

Sanna Tiitinen

TYÖAIKAPANKIN KÄYTTÖÖN- OTTO YRITYKSESSÄ X

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutusohjelma

Tammikuu 2017



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä	Tutkinto	Aika
Sanna Tiitinen	Oikeustradenomi	Tammikuu 2016
Opinnäytetyön nimi		
Työaikapankin käyttöönotto pk-yrityksessä X		37 sivua 2 liitesivua
Toimeksiantaja		
PK-yritys		
Ohjaaja		
Päivi Ollila, lehtori		
Tiivistelmä		
<p>Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää työaikapankin edut ja haitat työntekijöiden ja työnantajan näkökulmasta tilaaja yrityksessä X. Tutkimuksessa esitellään tilaajayritys ja yrityksen valmiudet sähköisen työajanseurannan, liukumien ja työaikapankin käyttöönottoon. Tutkimuksen teoriaosuus koostuu työaikapankin ja joustavien työaikojen käyttämisestä sekä paikallisen sopimisen ymmärtämisestä. Tutkimuksessa selvitettiin myös työehtosopimuksen ja työlainsäädännön vaikutuksia joustavaa työaikaa ja työaikapankkia käytettäessä.</p> <p>Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Yksilöhaastattelut toteutettiin yksilöllisinä äänitteinä luotettavuuden varmistamiseksi. On tärkeää saada selville työntekijöiden mielipide ja ajatukset sekä koostaa niistä yhteenveto työaikapankin hyödyistä ja haitoista. Haastatteluissa ilmeni suuri innostus ja positiivinen asenne työaikapankin aloittamista kohtaan. Tutkimuksen sivussa valmistui myös paikallinen sopimusmalli työaikapankin käyttöön ottamisesta tilaaja yrityksen käytettäväksi. Paikallisen sopimuksen malli oli tutkimustulosten valossa tärkeää tehdä, jotta tilaaja yritys pääsee ottamaan työaikapankin helposti käyttöön. Tutkimuksen teoria auttoi käsittelemään esille nousseita tietoja, ja teoria pelkistyi tutkimustyön viitekehyykseksi. Teoriaosudessa todettiin työaikapankin tuovan paljon hyötyjä niin työntekijälle kuin työnantajallekin. Tutkimustulokset ovat toistettavissa, eli tutkimustulos ei perustu sattumanvaraisuuteen. Tutkimuksen luottavuus katsotaan olevan varmistettu.</p> <p>Tutkimustulokset osoittivat työaikapankin käyttöönoton olevan järkevää tilaajayrityksessä niin työntekijöiden kuin työnantajan näkökulmasta. Työaikapankki on työnantajalle edullinen työntekijöiden vapaa-ajan ja työajan sovitussjärjestelmä. Työaikapankki tuo taloudellista säästöä, kun ylityöt vaihdetaan vapaa-aikaan. Työntekijöille työaikapankki tuo lisää vapautta ja joustavuutta sovittaa työaika vapaa-aikaan. Työaikapankki nähtiin myös tehokkaana kiirehuippujen tasoittajana. Suurempia haittoja työntekijät eivät haastatteluissa nähneet.</p>		
Asiasanat		
työaikapankki, työehtosopimus, työlainsäädäntö, paikallinen sopiminen		

