

## **Dublin-säätiö selvitti joustavien työaikojen käyttöä Työaikajoustot lisänneet työtyytyväisyyttä**

Joustava työaikajärjestely on käytössä joka toisessa yrityksessä EU-maissa. Valtaosa yritysten johdosta ja henkilöstön edustajista arvioi työaikajoustojen lisänneen työtyytyväisyyttä.

Suomessa joustava työaika on käytössä kahdella kolmasosalla yrityksistä. Joustavien työaikojen piiriin kuuluu Suomessa noin 80 prosenttia palkansaajista.

Tulokset käyvät ilmi Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (ns. Dublin-säätiön) tutkimuksesta, jossa selvitettiin yritys- ja työpaikkatasolla toteutettujen työaikajärjestelyjen yleisyyttä ja sisältöä sekä niiden koettuja vaikutuksia.

Tutkimus koostui 21 031 henkilöstöpäällikön ja 5 232 henkilöstön edustajan (lähinnä luottamushenkilöiden) haastattelusta 21 jäsenmaassa. Suomessa haastateltiin 1 006 henkilöstöpäällikköä ja 674 henkilöstön edustajaa. Puhelinhaastattelut toteutettiin syksyllä 2004 ja keväällä 2005. Tutkimus koski yli 10 henkilön yrityksiä.

### **Suomessa käytössä joustavia työaikoja enemmän kuin muissa EU-maissa**

Joustavat työaikajärjestelyt jaettiin tutkimuksessa neljään eri tyyppiin:

Tyyppi 1. Työaikajärjestelyt, joissa työn alkamis- ja päättymisaikaa voidaan liu'uttaa mutta päivittäinen työaika pysyy kiinteänä (päivittäinen liukuva työaika).

Tyyppi 2. Työaikajärjestelyt, joissa työn alkamis- ja päättymisaikaa ja päivittäisen työajan pituutta voidaan vaihdella mutta työaikasaldoa ei voida tasata kokonaisilla vapaapäivillä (työaikasaldoon pohjautuva liukuva työaika).

Tyyppi 3. Työaikajärjestelyt, joissa päivittäisen työajan pituutta voidaan vaihdella ja työaikasaldo voidaan tasata kokonaisilla vapaapäivillä (työaikasaldoon tasaaminen vapaapäivillä).

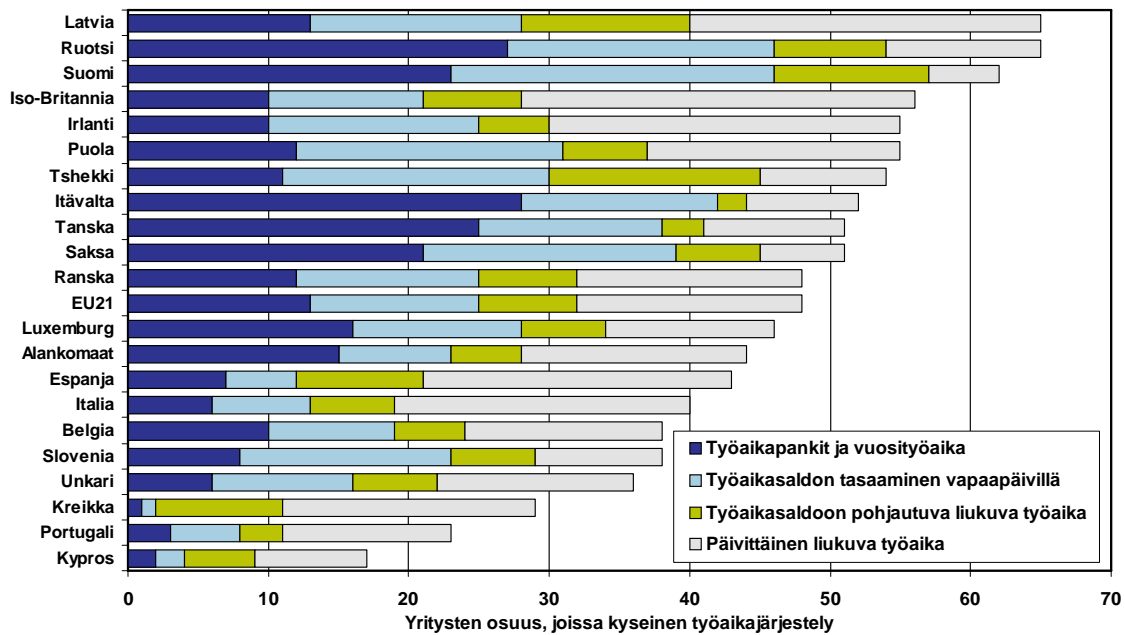
Tyyppi 4. Työaikajärjestelyt, joissa päivittäisen työajan pituutta voidaan vaihdella ja työaikasaldoa voidaan kerryttää pidemmiksi vapaiksi (työaikapankit ja vuosityöaika).

