työehtosopimuksen (2018–2020) määräytyksiin, muutoin taulukko noudattaa Työterveyslaitoksen aiemmin määrittelemiä jaksotyön työaikapiirteitä 1)

2.2 Vuositason työaikatiedot osa- ja kokoaikaisilla

Yksi tapa arvioida työaikoja on vuositason työaikatiedot. Tapaa on käytetty ja kehitetty epäsäännöllistä työaikaa tutkineissa, lähinnä sosiaali- ja terveysalan hankkeissa [9, 14, 27]. Vuositason työaikapiirteiden avulla on mahdollista arvioida, miten työtajat on järjestetty ja kuinka yleisesti esiintyy kuormittavia tilanteita. Lisäksi vuositason työaikatiedot mahdollistavat sekä eri ryhmien, kuten osa- tai kokoaikaisten, naisten ja miesten sekä toimipaikkojen, mutta myös vuosien välisen vertailun.

Työaika-aineistoista laskettiin vuosille 2018–2020 kuvailevat vuositasojen työaikapiirteiden tunnusluvut (keskiarvot [KA], keskihajonnat [KH] ja jakauma [minimi–maksimi]) osa- ja kokoaikaisille työntekijöille (Taulukot 4a-b).

Kokoaikaa tekevillä enemmistö (noin 60 %) työvuoroista ajoittui aamuun tai päivään (klo 6.30–14 tai klo 9–16.30). Osa-aikaa tekevillä aamu- tai päivävuoroja ja iltavuoroja oli molempia noin puolet (noin 45 %). Osa-aikaiset työntekijät tekivät kokoaikaisia enemmän iltavuoroja ja heillä oli useammin yhden päivän vapaita. Kokoaikaiset työntekijät tekivät varsin usein pitkiä, yli 37,5 tunnin työviikkoja, enemmän aamuvuoroja ja heillä oli hieman useammin vapaa viikonloppu kuin osa-aikaisilla. Lyhyitä (alle 4 tunnin) työvuoroja tai hyvin lyhyitä (alle 7 tunnin) työvuorovälejä ei esiintynyt osa- tai kokoaikaisilla työntekijöillä.

Työaikapiirteitä verrattiin naisilla ja miehillä (Liitetaulukko 1), eri ikäisillä (\leq 25-vuotiaat, 26–35-vuotiaat, 36–45-vuotiaat, 46–55-vuotiaat tai yli 55-vuotiaat, liitetaulukko 2a-b), sekä eri kokoisissa toimipaikoissa (Liitetaulukot 3a-b). Työaikapiirteet vuositasolla eivät poikenneet toisistaan naisilla ja miehillä tai eri ikäryhmillä eikä näissä ryhmissä havaittu eroja vuositasojen välillä. Samoin osoittautui, etteivät vuositason työaikapiirteet eronneet eri kokoisissa toimipaikoissa työskentelevillä osa- tai kokoaikaisilla työntekijöillä (Liitetaulukko 3).

Taulukko 4a Kokoaikaisien työntekijöiden työaikapiirteet vuosina 2018–2020

	Kokoaikaiset työntekijät											
	2018 (n = 2 176)				2019 (n = 2 309)				2020 (n = 2 338)			
	ka	sd	min-max	ka	sd	min-max	ka	sd	min-max	ka	sd	min-max
KUORMITUSTEKIJÄ												
Viikkotuntimäärä, ka	36,5	3,2	0,3-43,9	36,1	4,2	6,0-44,6	36,1	4,5	0-43,5			
Pitkät (> 37,5 t) työviikot, %	64	15	0-100	63	18	0-100	65	16	0-100			
Ylipitkät (> 48 t) työviikot, %	3	4	0-50	3	4	0-30	3	4	0-50			
Työvuoron pituus, tuntia	7,9	0,3	0,3-9,5	7,9	0,4	4,0-9,4	7,9	0,3	4,2-9,1			
Lyhyet (< 4 t) työvuorot, %	0	2	0-100	0	1	0-33	0	1	0-18			
Pitkät (> 9 t) työvuorot, %	4	7	0-80	4	7	0-78	4	7	0-63			
Pitkät (>8 t/3vkoa) työvuorot, lukumäärä	12,1	3,8	0-17	12,0	4,2	0-17	12,3	4,0	0-17			
Pitkät (≥ 10 t) työvuorot, %	0	1	0-18	0	1	0-22	0	1	0-16			
Yövuoron pituus, tuntia	8,4	1,5	3,0-22,0	8,4	1,7	3,0-29,0	8,3	1,4	6,0-26,0			
Aikaiset aamuvuorot, %	10	21	0-100	10	21	0-100	12	23	0-100			
Aamuvuorot, %	50	30	0-100	49	30	0-100	48	30	0-100			
Päivävuorot, %	11	12	0-76	11	12	0-100	10	13	0-100			
Iltavuorot, %	26	23	0-100	26	23	0-100	26	24	0-100			
Yövuorot, %	4	14	0-100	4	13	0-100	4	14	0-100			
Peräkkäiset työpäivät, lukumäärä	3,9	0,6	1-8	3,9	0,6	1-7,1	4,0	0,6	1-8			
Pitkät (> 5) työpäivät, %	15	12	0-100	15	12	0-100	16	12	0-100			
Pitkät (≥ 9) työpäivät, %	1	3	0-33	1	2	0-25	1	2	0-33			

Työpäivien lukumäärä, joiden välissä vain yhden päivän vapaa	17,1	7,1	1-95	16,9	7,0	1-134	16,6	7,0	1-102
Yövuorot peräkkäin, lukumäärä	0,7	1,2	0-6	0,6	1,2	0-6	0,7	1,2	0-6
Iltavuorot peräkkäin, lukumäärä	1,7	0,8	0-5	1,7	0,8	0-5,1	1,8	0,9	0-6
Työvuorojen välinen vapaa-aika, tuntia	15,9	0,8	0-18,9	15,9	1,1	0-19,2	15,9	1,1	0-23,5
Alle 11 tunnin työvuorovälit, %	4	5	0-30	4	4	0-33	3	4	0-33
Alle 7 tunnin työvuorovälit, %	0	0	0-5	0	0	0-5	0	0	0-3
Yövuoron jälkeen vapaa alle 28 tuntia, %	37	39	0-100	33	14	0-100	36	38	0-100
Yövuoron jälkeen vapaa alle 48 tuntia, %	55	39	0-100	51	39	0-100	52	38	0-100
Yövuorojen välissä yksi vapaa, %	20	40	0-100	19	39	0-100	21	41	0-100
Viikkolepo alle 35 tuntia, %	32	13	0-100	32	14	0-100	31	14	0-100
Viikkolepo alle 48 tuntia, %	9	8	0-100	9	9	0-100	9	9	0-100
Vapaapäivät 4 viikossa, lukumäärä	11,9	3,0	1-14	11,3	3,3	0-13	11,6	3,1	0-13
Viikonloppuun sijoittuvat vapaapäivät, lukumäärä	29,8	9,0	7-52	29,5	9,5	8-52	29,2	9,6	8-52
Viikonloppuvapaat, %	49	16	0-100	48	17	0-100	50	17	0-100
Sunnuntaivapaat, lukumäärä	40,4	9,1	8-52	39,9	9,6	11-52	39,7	9,8	12-52
Yhden päivän vapaat, %	40	21	1-100	39	22	1-100	36	20	1-100

¹ Vuonna 2018 kokoaikaisissa oli yötyöntekijöitä 685 työntekijää, vuonna 2019 määrä oli 678, ja vuonna 2020 määrä oli 714

Taulukko 4b Osa-aikaisten työaikapiirteet vuosina 2018–2020

	osa-aikaiset työntekijät								
	2018 (n = 6 372)		2019 (n = 6 562)		2020 (n = 6 631)				
KUORMITUSTEKIJÄ	ka	sd	min-max	ka	sd	min-max			
Viikkotuntimäärä, ka	27,5	6,6	0-41,4	27,2	6,8	0-44,7	27,2	7,2	0-47,9
Pitkät (> 37,5 t) työviikot, %	17	18	0-100	17	18	0-100	18	18	0-100
Ylipitkät (> 48 t) työviikot, %	1	2	0-50	1	2	0-22	1	2	0-33
Työvuoron pituus, tuntia	7,0	0,7	2,0-8,8	7,1	0,7	2,0-9,3	7,2	0,7	2,0-9,1
Lyhyet (< 4 t) työvuorot, %	1	5	0-100	1	5	0-100	1	5	0-100
Pitkät (> 9 t) työvuorot, %	2	5	0-69	2	6	0-79	2	5	0-62
Pitkät (>8 t/3vkoa) työvuorot, lukumäärä	7,5	5,3	0-17	7,4	5,4	0-17	7,4	5,3	0-17
Pitkät (≥ 10 t) työvuorot, %	0	1	0-14	0	1	0-17	0	1	0-33
Yövuoron pituus, tuntia ¹	8,0	1,5	3,9-28,5	7,9	1,2	3,0-25,8	8,0	1,4	4,5-29,0
Aikaiset aamu vuorot, %	5	14	0-100	5	15	0-100	7	17	0-100
Aamu vuorot, %	27	23	0-100	28	24	0-100	30	24	0-100
Päivä vuorot, %	19	15	0-100	19	16	0-100	17	15	0-100
Iltavuorot, %	46	24	0-100	45	24	0-100	43	24	0-100
Yövuorot, %	3	11	0-100	3	11	0-100	4	12	0-100
Peräkkäiset työpäivät, lukumäärä	3,0	0,8	1-8	3,0	0,9	1-8,5	3,0	0,9	1-8,3
Pitkät (> 5) työpäivät, %	8	10	0-100	8	10	0-100	8	10	0-100
Pitkät (≥ 9) työpäivät, %	1	2	0-33	1	2	0-34	1	2	0-36

Työpäivien lukumäärä, joiden välissä vain yhden päivän vapaa	14,2	7,9	1-179	13,8	8,0	1-103	13,6	7,7	1-118
Yövuorot peräkkäin, lukumäärä	0,4	0,9	0-5	0,4	1,0	0-6	0,5	1,1	0-6
Iltavuorot peräkkäin, lukumäärä	1,7	0,6	0-5,3	1,7	0,6	0-4,9	1,7	0,7	0-5
Työvuorojen välinen vapaa-aika, tuntia	16,8	1,5	0-26	16,7	1,8	0-25,3	16,7	1,8	0-25,1
Alle 11 tunnin työvuorovälit, %	5	5	0-100	4	6	0-100	4	5	0-100
Alle 7 tunnin työvuorovälit, %	0	0	0-10	0	0	0-14	0	0	0-25
Yövuoron jälkeen alle 28 tunnin vapaa, % ¹	25	35	0-100	21	31	0-100	19	30	0-100
Yövuoron jälkeen alle 48 tunnin vapaa, % ¹	46	39	0-100	42	37	0-100	35	36	0-100
Yövuorojen välissä yksi vapaa, % ¹	13	33	0-100	14	35	0-100	17	38	0-100
Viikkolepo alle 35 tuntia, %	26	17	0-100	25	18	0-100	24	18	0-100
Viikkolepo alle 48 tuntia, %	8	11	0-100	7	11	0-100	7	11	0-100
Vapaapäivät 4 viikossa, lukumäärä	9,1	4,3	1-14	8,9	4,3	0-13	9,0	4,3	0-13
Viikonloppuun sijoittuvat vapaapäivät, lukumäärä	32,6	11,4	5-52	32,5	11,6	5-52	32,4	11,5	1-52
Viikonloppuvapaat, %	39	18	0-100	39	18	0-100	41	18	0-100
Sunnuntaivapaat, lukumäärä	39,8	8,9	6-52	39,7	9,2	7-52	39,6	9,4	2-52
Yhden päivän vapaat, %	48	27	2-100	48	28	2-100	44	28	1-100

¹ Vuonna 2018 osa-aikaisissa oli yötyöntekijöitä 1 136, vuonna 2019 määrä oli 1 202, ja vuonna 2020 määrä oli 1 436

Tutkimuksen työaika-aineistossa oli 2 176–2 338 osa-aikaista ja 6 372–6 631 koko-aikaista työntekijää vuosilta 2018–2020. Aineisto oli riittävän laaja kuvaamaan alueosuuskauppojen työaikapiirteitä. Aiemmissä kansainvälisissä työaikatutkimuksissa kaupan alalla ei ole käytetty vastaavaa, työnantajan rekisteritietoihin pohjautuvaa objektiivista työaikatietoa [28].

Havaitsimme selvät ja oletetut erot osa- ja koko-aikaisten työntekijöiden työaikapiirteissä, mikä on uutta tietoa verrattuna aiempiin tutkimuksiin sosiaali- ja terveysalalta, joissa osa-aikaisten tutkiminen on ollut vähäistä [15, 29]. Samoin havaintomme naisten ja miesten työaikapiirteiden samankaltaisuudesta on uutta, sillä aiempi, lähinnä sosiaali- ja terveysalan tutkimus, ei ole pystynyt tarkastelemaan miesten tilannetta heidän vähäisen määränsä vuoksi. Lisäksi työaikapiirteiden analyysistä nousi havainto, että yleisellä tasolla toteutuneet työaikajärjestelyt olivat varsin samanlaisia eli erot eri alueosuuskauppojen tai niiden eri kokoisten toimipisteiden välillä olivat vähäisiä. Työaikapiirteet sen sijaan erosivat osa- ja koko-aikaisten työntekijöiden välillä, mutta eivät naisten ja miesten tai ikäryhmien välillä.

Vaikka työaikapiirteet olivat kuvailevia, kaupan alalla tehdään sosiaali- ja terveysalaa enemmän iltavuoroja. Monet muut työaikapiirteet taas, kuten lyhyet vuorovälit, työajan pituus ja yövuorojen määrä, ovat samankaltaisia kuin sosiaali- ja terveysalalla [15, 29]. Toisaalta vaikka yötyön määrä oli vähäistä, havaitsimme yötyötä tekevien määrässä kasvun vuodesta 2018 vuoteen 2020 erityisesti osa-aikaisilla työntekijöillä. Tämä havainto yhdessä aikaisten aamuvuorojen kanssa on tärkeä, sillä herääminen hyvin aikaisin tai yövuorojen jälkeinen nukkuminen voivat vaikuttaa yöuneen. Toisaalta aiemman tutkimuksen perusteella tiedetään että yötyö vaikuttaa terveyteen ja hyvinvointiin [30–33], joten alueosuuskaupoissakin yötyön tekemiseen kannattaa kiinnittää huomiota.

3 TYÖAIKOJEN KUORMITTAVUUS

Työaikojen kuormittavuuden arviointi tehtiin työaika-aineistoista laskettujen vuositasen työaikapiirteiden tunnuslukujen perusteella (Taulukot 4a-b). Tutkittujen, yhteensä 33 työaikapiirteen prosenttiosuudet, lukumäärät tai tuntimäärät luokiteltiin aiemman, lähinnä sosiaali- ja terveydenhuollon tutkimuksen [26, 34] tai kaupan alan työehtosopimuksen tietojen perusteella kolmeen työaikojen kuormitusluokkaan: kunnossa, kohonnut tai ylikuormitus. Luokituksessa käytetyt raja-arvot 19 yleiselle työaikapiirteelle ovat taulukossa 5a ja 14 harvinaiselle työaikapiirteelle taulukossa 5b.

