

Sapattivapaa

Periaatteita ja mahdollisuuksia

Heli Ilola & Seppo Aho 1989. *Sapattivapaa — periaatteita ja mahdollisuuksia*. Aikuiskasvatus 9, 4, 167–170.

Sapattivapaajärjestelmän kehittäminen on ollut suomalaisessa työelämän uudistamiskeskustelussa laajan mielenkiinnon kohteena jo jonkin aikaa. Vuonna 1988 käynnistettiin sapattivapaan toteuttamismahdollisuuksia selvittävä tutkimusprojekti, jossa kirjoittajat toimivat tutkijoina. Sapattivapaalla tarkoitetaan työelämässä oleville tarkoitettua vähintään muutaman kuukauden pituista vapaajaksoa, jonka käyttöä ei ole etukäteen rajattu mihinkään tiettyyn tarkoitukseen, vaan sapatin pitäjä voi valita sen itse. Kirjoittajat toteavat sapattivapaan palvelevan mm. työyhteisön sisäistä kehittämistä, työn ulkopuolisen elämän rikastamista sekä työttömyyden vähentämistä. He esittelevät artikkelissaan useita erilaisia sapattivapaamalleja ja tutkimusta, jossa tiedusteltiin vastaajilta heidän kiinnostustaan sapattivapaata kohtaan sekä sen käyttövaihtoehtoja. Valtaosa vastaajista oli kiinnostunut sapattivapaan mahdollisuudesta, mutta heistä vain noin joka kymmenes halusi käyttää sen opiskeluun. Kirjoittajien mielestä sapattivapaa voisi täydentää jo kymmenkunta vuotta Suomessa käytössä ollutta palkatonta opintovapaajärjestelmää, joka on sidottu tavoitteelliseen opiskeluun, koska sapattivapaa mahdollistaisi myös vääjätavoitteisen opiskelun ja itsensä kehittämisen.

Johdanto

Suomalaiseen työelämäkeskusteluun on parin viime vuoden kuluessa vakiintunut ainakin yksi uusi asia ja tavoite — sapattivapaa. Siitä ei mainittavasti keskusteltu julkisuudessa ennen syksyä 1987, vaikka yksittäisiä ehdotuksia oli tehty jo aiemminkin. Työttömyyden lieventäminen sapattivapaajärjestelyin oli niissä keskeisenä motiivina. Miltei vuosikymmenen jatkuneesta korkeasta työttömyydestä huolimatta tämä ei kuitenkaan turvannut julkista huomiota näille ehdotuksille (esim. Aho 1983 ja Uotila & Uusitalo 1984).

Syksyllä 1987 esitellyssä muodossa (Aho 1987) "sapattivapaamalli" on saanut laajaa huomiota osakseen niin tiedotusvälineissä kuin työmarkkinajärjestöissään.¹ Tämä ehdotus on ilmeisesti koettu motivaatioltaan ja perusteiltaan paljon laajemmaksi kuin aiemmat esitykset. Sapattivapaa on nähty ensisijaisesti yksilön hyvinvointia lisäävänä mahdollisuutena, vaikka siihen samanaikaisesti liittyy muitakin merkittäviä perusteluja.

Mitä sapattivapaalla sitten tarkoitetaan? Minäkä periaatteiden varaan tämä nopeasti laajan kiinnostuksen herättänyt ehdotus perustuu? Ja mihin ihmiset haluavat sapattivapaansa käyttää? — Näihin kysymyksiin pyritään vastaamaan seuraavassa.

Käsitteen määrittely

Sapattivapaalla tarkoitetaan yleensä työntekijälle joko yhden tai useamman kerran työuran aikana tarjolla olevaa pidempää vapaajaksoa. Täsmällistä, vakiintunutta sisältöä sapattivapaa-käsitteellä ei kuitenkaan ole. Niinpä sapativapaan pituudesta, käyttötarkoituksesta, palkallisuudesta ja muista periaatteista on alan kirjallisuudessa esitetty hyvinkin erilaisia näkemyksiä ja sapattivapaa-nimikkeen alla on tarkasteltu varsin erilaisia asioita. (Ks. esim. Arbose 1981; Dickson 1977, 257–266; English 1985; Steel & Rothwell 1983, 85).

