

Joustavat työajat lisäävät työssä viihtymistä ja nostavat tuottavuutta

■ Kolmasosa palkansaajista on tyytymätön työaikaansa. Yhdellä on sitä liian paljon, toisella taas liian vähän. Nykyiset lait ja sopimukset eivät estä hyvien työaika-aratkaisujen löytämistä työpaikoilla.

Joustavat ja yksilön tarpeet huomioon ottavat työajat edellyttävät luottamuksellisuutta ja niistä pitää hyötyä molempien osapuolien, niin työntekijöiden kuin työnantajienkin.

Teksti: Marketta Harinen

Joustot ja luottamus kulkevat käsi kädessä

Palkansaajakeskusjärjestöjen yhteinen työaikaseminaari tutkaili työaikojen nykytilannetta useamman tutkimuksen valossa. Seminaari halusi ravistaa paikallaan junnaavaa työaikakeskustelua ja herätellä pohtimaan, mihin suuntaan pitäisi edetä.

Keväällä ilmestyi kaksikin mielenkiintoista tutkimusta, joissa molemmissa selviteltiin työaikoihin liittyviä kysymyksiä. Palkansaajakeskusjärjestöjen yhteinen tutkimus Palkansaajien viikkotyöajat, toiveet ja todellisuus kokosi tiivistetysti AKAVAn, STTK:n ja SAK:n työaikaan liittyvät tutkimukset, jotta tehdyn, nor-

maalain, sovitun ja toivotun työajan väliset suhteet tulisivat esiin. Paikansa tutkimuksessa saavat myös järjestäytymättömät työntekijät.

Työssä jaksamisen ohjelmaan sisältyvässä Vastavuoraisuus on valttia -tutkimuksessa taas kerrotaan työaikojen joustojärjestelmissä ja kuvataan 26 työpaikan monipuolisia työaikajärjestelyjä.

Palkansaajien viikkotyöajat, toiveet ja todellisuus -tutkimuksessa selvitystyötä vaikeutti se, että 14 prosentilla palkansaajista ei ollut lainkaan täsmennettyä säännöllistä viikkotyöaika. Epäselvin tilanne oli nuorilla, osa-aikaisilla ja pienillä, alle kymmenen hengen työpaikoilla työskentelevillä sekä järjestäytymättömillä. Työ-



sopimuksessa täsmentämätöntä työaikaa teki akavalaisista 18 prosenttia, SAK:n jäsenistä yhdeksän prosenttia ja STTK:n väestä seitsemän prosenttia.

Tasan ei käy onnenlahjat

Työn ja työajan uudelleenjärjestely on melkoinen haaste, sillä peräti kolmasosa palkansaajista haluaisi muuttaa työaikaansa. 19 prosenttia toivoisi lyhyempää työaikaa ja 17 prosenttia haluaisi tehdä enemmän työtä.

Työviikkoaan haluaisivat lyhentää vakainaista kokopäivätyötä tekevät yli 30-vuotiaat, jotka joutuvat tekemään runsaasti palkatonta ylitöitä. Pitempää työaikaa toivovat

erityisesti epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät, alle 30-vuotiaat ja runsaasti sivutöitä tekevät.

Tyypillinen lyhyemmästä työajasta haaveileva on yli 55-vuotias nainen, joka on suorittanut ylemmän korkea-asteen tutkinnon. Myös maa- ja metsätaloustyötä tekevät haluaisivat vähentää työaikaansa.

Pitemmän työajan perään haikailevat alle 30-vuotiaat naimattomat ja eronneet, ilt-, yö-, aamu- ja viikonlopputyötä, keskeytyvää kolmivuorotyötä, määräaikaista työtä ja osa-aikatyötä tekevät.

Tutkimuksen mukaan osa-aikaisista kolmannes tekee osa-aikatyötä siksi, että kokopäivätyötä ei ole tarjolla. Osuus on kaksinkertainen EU-maiden keskiarvoon verrattuna. SAK:laisista osa-aikaisista peräti 49 on ei-vapaaehtoisessa osa-aikatyössä.

Samaan aikaan kun osa suomalaisista joutuu tyytymään osa-aikatyöhön, kymmenesosa palkansaajista tekee normaalisti yli 40-tuntista työviikkoa ja viisi prosenttia pakertaa säännöllisesti työnsä ääressä yli 48 tuntia viikossa. Näin pitkää viikkotyöaikaa ei työlainsäädännön mukaan pitäisi olla olemassakaan.