Taulukko 5a Tutkittujen työaikapiirteiden raja-arvot työaikakuormituksen arvioinnissa

Työaikapiirre	Yksikkö	Kunnossa	Kohonnut	Ylikuormitus
Viikotuntimäärä*	tuntia	≤ 37,5	38–48	>48
Pitkät (>37,5 t) työviikot*	%	0	≤ 25	>25
Työvuoron pituus*	tuntia	4–9	> 9	>12
Pitkät (>8 t / 3vk) työvuorot*	lukumäärä	4–9	9	>9
Yövuoron pituus	tuntia	4–8	>8–10	>10
Aikaiset aamuvuorot	%	0–6	≥7	≥27
Iltavuorot	%	≤ 25	≤50	>50
Yövuorot	%	0–19	≤20	>20
Peräkkäiset työpäivät*	lukumäärä	3–4	5	≥6
Pitkät (>5) työjaksot	%	0	1–24	≥25
Työpäivien lukumäärä, joiden välissä vain yhden päivän vapaa	lukumäärä	<10	10–12	≥14
Iltavuorot peräkkäin	lukumäärä	0–3	4	≥5
Työvuorojen välinen vapaa-aika*	tuntia	≥11	<11	≤7
Yövuorojen välissä yksi vapaa	%	0	1–6	≥7
Viikkolepo alle 35 tuntia	%	0	1–24	≥25
Viikonloppuun sijoittuvat vapaapäivät lukumäärä/v*	lukumäärä	<17	17	>17
Viikonloppuvapaat	%	≥67		≤33
Sunnuntaivapaat lukumäärä/v*	lukumäärä	<22	22	>22
Yhden päivän vapaat	%	≤33		≥50

* kaupan alan TES

Taulukko 5b Harvinaisten (vuositasolla esiintyvyys <25 %) työaikapiirteiden raja-arvot

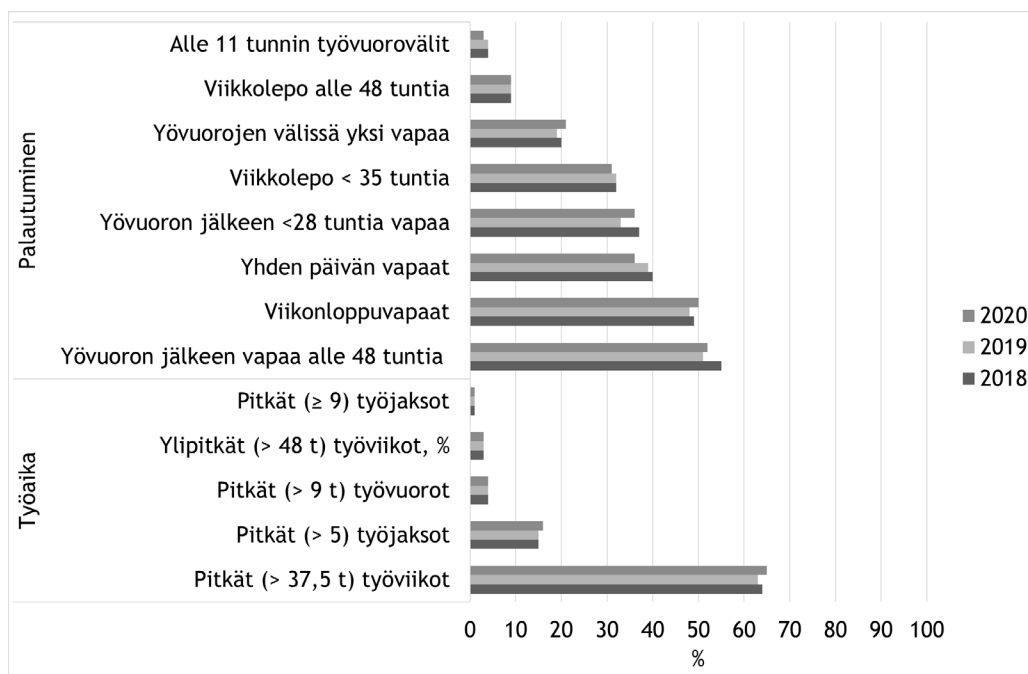
Työaikapiirre	Yksikkö	Kunnossa	Kohonnut	Ylikuormitus
Pitkät (>48 t) työviikot	%	0	1–24	≥25
Lyhyet (< 4 t) työvuorot*	%	0	1–24	≥25
Pitkät (> 9 t) työvuorot*	%	0	1–24	≥25
Pitkät (= > 10 t) työvuorot*	%	0	1–24	≥25
Aikaiset aamuvuorot, osuus	%	0	≥7	≥27
Yövuorot, osuus	%	0	≥7	≥20
Pitkät (= > 9 peräkkäin) työjaksot*	%	0	1–24	≥25
Yövuorot peräkkäin	lukumäärä	0–2	3–4	≥ 5
Alle 11 tunnin työvuorovälit	%	0	≥17	≥25
Alle 7 tunnin työvuorovälit*	%	0	≥ 7	≥17
Viimeisen yövuoron jälkeen alle 28 t vapaa	%	0	1–24	≥25
Viimeisen yövuoron jälkeen alle 48 t vapaa	%	0	≥25	
Viikkolepo alle 48 tuntia	%	0	≥25	
Vapaapäivät 4 viikossa*	lukumäärä	≥7	6	0–5

* kaupan alan TES

3.1 Työaikojen kuormittavuus kokoaikaisilla työntekijöillä

Vuositason työaikakuormitus oli kokoaikaisilla työntekijöillä keskimäärin kunnossa (raja-arvot taulukoissa 5a ja 5b) yhdeksässä työaikapiirteessä, joita olivat peräkkäiset työpäivät, iltavuorot sekä yövuorot, viikkotuntimäärä ja työvuoron pituus. Keskimäärin kunnossa olivat (Taulukko 4a) myös vapaapäivät neljässä viikossa, viikonloppuun (perjantai–maanantai) sijoittuvat vapaapäivät, sunnuntaivapaat sekä työvuorojen välinen vapaa-aika. Hyvin lyhyitä tai hyvin pitkiä työvuoroja ja hyvin lyhyitä työvuorovälejä ei esiintynyt.

Työaikakuormitus (kuvio 2) oli keskimäärin kohonnut kolmessa työaikapiirteessä, joita ovat yhden päivän vapaat, viikonloppuvapaat (lauantai–sunnuntai) sekä yövuoron pituus. Keskimäärin ylikuormittavia työaikapiirteitä oli kuusi. Näitä olivat pitkät työviikot, työpäivät, joiden välissä vain yhden päivän vapaa, pitkät, yli 9 ja yli 10 tunnin työvuorot sekä lyhyt viikkolepo. Ylikuormittava piirre oli myös yövuoron jälkeen lyhyt vapaa. Harvinaisia, mutta mahdollisia kuormittavia piirteitä olivat lisäksi yövuorojen välinen yksi vapaa, pitkät tyøjaksot, alle 48 tunnin viikkolepo sekä pitkät työvuorot, lyhyet työvuorovälit ja ylipitkät työviikot.

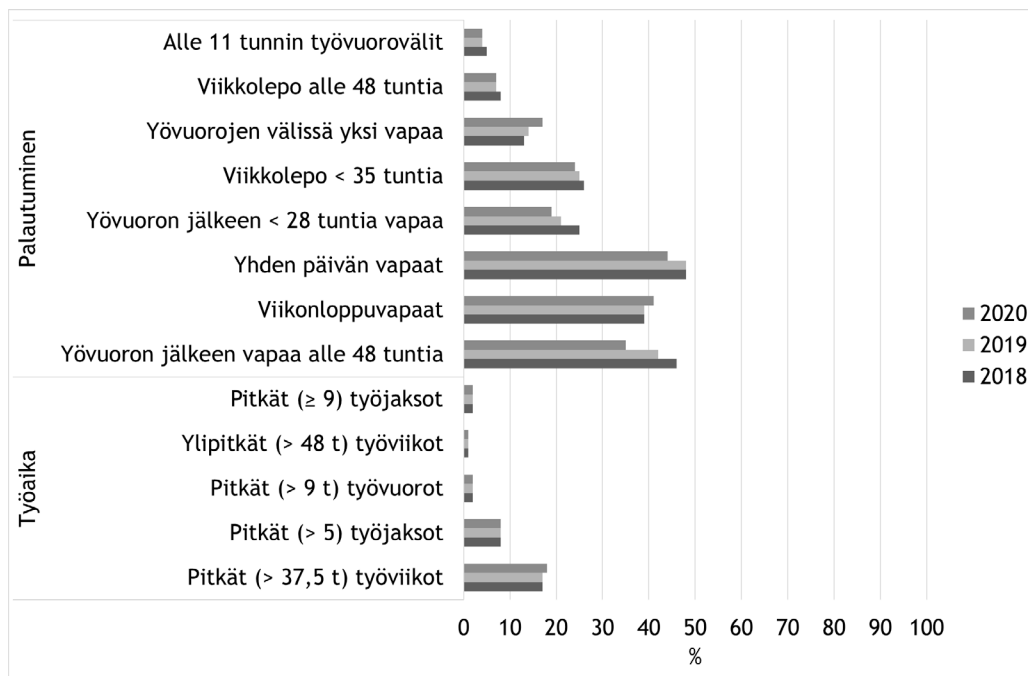


Kuvio 2 Työaikapiirteet (%) kokoaikaisilla työntekijöillä vuosina 2018–2020

3.2 Työaikojen kuormittavuus osa-aikaisilla työntekijöillä

Osa-aikaisilla työntekijöillä vuositason keskimääräinen työaikakuormitus oli kunnossa seitsemässä työaikapiirteessä: työvuoron pituus, peräkkäiset työpäivät ja iltavuorot, pitkä työvuorot kolmessa viikossa sekä vapaapäivät neljässä viikossa, viikonloppuun sijoittuvat vapaapäivät ja sunnuntaivapaat (Taulukko 4b). Hyvin pitkiä työvuoroja ja hyvin lyhyitä työvuorovälejä ei esiintynyt.

Työaikakuormitus (kuvio 3) oli kohonnut kahdessa työaikapiirteessä eli yhden päivän vapaat ja viikonloppuvapaat (lauantai–sunnuntai). Ylikuormittavia työaikapiirteitä oli neljä, eli lyhyt viikkolepo, lyhyet, alle 28 ja alle 48 tunnin vapaat yövuoron jälkeen sekä työpäivät, joiden välissä vain yhden päivän vapaa. Harvinaisia, mutta mahdollisesti kuormittavia piirteitä oli yhdeksän ja niiden joukossa olivat esimerkiksi pitkät työviikot, pitkät tyøjaksot, lyhyt viikkolepo, lyhyt työvuoron väli sekä pitkät ja lyhyet työvuorot.



Kuvio 3 Työaikapiirteet (%) osa-aikaisilla työntekijöillä vuosin 2018–2020

3.3 Työaikojen kuormitustekijät tutkituissa alueosuuskaupoissa

Kaupan alan epäsäännöllisissä työajoissa työaikakuormitusta on toki enemmän kuin säännöllisessä päivätyössä. Keskimääräisesti arvioituna esimerkiksi työvuorojen kesto ja työvuorojen väliset lepoajat olivat kohtuullisia, mutta näiden työaikapiirteiden isot keskihajonnat ja jakaumat viittaavat kohonneisiin kuormituksiin. Kuvaava esimerkki on viikkotyöaika, joka keskimäärin oli alle 37,5 tuntia, mutta enemmistö työviikoista (64 %) ylitti tuon keskiarvon ja yli 48 tunnin työviikkojakoin esiintyi (3 %) alueosuuskauppojen kokoaikaisilla työntekijöillä (Taulukko 4a, kuvio 2).

Toinen esimerkki on työn ja levon rytmittyminen. Keskimäärin peräkkäisiä työpäiviä ja vapaapäiviä oli kohtuullisesti, mutta kuormittavia piirteitä olivat keskimäärin 17 päivän työrupeamat yhden päivän vapain tai työviikot, jolloin viikkolepo on lyhyt keskimäärin kerran kolmessa viikossa.

Kolmas huomio kiinnittyy yötyöhön. Yötyötä tekevien määrä lisääntyi kolmessa vuodessa (Taulukot 4a-b alaviite), sillä yötyötä edes yhden vuoron vuodessa tekevien kaupan alan työntekijöiden lukumäärä nousi sekä osa- että kokoaikaisilla. Vaikka yövuoroja oli keskimäärin vähän, palautumisajat yötyöjaksojen jälkeen näyttävät niukoilta. Puolessa tapauksista vapaa oli alle 48 tuntia ja yli kolmanneksessa alle 28 tuntia, jolloin palautuminen jää toteutumatta. Yksittäiset vapaapäivät yötyöjaksojen välissä voivat haitata yötyörytmiin sopeutumista.

Tärkeää olisi kiinnittää huomiota tilanteisiin, joissa ylikuormitusta syntyy, ja tunnistaa ne. Olisi paikallaan ainakin pyrkiä ennakoimaan, etteivät kuormittavat tilanteet toistu. Työpaikoilla kannattaa keskustella työajoista sekä tunnistaa ja pyrkiä korjaamaan kuormittavia seikkoja. Toisaalta kannattaa erityisesti ottaa esille toimivia käytäntöjä ja pyrkiä vahvistamaan niitä.

4 TYÖVUOROSUUNNITTELUN KEHITTÄMINEN OSALLISTUNEISSA ALUEOSUUSKAUPOISSA

4.1 Lähtötilanne

Tutkimukseen osallistuneet alueosuuskaupat raportoivat, että hankkeeseen osallistumisen tärkeä lähtökohta olivat työntekijät. Työvuorosuunnittelulla halutaan tukea työkykyä ja työhyvinvointia sekä terveyttä ja hyvinvointia pitkällä tähtäimellä. Toisena perusteluna mainittiin halu edesauttaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. Kaupan alalla on ns. ”työntekijän markkinat” eli vaihtuvuus on suurta ja siksi halutaan palvella työntekijöitä paremmin, jolloin voidaan varmistaa myös työvoiman saatavuus. Kolmantena seikkana nähtiin ristiriitaistenkin näkökulmien yhteensovittaminen ja tasapainottelu työvuorosuunnittelussa. Ratkaisuja etsitään muun muassa keskite-
tyn työvuorosuunnittelun toimivuuteen.

Ylipäänsä osallistuvissa alueosuuskaupoissa haluttaisiin laadukkaampaa työvuorosuunnittelua ja joitain linjauksia onkin jo tehty. Työaikaergonomia on tuloksellisuustekijä ja hankkeelta toivotaan tietoa, jolla perustella ratkaisuja liiketoimintapuolelle.

4.2 Työvuorosuunnittelun näkökulmia

Osallistuvien alueosuuskauppojen yhteyshenkilöiltä kysyttiin vapaamuotoisesti heidän näkemyksiään työvuorosuunnittelun erityispiirteistä, hankalista seikoista ja hyvistä käytännöistä. Vastauksissa nostettiin esiin ilmiöitä, jotka vaihtelevat paljon ajallisesti, paikallisesti ja toiminnallisesti vaikuttaen osaltaan työvuorosuunnitteluun tai toteutumaan. Yleisinä infrastruktuuriin liittyvinä erityispiirteinä mainittiin myymälän sijaintipaikkakunta, aukioloajat, myymälän koko ja pohjapiirustus, asiakaskunta, ”palkkapäivät”, töiden vaihtelut tunneittain, viikonpäivittäin ja vuodenajoittain, työvoiman saatavuus ja vaihtuvuus sekä päivän sää.

Työvuorosuunnittelussa tulee huomioida resurssisuunnittelun lisäksi työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja toiveet. Tällöin tulee ottaa huomioon henkilön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys. Työntekijöillä voi olla rajoitteita työ- ja toimintakyvyssä tai yksilön työskentelyominaisuuksissa. Hyvä esimerkki ovat opiskelijat. He saattavat olla samalla joko voimavara tai heikkous työvuorosuunnittelun kannalta.

Niin työntekijöiden kuin lähijohtajien osaaminen eli peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot ovat tuiki tärkeitä työvuorosuunnittelussa. Alueosuuskauppojen vastauksissa esille nousivat niin työntekijöiden moniosaaminen kuin yksityiskohtaisem-

pi perehtyneisyys kuin vastaavan tehtävät kokoaikaisilla, jotka molemmat seikat on huomioitava työvuorosuunnittelussa. Henkilöstön sitoutuminen ja ohjeiden noudattaminen ovat voimavaroja, toisaalta niiden puuttuminen on heikkous. Erilaisten työjärjestysten hallintaa pidettiin tärkeänä.