Suomen kielessä ei ole ollut myöskään vakiintunutta "sapattitermiä". Varsinkin aiemmin julkisuudessa on puhuttu mm. sapattivuodesta, sapattikaudesta, sapattivapaasta, sapattijaksosta ja sapattilomasta. Sapattivapaan tutkimusprojektissa termiksi on valittu sapattiva-

¹) Aikavälillä 1.9.1987–1989 suomalaisessa lehdistössä julkaistiin lähes 700 sapattivapaaseen liittyvää kirjoitusta (Ilola 1990).

paa, joka näyttää nyttemmin vakiintuneen julkisuudessakin yleisimmin käytetyksi. Tämä termi on myös sopusoinnussa seuraavan, tutkimusprojektissa lähtökohtana olevan määrittelyn kanssa: Sapattivapaa on työelämässä palveluille tarkoitettu vähintään muutaman kuukauden pituinen vapaajakso, jonka käyttöä ei ole etukäteen rajattu mihinkään tiettyyn tarkoitukseen, vaan sapatin pitäjä voi valita sen itse. (Vrt. Aho & Ilola 1989, 13).

Sapattivapaan tavoitteet

Sapattivapaalla on usealle taholle ja tasolle suuntautuvia tavoitteita. Ensinnäkin sapattivapaiden käyttöönotto voi palvella työyhteisöjen sisäistä kehittämistä edistämällä uusien ideoiden ja toimintatapojen kokeilua, lisäämällä asenteellista ja koulutuksellista joustavuutta sekä tarjoamalla uuden luontevan mahdollisuuden varamiesjärjestelmän turvaamiseksi työpaikoilla. Vapaalla olevan sijaiselle uudet tehtävät tarjoavat uusia haasteita, eräänlaisen "näytön paikan", ja sijaisuuteen liittyvä yleensä uusi työkokemus lisää hänen yleistä pätevyyttään. Myös sapattivapaalla olevalle tarjoutuu vapaaehtoinen mahdollisuus oman ammattipätevyden lisäämiseen joko koulutukseen osallistumalla tai muulla tavoin. Sapattivapaa-järjestelmällä voidaan arvioida olevan myös motivaatio- ja latautumisvaikeuksia pitkään jatkuneen työrutiinin "leipäännyttämille" tai työssään henkisesti uupuneille, burn out -tyyppisestä ongelmasta kärsiville (vrt. esim. Cooper 1984, Lounsbury & Hoopes 1986, Nisberg & Label 1984).

Sapattivapaan vaikutukset ulottuisivat myös työelämän ulkopuolelle. Toisena yleistavoitteena onkin työn ulkopuolisen elämän rikastaminen: pidempi vapaajakso tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden uusien näkökulmien ja virikkeiden saantiin sekä (muidenkin kuin työhön liittyvien) tietojen ja taitojen kartuttamiseen. Tämä on tarpeen etenkin sellaisilla ammattialoilla, joilla työ sinänsä ei tarjoa kovin runsaasti virikkeitä tai vaihtelua. Sapattivapaan tarve voidaan tältä kannalta nähdä suuremmaksi esimerkiksi teollisuusammateissa kuin ns. elitiammateissa, jotka ovat luonteeltaan paljon elämyksiä ja virikkeitä sisältäviä.

Kolmantena tavoitteena on työttömyyden vähentäminen. Tässä tarkasteltavan sapattivapaa-järjestelmän perusajatuksiin kuuluu, että uutta työvoimaa otetaan joko vapaalle lähtevien tilalle tai vähäisempää ammattitaitoa vaativiin tehtäviin. Tällä tavoin jakoon tulee lisää aitoa, olemassaolevaa työtä. Tällä on merkitystä myös yksilön kannalta, sillä näin saatu työkokemus voidaan arvioida arvokkaammaksi kuin "keinotekoisien" työllistämismuotojen kautta saatu kokemus.