Vaikka akavalaiset ja esimerkiksi TEKin jäsenistö tuntee hyvin pitkät työviikot, ylipitkä työviikko on tutkimusten mukaan erityisesti järjestäytymättömän joukon ongelma.

Työmarkkinat ovatkin melkoisen tehtävän edessä: Kuinka ylipitkiin työviikkoihin tai ei-vapaaehtoiseen osa-aikatyöhön puututaan, mitä niille voidaan tehdä? Suuri haaste on myös töiden uudelleen organisointi, jotta toiveet ja todellisuus kohtaisivat paremmin.

Me elämme muutoksen aikaa

Työaikalaki ja nykyiset työehtosopimukset antavat laajat mahdollisuudet räätälöidä työaikoja paikallisesti. Parhaimmillaan ratkaisut lisäävät sekä yrityksen kannattavuutta että henkilöstön hy-

vinvointia, kuten työministeriön kansliapäällikkö **Markku Wallin** huomautti.

Wallin kertoi aloittavansa nykyään jokaisen puheenvuoronsa samalla sanomalla: Muutos on edessä niin väestöpoliittisesti kuin työmarkkinoillakin. Tilastot osoittavat vääjäämättömästi, miten eläkkeelle siirtyvien määrä ylittää jo tänä vuonna työmarkkinoille tulevien määrän ja miten tästä eteenpäin kehitys jatkuu samanlaisena.

– Työvoiman määrän hiipuesssa taloudellisen kasvun keskeiseksi edellytykseksi tulee tuottavuuden nostaminen. Tietovaltaisessa elinkeinorakenteessa kasvava osa tuottavuuden nostamisesta tapahtuu henkilöstöä kehittämällä, Wallin sanoi.

Eniten tuottavuuttaan nostavat yritykset, joissa on voitu sopia molempia osapuolia tyydyttävistä joustavista työaikajärjestelyistä, joista esimerkkeinä ovat työajat, tulospalkkaus ja henkilöstön koulutusta koskevat ratkaisut.

– Näille paikallisesti sovittaville järjestelyille on tehtävä tilaa valtakunnallisissa työehtosopimuksissa, Wallin esitti.

Silti esimerkiksi osa-aikaeläkkeen ehtoja ollaan kiristämässä ja ikärajoja on muutettu. Wallinin mukaan etenkin julkisella sektorilla kaikki ne asiantuntijatyössä olevat, jotka ymmärsivät, hyödynsivät edulliset osa-aikaeläkkeen ehdot. Alunperin järjestelmän ajatus kuitenkin oli avittaa fyysisesti raskaan työn tekijöitä, joiden kunto ei ehkä riitä kokopäiväiseen työhön.

AKAVAn neuvottelupäällikkö **Markku Lemmetty** huomautti Wallinille, että AKAVAn työmarkkinatutkimuksen mukaan akavalaiset osa-aikaeläkkeelle siirtyneet ovat halunneet osa-aikaeläkkeelle suurimmaksi osaksi juuri terveyteen ja ikään liittyvien syiden vuoksi.

Akavalaisista osa-aikaeläkeläisistä 62 prosenttia on naisia ja 61 prosenttia työskentelee kunta-alal-

la. Heistä puolet on opettajia.

Wallinin mielestä pitäisi olla huolissaan siitä, että sukupolvenvaihdoksen myötä paljon kokemusta siirtyä eläkkelle. Kokemustiedon siirtämiselle on nyt kysyntää. Ikääntyvien työtä ja työuraa arvostetaan.

Eroon harmaasta ylityöstä

Vastavuoroisuus on valttia -tutkimus tarjoaa koko joukon hienoja malleja jo olemassa olevista työpaikkakohtaisista ratkaisuista.

Esimerkiksi Teknologian kehittämiskeskus Tekesissä Helsingissä käytetään liukuvan työajan järjestelmää ja tasoitusvapaaajärjestelmää. Tavoitteena on parantaa työn tuottavuutta joustavoittamalla työn tekemistä ja työajan käyttöä. Tavoitteena on myös poistaa niin sanottu ”harmaa ylityö” eli palkaton ylityö, jota vastaavaa vapaata henkilöstöä ei ole käytännössä pystynyt pitämään. Yksilötasolla tarkoitus on, että työntekijä voi työtehtävien salliessa rytmittää työaikaansa haluamallaan tavalla liukuma-ajan sisällä.