Suomessa joustavia työaikoja oli käytössä lähes kahdessa kolmasosassa yrityksistä (yli 10 henkilön yritykset). Osuus oli kolmanneksi suurin tutkituista 21 EU-jäsenmaasta.

Suomessa oli etenkin "edistyneempien" joustomallien – muun muassa työaikapankkien - käyttö selvästi yleisempää kuin useimmissa muissa EU-maissa. Työaikapankkien ja kokonaisina vapaapäivinä korvattavien työaikasaldojen (tyypit 3 ja 4) käyttö oli yleisintä Suomessa ja Ruotsissa.

Kun joustavien työaikojen yleisyyttä mitattiin osuutena henkilöstöstä, erottuivat Ruotsi ja Suomi tässäkin kärkikaksikoksi. Kummassakin maassa noin 80 prosenttia yritysten henkilöstöstä kuului joustavien työaikajärjestelyjen piiriin. Myös Tanska ja Saksa ylittivät 70 prosentin osuuden.

### Joustavien työaikajärjestelyjen käyttö yrityksissä EU-maissa 2004-2005



### Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen tärkein syy työaikajoustoille

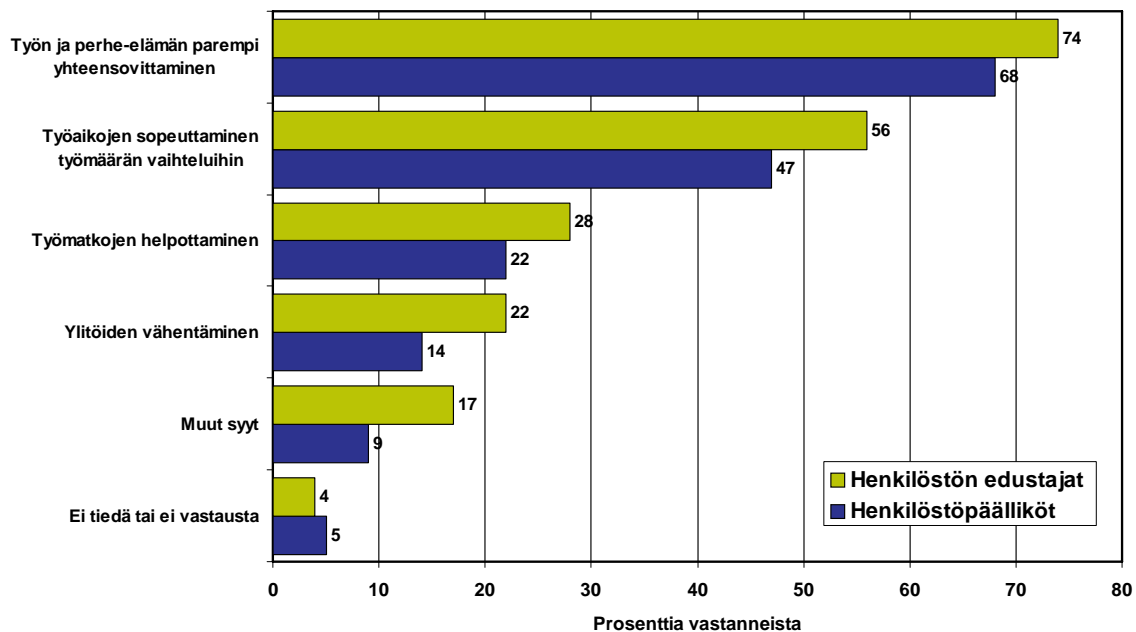
Kun henkilöstöpäälliköiltä ja henkilöstön edustajilta kysyttiin syitä joustavien työaikojen käyttöön, nousi yleisimmäksi syyksi työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Tämän ilmoitti syyksi 68 prosenttia henkilöstöpäälliköistä ja 74 prosenttia henkilöstön edustajista.

Toiseksi yleisimpänä syynä pidettiin työaikojen parempaa sopeuttamista työmäärän vaihteluihin eli yrityksen organisatorisia tarpeita. Tämän ilmoitti syyksi 47 prosenttia henkilöstöpäälliköistä ja 56 prosenttia henkilöstön edustajista.

Näin ollen yritysten ja henkilöstön edustajat näkivät työaikajoustojen taustalla olevat syyt jokseenkin samalla tavalla.

Muut syyt tulivat selvästi vähemmän esille. Työmatkojen helpottaminen mainittiin noin joka neljännessä ja ylitöiden vähentäminen joka viidennessä vastauksessa.

### Syyt joustavien työaikojen käyttöön yrityksissä EU-maissa 2004-2005



### Työaikajoustot lisänneet työtyytyväisyyttä

Selvä enemmistö henkilöstöpäälliköistä ja henkilöstön edustajista arvioi työtyytyväisyyden lisääntyneen työaikajoustojen seurauksena. Näin ajatteli 61 prosenttia henkilöstöpäälliköistä ja 73 prosenttia henkilöstön edustajista.