Aito sapattivapaamalli

Ns. Ahon mallin lähtökohtana oleva sapattivapaan yleismäärittely on esitetty jo edellä. Seuraavat periaatteet kuvaavat yksityiskohtaisemmin mallin sisältöä (vrt. Aho 1987 ja Aho & Ilola 1989, 14–16):

1. Määrävuosien välein toistuva mahdollisuus
2. Vuosilomasta erottuva, pitkäkö kesto (vähintään muutama kuukausi)
3. (Ainakin osa-) palkkaisuus tai muuten turvattu toimeentulo
4. Työsuhteen jatkuvuus sapattivapaan aikana ja sen jälkeen
5. Yleinen, "normaali" mahdollisuus työelämässä pitkään olleille
6. Käyttöoikeus erilaisiin tarkoituksiin
7. Vapaaehtoisuus
8. Vaihtoehtoisen edun luonne
9. Sapattiaukkojen täyttö tehtävien kierrättämällä ja uutta työvoimaa käyttämällä
10. Rahoituspyrkimys työelämäjärjestelmän sisäisin resurssisiirroin — ei siis ainakaan kokonaan uutena kustannuksena työnantajalle ja yhteiskunnalle

Järjestelmän periaatteisiin kuuluu siis käytötarkoituksen vapaus. Sapattivapaan rahoitusmallit voivat kuitenkin vaihdella sen mukaan, miten hyödyllisinä työnantajat ja yhteiskunta sapatin pitoa kussakin tapauksessa omalta kannaltaan pitävät. Edun vaihtoehtoisuus tarkoittaa sitä, että niitä varten, jotka eivät sapattivapaata tarvitse tai halua, tulee olla jokin vaihtoehto. Vaihtoehtona voisi olla esimerkiksi sapattivapaan säästäminen eläkeiän tuntuun, jolloin eläkkeelle jääminen varhenisi sapattivapaankertymän määrällä, tai sapattivapaata vastaavan palkkakertymän nostettavuus rahassa tietyn järjestelmään kirjatuin edellytyksin. Sisäiset resurssisiirrot rahoituksen periaatteena tarkoittavat sapattivapaa-järjestelmän käyttöönoton aiheuttamien säästöjen selvittämistä (esimerkiksi yhteiskunnan työttömyys-turvakustannuksissa) ja niiden suuntaamista sapattivapajaksojen palkkaukseen. Periaatteessa rahoitukseen osallistuisivat sekä sapatin pitäjä itse että yhteiskunta ja työnantaja. Tästä järjestelystä voidaan käyttää nimitystä kolmikantamalli.

Muut sapattivapaamallit

Seuraavassa esitellään lyhyesti kaksi muuta Pohjoismaissa ehdotettua sapattimallia ja niiden periaatteita verrataan Ahon malliin.

Jaakko Uotila ja Paavo Uusitalo esittivät vuonna 1984 ilmestyneessä kirjassaan "Työttömyys, laki ja talous" ns. jokamiehen sapatin käyttöönottoa. Anna Hedborg ja Rudolf Meid-

ner julkaisivat Ruotsissa vuonna 1986 pamfletin "Ett friår mitt i livet". Näillä kahdella sapativapaaehdotuksella on sekä yhteneväisyyksiä että eroja Ahon malliin verrattuna; niillä on myös keskenään sekä yhteisiä että toisistaan poikkeavia periaatteita. Kaikille kolmelle mallille yhteisiä piirteitä ovat vapaan palkallisuus, käyttötarkoituksen vapaus ja sapatinpidon vapaaehtoisuus. Ahon malli poikkeaa Uotilan-Uusitalon ja Hedborgin-Meidnerin malleista siinä, että sijaisuusjärjestelyiden hoidossa työtehtävien kierrätyksellä on keskeinen rooli. Myös sapativapaan tarpeen perusteluissa Ahon malli korostaa yksilö- ja yhteiskuntatason tekijöiden lisäksi työyhteisön kehittämistä. Mallien välillä on eroja myös mm. vapaan kohdentumisessa, kestossa ja useudessa, sapatitajan palkan tasossa sekä järjestelmän rahoituksessa. (Vrt. Aho & Ilola 1989, 25–29).

Sapativapaan noustua suomalaisen työelämäkeskustelun ajankohtaiseksi teemaksi sen periaatteita ja toteuttamismuotoja on pohdittu eri tahoilla asetetuissa työryhmissä. Myös joitakin täsmennettyjä ehdotuksia toteuttamiselle on jo tehty.