Järjestelmä on toiminut, sillä ylityötä tehdään enää satunnaisesti. Mikäli töitä joissakin yksiköissä joudutaan tekemään jatkuvasti yli liukuvan työajan ja tasoitusjärjestelmän, esimiehet selvittävät syyt töiden kasautumiseen ja ryhtyvät tarvittaviin toimiin muun muassa työnjakoa muuttamalla, työtehtäviä priorisoimalla tai lisäresursseja hankkimalla. Myös yksittäisen työntekijän pitää seurata omaa työajan käyttöönsä ja tarvittaessa keskustella esimiehen kanssa töiden järjestämisestä niin, että normaali työaika riittää.

Akavalaisien Tekesin luottamusmiesten alustavien arvioiden mukaan kokemukset ovat olleet hyviä. Järjestelmä on tosin ollut käytössä vasta vähän aikaa, joten kaikkia vaikutuksia he eivät vielä voineet arvioida.

Selvimmin uuden työaikajärjestelyn myönteiset vaikutukset



näkyvät heidän mukaansa siinä, että henkilöstöllä on entistä paremmat mahdollisuudet sovittaa omia tarpeitaan työn kanssa. Joustomahdollisuus voi merkittävällä tavalla helpottaa vaikkapa työmatkan aikatauluja, lasten viemistä päivähoitoon tai omia harastuksia.

Tutkija **Heikki Uhmavaara** totesi, että työaikajoustoja mietittäessä on tärkeää, että vastavuoroisuus toteutuu, siis molemmat voittavat. Oleellista myös on, että henkilöstö ja työnantaja yhdessä toteavat työaikajoustojen tarpeen ja että henkilöstö pääsee vaikuttamaan niihin, että sitä kuunnellaan vakavalla mielellä. Vain siten henkilöstö myös sitoutuu järjestelmään.

Monessa puheenvuorossa muistutettiin siitä, että joustavien työaikamallien toteuttaminen paikallisesti edellyttää luottamusta puolin ja toisin.

Työaikapankkia odotellessa

AKAVAn neuvottelupäällikkö Markku Lemmetty istuu tulopoliittisen ratkaisun myötä syntyneessä työryhmässä, jonka tehtävänä on kehittää ja edistää työaikapankkien käyttöä, mikä sekin on yksi osa-alue joustavasta työajasta. Työryhmä jättää esityksensä näinä aikoina.

Lemmetty puhui varovaisesti keskeneräisestä työstä. Hänen mukaansa työryhmä pyrkii antamaan työaikapankeista myönteisiä kannanottoja, ehkä malleja, joita voitaisiin otettavan käyttöön kaikilla aloilla. Ehkä työryhmä myös antaa kehotuksen toimialakohtaisiin ratkaisuihin, mutta sopiminen jää paikalliselle tasolle.

Esityksen reunaehdoissa joudutaan ottamaan kantaa siihen, mitä säästetään, mitä lainataan, kuka tekee sopimuksen, millaisia työehtosopimus- tai virkaehtosopimusjärjestyksiä tarvitaan jne. Pohdittavana on myös työaikapankin koko, siis säästöjen ja lainausten enimmäismäärät, ja sen käyttö. Itsestään sel-

vää ei välttämättä ole, kuka päättää, milloin kertynyt säästö pidetään ja miten siltä ajalta maksettava palkka määräytyy.

– Myös järjestelmän lopettamisesta on sovittava jo käyttöönoton yhteydessä. Miten työaikapankkiin kertyneiden säästöjen kanssa menetellään, kun työsuhte päättyy? Entä kun työntekijä haluaa irtaantua järjestelmästä, annetaan kertynyt säästö vapaana vai rahana?

Palkansaajien kannalta on selvää, että henkilöstön sitoutumisen työaikapankkijärjestelmään on vapaaehtoista. Samoin palkansaajan pitää saada itse päättää, mitä siirtää säästöön ja mitä ei.

Myös työaikapankkijärjestelmän käyttöönotto vaatii työpaikalla luottamuksellisen ilmapiirin.

Normaalista erilastumiseen

Professori **Raija Julkunen** Jyväskylän yliopistosta huomautti, että satavuotinen suunta työajan lyhenemisestä ja normalisoitumisesta taittui 1980-luvulla. Nyt työajat erilaistuvat, pitenevät ja tulevat joustavammiksi. Ne pirstoutuvat ja työaikapolitiikan suuntaviivat tulevat epäselvemmiksi.

Tutkimuksen ongelma on ollut, että eri tutkimukset näyttävät työajan pituuden eri tavalla ja erityisesti ylempien toimihenkilöiden työajat vaihtelevat aineistosta toiseen.

– Tilastot eivät näytä yhtä suurta murrosta kuin julkinen keskustelu tai sosiologiset diagnoosit. Tilastojen ja työelämän kokemusten välillä on kuilu, Julkunen sanoi.