Työelämän ja muun elämän yhteensovittamisessa kuvattiin useita haasteita, kuten kuinka huomioida moninaiset vapaatoiveet tai miten huolehtia vaikutusmahdollisuuksien kokemuksesta. Alueosuuskauppojen vastauksissa erilaiset pelisäännöt vuorovaihtoihin tai tauotuskäytäntöihin nähtiin edistävän hyvinvointia työssä. Toisaalta suulliset sopimukset tai kirjoittamattomat periaatteet aiheuttivat hankalia tilanteita. Näiden tilalle tarvitaan yhtenäisiä linjauksia sekä työvuorosuunnittelun niin sanotun hiljaisen tiedon jakamista.

Konkreettinen työ ja työolot sekä työyhteisö ja organisaatio määrittävät työvuorosuunnittelua työpaikoilla. Suunnittelu oli yleisimmin hajautettu, mutta osassa toimipaikoista oli keskitetty suunnittelu. Suunnittelun apuna ovat ennusteraportit tavaratoimituksista ja asiakasmääristä sekä työtuntiohjauksen raportit. Paikallisina erityispiirteinä mainittiin toisaalta yksintyöskentelyn pakollisuus tai sen ehdoton välttäminen samoin kuin yötyö tai aikaiset aamuvuorot. Tavallisimmat suunnittelun sekä toteutumisen haitat olivat ennakoimattomat poikkeamat tavaratoimituksissa ja henkilöstössä.

Parannusesityksenä mainittiin esimerkiksi hyvien käytäntöjen foorumi joko toimipaikka- tai yritystasolla oli yhtenä ehdotuksena. Myös Elli-työvuorosuunnitteluohjelmaan liittyen ehdotettiin seurantajärjestelmää esimerkiksi työaikaergonomiasta. Kiinnostava toimintamalli, joka ei alueosuuskauppojen vastauksissa tullut esille, mutta on käytössä, on kiertävien tuuraajien käyttö henkilöstötarpeissa.

4.3 Työvuorosuunnittelun kehittäminen

Tutkimuksessa jokainen alueosuuskauppa sai omat tuloksensa:

- vuositason työaikapiirteet jaoteltuina osa- ja kokoaikaisille eri vuosille,
- vuositason työaikapiirteet jaoteltuina osa- ja kokoaikaisille eri kokoisissa toimipisteissä,
- harvinaiset, mutta kuormittavat työaikapiirteet kuormitusluokkien mukaisesti ja
- alueosuuskauppakohtaiset sairauspoissaolotulokset.

Tulokset käytiin kunkin alueosuuskaupan yhteyshenkilön ja työhyvinvointi- tai vuoro suunnitteluhenkilöiden kanssa läpi palautetilaisuuksissa, joissa havainnoista voitiin keskustella ja niitä voitiin tarkentaa mahdollisten epäselvyyksien välttämiseksi ja konkretisoimiseksi. Tulosten perusteella alueosuuskaupoissa oli mahdollista laatia toimintasuunnitelmat työaikaormituksen hallinnan parantamiseksi.

Tuloksia esiteltiin S-ryhmän henkilöstöjohtajille järjestetyssä työpajassa, jonka tavoitteena oli käynnistää tutkimukseen osallistumattomissa alueosuuskaupoissa ja muissa yksiköissä työaika suunnitteluun liittyvää kehitystyötä ja yhteisiä suuntaviivoja. Työpajan keskusteluissa nostettiin esille työntekijöiden tarpeiden merkityksellisyys ja korostettiin yksilöllisiä työaikoja työvuoro suunnittelussa yhteisten suositusten ja yhteisten tiukkojen sääntöjen sijaan.

Hankkeessa ei tutkittu työvuoro suunnittelun prosessia, mutta siitä keskusteltiin runsaasti kokouksissa ja työpajassa. Suosittelemmekin työaikojen kehittämisen yhteydessä pohdittavaksi keskitetyn, hajautetun ja autonomisen työvuoro suunnittelun etujen ja esteiden arviointia työpaikoilla (Taulukko 6). Arvioita tehdessä tulee muistaa työnantajan vastuu työaikojen järjestelyissä sekä erityisesti tilanteissa, joissa sovitaa paikallisesti työ- ja vapaa-ajoista.

Taulukko 6 Pohdittavia seikkoja eri työvuoro suunnittelun prosesseissa.

Suunnittelu	KESKITETTY	HAJAUTETTU	AUTONOMINEN
<i>Työvuoroluettelon laatii</i>	<i>Työvuoro suunnittelun ammattilainen</i>	<i>Esimies</i>	<i>Työntekijät itse</i>
Onko laatijalla kokemusta listan teosta?			
Onko käytettävissä työaika listan laadintaan?			
Ovatko tiedot esimerkiksi työehtosopimuksesta tai liiketoiminnasta riittävät?			
Miten työvuoro toiveet esitetään? Miten ne toteutuvat yleensä?			

Millainen on listan laatu: onko henkilöstön osaaminen kohdallaan?			
Listan pysyvyys eli kuinka paljon on muutoksia verrattuna toteumaan?			
Miten huomioidaan tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus työntekijöiden kesken?			
Onko henkilöstöä riittävästi?			
Miten huomioidaan kohtuullinen kuormitus työssä? Entä palautuminen?			
Mitkä ovat nykyisiä toimivia käytäntöjä listalla?			
Mitä pitäisi ehdottomasta muuttaa nykyisessä suunnittelussa?			
Muita seikkoja?			
Yhteenveto			

5 TYÖAIKAPIIRTEIDEN YHTEYDET LYHYISIIN SAIRAUSSPOISSAOLOIHIN

Tässä hankkeessa tutkittiin lyhyitä, 1–3 päivän, sairauspoissaoloja, sillä Elli-vuorosunnitteluohjelman tiedoissa on kaikki poissaolot ilman diagnoosikoodeja ja sairauspoissaolot voidaan erottaa muista syistä johtuvista poissaoloista, kuten vapaat tai koulutukset. Lyhyet, omalla ilmoituksella oltavat 1–3 päivän sairauspoissaolot johtuvat toki osin terveydellisistä syistä kuten epidemioista ja lyhytaikaisista oireista. On kuitenkin oletettavaa, että osa näistä lyhyistä sairauspoissaoloista kuvaa itse arvioitua terveydentilaa, johon voi vaikuttaa taustalla oleva sairaus [34]. Toisaalta lyhyt tauko työstä saattaa kertoa palautumisongelmista liian vähäisen unen tai työstä irtottautumisen takia [34–36]. Lyhyisiin sairauspoissaoloihin saattavat vaikuttaa myös motivaatiotekijät [37, 38] eli on oletettu, että lyhyitä poissaoloja käytettäisiin työaika-kuormituksen hallinnan keinona [39]. Toisaalta tiedetään, että lyhyet sairauspoissaolot ennustavat pidempiä poissaoloja, joten ne antavat viitteitä terveydestä ja työkyvystä ja ovat siksi tärkeä tutkimuskohde [40, 41].

Työaikapiirteiden ja lyhyiden (1–3 päivän) sairauspoissaolojen välistä yhteyttä tutkittiin käyttäen tilastollisena menetelmänä ehdollista logistista regressioanalyysiä, jolla laskettiin riskisuhteet (RS) ja 95 % luottamusvälit (LV) huomioiden myös iän, sukupuolen, työpaikan, toimipisteen ja osa-aikaisuuden vaikutukset. Ehdollinen logistinen regressioanalyysi vertailee samaan henkilöä kahdessa aikaikkunassa, jotka tässä tutkimuksessa olivat välittömästi ensimmäistä lyhyttä sairauspoissaoloa edeltävät neljä viikkoa (ns. altistajakso) ja näitä neljää viikkoa välittömästi edeltävät neljä viikkoa (ns. kontrollijakso). Tavoitteena oli vertailla toisiinsa työjaksoja, jotka eroavat toisistaan vain työaikojen piirteiden, mutta eivät työn muiden kuormitustekijöiden tai henkilöiden yksilöllisten erojen osalta. Menetelmä on siten luotettavampi kuin esimerkiksi poikkileikkauksena tehtävä eri henkilöiden vertailu toisiinsa.

Tässä aineistossa lyhyet (< 11 tuntia) vuorovälit olivat yhteydessä lyhyisiin (1–3 päivän) sairauspoissaoloihin koko- ja osa-aikaisilla työntekijöillä (taulukot 7–8). Mikäli lyhyitä vuorovälejä oli hyvin vähän tai ei lainkaan (0–1 neljän viikon aikaikkunassa), yhteys lyhyisiin sairauspoissaoloihin oli suojaava eli vähensi lyhyen sairauspoissaolon riskiä. Sen sijaan kaksi tai useampi lyhyt vuoroväli lisäsi lyhyiden sairauspoissaolojen riskiä. Lisäksi osa-aikaisilla työntekijöillä myös pitkät ja ylipitkät työviikot olivat yhteydessä sairauspoissaoloriskiin (taulukko 7).

Taulukko 7 Ehdollinen logistinen regressio (riskisuhde, RS, 95% luottamusväli, LV) työaikapiirteiden (28 päivän altisteikkunassa ja 28 päivän kontrolli-ikkunassa) ja lyhyen sairauspoissaolon väliselle yhteydelle

Työaikapiirteet	Kokoaikaiset (n = 1 078)		Osa-aikaiset (n = 2 968)	
	RS*	95%LV	RS	95%LV
Työvuoron pituus				
Työvuoron pituus, tuntia	1.10	0.92, 1.32	1.28	1.09, 1.49
Pitkät (> 40 t) työviikot, %	1.00	1.00, 1.00	1.01	1.01, 1.01
> 25% > 40 t työviikkoja kaikista työviikoista	0.93	0.76, 1.14	1.28	1.10, 1.50
Ylipitkät (> 48 t) työviikot, %	1.00	0.99, 1.01	1.01	1.00, 1.02
> 25% > 48 t työviikkoja kaikista työviikoista	0.88	0.48, 1.61	2.98	1.65, 5.41
Pitkät (> 9 t) työvuorot, %	0.99	0.97, 1.01	1.01	1.00, 1.03
Vuorointensiteetti				
Lyhyet (<11 t) vuorovälit (lukumäärä)	1.06	1.04, 1.09	1.05	1.03, 1.06
> 25% lyhyitä vuorovälejä kaikista vuoroväleistä	2.23	0.94, 5.29	1.80	0.93, 3.49
0–1 lyhyttä vuoroväliä	0.54	0.43, 0.68	0.64	0.57, 0.71
2–4 lyhyttä vuoroväliä	1.27	1.05, 1.54	1.34	1.20, 1.49
5–11 lyhyttä vuoroväliä	2.16	1.55, 3.02	1.60	1.24, 2.06
Peräkkäisten työvuorojen lukumäärä				
Peräkkäisiä iltavuoroja ≥5	0.93	0.87, 1.00	1.00	0.97, 1.04
Peräkkäisiä iltavuoroja ≥ 4	0.93	0.85, 1.00	0.95	0.91, 0.99
Peräkkäisiä iltavuoroja ≥ 2	0.99	0.91, 1.06	0.97	0.93, 1.02
> 25% iltavuoroja kaikista työvuoroista	1.02	0.76, 1.37	1.01	0.85, 1.19
Peräkkäisiä yövuoroja ≥ 4	0.98	0.90, 1.06	0.97	0.93, 1.02
Peräkkäisiä yövuoroja ≥ 2	0.94	0.82, 1.08	1.05	0.98, 1.12
> 25% yövuoroja kaikista työvuoroista	1.42	0.78, 2.58	1.13	0.73, 1.72

* Mallissa huomioitu viikkotyöaika ja toimipisteet. Tilastollisesti merkitsevät riskisuhteet ja luottamusvälit lihavoituna.

Kun työaikapiirteiden ja lyhyiden sairauspoissaolojen välisiä yhteyksiä tarkasteltiin eri ikäryhmissä, niin lyhyiden vuorovälien yhteys säilyi kaikilla ikäryhmillä (Taulukko 8). Sen sijaan pitkien ja ylipitkien työviikkojen yhteys havaittiin vain nuorimmalla ikäryhmällä, alle 25-vuotiailla.

Taulukko 8 Ehdollinen logistinen regressio (riskisuhde, RS, 95% luottamusväli, LV) työaikapiirteiden (28 päivän altisteikkunassa ja 28 päivän kontrolli-ikkunassa) ja lyhyen sairauspoissaolon väliselle yhteydelle eri ikäryhmissä

Työaikapiirteet	≤25 vuotta (n = 1 332)		>25 ja ≤40 vuotta (n = 1 432)		>40 ja ≤55 vuotta (n = 863)		>55 vuotta (n = 419)	
	RS*	95%LV	RS	95%LV	RS	95%LV	RS	95%LV
Työvuoron pituus								
Työvuoron pituus, tuntia	1.70	1.31, 2.22	1.13	0.92, 1.37	1.03	0.83, 1.27	1.24	0.65, 2.37
Pitkät (> 40 t) työviikot	1.01	1.01, 1.01	1.00	1.00, 1.01	1.00	1.00, 1.01	1.01	1.00, 1.01
> 25% > 40 t työviikkoja kaikista työviikoista	1.44	1.09, 1.90	1.12	0.92, 1.36	0.95	0.74, 1.21	0.92	0.62, 1.35
Ylipitkät (> 48 t) työviikot, %	1.00	0.99, 1.01	1.01	1.00, 1.02	1.00	0.99, 1.01	1.00	0.98, 1.01
> 25% > 48 t työviikkoja kaikista työviikoista	5.25	1.85, 14.89	1.48	0.81, 2.73	1.14	0.55, 2.37	0.45	0.13, 1.52
Pitkät (> 9 t) työvuorot, %	1.02	1.00, 1.05	1.00	0.98, 1.02	0.99	0.06, 1.02	1.00	0.96, 1.07
Vuorointensiteetti								
Lyhyet (<11 t) vuorovälit (lukumäärä)	1.05	1.02, 1.07	1.05	1.03, 1.07	1.06	1.04, 1.08	1.05	1.01, 1.09
> 25% lyhyitä vuorovälejä kaikista vuoroväleistä	1.51	0.38, 6.05	1.41	0.69, 2.89	3.74	1.27, 11.04	3.01	0.32, 28.46
0–1 lyhyttä vuoroväliä	0.64	0.53, 0.77	0.59	0.49, 0.71	0.59	0.47, 0.74	0.65	0.46, 0.90
2–4 lyhyttä vuoroväliä	1.31	1.10, 1.56	1.37	1.16, 1.61	1.26	1.02, 1.56	1.29	0.97, 1.70
5–11 lyhyttä vuoroväliä	1.74	1.23, 2.45	1.65	1.20, 2.26	2.08	1.31, 3.32	1.70	0.95, 3.06
Peräkkäisten työvuorojen lukumäärä	0.97	0.91, 1.03	0.95	0.90, 1.01	0.97	0.90, 1.05	0.94	0.83, 1.07
Peräkkäisiä iltavuoroja ≥ 5								

Peräkkäisiä iltavuoroja ≥ 4	0.98	0.93, 1.03	1.05	0.99, 1.11	0.91	0.85, 0.98	1.00	0.91, 1.11
Peräkkäisiä iltavuoroja ≥ 2	0.94	0.88, 0.99	0.93	0.88, 0.98	0.96	0.89, 1.04	0.99	0.88, 1.12
> 25% iltavuoroja kaikista työvuoroista	0.91	0.71, 1.16	1.00	0.78, 1.28	1.20	0.85, 1.68	1.07	0.65, 1.77
Peräkkäisiä yövuoroja ≥ 4	0.96	0.89, 1.04	0.97	0.92, 1.03	1.03	0.93, 1.13	0.83	0.60, 1.14
Peräkkäisiä yövuoroja ≥ 2	1.03	0.96, 1.12	1.00	0.90, 1.12	1.01	0.87, 1.17	0.94	0.71, 1.24
> 25% yövuoroja kaikista työvuoroista	1.50	0.84, 2.69	1.07	0.66, 1.75	1.43	0.66, 3.10	-	-

* Mallissa huomioitu viikkotyöaika ja toimipisteet. Tilastollisesti merkitsevät riskisuhteet ja luottamusvälit lihavoituna.