Sosialidemokraattinen puolue julkisti oman sapativapaamallinsa syyskuussa 1989. SDP:n mallin mukaan sapativapaa olisi pituudeltaan 4–12 kuukautta. Vapaan ajalta maksettaisiin palkkaa, joka määrittäisi osuutena normaali-palkasta. Siihen voisi liittyä myös esimerkiksi koulutustukea. Sapatin saisi käyttää haluamallaan tavalla, mutta koulutustuen avulla työntekijöitä kannustettaisiin käyttämään vapaansa opiskeluun. Sapativapaan katsotaan tässäkin ehdotuksessa olevan hyödyllinen niin yksilöiden, työyhteisöjen kuin yhteiskunnankin kannalta. Myös järjestelmän rahoitukseen osallistuitvat kaikki kolme osapuolta, siis työntekijä, työnantaja ja valtio. Toteuttamiseen voitaisiin kytkeä ns. työaikapankki. Sapativapaan pitäminen olisi vapaaehtoista mutta sen käyttämättä jättämisestä ei saisi korvausta; mahdollisesti kuitenkin sapativapaan pitämättä jättäminen huomioitaisiin eläkeiän alentumisena. Eroina Ahon malliin verrattuna ovat mm. täsmälliset sapatille lähtijät vähimmäisiän (40 v.) ja -työssäoloajan (10 v.) määrittelyt. (SDP:n sapativapaatyöryhmän muistio 1.9.1989).

Myös Akavan työryhmä on tehnyt oman ehdotuksensa sapativapaan toteuttamisesta. Akavan mallin mukaan työntekijä olisi oikeutettu pääsääntöisesti puolen vuoden osapalkalliseen sapatiiin joka kuudes vuosi. Vapaan enimmäispituus olisi yksi vuosi. Rahoitusta varten siirrettäisiin normaalin palkanmaksun yhteydessä tietty palkkaosuus erityiseen rahastoon. Tämän määräosuuden lisäksi palkansaa-

jat voisivat siirtää rahastoon vapaaehtoisen omarahoitusosuuden. Jos työntekijä ei pidä sapativapaata, hän voi nostaa perus- ja omarahoitusosuuden eläkkeelle siirtymässään. Sapativapaata koulutukseen käyttävät olisivat oikeutettuja opintotukeen. Työnantaja voisi osallistua kustannuksiin tai myöntää palkallista vapaata, jos sillä on erityinen intressi tukea palkansaajan omaehtoista koulutusta. Akavan tavoitteena on sapativapaan käyttö koulutukseen ja itsensä kehittämiseen, mutta opiskeluvollisuutta ei ole malliin sisällytetty vaan yksilöllä on vapaus käyttää sapatiaika haluamallaan tavalla. (Akavan esitys sapativapaaksi 1.11.1989).

Suomen teknisten toimihenkilöjärjestöjen keskusliitto STTK on kehitellyt työaikapankkiin perustuvaa sapativapaamallia. Työaikapankkiin voisi kerätä mm. osia vuosilomasta, ylityötä ja ns. pekkasvapaita, jotka sitten voisi pitää pidempänä yhtäjaksoisena vapaana. (esim. HS 20.10.1989, uutinen STTK:n liittokokouksesta).

Eräitä tutkimustuloksia

Sapativapaan tutkimusprojektissa tehtiin kevään-kesän 1988 aikana kyselytutkimus, jossa selvitettiin sapativapaan ja eräiden muiden työaikauudistusten haluttavuutta neljällä ammattialalla Pohjois-Suomessa (ks. Aho & Ilola 1989, 42–50). Valtaosa (83 %) vastaajista oli kiinnostunut sapativapaan mahdollisuudesta, ja yleensäkin pitkäjaksoisista vapaista oltiin kiinnostuneempia kuin työpäivän tai -viikon lyhentämisestä. Tulokset kertoivat myös työaikaa koskevien preferenssien erilaisuudesta vastaajien keskuudessa: mikään yksittäinen työajan lyhentämismuoto ei saanut enemmistön kannatusta toivottavimpana vaihtoehtona — suosituimpia olivat alhainen eläkeikä ja vuosiloman pidentäminen. Sapativapaata piti omalla kohdallaan kaikkein toivottavimpana uudistuksena joka yhdeksäs vastaaja. Myös Tilastokeskuksen syksyllä 1989 tekemän työvoimatutkimuksen tulokset ovat samansuuntaisia. (Tilastokeskus, ennakkotietoa vuoden 1989 työvoimatutkimuksesta).