EU-vertailuissa Suomessa työajan pituus keskittyy keskiarvoa yleisemmin normaalityöaikaan, mutta meillä tehdään myös enemmän vuorotyötä kuin Euroopassa yleensä. Kiire ja kova työtahti ovat suomalaiselle työelämälle tyypillisiä ilmiöitä, mutta meillä mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin ovat suuremmat kuin muualla Euroopassa.

Työaikakirjanpidossa paljon puutteita

■ *Työsuojelupiirien työaikavalvonta paljastaa, että lainmukainen työaikakirjanpito puuttuu arviolta 10 000 työpaikalta. Noin 30 000 työpaikalla se on puutteellista.*

Erityisen huonossa jamassa työaikojen valvonta on it-alalla ja mainostoimistoissa, mutta puhtain paperein eivät selviä myöskään kuljetusala, kiinteistö-, vuokraus- ja tutkimuspalvelut, liike-elämän palvelut, rakentaminen tai majoitus- ja ravitsemustoiminta. Työaikakirjanpidon puutteista suurin osa tavattiin alle kymmenen työntekijän työpaikoilla.

Turun ja Porin työsuojelupiirin piiripäällikkö **Seppo Pekkala** arvioi työaikaseminaarissa, että ylityösäädöksiä rikotaan noin 13 000 työpaikalla. Työaikakirjanpidon puutteellisuuksien vuoksi ylityöiden teettämisen lainmukaisuutta ei voida todeta noin 20 000 työpaikalla.

Todetut ylityösäädösten rikkomukset ovat selvästi yleisempiä yli kymmenen työntekijän työpaikoilla, lähinnä kuljetuksessa ja teollisuudessa, kuin pienemmissä yrityksissä.

Pekkalan mukaan työsuojelupiirit ovat havainneet, että yrityksissä ei riittävästi ymmärretä työaikalainsäädännön velvoitteiden koskevan myös toimihenkilöiden asemassa olevat työntekijöitä. Kysymys on ehkä enemmän kuitenkin tietämättömydestä kuin tahallisuudesta, Pekkala toiveikkaana halusi uskoa.

– Ylempiä toimihenkilöitä jätetään perusteetta työaikalainsäädännön soveltamisen ulkopuolelle. Yritykset tulkitsevat työaikalakia selvästi eri tavoin kuin viranomaiset. Vain yritysten ylin johto on työaikalakien ulkopuolella, Pekkala muistutti.

Tyypillistä on, että työnantaja ja henkilöstö jättävät yksissä tuumin noudattamatta työaikasäädöksiä ja töitä tehdään työaikakirjanpidon ulkopuolella.

Pekkala totesi, että viranomaisten valvonnan ja laajan valistamisen tarve on edelleen suuri, vaikka työeläinsäädännön noudattaminen on hieman parantunut edellisvuodesta.

Pekkala antoi ennakkovaroituksen: Ensi vuonna it-alan yritykset ja mainostoimistot saavat vieraita työsuojelupiiristä. Tarkastajat tulevat setvimään työaikalain noudattamista. □

Marketta Harinen

Julkusen tutkimuksessa haastateltujen ihanteellisin työaika oli miehillä 36 tuntia ja naisilla 32 tuntia. Tutkimuksissa työaikojen kirjo on leveä, vaikka keskiarvo asettuu lähelle sopimustyöaikaan. Julkusen aineistossa pisin työaika oli korkeakoulujen opettajilla, noin 47 tuntia viikossa.

– Voiko erilaisia töitä ja elämänorientaatiota annostella 37,5 tunnin annoksiksi? Olisiko meillä huippuyrityksiä, huippututkimusta, huippupolitiikkaa, tieteellisiä ja teknisiä keksintöjä, jos työaika ei saisi jatkaa normaalista, Julkunen kyseli.

Ylipitkiin työaikoihin valikoidutaan ja hakeudutaan. Niihin suostumusta testataan uran varrella ja niistä myös maksetaan.

– Tulot kasvavat työajan pituuden mukana. Silti ne voivat olla ongelma, jos niistä tulee kilpailun ja vertailun mukana leviävä normi tai jos niihin liittyy kuormitusta ja riskejä, elämän kapeutumista. Lisäksi ainakin omassa aineistossamme ne näyttävät harvemmin vapailta valinnoilta. Ylipitkiä työaikoja tekevät haluaisivat hekin lähempänä normaaleja olevia työaikoja, Julkunen sanoi. □