Lyhyet vuorovälit ja pitkä viikkotyöaika olivat yhteydessä lyhyiden sairauspoissaolojen riskiin riippumatta osa- tai kokoaikaisuudesta ja myös eri ikäryhmillä riippumatta käytetystä ikäjaottelusta [42]. Lyhyillä vuoroväleillä havaittiin annos-vastesuhde eli mitä enemmän lyhyitä vuorovälejä esiintyi, sitä voimakkaampi oli niiden yhteys sairauspoissaolojen kohonneeseen riskiin [42]. Vastaava yhteys on löydetty myös aiemmissa, sosiaali- ja terveysalan tutkimuksissa [20, 35]. Mekanismi, joka yhdistää lyhyet vuorovälit lyhyiden sairauspoissaolojen riskiin saattaa liittyä lyhyiden vuorovälien yhteyteen unen kanssa eli kun työvuorojen välillä ei jää lepoaikaa, unen kesto lyhenee ja aiheuttaa siten uneliaisuutta ja väsymystä [43]. Pitkien työviikkojen tässä hankkeessa saatu tulos on samankaltainen kuin aiemmissa tutkimuksissa sosiaali- ja terveysalalla [20, 44]. Sen sijaan tutkimus antoi uutta tietoa siitä, että pitkien työviikkojen yhteys sairauspoissaoloihin näkyy sekä osa- että kokoaikaisilla työntekijöillä [42]. Myös pitkien työviikkojen ja lyhyiden sairauspoissaolojen riskin välinen yhteys saattaa liittyä uneen eli työajan pidentyessä lepoaika vaarantuu ja saattaa siten johtaa väsymykseen tai esim. herkempään sairastumiseen virusepidemioiden aikana [45].

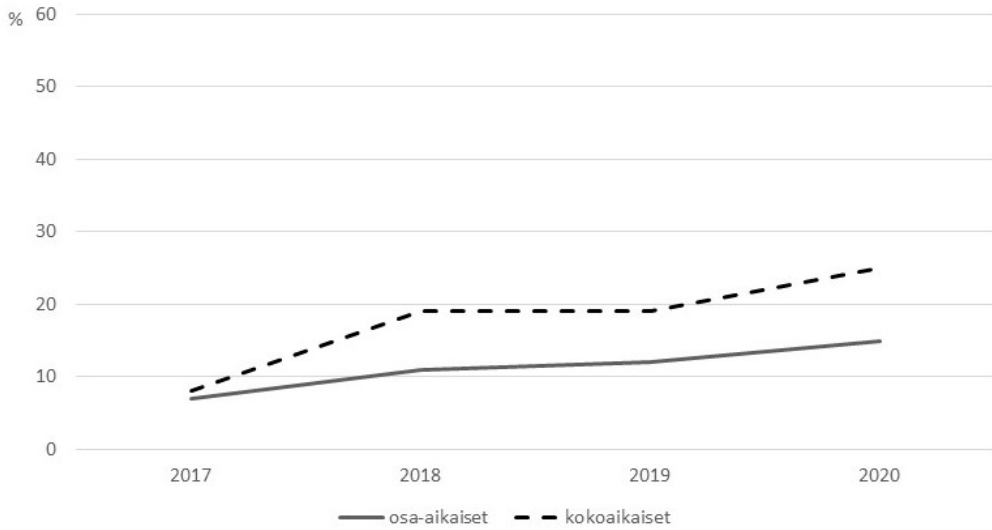
6 TYÖAIKAPIIRTEET JA PITKÄT SAIRAUSSPOISSAOLOT

Pitkät sairauspoissaolot rajattiin Kelan käyttämien rajojen mukaisesti vähintään 12 päivän sairauspoissaoloihin. Pitkien sairauspoissaolojen esiintyvyyttä tutkittiin suhteessa keskeisiin työaikapiirteiden luokitteluihin vuosina 2018–2020. Pitkät sairauspoissaolot perustuvat Elli-työaikatietoihin ja niiden esiintyvyys arvioitiin vuosittain. Esiintyvyys määriteltiin perustuen vähintään yhteen vähintään 12 päivää kestäneeseen sairauspoissaoloon tutkimusvuoden aikana (% henkilöistä). Mikäli sairauspoissaolo kesti yli vuoden (365 päivää), sairauspoissaolon kesto kohdistettiin niille vuosille, joilla se esiintyi.

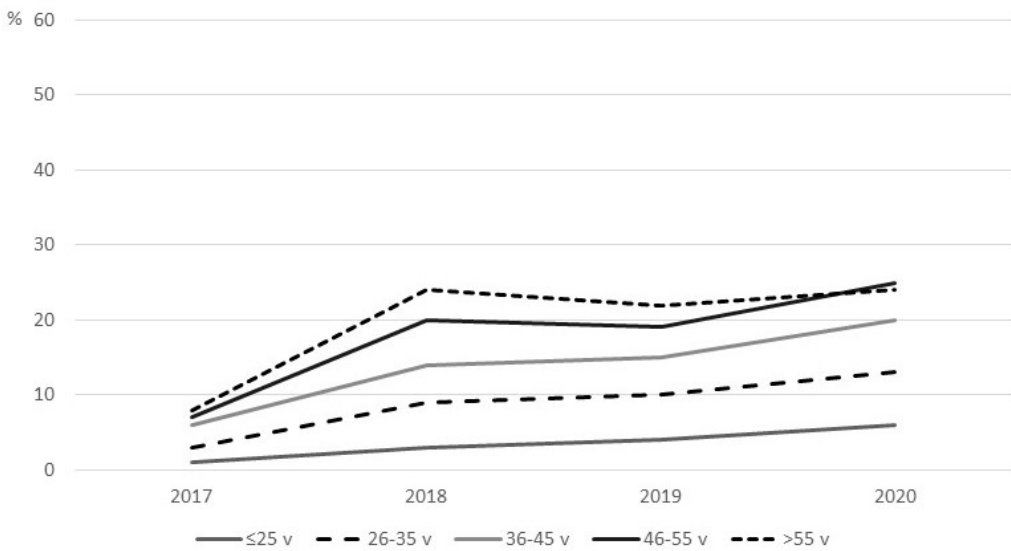
Esiintyvyyttä tarkasteltiin suhteessa ikään, osa-aikaisuuteen ja työaikapiirteisiin. Vaikka esiintyvyyden arviointi poikkileikkausasetelmassa ei mittaa yhteyttä työaikapiirteiden ja sairauspoissaolojen välillä yhtä selvästi kuin aiemmin kuvattu lyhyiden sairauspoissaolojen tutkimusmenetelmä, niin se antaa arvion, mikäli kuormittavia työaikapiirteitä tekevillä sairauspoissaolot ovat jostain syystä yleisempiä kuin vähemmän kuormittavia työaikapiirteitä tekevillä. Esiintyvyyden tarkastelu valittiin menetelmäksi, sillä johtuen Elli-ohjelman käyttöönotosta vuoden 2017 aikana ja vuonna 2020 vaikuttaneesta korona-tilanteesta, hankkeen aineisto (vuodet 2018–2019) ei ollut riittävä pitkien sairauspoissaolojen tutkimiseen seuranta-asetelmassa.

Lähtökohtana oli olettaus, että pitkien sairauspoissaolojen esiintyvyys voisi olla erilaista, mikäli esimerkiksi kuormittavaa työaikapiirrettä oli esiintynyt useasti verrattuna siihen, että työaikapiirrettä olisi harvoin. Tämä esiintyvyyden tarkastelu ei kerro työaikapiirteiden ja pitkien sairauspoissaolojen välisestä kausaliteetista, pitkien sairauspoissaolojen esiintyvyyden analyysi antaa kuvan, miten samana vuonna tehdysä tarkastelussa työaikapiirteen useus ja sairauspoissaolon esiintyvyys käyttäytyvät suhteessa toisiinsa.

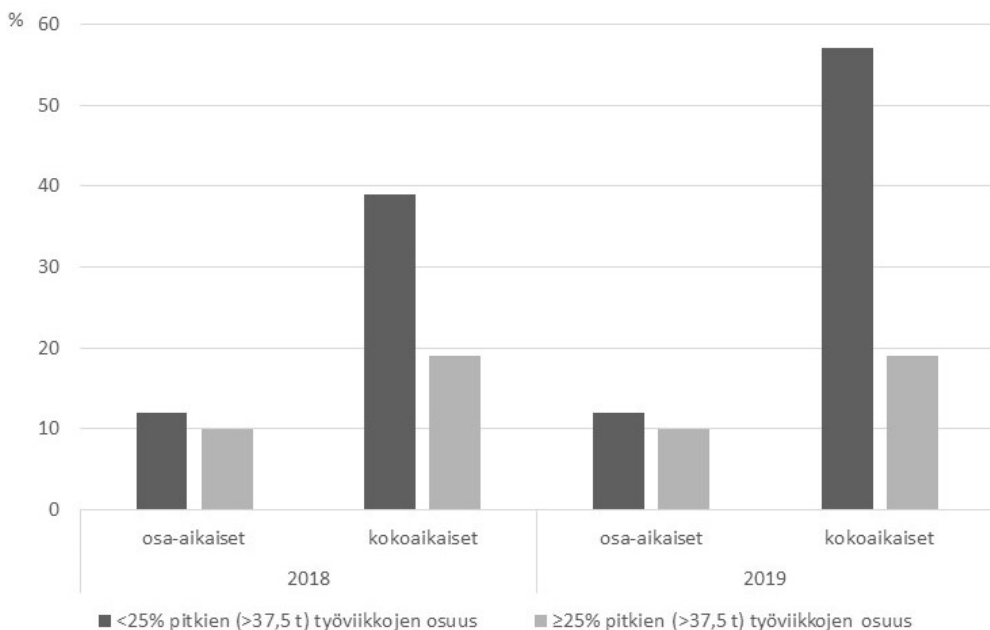
Pitkien sairauspoissaolojen esiintyvyys oli kokoaikaisilla yleisempää kuin osa-aikaisilla vuosina 2018–2020 (Kuvio 4). Nuoremmilla työntekijöillä pitkiä sairauspoissaoloja esiintyi vähemmän kuin vanhemmilla työntekijöillä (Kuvio 5).



Kuvio 4 Pitkien (≥12 päivän) sairauspoissaolojen esiintyvyys osa- ja kokoaikaisilla työntekijöillä

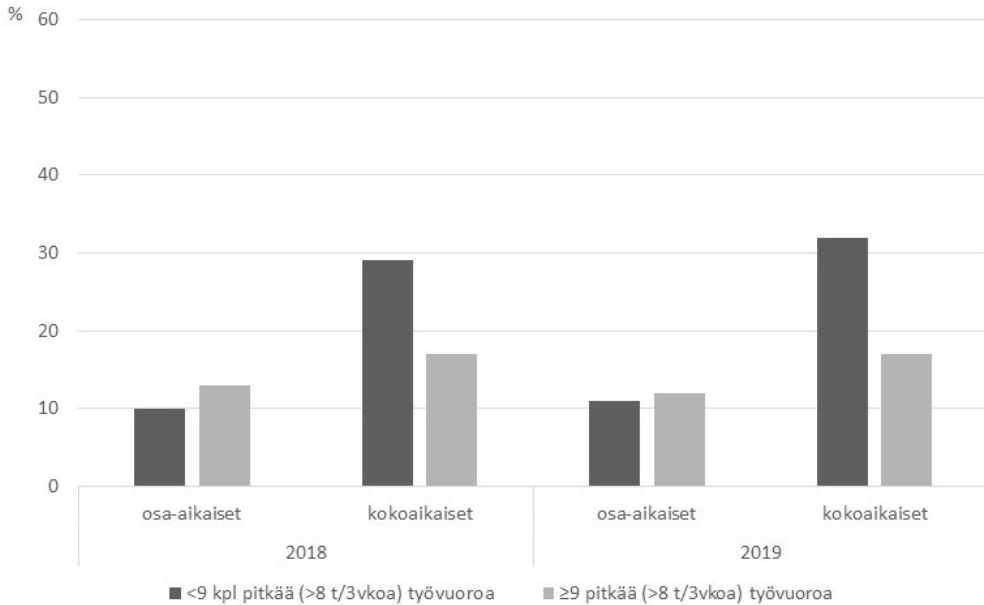


Kuvio 5 Pitkien (≥12 päivän) sairauspoissaolojen esiintyvyys alueosuuskauppojen työntekijöillä eri ikäryhmissä

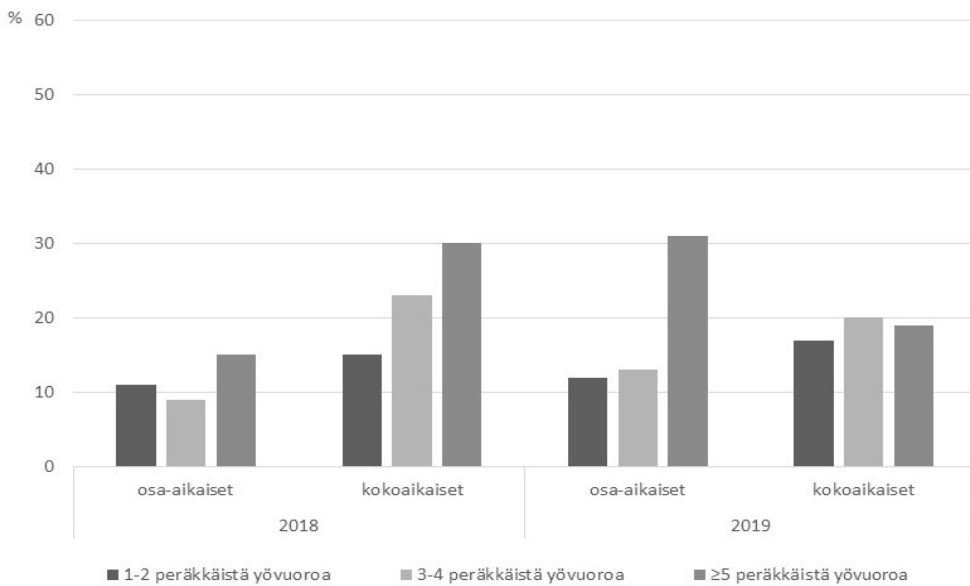


Kuvio 6 Pitkien (≥12 päivän) sairauspoissaolojen esiintyvyys osa- ja kokoaikaisilla työntekijöillä tarkasteltaessa harvoin (<25%) tai usein (≥25%) vuoden aikana olevia pitkiä (>37,5 tunnin) työviikkoja

Kokoaikaisilla työntekijöillä, joilla oli harvoin (alle 25 %) pitkiä työviikkoja vuoden aikana, oli pitkiä sairauspoissaoloja enemmän kuin niillä kokoaikaisilla työntekijöillä, joilla pitkiä työviikkoja oli useammin (Kuvio 6). Pitkien sairauspoissaolojen esiintyvyys oli yleisempää niillä kokoaikaisilla työntekijöillä, joilla pitkiä työvuoroja oli enemmän (vähintään 9) kolmessa viikossa (Kuvio 7). Tutkimusasetelman takia ei voida kuitenkaan sanoa, johtuvatko pitkät sairaslomat lyhemmistä työviikoista, vai onko pitkillä sairauspoissaoloilla oleville pikemminkin suunniteltu lyhyempiä työviikkoja osatyökisyyden takia. Osa-aikaisilla ei näkynyt vastaavaa eroa (kuviot 4–5).