Enemmistö vastaajista – 54 prosenttia henkilöstöpäälliköistä ja 67 prosenttia henkilöstön edustajista - arvioi myös sopeutumisen työmäärän vaihteluihin parantuneen työaikajoustojen seurauksena.

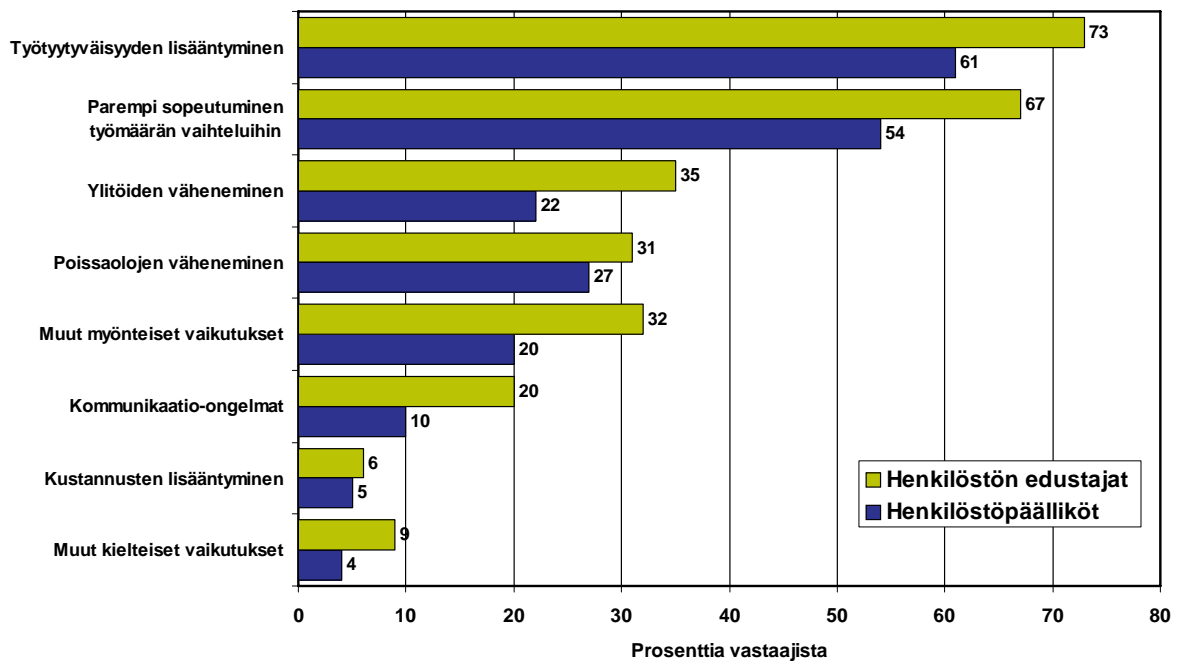
Myös ylitöiden ja poissaolojen koettiin varsin usein vähentyneen.

Sen sijaan kielteisiä seurauksia – kommunikaatio-ongelmia tai kustannusten nousua – pidettiin erittäin harvoin työaikajoustojen seurauksena.

Myös tässä kysymyksessä yrityksen ja henkilöstön edustajien vastaukset olivat erittäin lähellä toisiaan.

Henkilöstöpäälliköt kokivat työaikajoustojen vaikutukset sitä positiivisemmiksi mitä joustavammasta työaikajärjestelystä oli kyse. Esimerkiksi sopeutumisen työmäärän vaihteluihin koki parantuneen 64 prosenttia henkilöstöpäälliköistä yrityksissä, joissa oli käytössä työaikapankin tyyppinen työaikajärjestely. Yrityksissä, joissa oli käytössä vain päivittäinen liukuva työaika, vastaava osuus oli 41 prosenttia.

## Työaikajousten vaikutukset yrityksissä EU-maissa 2004-2005



### Työntekijät haluavat työaikajoustoja ja -pankkeja

Tiedustelussa kysyttiin henkilöstön edustajien (luottamushenkilöiden) mielipiteitä siitä, mihin suuntaan työaikakysymyksiä tulisi yrityksissä suunnata tulevaisuudessa. Taustalla oli kysymys työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta.

Toivomuslistan kärkeen nousi työaikajousten tai työaikapankkien lisääminen tai laajentaminen. Tätä toivoi 26 prosenttia vastaajista. Näistä hieman yli puolella oli jo käytössä jokin joustava työaikajärjestely ja vajaalla puolella ei mitään vastaavaa vielä ollut.

Toiseksi suosituimmaksi nousi viikoittaisen työajan lyhentäminen. Tätä mieltä oli 19 prosenttia vastaajista. Varhais- tai osaeläkejärjestelmien perustamista tai laajentamista kannatti yhteensä viidennes vastaajista.

Vähemmän suosiota saivat ylitöiden vähentäminen ja osa-aikatyön lisääminen.

### Henkilöstön edustajien toiveet työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi yrityksissä EU-maissa 2004-2005