Akavan jäsentutkimuksen mukaan 70 % liiton jäsenistä katsoo tarvitsevansa sapativapaata joko lähitulevaisuudessa tai myöhemmin. Ainoastaan lähellä eläkeikää olevat ilmoittivat yleisesti, ettei heillä ole tarvetta sapativapaaseen. (Akava 1989, 34).

Myös eräät muut, teollisuuden työntekijöiden ja toimihenkilöiden keskuudessa tehdyt tutkimukset osoittavat, että sapativapaa-ajatukseen suhtaudutaan yleensä varsin myönteisesti (Asp & Uhmavaara 1989, 3–5; Ahjo 19/1989).

Sapattivapaan käyttötarkoitukset

Sapattivapaan tutkimusprojektin kyselyyn vastanneet ilmoittivat käyttävänsä mahdollisen sapattivapaansa yleisimmin harrastuksiin, matkusteluun, perheeseen ja kotiin liittyviin toimintoihin sekä opiskeluun tai muuhun itsensä kehittämiseen. Opiskelun tai itsensä kehittämisen mainitsi yhtenä sapattivapaan käyttömuotona vajaa kolmannes vastanneista — tässä oli kuitenkin eroja ammattiryhmien välillä. (Ks. Aho & Iloa 1989, 57–59).

Tilastokeskuksen kysymystenasettelu syksyllä 1989 poikkesi jonkin verran em. tutkimuksesta, mutta tulokset tukevat selvästi toisiaan. Matkustelu, lepäily ja virkistäytyminen, opiskelu sekä perheeseen ja kotiin liittyvät toimet olivat runsaimmin esillä yksittäisissä sapattivapaan käyttöaikeissa, mutta kaiken kaikkiaan valintojen hajonta oli varsin suuri. Toista työtä sapattivapaallaan arveli tässä aineistossa tekevänsä vain pieni joukko (5.6 %) ja suunnilleen yhtä moni (5.1 %) aikoi suuntautua terveydenhoitoon ja kuntoutukseen. (Tilastokeskus, ennakkotietoa vuoden 1989 työvoimatutkimuksesta).

Opintoharrastusten osalta on todettava, että niihin sisältyy paljon muutakin kuin vain se mitä ”opiskelulla” yleensä ymmärretään. Niinpä ”itsensä kehittämisen” oli esillä miltei joka kolmannen vastauksissa sapattivapaan tutkimusprojektissa, mutta ”opiskelun” mainitsi vain joka kymmenes Tilastokeskuksen tutkimukseen vastaajista.

Lopuksi

Sapattivapaa tarjoaa uudenlaisen mahdollisuuden erilaisten asioiden tekemiseen työelämän lomassa. Tämä mahdollisuus olisi käytettävissä ns. aktiivi-iässä eli normaalitapauksessa jo paljon ennen eläkeikää. Vaikka vapaan käyttötarkoitus onkin perusteltua jättää asianomaisen itsensä määriteltäväksi, voidaan arvioida, että huomattava osa sapattivapaalle halukkaista tulisi kehittämään sen aikana itseään.

Jo kymmenkunta vuotta käytössä ollut opintovapaajärjestelmä poikkeaa sapattivapaasta mm. käyttötarkoituksensa sidonnaisuudessa. Opintovapaa edellyttää selvää (yleensä kurssimuotoista) oppikokonaisuutta ohjelmakseen; sen piiriin on vaikea sisällyttää vapaamuotoista itsensä kehittämistä. Viimemainittu taas sopii hyvin sapattivapaan sisällöksi. Mainitut kaksi vapaan muotoa täydentävät siis toinen toistaan.