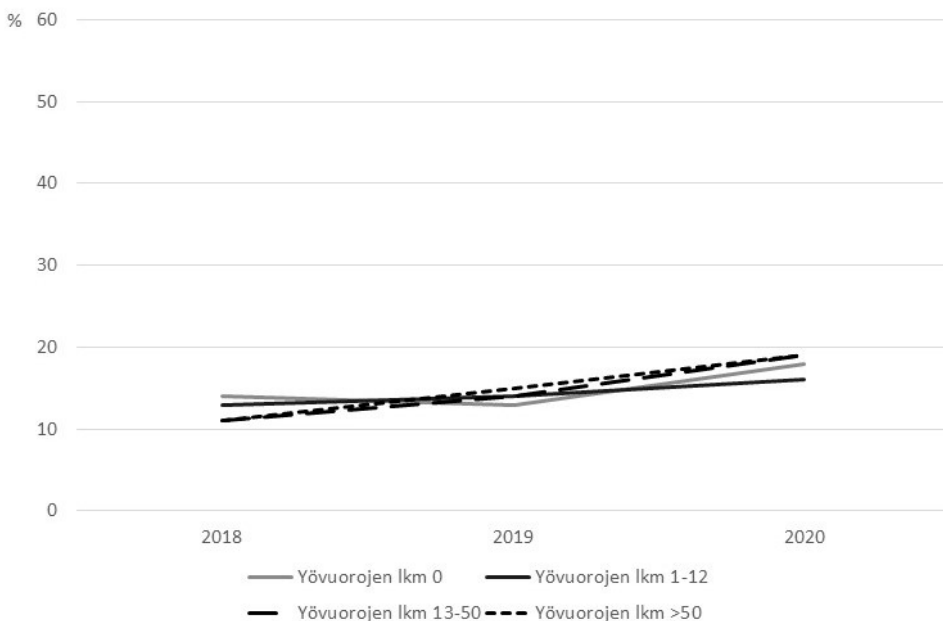


Kuvio 7 Pitkien (≥12 päivän) sairauspoissaolojen esiintyvyys osa- ja kokoaikaisilla työntekijöillä tarkasteltaessa pitkiä (>8 tunnin) työvuoroja kolmessa viikossa



Kuvio 8 Pitkien (≥12 päivän) sairauspoissaolojen esiintyvyys osa- ja kokoaikaisilla työntekijöillä tarkasteltaessa peräkkäisten yövuorojen lukumäärää

Peräkkäisten yövuorojen lukumäärän osalta oli näkyvissä viitteitä annos-vastesuhteesta eli pitkien sairauspoissaolojen esiintyvyys oli sitä yleisempää mitä useampia peräkkäisiä yövuoroja ja riippumatta osa- tai kokoaikaisuudesta (Kuvio 8). Sen sijaan pitkien sairauspoissaolojen esiintyvyys ei eronnut yövuorojen lukumäärän suhteen (Kuvio 9).



Kuvio 9 Pitkien (≥ 12 päivän) sairauspoissaolojen esiintyvyys osa- ja kokoaikaisilla kaupan alan työntekijöillä tarkasteltaessa yövuorojen lukumäärää vuoden aikana

Pitkien sairauspoissaolojen esiintyvyys oli kokoaikaisilla yleisempää kuin osa-aikaisilla. Toisaalta iän merkitys näkyi myös selvästi eli vanhemmissa ikäryhmissä pitkien sairauspoissaolojen esiintyvyys oli yleisempää kuin nuoremmilla. Kun tarkastelimme kuormittavien työaikapiirteiden raja-arvoluokkia, osa- ja kokoaikaisten ja eri ikäisten erot säilyivät. Sen sijaan työaikapiirteiden luokkien välillä oli harvoin selvää eroa pitkien sairauspoissaolojen esiintyvyydessä. Pitkien työviikkojen useus (yli 25 %), usea pitkä (yli 8 tunnin) työvuoro kolmessa viikossa (yli 9 kpl) ja peräkkäisten yövuorojen lukumäärä (viite annos-vastesuhteesta) näkyivät pitkien sairauspoissaolojen yleisyydessä.

Voi olla, että pitkien sairauspoissaolojen korkeampi yleisyys henkilöillä, joilla oli vähemmän pitkiä työviikkoja, kertoo työssä tehdyistä muutoksista (esim. työajasta huolehtiminen osana työkyvyn tukea) tai työntekijän vähäisemmistä mahdollisuuksista joustaa oireiden tai vaivojen takia. Tämä edellyttää kuitenkin jatkotutkimuksia vielä laajemmalla aineistolla ja vähintään viiden vuoden seuranta-ajalla. Sen sijaan yövuorojen lukumäärä vuositasolla ja pitkien sairauspoissaolojen yleisyys oli samankaltaista luokista riippumatta. Nämä tulokset ovat viitteellisiä, mutta samansuuntaisia kuin aiemmassa sosiaali- ja terveysalan tutkimuksessa [46].

Kaikkiaan objektiivisten, työnantajan rekisteritietoihin pohjautuvien työaikapiirteiden ja pitkien sairauspoissaolojen tutkimus on ollut kansainvälisestikin harvinaista, sillä aiemmat tutkimukset ovat olleet poikkileikkausasetelmalla tai perustuneet itseraportoituun tietoon [47, 48]. Tähän vaikuttanee se, että pitkien sairauspoissaolojen luotettavaan tutkimukseen tarvitaan varsin pitkä seuranta-aika ja iso aineisto, esim. aiemmassa pohjoismaisessa tutkimuksessa seitsemän vuoden seuranta-aika [46].

7 YHTEENVETO

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kaupan alan työaikoja ja niiden yhteyttä hyvinvointiin. Tutkimme eri työaikapiirteiden yleisyyttä, yksilöllistä vaihtelua iän, työsuhdetietojen ja sukupuolen mukaan sekä yhteyksiä sairauspoissaoloihin. Aiempi, toteutuneisiin, objektiivisiin, työnantajan rekistereistä saatuihin perustuva työaikatutkimus on tehty lähinnä sosiaali- ja terveydenhuollossa [14, 15, 20]. On siis ainutlaatuista, että kaupan alan työaikoja on nyt ensimmäistä kertaa tutkittu tällä laajuudella etenkin aukiolojen laajentumisen jälkeen. Lisäksi työaikojen kuormituksen arviointi on tärkeää, sillä kaupan alalla työskentelee runsaasti nuoria työntekijöitä, joka viides alle 25-vuotiaista työssäkäyvistä nuorista Suomessa [1, 2].

7.1 Muuttunut kaupan ala jäänyt tutkimatta

Aiempi kaupan alan työaikoihin kohdistunut selvitys ja opas ilmestyi 18 vuotta sitten [49]. Kaikkiaan kaupan alalle on kohdistunut paljon muutoksia viime vuosina. Lakimuutos poisti vähittäiskauppojen aukioloaikoja koskevat rajoitukset vuoden 2016 alusta (1618/2015). Muutos on ollut suuri kauppojen myynnissä varsinkin viikonloppuiltojen ja pyhäpäivien kohdalla, kun taas arkimyynnissä ei ole tapahtunut muutosta [50]. Luotettavaa näyttöä on ainoastaan siitä, että ylityöt ja ilta- ja viikonlopputyöt ovat lisääntyneet vähittäiskaupan alalla aukiolouudistuksen jälkeen [51].

Tutkimuksen näkökulmasta on poikkeuksellista, ettei kaupan alalta ole aiempaa, toteutuneisiin työaikatietoihin perustuvaa tietoa. Kansainväliset tutkimukset ovat olleet laajoja ja prospektiivisiä, mutta niissä on käytetty kyselytietoa työajoista. Tällöin tuloksiin ovat vaikuttaneet muistaminen ja määrittelyt, eikä niissä ole pystytty arvioimaan työaikapiirteitä yksityiskohtaisesti [28, 52–56].

Kaupan ala muistuttaa sosiaali- ja terveysalaa ollen naisvoittoista. Verrattuna miehiin, naiset saattavat olla herkempiä epäsosiaalisten työaikojen vaikutukselle työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Kun lasketaan yhteen työssä ja kotona tehty työ, naiset tekevät miehiä enemmän työtä. Myös naisten sosiaaliset vastuut ovat erilaiset kuin miehillä [19, 59]. Samaan aikaan nuorten työntekijöiden ja osa-aikatyön osuus on kaupan alalla kuitenkin suurempi kuin sosiaali- ja terveysalalla [57, 58] ja siten tässä tutkimuksessa on saadut tiedot osa-aikaisten ja nuorten työntekijöiden työaikatiedoista ovat aiempaan tutkimukseen verrattuna uutta.

7.2 Tutkimuksen pohjana toteutuneet työaikatiedot

Tässä työaikojen kehittäminen kaupan alalla -hankkeessa tutkittiin kolmen alueosuuskaupan toteutuneita työaikatietoja, jotka saatiin suoraan Elli-vuorosuunnitteluohjelmasta vuosilta 2017–2020 yhteensä noin 12 400 työntekijältä, joista yli 8 000 oli kaupan alan työntekijöitä. Aineisto kattoi yli 3 miljoonaa työvuorohavaintoa ja lisäksi käytössä tiedot niihin liittyvistä vapaista ja poissaoloista. Työaikojen kuormituksen arvioinnissa hyödynnettiin Työterveyslaitoksessa kehitettyä menetelmää ja huomioitiin tutkimuksen aikana (2018–2020) voimassa olleet työehtosopimuksen määräykset.

7.3 Suurimmat erot osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden välillä

Tutkimuksessa saadut tulokset työaikapiirteistä osa- ja kokoaikaisilla, naisilla ja miehillä ja eri ikäisillä työntekijöillä antavat kattavan kuvan kaupan alan työaikajärjestelyistä. Yleiskuvassa vuositason työaikapiirteet osoittivat, että kaupan alalla työehtosopimuksen määräykset toteutuvat hyvin. Suurimmat erot näkyivät odotetusti osa- ja kokoaikaisten työntekijöiden välillä. Vuositason työaikapiirteiden perusteella kaupan alan työajat näyttäytyvät varsin samankaltaisina eri ryhmissä kuten naisten ja miesten välillä tai eri ikäryhmien välillä. Lisäksi huolimatta tulosten kuvailevaisuudesta, havaitsimme selvän iltapainotteisuuden erityisesti osa-aikaisilla työntekijöillä verrattuna sosiaali- ja terveydenhuollon työaikoihin [29].

Kokoaikaisilla työntekijöillä vuositason työaikakuormitus oli keskimäärin kunnossa yhdeksässä työaikapiirteessä ja keskimäärin kohonnut kolmessa työaikapiirteessä (paljon yhden päivän vapaita, vähän viikonloppuun ajoittuvia vapaita (perjantai–maanantai), yövuoron kesto). Keskimäärin ylikuormittavia työaikapiirteitä heillä oli kuusi (pitkät työviikot, usea työpäivä, joiden välissä vain yhden päivän vapaa, pitkät työvuorot, lyhyt viikkolepo, yövuorajakson jälkeen lyhyt vapaa).

Osa-aikaisilla työntekijöillä vuositasoilla keskimääräinen työaikakuormitus oli kunnossa seitsemässä työaikapiirteessä ja kohonnutta kuormitusta oli kahdessa työaikapiirteessä (paljon yhden päivän vapaita, vähän viikonloppuvapaita (lauantai–sunnuntai)). Ylikuormittavia työaikapiirteitä oli neljä (lyhyt viikkolepo, lyhyet vapaat yövuorajakson jälkeen, useat työpäivät, joiden välissä vain yhden päivän vapaa).

7.4 Pohjaa monelle jatkohankkeelle

Koska käytössämme olivat toteutuneet työajat, emme pystyneet tutkimaan äkillisten resurssitarpeiden muutoksia työaikapiirteisiin. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi sairastapaukset ja vuorojen vaihdot. Ylipäänsä suunniteltujen ja toteutuneiden työvuorojen välistä suhdetta on aiemmin tutkittu lähinnä hoitoalalla [60] ja se on yksi työkuormituksen mittari.

Kaupan alalla suunniteltujen ja toteutuneiden työvuorojen suhde voisi auttaa ennakkoimaan resurssitarpeita ja työn tuottavuutta, mutta sitä tulee selvittää jatkohankkeissa. Samoin kaupan alan suuri osa-aikaisten määrä, sesonkivaihtelun vaikutus suunniteltuihin ja toteutuneisiin työvuoroihin ja esimerkiksi iltapainotteinen, nuorten tekemä työ ja niiden vaikutus suunnittelun ja toteutumisen suhteeseen ovat aiheita, joita tulee selvittää enemmän.

Tässä tutkimuksessa ei myöskään selvitetty alueosuuskauppojen työaikapiirteiden sesonkivaihtelua. On oletettavaa, että kaupan alalla myynnin sesonkihuiput vaikuttavat työntekijäresurssien tarpeeseen ja siten työaikoihin. Tosin hankkeemme kehittämisosassa kävi ilmi, että sesonkien vaikutus on vähäistä pienemmissä alueosuuskaupoissa. Voikin olla, että sesonkivaihtelussa on aluekohtaisia eroja. Toisaalta voimme arvioida, että vuositason työaikapiirteiden vaihtelu osa- ja kokoaikaisten välillä etenkin pitkien työviikkojen osuudessa voi olla viitteellinen siitä, että kokoaikaiset joustavat esimerkiksi sesonkihuipeissa. Tarvitaan jatkohankkeita, joissa on vielä laajempi otos eri alueiden kaupan toimipisteitä, jotta sesonkivaihtelu voidaan huomioida.

Vuokratyö on tapa vastata työnteon tarpeen muutoksiin esim. sesonkihuipeissa tai epidemiatilanteissa. Aineistossamme vuokratyöntekijöitä oli 5–7 %, mutta jätimme heidät pois tarkastelusta, sillä emme pystyneet yksilöimään työntekijöitä, koska useampi henkilö saattoi käyttää samaa työntekijätunnistetta. Lisäksi vuokratyöntekijöitä oli ensisijaisesti vain suurimmassa alueosuuskaupassa, joten heidän työaikapiirteidensä tutkiminen olisi tulevien hankkeiden mahdollisuus.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää myös koulutustason vaikutusta työaikapiirteisiin. Suunnitteluvaiheen ennakkotiedoista poiketen Elli-tiedoissa ei ollut mukana koulutustason indikaattoreita, joten tätä tulee selvittää myöhemmissä tutkimuksissa. Sen sijaan hankkeen kehittämisosassa kävi ilmi, että kaupan alalla etenkin esimiehet joustavat ja paikkaavat työtehtäviä. Lisäksi esimiehet ovat usein myös vapaa-ajallaan tavoitettavissa ratkaisemaan työvuoroihin liittyviä ongelmia. Tämä antaa viitteitä, että erityisesti esimiesten työaikapiirteisiin ja esimerkiksi työajan pituuteen tulee kiinnittää huomiota, vaikkakin tarvitaan jatkotutkimuksia tämän näkemyksen vahvistamiseksi.

8 EHDOTUKSIA TYÖAIKASUUNNITTELUUN ALUEOSUUSKAUPOISSA

Kaupan alan työaikasuunnittelussa tulisi huomioida seuraavat työaikojen ajoittumiseen, yötyöhön, intensiivisyyteen, työvuoron pituuteen, palautumiseen, vapaapäiviin ja vaikutusmahdollisuuksiin liittyvät ehdotukset.

8.1 Ajoittuminen

Tutkitut työajat ajoittuivat pääosin päiväsaikaan, mutta aikaiset aamuvuorot ja iltatyö tulee huomioida työn ja vapaan rytmittämisessä. Työpäivän alkamis- ja loppumisajat vaikuttavat unen määrään ja laatuun sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen.

Ehdotamme, että

- hyvin aikaisia (alkaa ennen klo 6) aamuvuoroja on mahdollisimman vähän peräkkäin (enintään 3)
- hyvin myöhäisiä iltavuoroja (loppuu 23 jälkeen) on mahdollisimman vähän peräkkäin (enintään 3)

8.2 Yötyö

Tutkimuksessa yötyötä oli kahdessa pienemmässä alueosuuskaupassa vain vähän, suurimmassa sen sijaan enemmän. Yötyön määrä sekä työvuoroina että henkilöinä mitattuna lisääntyi selvästi, jopa kaksinkertaistui, kolmen tutkitun vuoden (2018–2020) aikana. Yhteistä yötyöjärjestelyille oli yötyön ja vapaan rytmityksessä näkyvä kuormitus eli ykkösvapaiden määrä ja lyhyet vapaat yötyöjaksojen jälkeen.

Yöllä työskentely aiheuttaa pulmia unen ja valveen rytmittämisessä, kerryttää univelkaa, hankaloittaa työn ja muun elämän yhteensovittamista sekä aiheuttaa pitkäaikaisena terveyshaittoja. Suunnittelussa on erityisesti kiinnitettävä huomiota yötyöhön mukautumiseen ja yötyöstä palautumiseen.

Ehdotamme, että

- yötyön tekeminen on vapaaehtoista
- peräkkäisiä yövuoroja on 2 tai 3
- yötyöjakson viimeisen yövuoron jälkeen tulee olla vähintään 2 vapaapäivää

- Seuraavia työn ja vapaan rytmityksiä tulee välttää
 - yöjakso–vapaapäivä–yöjakso
 - yövuoro–iltavuoro
 - yövuoro–vapaapäivä–aamuvuoro

8.3 Intensiivisyys

Tutkimuksessa peräkkäisiä työpäiviä oli kohtuullisesti, mutta kannattaa huomata, että peräkkäisistä työpäivistä muodostuu helposti ylipitkä työjakso (esimerkiksi 8–11 peräkkäisestä työvuorosta syntyy 64–88 tunnin kokonaistyöaika). Lisäksi sopivan pituiset työrupeamat tukevat työntekijän jaksamista ja työtehoa.

Ehdotamme, että

- peräkkäisiä työpäiviä on enintään 3–5
- peräkkäisiä työpäiviä on enintään 7, jos välissä on vain yksi vapaapäivä

8.4 Työajan pituus

Tutkimuksessa työvuorojen pituus oli kohtuullinen, mutta ylipitkiä työviikkoja esiintyi. Pitkät työpäivät kerryttävät väsymystä ja lisäävät virheitä työssä. Pitkät työviikot voivat toistuvina ja pitkään (vuosia) jatkuvana olla puolestaan terveyshaitta. Pitkät ta-soittumisjaksot eivät vähennä yksittäisten pitkien työviikkojen kuormittavuutta.

Ehdotamme, että

- Pitkiä, yli 8 tunnin työvuoroja tulisi olla vain harkitusti. Pitkien työvuorojen aikana on huolehdittava tauotuksesta.
- Työviikkojen, jotka ylittävät 40 tai erityisesti 48 tuntia, toistumista kannattaa välttää.

8.5 Palautuminen

Tutkimuksessa toistuvat lyhyet (alle 11 tunnin) työvuorovälit olivat lyhyiden sairauspoissaolojen tärkein riskitekijä, ja mitä useampi lyhyt vuoroväli esiintyi, sitä korkeampi oli sairauspoissaolon riski. Vähäisinä (tai ei lainkaan) esiintyessään suojasivat lyhyiden sairauspoissaolojen riskiltä. Riittävään palautumiseen ja lepoon tarvitaan aikaa joka päivä.

Ehdotamme, että

- työpäivien välissä tulee suosia vähintään 11 tunnin lepoaikaa.

8.6 Vapaapäivät

Määritelmän mukaisesti vapaapäivät ovat ”työstä vapaa päivä eli vuorokausi ilman työtunteja, mikään työvuoro ei ala eikä lopu kyseisen vuorokauden aikana.” Vapaa-
jaksojen yhtenäisyys (eli vähintään kaksi peräkkäistä vapaapäivää) mahdollistaa työs-
tä irrottautumisen sekä parantaa työn ja muun elämän yhteensovittamista.

Ehdotamme, että

- lyhyitä viikkolepoja (alle 35 tuntia) tulee välttää
- vältetään yksittäisiä työpäiviä
- vältetään yksittäisiä vapaapäiviä
- järjestelmässä tulisi olla vapaita viikonloppuja, joissa on vähintään kaksi perä-
kkäistä vapaapäivää.

8.7 Vaikutusmahdollisuudet

Tutkimuksessa ei kerätty tietoja vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin, mutta kehittä-
misosassa kävi ilmi, että alueosuuskaupoissa työaikatoiveita pyritään huomioimaan
laajasti. Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin helpottaa työn ja muun elämän yhteen-
sovittamista. Yksilöllinen jousto ja siihen liittyvät työvuorotoiveet ovat tärkeitä, mut-
ta niitä tulee toteuttaa rajoissa, joissa ne eivät aiheuta ylikuormitusta.

Ehdotamme, että

- työaika- ja vapaatoiveet otetaan huomioon, mutta välttämättä toistuvia kuormitta-
via ratkaisuja
- työaikasuunnittelussa on ennakoitavuutta: lista suunnitellaan pidemmäksi ajak-
si eteenpäin
- työaikasuunnittelussa on pysyvyyttä: pyritään pitämään kiinni sovitusta listasta
- työaikamieltymykset toteutetaan mahdollisuuksien mukaan.

9 LÄHTEET

1. Kaupan liitto. Kaupan vuosi. 2018 [cited 2018 18.12.]; Available from: <http://kaupanvuosi.fi/vuosi-2017lyhyesti/avainluvut/>.
2. Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-7830. syyskuu 2018, Liitetaulukko 28. Työlliset toimialoittain (TOL 2008) 2017/III – 2018/III, 15–74-vuotiaat. 2018 [cited 2018 18.12.]; Available from: http://www.stat.fi/til/tyti/2018/09/tyti_2018_09_2018-10-23_tau_028_fi.html.
3. Eurostat. Which sector is the main employer in the EU Member States? 2017 [cited 2020 25.11.]; Available from: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20171024-1>.
4. Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkajulkaisu]. ISSN=1798-7830. syyskuu 2018, Liitetaulukko 35. Palkansaajien tehdyt työtunnit toimialoittain (TOL 2008) 2017/III – 2018/III, 15–74-vuotiaat. 2018; Available from: http://www.stat.fi/til/tyti/2018/09/tyti_2018_09_2018-10-23_tau_035_fi.html.
5. Puttonen S, Härmä M, ym. Hublin C, Shift work and cardiovascular disease – pathways from circadian stress to morbidity. *Scand J Work Environ Health*, 2010. 26(2): p. 96–108.
6. Wagstaff AS ym. Sigstad Lie JA, Shift and night work and long working hours – a systematic review of safety implications. *Scand J Work Environ Health*, 2011. 37(3): p. 173–85.
7. Vyas MV, Garg AX, Iansavichus AV, ym., Shift work and vascular events: systematic review and meta-analysis. *Bmj*, 2012. 345: p. e4800.
8. Harma M, Workhours in relation to work stress, recovery and health. *Scand J Work Environ Health*, 2006. 32(6): p. 502–14.
9. Ropponen A, Hakola T, ym. Puttonen S, Työaikojen kehittäminen matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa – tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti, in *Tietoa työstä*. 2017, Työterveyslaitos: Helsinki.
10. Tilev K, Kandolin I, Vartia M, ym., Hyvinvoiva palvelee tasokkaasti. Työolot ja hyvinvointi matkailu- ja ravintola-alalla. 2009, Helsinki: Työterveyslaitos, Työyhteisöt ja organisaatiot-osaamiskeskus, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry.

11. Lindström S, Kandolin I, ym. Pahkin K, Esimiehenä kaupan alalla. 2014, Työterveyslaitos: Helsinki.
12. Rönkä A, Sihvonen S, Punna M, ym., Take Care 24/7 alkukartoitus: epäsäännöllistä työaikaa tekevien työntekijöiden kokemuksia työstä, vapaa-ajasta ja hyvinvoinnista. 2013, Jyväskylän ammattikorkeakoulu: Jyväskylä.
13. Punna M, ed. Hyvinvointia ja oikeudenmukaisuutta. Työntekijänä ja esimiehenä 24h-taloudessa. Take Care 24/7 hankkeen loppuraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 195, ed. T. Makkonen. 2014, Suomen yliopistopaino – Juvenes Print Oy: Jyväskylä.
14. Härmä M, Vanttola P, Ropponen A, ym., Työaikojen kehittäminen kunta-alalla, in Tietoa Työstä. 2014, Työterveyslaitos: Helsinki.
15. Harma M, Ropponen A, Hakola T, ym., Developing register-based measures for assessment of working time patterns for epidemiologic studies. *Scand J Work Environ Health*, 2015. 41(3): p. 268–79.
16. Ropponen A, Hakola T, ym. Puttonen S, Työaikojen kehittäminen matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa – tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti. 2017: Helsinki: Työterveyslaitos.
17. Ropponen A, Bergblom B, Härmä M, ym., Asiantuntijatyön työajat : yhteydet työhön ja hyvinvointiin. 2018: Helsinki: Työterveyslaitos.
18. Harma M, Karhula K, Puttonen S, ym., Shift work with and without night work as a risk factor for fatigue and changes in sleep length: A cohort study with linkage to records on daily working hours. *J Sleep Res*, 2019. 28(3): p. e12658.
19. Karhula K, Koskinen A, Ojajarvi A, ym., Are changes in objective working hour characteristics associated with changes in work-life conflict among hospital employees working shifts? A 7-year follow-up. *Occupational and Environmental Medicine*, 2018. 75(6): p. 407–411.
20. Ropponen A, Koskinen A, Puttonen S, ym., Exposure to working-hour characteristics and short sickness absence in hospital workers: A case-crossover study using objective data. *International Journal of Nursing Studies*, 2019. 91: p. 14–21.
21. Eurofound. 6th European Working Conditions Survey – Overview report. 2016 [cited 2016 29.11.]; Available from: http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf.

22. Karhula K, Puttonen S, Ropponen A, ym., Objective working hour characteristics and work-life conflict among hospital employees in the Finnish public sector study. *Chronobiol Int.*, 2017. 34(7): p. 876–885.
23. Leineweber C, Kecklund G, Lindfors P, ym., Change in Work-Time Control and Work-Home Interference Among Swedish Working Men and Women: Findings from the SLOSH Cohort Study. *Int J Behav Med*, 2016. 23(6): p. 670–678.
24. Leineweber C, Westerlund H, Chungkham HS, ym., Nurses' practice environment and work-family conflict in relation to burn out: a multilevel modelling approach. *PLoS One*, 2014. 9(5): p. e96991.
25. Jansen NW, Kant IJ, van Amelsvoort LG, ym., Work-family conflict as a risk factor for sickness absence. *Occup Environ Med*, 2006. 63(7): p. 488–94.
26. Härmä M, Hakola T, Ropponen A, ym. Suositukset työaikojen kuormituksen arvioimiseksi kunta-alalla. 2015 [cited 2018 01.03.]; Available from: <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/Suositukset-tyoaikojen-kuormituksen-arvioimiseksi-kunta-alalla.pdf>.
27. Härmä M, Ropponen A, Koskinen A, ym., Jaksotyökokeilu kunta-alalla – Vaikutukset työaikojen kuormittavuuteen, poissaoloihin ja vapaa-aikaan in Tietoa työstä. 2015, Työterveyslaitos: Helsinki.
28. Henly JR ym. Lambert SJ, Unpredictable Work Timing in Retail Jobs: Implications for Employee Work-Life Conflict. *Ilr Review*, 2014. 67(3): p. 986–1016.
29. Garde AH, Harris A, Vedaa O, ym., Working hour characteristics and schedules among nurses in three Nordic countries – a comparative study using payroll data. *BMC Nurs*, 2019. 18(1): p. 12.
30. Knutsson A ym. Kempe A, Shift work and diabetes--a systematic review. *Chronobiol Int*, 2014. 31(10): p. 1146–51.
31. Gan Y, Yang C, Tong X, ym., Shift work and diabetes mellitus: a meta-analysis of observational studies. *Occup Environ Med*, 2015. 72(1): p. 72–8.
32. Stocker LJ, Macklon NS, Cheong YC, ym., Influence of shift work on early reproductive outcomes: a systematic review and meta-analysis. *Obstet Gynecol*, 2014. 124(1): p. 99–110.
33. Bannai A ym. Tamakoshi A, The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. *Scand J Work Environ Health*, 2014. 40(1): p. 5–18.

34. Marmot M, Feeney A, Shipley M, ym., Sickness absence as a measure of health status and functioning: from the UK Whitehall II study. *J Epidemiol Community Health*, 1995. 49(2): p. 124–30.
35. Vedaa O, Pallesen S, Waage S, ym., Short rest between shift intervals increases the risk of sick leave: a prospective registry study. *Occup Environ Med*, 2017. 74(7): p. 496–501.
36. Boschman JS, Noor A, Sluiter JK, ym., The mediating role of recovery opportunities on future sickness absence from a gender- and age-sensitive perspective. *PLoS One*, 2017. 12(7): p. e0179657.
37. Janssen N, Kant IJ, Swaen GM, ym., Fatigue as a predictor of sickness absence: results from the Maastricht cohort study on fatigue at work. *Occup Environ Med*, 2003. 60 Suppl 1: p. i71–6.
38. Suadicani P, Olesen K, Bonde JP, ym., Psychosocial work conditions associated with sickness absence among hospital employees. *Occup Med (Lond)*, 2014. 64(7): p. 503–8.
39. Ala-Mursula L, Vahtera J, Kivimäki M, ym., Employee control over working times: associations with subjective health and sickness absences. *J Epidemiol Community Health*, 2002. 56(4): p. 272–8.
40. Hultin H, Lindholm C, Malfert M, ym., Short-term sick leave and future risk of sickness absence and unemployment – the impact of health status. *BMC Public Health*, 2012. 12: p. 861.
41. Laaksonen M, He L, ym. Pitkaniemi J, The durations of past sickness absences predict future absence episodes. *J Occup Environ Med*, 2013. 55(1): p. 87–92.
42. Shiri R, Hakola T, Harma M, ym., The associations of working hour characteristics with short sickness absence among part- and full-time retail workers. *Scand J Work Environ Health*, 2021. 47(4): p. 268–276.
43. Vedaa O, Harris A, Bjorvatn B, ym., Systematic review of the relationship between quick returns in rotating shift work and health-related outcomes. *Ergonomics*, 2016. 59(1): p. 1–14.
44. Ropponen A, Koskinen A, Puttonen S, ym., A case-crossover study of age group differences in objective working-hour characteristics and short sickness absence. *J Nurs Manag*, 2020. 28(4): p. 787–796.

45. Reynolds AC, Bucks RS, Paterson JL, ym., Working (longer than) 9 to 5: are there cardiometabolic health risks for young Australian workers who report longer than 38-h working weeks? *Int Arch Occup Environ Health*, 2018. 91(4): p. 403–412.
46. Larsen AD, Ropponen A, Hansen J, ym., Working time characteristics and long-term sickness absence among Danish and Finnish nurses: A register-based study. *International Journal of Nursing Studies*, 2020. 112: p. 103639.
47. Dall’Ora C, Ball J, Redfern O, ym., Are long nursing shifts on hospital wards associated with sickness absence? A longitudinal retrospective observational study. *J Nurs Manag*, 2019. 27(1): p. 19–26.
48. Tuchsén F, Christensen KB, Nabe-Nielsen K, ym., Does evening work predict sickness absence among female carers of the elderly? *Scandinavian journal of work, environment & health*, 2008. 34(6): p. 483–486.
49. Järvenpää P ym. Kandolin I, Kaupan alan työaikaopas. 2003, Työterveyslaitos: Helsinki.
50. Pietikäinen K, Kauppojen aukioloaikojen vapautumisen vaikutukset liikennemyyntimälään: Lähi-ABC Haapajärvi, in Liiketalouden koulutusohjelma. 2018, CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU.
51. Mähönen E ym. Oravainen H, Kauppojen aukioloaikojen vapauttaminen ja pienyrittäjien asema kauppakeskuksissa Jälkikäteisarvio lakimuutosten vaikutuksista, in TEM-analyyseja. 2018: Helsinki.
52. Mathiassen SE, Bolin M, Olofsdotter G, ym., Equal health at work? Protocol for an observational study of work organisation, workload and musculoskeletal complaints among women and men in grocery retail. *BMJ Open*, 2020. 10(1): p. e032409.
53. Harknett K, Schneider D, ym. Wolfe R, Losing sleep over work scheduling? The relationship between work schedules and sleep quality for service sector workers. *SSM Popul Health*, 2020. 12: p. 100681.
54. Paul A, After work shopping? Employment effects of a deregulation of shop opening hours in the German retail sector. *European Economic Review*, 2015. 80: p. 329–353.
55. Young FY, Working conditions of retail industry workers in Hong Kong. *Journal of Asian Development*, 2019. 5(2): p. 41–56.