Lähteet

- Aho, Seppo 1983. Työttömyys puoleen lomarahoilla. HS 31.5.1983.
- Aho, Seppo 1987. Työelämän muuttuvat arvostukset ja työelämän uudistaminen. Kunnallistieteellinen Aikakauskirja 1987/4, ss. 348–361.
- Aho, Seppo & Iloa, Heli 1989. Sapattivapaan esitutkimusraportti. Pohjois-Suomen tutkimuslaitos. Rovaniemi.
- Ahjo 19/1989. Ihminen tahtoo määrätä omasta ajastaan.
- Akava 1989. Akavan vuoden 1988 jäsentutkimus. Akavaaika. Sarja A 1/89.
- Akavan esitys sapattivapaaksi 1.11.1989. (moniste).
- Arbose, Jules R. 1981. Putting 9 to 5 up on the shelf. International Management. Vol. 36, no:10, October, 16–20.
- Asp, Erkki & Uhmavaara, Heikki 1989. Työajan kehittäminen ja henkilöstön asenteet. Turun korkeakoulujen yhteiskunnallis-taloudellinen tutkimusyhdistys r.y. 1/1989. Turku.
- Cooper, Cary 1984. What's New in ... Stress. Personnel Management, Vol. 16, N:o 6, June 1984, ss. 40–43.
- Dickson, Paul 1977. Work Revolution. George Allen & Unwin. Biddles Ltd, Guilford, Surrey. Originally published in USA as The Future of the Workplace (1975).
- English, Carey. W. 1985. Sabbaticals Spread From Campus to Business. U.S. News & World Report, Jan. 28, 1985. Vol. 98, N:o 3, ss. 79–80.
- Hedborg, Anna & Meidner, Rudolf 1986. Ett frår mitt i livet. Offentliga samtal (serien). Eskilstuna.
- HS 20.10.1989, uutinen STTK:n liittokokouksesta.
- Iloa, Heli 1990. Sapattiaiheinen leiketiedosto — aineiston alustava kuvaus. Sapattiseminaari II:n raportti. Pohjois-Suomen tutkimuslaitos. (tulos-sa)
- Lounsbury, J.W. & Hoopes, L.L. 1986. A. Vacation From Work: Changes in Work and Nonwork Outcomes. Journal of Applied Psychology, Vol. 71, No. 3, ss. 392–401.
- Nisberg, J.N. & Label, W.A. 1984. How to Cope with Stress. The Practical Accountant, Vol. 17, N:o 3, ss. 65–70.
- SDP:n sapattivapaatyöryhmän muistio 1.9.1989. (moniste)
- Steel, Ashley & Rothwell, Sheila 1983. Manpower matters: shorter working time. Journal of General Management. Vol. 9, N:o 1, Autumn 1983, ss. 82–91.
- Tilastokeskus, ennakkotietoa vuoden 1989 työvoimatutkimuksesta.
- Uotila, Jaakko & Uusitalo, Paavo 1984. Työttömyys, laki ja talous. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Helsinki.

AIKUISKASVATUS

The Finnish Journal of Adult Education

Vol. 9, 4/89

ISSN 0358-6197

Summary

Ilola, Heli & Aho, Seppo 1989. Sabbatical leave — the principles and the possibilities. Aikuis-kasvatus 9, 4.

The development of a system of sabbatical leave has been the topic of discussion for some years in the process of the reformation of work life in Finland. In 1988, a research project was initiated to look into the possibilities of sabbatical leave. The authors were involved in the project as researchers. Sabbatical leave in this context means a leave of

absence of a few months from their workplaces for employees. No restrictions are imposed on how the employee should use this period. The choice is up to the person in question. The authors' view is that sabbatical leave would serve, for example, the internal development of work communities, the enrichment of the extra-work life of people and also it would reduce unemployment. The authors present in their article several models for sabbatical leave and the results of the study in which people were interviewed as to their interest towards sabbatical leave and the ways

in which it might be used. The majority of the respondents were interested in the possibility of sabbatical leave, but only one in ten were prepared to use it for study purposes. The authors are of the opinion that sabbatical leave could supplement the system of study leave without pay which, in Finland, has been in use for over ten years and which commits the person using it to goal-directed study; sabbatical leave would enable people to participate in less strictly defined study and self-development.