56. Zulch G, Stock P, ym. Schmidt D, Analysis of the strain on employees in the retail sector considering work-life balance. *Work*, 2012. 41 Suppl 1: p. 2675–82.
57. Eurofound, Retail sector: Working conditions and job quality, in Information sheet. 2014, Eurofound.
58. Hanvold TN, Kines P, Nykanen M, ym., Occupational Safety and Health Among Young Workers in the Nordic Countries: A Systematic Literature Review. *Saf Health Work*, 2019. 10(1): p. 3–20.
59. Karhula K, Salo P, Koskinen A, ym., Employee control over scheduling of shifts and objectively measured working hour characteristics: a cross-sectional analysis of linked register and survey data. *Chronobiol Int*, 2019. 36(1): p. 85–95.
60. Griffiths P, Saville C, Ball J, ym., Nursing workload, nurse staffing methodologies and tools: A systematic scoping review and discussion. *Int J Nurs Stud*, 2020. 103: p. 103487.

Liitetaulukko 1 Vuoden 2019 työaika- ja työolosuhteiden kehittäminen kauppan alalla sukupuolen mukaan jaoteltuna

2019

	Kokoaikaiset						Osa-aikaiset					
	Naiset (n = 1726)			Miehet (n = 536)			Naiset (n = 5215)			Miehet (n = 1405)		
	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max
Viikkotuntimäärä, ka	36,6	3,4	6,0-44,6	37,1	2,4	20,8-43,5	27,3	6,6	4,0-41,4	26,8	7,2	0-44,7
Pitkät (> 37,5 t) työviikot, %	65	14	0-100	67	13	0-100	17	18	0-100	18	19	0-100
Ylipitkät (> 48 t) työviikot, %	3	4	0-28	4	5	0-30	1	2	0-20	1	2	0-22
Työvuoron pituus, tuntia	7,9	0,3	4,0-15,0	8,0	0,2	6,7-9,0	7,1	0,7	2,0-9,3	7,1	0,8	2,0-8,9
Lyhyet (< 4 t) työvuorot, %	0	1	0-33	0	1	0-9	1	4	0-100	1	7	0-100
Pitkät (> 9 t) työvuorot, %	4	8	0-100	4	6	0-39	2	5	0-69	2	6	0-79
Pitkät (> 8 t/3vkoa) työvuorot, lukumäärä	12,6	3,7	0-17	12,7	3,5	0-17	7,6	5,4	0-17	7,0	5,4	0-17
Pitkät (≥ 10 t) työvuorot, %	1	3	0-100	1	2	0-22	0	1	0-18	0	1	0-17
Yövuoron pituus, tuntia	8,4	1,9	3,0-29,0	8,4	1,4	6,0-19,0	7,9	1,2	3,0-25,8	7,8	1,0	4,0-18,7
Aikaiset aamuvuorot, %	10	21	0-100	10	23	0-100	5	15	0-100	5	16	0-100
Aamuvuorot, %	50	30	0-100	51	31	0-100	28	23	0-100	28	26	0-100
Päivävuorot, %	11	12	0-100	9	10	0-69	19	16	0-100	16	16	0-100
Iltavuorot, %	25	23	0-100	26	23	0-100	45	23	0-100	47	26	0-100
Yövuorot, %	4	13	0-100	4	12	0-100	3	11	0-100	4	14	0-100
Peräkkäiset työpäivät, lukumäärä	3,9	0,6	1-66	4,0	0,6	2,0-7,1	3,0	0,8	1-7,2	3,0	0,9	1-8,5
Pitkät (> 5) työjaksot, %	15	11	0-87	18	13	0-100	8	10	0-100	9	11	0-80
Pitkät (≥ 9) työjaksot, %	1	2	0-2	1	3	0-24	1	2	0-30	1	3	0-34
Työpäivien lukumäärä, joiden välissä vain yhden päivän vapaa	17,1	7,1	1-134	17,6	6,3	3-51	13,9	7,7	1-103	13,9	8,9	1-85

Litetaulukko 1 jatkuu

2019

	Kokoaikaiset						Osa-aikaiset					
	Naiset (n = 1726)			Miehet (n = 536)			Naiset (n = 5215)			Miehet (n = 1405)		
	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max
Yövuorot peräkkäin, lukumäärä	0,6	1,2	0-6	0,7	1,2	0-6	0,4	0,9	0-6	0,5	1,1	0-5,1
Iltavuorot peräkkäin, lukumäärä	1,7	0,8	0-4,5	1,8	0,9	0-5,1	1,7	0,6	0-4,9	1,8	0,7	0-4,0
Työvuorojen välinen vapaa-aika, tuntia	15,9	1,2	0-22,5	16,0	0,4	14,6-17,8	16,7	1,7	0-25	16,7	2,1	0-25,3
Alle 11 tunnin työvuorovälit, %	4	5	0-33	4	4	0-27	5	5	0-100	4	6	0-100
Alle 7 tunnin työvuorovälit, %	0	0	0-5	0	0	0-2	0	0	0-14	0	0	0-6
Yövuorojen jälkeeseen alle 28 tunnin vapaa, %	35	38	0-100	31	38	0-100	23	32	0-100	19	30	0-100
Yövuorojen jälkeeseen alle 48 tunnin vapaa, %	52	38	0-100	50	40	0-100	43	37	0-100	39	35	0-100
Yövuorojen välissä yksi vapaa, %	18	39	0-100	33	14	2-100	13	34	0-100	18	38	0-100
Viikkolepo alle 35 tuntia, %	32	13	0-100	33	14	2-100	25	17	0-100	24	18	0-100
Viikkolepo alle 48 tuntia, %	9	8	0-100	9	10	0-100	7	10	0-100	7	10	0-100
Vapaapäivät 4 viikossa, lukumäärä	11,7	2,8	0-13	11,8	2,7	0-13	9,0	4,2	0-13	8,7	4,3	0-13
Viikonloppuun sijoittuvat vapaapäivät, lukumäärä	28,8	9,0	8-52	28,5	9,2	7-52	32,1	11,5	6-52	33,1	12,0	5-52
Viikonloppuvapaat, %	49	16	0-100	48	17	0-100	40	17	0-100	37	20	0-100
Sunnuntai vapaat, lukumäärä	39,5	9,6	11-52	39,4	9,8	10-52	39,6	9,1	7-52	39,8	9,8	8-52
Yhden päivän vapaat, %	38	21	2-100	41	23	1-100	47	28	2-100	51	29	4-100

Liitetaulukko 2a Vuositason työaikaohjelmien kokoaikaisilla työntekijöillä eri ikäryhmissä vuonna 2019

		2019														
		≤25-vuotiaat (n = 174)			26-35-vuotiaat (n = 691)			36-45-vuotiaat (n = 571)			46-55-vuotiaat (n = 583)			≥56 vuotiaat (n = 245)		
		ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max
Viikkotuntimäärä, tuntia		36,1	3,8	7,0-40,3	36,4	3,5	6,5-42,9	36,8	3,4	6,0-43,1	37,0	2,5	8,4-44,6	36,8	3,0	10,4-43,5
Pitkät (> 37,5 t) työviikot, %		61	15	0-100	63	15	0-100	66	14	0-100	68	12	0-100	68	14	0-100
Ylipitkät (> 48 t) työviikot, %		4	5	0-30	4	4	0-22	4	4	0-30	3	4	0-30	3	4	0-26
Työvuoron pituus, tuntia		7,9	0,2	7,0-8,4	8,0	0,3	6,2-15,0	7,9	0,3	4,0-9,1	8,0	0,2	5,4-9,4	7,9	0,2	5,9-9,0
Lyhyet (< 4 t) työvuorot, %		1	1	0-4	1	1	0-6	0	1	0-9	0	2	0-33	0	0	0-3
Pitkät (> 9 t) työvuorot, %		5	7	0-42	5	8	0-100	4	7	0-73	4	7	0-78	3	5	0-40
Pitkät (> 8 t/3vkoa) työvuorot, lukumäärä		11,3	4,5	0-16	12,1	4,1	0-17	12,9	3,6	0-17	13,2	2,9	0-17	12,8	3,2	0-16
Pitkät (≥ 10 t) työvuorot, %		0	1	0-6	1	4	0-100	1	2	0-22	0	2	0-27	0	2	0-22
Yövuoron pituus, tuntia		8,3	1,0	7,3-15,2	8,3	1,3	4,0-22,0	8,4	1,9	3,0-23,0	8,2	1,0	6,0-15,2	9,7	4,7	6,3-29,0
Aikaiset aamuvuorot, %		11	22	0-96	10	20	0-99	11	23	0-98	11	24	0-100	9	21	0-100
Aamuvuorot, %		43	27	0-98	52	29	0-100	54	29	0-100	48	31	0-100	49	32	0-100
Päivävuorot, %		9	11	0-100	10	12	0-74	9	11	0-67	11	13	0-69	12	13	0-56
Iltavuorot, %		30	21	0-87	25	21	0-100	21	20	0-100	27	24	0-99	29	27	0-100
Yövuorot, %		6	16	0-100	4	12	0-100	4	14	0-100	3	13	0-100	2	9	0-100

Liitetaulukko 2a jatkuu

2019															
	≤25-vuotiaat (n = 174)		26-35-vuotiaat (n = 691)		36-45-vuotiaat (n = 571)		46-55 vuotiaat (n = 583)		≥56 vuotiaat (n = 245)						
	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max			
Peräkkäiset työpäivät, lukumäärä	4,0	0,7	1-6,3	4,0	0,6	1-7,1	4,0	0,6	1-7	4,0	0,5	1-6,6	3,9	0,5	1,3-6,0
Pitkät (> 5) työpäivät, %	19	13	0-87	17	12	0-100	16	12	0-100	15	11	0-70	13	10	0-66
Pitkät (≥ 9) työpäivät, %	1	3	0-20	1	3	0-25	1	2	0-17	1	2	0-18	0	1	0-15
Työpäivien lukumäärä, joiden välissä vain yhden päivän vapaa	17,9	7,4	1-58	17,0	6,7	1-71	17,6	8,1	1-134	17,1	6,0	1-70	16,7	6,1	4-79
Yövuorot peräkkäin, lukumäärä	0,9	1,3	0-5	0,8	1,3	0-5	0,7	1,2	0-6	0,5	1,2	0-5,2	0,3	0,9	0-4,5
Iltavuorot peräkkäin, lukumäärä	2,0	0,7	0-4	1,8	0,8	0-4,7	1,6	0,8	0-4,2	1,7	0,9	0-5,1	1,8	1,0	0-4,5
Työvuorojen välinen vapaa-aika, tuntia	15,9	1,3	0-17,2	15,9	1,3	0-18,8	15,9	1,1	0-22,5	15,9	0,8	0-17,8	15,9	0,4	14,5-18,4
Alle 11 tunnin työvuorovälit, %	5	5	0-33	4	4	0-21	4	5	0-25	4	5	0-26	3	4	0-20
Alle 7 tunnin työvuorovälit, %	0	0	0-1	0	0	0-3	0	0	0-5	0	0	0-5	0	0	0-2
Yövuoron jälkeen <28 tuntia vapaa, %	26	30	0-100	34	40	0-100	34	38	0-100	36	40	0-100	34	39	0-100
Yövuoron jälkeen vapaa alle 48 tuntia, %	42	34	0-100	50	39	0-100	55	39	0-100	53	39	0-100	54	40	0-100

Liitetaulukko 2a jatkuu

2019

	≤25-vuotiaat (n = 174)		26-35-vuotiaat (n = 691)		36-45-vuotiaat (n = 571)		46-55 vuotiaat (n = 583)		≥56 vuotiaat (n = 245)						
	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max			
Yövuorojen välissä yksi vapaa, %	28	45	0-100	23	42	0-100	22	41	0-100	15	35	0-100	8	27	0-100
Viikkolepo alle 35 tuntia, %	31	14	0-100	31	14	0-100	33	13	0-100	33	13	0-67	34	14	2-71
Viikkolepo alle 48 tuntia, %	9	8	0-50	9	10	0-100	9	8	0-100	8	6	0-39	9	7	0-40
Vapaapäivät 4 viikossa, lukumäärä	10,6	3,6	1-13	11,3	3,2	0-17	11,9	2,7	0-13	12,3	2,0	1-13	12,2	2,1	1-13
Viikonloppuun sijoittuvat vapaapäivät, lukumäärä	28,3	9,8	9-52	29,8	9,8	7-52	28,9	8,8	9-52	27,9	8,3	11-52	27,4	8,5	8-51
Viikonloppuvapaat, %	41	15	0-88	49	17	0-100	50	16	0-100	49	15	12-100	48	15	12-100
Sunnuntaivapaat, lukumäärä	37,4	9,5	16-52	39,2	9,5	10-52	40,1	9,1	16-52	39,8	10,0	13-52	39,8	10,6	11-52
Yhden päivän vapaat, %	39	25	6-100	39	21	1-100	39	20	3-100	39	21	3-100	37	20	4-100

Liitetaulukko 2b Vuositason työaika- ja työolosuhteiden osa-alkaisilla työntekijöillä eri ikäryhmissä vuonna 2019

	2019														
	≤25-vuotiaat (n = 3467)			26-35-vuotiaat (n = 1572)			36-45-vuotiaat (n = 683)			46-55-vuotiaat (n = 575)			≥56-vuotiaat (n = 366)		
	ka	kh	min-max	ka	k	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max
Viikkotuntimäärä, tuntia	25,9	6,7	0-43,0	27,7	6,9	0-41,4	29,9	6,0	4,0-40,9	29,9	6,4	5,0-44,7	27,8	6,8	8,0-40,3
Pitkät (> 37,5 t) työviikot, %	14	16	0-100	20	19	0-100	23	20	0-100	22	19	0-100	17	18	0-79
Ylipitkät (> 48 t) työviikot, %	0	2	0-22	1	2	0-19	1	2	0-18	1	2	0-15	1	2	0-13
Työvuoron pituus, tuntia	7,0	0,7	3,3-8,9	7,2	0,6	4,0-9,3	7,1	0,7	3,0-8,3	7,1	0,8	2,0-8,5	6,9	0,9	2,0-8,7
Lyhyet (< 4 t) työvuorot, %	1	3	0-93	1	3	0-100	1	4	0-100	1	9	0-100	2	10	0-100
Pitkät (> 9 t) työvuorot, %	2	6	0-79	2	6	0-69	2	5	0-38	2	5	0-48	1	3	0-32
Pitkät (> 8 t/3vkoa) työvuorot, lukumäärä	5,9	4,9	0-17	8,0	5,5	0-17	10,3	4,9	0-17	10,8	4,8	0-17	9,4	5,4	0-17
Pitkät (≥ 10 t) työvuorot, %	0	1	0-17	0	1	0-14	0	1	0-18	0	1	0-13	0	1	0-7
Yövuoron pituus, tuntia	7,8	1,0	4,0-18,7	7,9	1,2	4,8-24,0	8,0	1,9	3,0-25,8	8,1	1,6	6,2-20,7	7,7	0,7	6,0-9,0
Aikaiset aamuvuorot, %	5	15	0-100	6	15	0-95	7	17	0-99	5	14	0-100	5	16	0-100
Aamuvuorot, %	26	23	0-100	28	23	0-100	33	26	0-100	29	25	0-100	29	28	0-100
Päivävuorot, %	19	15	0-100	17	15	0-100	19	16	0-100	21	19	0-100	22	21	0-100
Iltavuorot, %	47	23	0-100	44	24	0-100	39	23	0-100	42	25	0-100	44	28	0-100
Yövuorot, %	3	10	0-100	4	14	0-100	2	10	0-100	2	12	0-100	1	6	0-98

Liitetaulukko 2b jatkuu

		2019														
		≤25-vuotiaat (n = 3467)			26-35-vuotiaat (n = 1572)			36-45-vuotiaat (n = 683)			46-55-vuotiaat (n = 575)			≥56 vuotiaat (n = 366)		
		ka	kh	min-max	ka	k	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max
Peräkkäiset työpäivät, lukumäärä		2,8	0,8	1-6,3	3,0	0,9	1-8,5	3,2	0,8	1-6,2	3,3	0,9	1-7,2	3,0	0,9	1-6,2
Pitkät (> 5) työjaksot, %		7	9	0-100	9	11	0-100	10	10	0-89	11	11	0-66	8	11	0-74
Pitkät (≥ 9) työjaksot, %		1	2	0-30	1	3	0-34	1	2	0-20	1	3	0-26	0	1	0-11
Työpäivien lukumäärä, joiden välissä vain yhden päivän vapaa		12,7	7,2	1-85	14,2	7,8	1-77	16,4	9,2	1-103	16,7	9,4	1-84	14,4	8,5	1-99
Yövuorot peräkkäin, lukumäärä		0,4	0,9	0-5	0,5	1,1	0-5,1	0,3	0,9	0-4,6	0,3	0,9	0-6	0,1	0,5	0-5
Iltavuorot peräkkäin, lukumäärä		1,7	0,6	0-4,4	1,8	0,6	0-4	1,7	0,7	0-4	1,8	0,7	0-4,9	1,7	0,8	0-4,2
Työvuorojen välinen vapaa-aika, tuntia		16,7	1,9	0-25,3	16,6	2,0	0-23,5	16,6	1,6	0-21,9	16,7	1,3	0-24,3	16,8	1,6	0-21,8
Alle 11 tunnin työvuorovälit, %		5	6	0-100	4	5	0-38	4	5	0-38	4	5	0-33	3	5	0-33
Alle 7 tunnin työvuorovälit, %		0	0	0-14	0	0	0-7	0	0	0-3	0	0	0-2	0	0	0-2

Liitetaulukko 2b jatkuu

2019															
	≤25-vuotiaat (n = 3467)			26-35-vuotiaat (n = 1572)			36-45-vuotiaat (n = 683)			46-55 vuotiaat (n = 575)			≥56 vuotiaat (n = 366)		
	ka	kh	min-max	ka	k	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max
Yövuoron jälkeeseen <28 tuntia vapaa, %	19	30	0-100	23	32	0-100	30	36	0-100	21	30	0-100	21	37	0-100
Yövuoron jälkeeseen vapaa alle 48 tuntia, %	39	36	0-100	44	36	0-100	52	39	0-100	43	36	0-100	47	44	0-100
Yövuorojen välissä yksi vapaa, %	15	36	0-100	17	37	0-100	11	32	0-100	10	31	0-100	3	18	0-100
Viikkolepo alle 35 tuntia, %	23	18	0-100	25	17	0-100	29	17	0-100	29	16	0-100	27	18	0-100
Viikkolepo alle 48 tuntia, %	7	13	0-100	7	10	0-100	7	8	0-100	7	7	0-67	6	8	0-89
Vapaapäivät 4 viikossa, lukumäärä	7,6	4,2	0-13	9,4	4,2	0-13	10,8	3,6	0-13	11,4	3,2	1-13	11,1	3,3	0-13
Viikonloppuun sijoittuvat vapaapäivät, lukumäärä	35,2	11,4	6-52	31,2	11,6	7-52	28,3	10,6	5-52	26,3	10,0	8-52	29,6	11,1	9-52
Viikonloppuvapaat, %	37	17	0-100	41	18	0-100	42	17	0-100	40	16	0-100	47	19	10-100
Sunnuntaivapaat, lukumäärä	41,1	8,7	8-52	38,7	9,5	8-52	37,7	9,7	7-52	36,7	9,5	10-52	40,2	9,5	11-52
Yhden päivän vapaat, %	53	30	3-100	44	26	2-100	43	25	3-100	43	23	3-100	42	24	4-100

Liitetaulukko 3a Vuositason työaikaopiirteet osa- ja kokoaikaisilla työntekijöillä eri kokoisissa toimipaikoissa vuonna 2019

	Kokoaikaiset, 2019											
	≤20 työntekijää (n = 614)				21-99 työntekijää (n = 853)				≥100 työntekijää (n = 799)			
	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max
Viikkotuntimäärä, tuntia	36,4	3,5	6,5-43,5	36,8	2,9	7,0-44,6	36,7	3,3	6,0-40,8			
Pitkät (> 37,5 t) työviikot, %	62	14	0-100	67	13	0-100	66	14	0-100			
Ylipitkät (> 48 t) työviikot, %	3	4	0-28	3	4	0-30	4	4	0-30			
Työvuoron pituus, tuntia	8,0	0,4	4,0-15,0	7,9	0,2	5,4-9,1	7,9	0,2	6,0-9,4			
Lyhyet (< 4 t) työvuorot, %	1	1	0-6	0	1	0-33	0	1	0-9			
Pitkät (> 9 t) työvuorot, %	7	10	0-100	3	5	0-73	3	6	0-78			
Pitkät (> 8 t/3vkoa) työvuorot, lukumäärä	12,6	3,8	0-17	12,5	3,7	0-17	12,7	3,5	0-16			
Pitkät (≥ 10 t) työvuorot, %	1	5	0-100	0	1	0-16	0	1	0-17			
Yövuoron pituus, tuntia ¹	8,4	2,5	4,0-29,0	8,6	1,9	3,0-23,0	8,2	1,3	4,0-27,0			
Aikaiset aamuvuorot, %	6	13	0-83	12	24	0-100	12	24	0-100			
Aamuvuorot, %	44	28	0-100	60	31	0-100	45	29	0-100			
Päivävuorot, %	15	14	0-74	7	11	0-100	9	10	0-55			
Iltavuorot, %	32	22	0-100	18	21	0-100	28	23	0-100			
Yövuorot, %	3	9	0-65	2	9	0-100	6	18	0-100			
Peräkkäiset työpäivät, lukumäärä	4,0	0,6	1-6,4	3,9	0,5	1-7,0	4,0	0,6	1-7,1			
Pitkät (> 5) työpäivät, %	17	11	0-70	14	10	0-100	17	13	0-100			
Pitkät (≥ 9) työpäivät, %	1	3	0-20	1	2	0-17	1	2	0-25			
Työpäivien lukumäärä, joiden välissä vain yhden päivän vapaa	16,7	6,6	1-51	16,9	5,4	1-48	18,1	8,4	1-134			

Liitetaulukko 3a jatkuu

Kokoaikaiset, 2019												
	≤20 työntekijää (n = 614)				21-99 työntekijää (n = 853)				≥100 työntekijää (n = 799)			
	ka	kh	min-max		ka	kh	min-max		ka	kh	min-max	
Yövuorot peräkkäin, lukumäärä	0,5	1,0	0-5		0,5	1,0	0-5		0,9	1,5	0-6	
Iltavuorot peräkkäin, lukumäärä	2,0	0,7	0-4,7		1,6	0,9	0-5,1		1,7	0,8	0-4,5	
Työvuorojen välinen vapaa-aika, tuntia	15,8	1,2	0-22,5		16,0	0,8	0-17,6		15,8	1,1	0-18,8	
Alle 11 tunnin työvuorovälit, %	4	5	0-33		3	4	0-25		4	5	0-22	
Alle 7 tunnin työvuorovälit, %	0	0	0-5		0	0	0-5		0	0	0-2	
Yövuoron jälkeen <28 tuntia vapaa, %	31	35	0-100		48	43	0-100		22	31	0-100	
Yövuoron jälkeen vapaa alle 48 tuntia, %	46	36	0-100		61	40	0-100		45	37	0-100	
Yövuorojen välissä yksi vapaa, %	14	35	0-100		13	34	0-100		29	46	0-100	
Viikkolepo alle 35 tuntia, %	26	13	0-100		35	13	0-100		33	13	0-100	
Viikkolepo alle 48 tuntia, %	8	7	0-50		9	9	0-100		9	8	0-100	
Vapaapäivät 4 viikossa, lukumäärä	11,7	2,9	0-13		11,6	3,7	1-13		11,9	2,7	0-13	
Viikonloppuun sijoittuvat vapaapäivät, lukumäärä	27,8	9,8	7-52		30,1	8,8	11-52		28,1	8,5	9-52	
Viikonloppuvapaat, %	46	18	0-100		51	16	11-100		48	15	0-100	
Sunnuntaivapaat, lukumäärä	35,5	11,1	10-52		42,1	8,6	13-52		39,8	8,5	15-52	
Yhden päivän vapaat, %	41	22	3-100		40	21	1-100		36	20	3-100	

Liitetaulukko 3b Vuositason työaika- ja työolosuhteiden osa- ja kokonaisindikaattoreilla eri kokoisissa toimipaikoissa vuonna 2019

	Osa-aikeiset, 2019											
	≤20 työntekijää (n = 1973)				21-99 työntekijää (n = 2545)				≥100 työntekijää (n = 2148)			
	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max	ka	kh	min-max
Viikkotuntimäärä, tuntia	26,6	6,7	0-40,7	27,7	6,7	0-43,0	27,1	7,0	0-44,7	27,1	7,0	4,0-44,7
Pitkät (> 37,5 t) työviikot, %	16	17	0-100	17	18	0-100	18	19	0-100	18	19	0-100
Ylipitkät (> 48 t) työviikot, %	1	2	0-19	1	2	0-20	1	2	0-22	1	2	0-22
Työvuoron pituus, tuntia	7,2	0,7	2,0-8,9	7,0	0,6	3,0-8,7	7,0	0,7	2,0-9,3	7,0	0,7	2,0-9,3
Lyhyet (< 4 t) työvuorot, %	2	5	0-99	1	5	0-100	1	5	0-100	1	5	0-100
Pitkät (> 9 t) työvuorot, %	4	8	0-79	1	4	0-49	1	3	0-69	1	3	0-69
Pitkät (>8 t/3vkoa) työvuorot, lukumäärä	6,8	5,2	0-17	7,8	5,4	0-17	7,6	5,4	0-17	7,6	5,4	0-17
Pitkät (≥ 10 t) työvuorot, %	0	1	0-13	0	1	0-14	0	1	0-17	0	1	0-17
Yövuoron pituus, tuntia ¹	8,0	1,6	4,8-25,8	7,9	1,3	3,0-24,0	7,8	0,8	5,0-20,7	7,8	0,8	5,0-20,7
Aikaiset aamu- ja ilta- vuorot, %	1	5	0-76	5	13	0-100	10	21	0-100	10	21	0-100
Aamu- ja ilta- vuorot, %	24	20	0-100	33	25	0-100	25	24	0-100	25	24	0-100
Päivä- ja yö- vuorot, %	21	16	0-100	18	16	0-100	18	16	0-100	18	16	0-100
Ilta- ja yö- vuorot, %	51	21	0-100	42	23	0-100	43	25	0-100	43	25	0-100
Yö- vuorot, %	3	10	0-95	2	9	0-100	4	15	0-100	4	15	0-100
Peräkkäiset työpäivät, lukumäärä	2,9	0,8	1-6,3	2,9	0,9	1-6,5	3,0	0,9	1-8,5	3,0	0,9	1-8,5
Pitkät (> 5) työpäivät, %	7	9	0-74	8	10	0-100	10	11	0-100	10	11	0-100
Pitkät (≥ 9) työpäivät, %	1	2	0-30	1	2	0-25	1	2	0-34	1	2	0-34

Liitetaulukko 3b jatkuu

Osa-ajaiset, 2019												
	≤20 työntekijää (n = 1973)				21-99 työntekijää (n = 2545)				≥100 työntekijää (n = 2148)			
	ka	kh	min-max		ka	kh	min-max		ka	kh	min-max	
Työpäivien lukumäärä, joiden välissä vain yhden päivän vapaa	12,6	7,5	1-99		14,5	8,1	1-103		14,2	8,2	1-85	
Yövuorot peräkkäin, lukumäärä	0,2	0,7	0-5		0,3	0,9	0-5,1		0,6	1,2	0-6	
Iltavuorot peräkkäin, lukumäärä	1,8	0,6	0-4,2		1,7	0,7	0-4,4		1,7	0,6	0-4,9	
Työvuorojen välinen vapaa-aika, tuntia	16,7	1,8	0-25,3		16,7	1,9	0-24,3		16,6	1,8	0-25	
Alle 11 tunnin työvuorovälit, %	5	6	0-100		5	6	0-100		4	5	0-100	
Alle 7 tunnin työvuorovälit, %	0	0	0-6		0	0	0-7		0	0	0-14	
Yövuoron jälkeen <28 tuntia vapaa, %	18	26	0-100		30	37	0-100		16	26	0-100	
Yövuoron jälkeen vapaa alle 48 tuntia, %	33	32	0-100		53	39	0-100		37	34	0-100	
Yövuorojen välissä yksi vapaa, %	9	28	0-100		10	30	0-100		23	42	0-100	
Viikkolepo alle 35 tuntia, %	21	17	0-100		28	18	0-100		25	18	0-100	
Viikkolepo alle 48 tuntia, %	7	11	0-100		7	10	0-100		7	12	0-100	
Vapaapäivät 4 viikossa, lukumäärä	8,5	4,3	0-13		9,0	4,3	0-13		9,1	4,2	0-13	
Viikonloppuun sijoittuvat vapaapäivät, lukumäärä	32,8	11,9	6-52		32,3	11,7	5-52		32,2	11,4	7-52	
Viikonloppuvapaat, %	39	18	0-100		40	18	0-100		39	17	0-100	
Sunnuntaivapaat, lukumäärä	38,3	10,2	8-52		40,6	8,7	7-52		40,0	8,8	10-52	
Yhden päivän vapaat, %	52	29	4-100		48	28	2-100		44	27	4-100	

Kaupan alaa ei ole aiemmin tutkittu hyödyntämällä työnantajan rekisteristä saatavia, objektiivisia työaikatietoja, vaikka kauppojen aukioloajat ovat viime vuosina laajentuneet ja yhä useampi työskentelee myöhään iltaisin tai öisin. Tämän hankkeen tavoitteena oli selvittää kaupan alan työaikoja ja niiden yhteyttä hyvinvointiin. Hankkeessa tutkittiin 1) eri työaikapiirteiden yleisyyttä, 2) eri työaikapiirteiden yksilöllistä vaihtelua iän, työsuhdetietojen ja sukupuolen mukaan ja 3) eri työaikapiirteiden yhteyksiä sairauspoissaoloihin. Lisäksi hankkeeseen sisältyi kehittämisosa, jossa pyrittiin edistämään kaupan alan työaikojen kehittämistä. Hankkeen tutkimusaineistona olivat kolmen alueosuuskaupan toteutuneet työajat vuosilta 2017–2020. Tietoja oli kaikkiaan yli 12 500 työntekijästä, joista 8 466–8 857 oli kaupan alan työntekijöitä.



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Työterveyslaitos
Arbetshälsainstitutet
Finnish Institute of Occupational Health

PL 40, 00032 Työterveyslaitos

www.ttl.fi

ISBN 978-952-261-980-8 (nid.)

ISBN 978-952-261-981-5 (pdf)