Author (authors)	Degree	Time
Sanna Tiitinen	Bachelor of Business Administration	January 2016
Thesis Title		
The Introduction of Time Credit in a Small Company		37 pages 2 pages of appendices
Commissioned by		
Local company		
Supervisor		
Päivi Ollila, Senior Lecturer		
Abstract		
<p>The purpose of this work was to examine if the introduction of time credit makes sense. The objective of the thesis was to find out what employees think about the suggestion and is it reasonable for the employer. The company is well established and the employer wants the employees to feel good in the factory. The company was established in 1974 and company located in Kouvola. Company is a family company and there are 32 employees at the moment. Employees had asked if it was possible to work more flexible hours and the thesis will give the answer to this question.</p> <p>The theory part of the thesis will consist of time credit, flexible working time arrangements and understanding of local agreements. The thesis will discover what the law of working hour act will say of the local agreements. The investigation is going to be a qualitative investigation. Individual interviews were conducted with the employees. All interviews have been record to ensure the reliable of the research.</p> <p>Interviews suggested that almost all employees were feeling good about the introduction of the time credits and they would like to use this kind of a system. For the employer, the system will make some money because the employer does not have to pay for so much overtime with this system. In the theory part, it was discovered that this system is good for the employees and for the employer.</p> <p>Based on the interviews, it was discovered that the introduction of the time credit is a very good system. Introduction of time credit is good for the employees and good for the employer. The employees' well-being would increase and the flexible system would make them more autonomous with work. The employees can also plan their free time more flexibly and that makes their families happier. The employees did not see any hindrance with this system. This thesis shows to the employer that it is important to put this system to use and there are no reasons to not to use it. The company also received a model for how to start this project. The research results are repeatable so the reliability to be confirmed</p>		
Keywords		
introduction of time credit, employee, employer, interview		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	TUTKIMUS.....	7
2.1	Tutkimuskysymykset.....	7
2.2	Kvalitatiivinen tutkimus.....	8
2.3	Tutkimushaastattelu.....	10
3	YRITYKSEN NYKYTILA.....	11
3.1	Yrityksen toiminta.....	11
3.2	Sähköinen työajanseuranta ja palkkahallinto.....	13
4	TYÖELÄMÄN JOUSTOT.....	14
4.1	Joustava työaika ja työaikalaki.....	14
4.2	Joustavat työaikajärjestelyt teknologiateollisuudessa.....	15
4.3	Joustavat työaikajärjestelyt Euroopassa.....	16
4.4	Joustavan työajan vaikutukset.....	17
4.5	Tilaaajyrityksen työaikakäytännöt.....	20
5	TYÖAIKAPANKKI.....	20
5.1	Työaikalaki.....	20
5.2	Työehtosopimus.....	21
5.3	Työtuntijärjestelmä.....	22
5.4	Tutkimuksia työaikapankin käytöstä.....	23
5.5	Työaikapankin haitat ja hyödyt tilaaajyritykselle x.....	24
6	PAIKALLINEN SOPIMINEN.....	25
6.1	Paikallisen sopimisen tarkoitus.....	25
6.2	Paikallinen sopiminen ja työtuomioistuin.....	27
7	HAASTATTELUTUTKIMUS.....	29
7.1	Kyselyn laatiminen.....	29
7.2	Haastattelukysymykset.....	30
7.3	Kyselyn toteuttaminen.....	30
8	KYSELYN TULOKSET.....	31
8.1	Halukkuus työaikapankin käyttöön.....	31

8.2	Aikaisemmat kokemukset työaikapankista	31
8.3	Työaikapankin hyödyt	33
8.4	Työaikapankin haitat.....	34
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	34
	LÄHTEET.....	36
	LIITTEET	
	Liite 1. Paikallinen sopimus	

1 JOHDANTO

Metalliteollisuus on ollut viime vuosina suuren rakennemuutoksen kourissa. Suuret pörssiyritykset ovat siirtäneet tuotantoaan halpamaihin, ja suomalaiset sopimusvalmistajat ovat joutuneet luopumaan yksinkertaisista ja helpoista sarjatoista sekä joutuneet sopeuttamaan tuotantoaan maailman muutosten johdosta. Kilpailu on kiristynyt alalla, ja monet pienet ja heikommat yritykset ovat joutuneet lopettamaan toimintansa sen kannattamattomuuden vuoksi.

Yritysten tulee tehostaa toimintaansa ja saada kilpailukykyä paremmaksi kaikin mahdollisin keinoin. Tilaajayritys on panostanut muuttuvan maailman kourissa kehittämään teknistä osaamista ja panostanut investoinnein laadukkaimpiin ja tehokkaimpiin koneisiin. Työntekijöiden osaamisella ja motivaatiolla on suuri merkitys yrityksen menestymiseen, ja se mahdollistaa monille henkilöille vakituisia ja varmoja työpaikkoja oman maakunnan alueella.

Tilaajayrityksen työntekijät lähestyivät työnantajaa ehdottamalla työaikapankin käyttöönottoa. Työaikapankki olisi työntekijöille mielenkiintoinen työ- ja vapaaajan sovitussjärjestelmä. Tutkimus on tärkeä, jotta saadaan selville työaikapankin tuomat hyödyt ja haitat sekä vastaus kysymykseen, onko työaikapankin käyttöönotto järkevään pk-yrityksessä X. Tutkimuksesta on hyötyä myös muille samaa kysymystä miettiville tahoille. Tilaajayritys on tekemässä tämän tutkimuksen perusteella päätöksen, ottaako yritys työaikapankin käyttöön vai ei.

Yritys on ottamassa uutta työajanseurantalaitetta käyttöönsä uuden tuotannonohjausjärjestelmän myötä 1.1.2017 alkaen. Tuotannonohjausjärjestelmä tarkoittaa tietoteknistä sovellusta, joka kokoaa yrityksen prosessit yhteen järjestelmään. Tuotannonohjausjärjestelmällä hallitaan yrityksen toimintaa joka osa-alueella, tarjouskyselyn vastaanottamisesta laskutukseen ja sieltä edelleen kirjanpitoon, koko ketjun läpi.

Sähköinen työajanseuranta tarkoittaa sähköistä sovellusta, joka kerää dataa työntekijöiden liikkeistä ja palkan maksua edellyttävistä tunneista. Laite kertoo töihin saapumisen ajankohdan ja töistä pois lähtemisen. Työntekijöiden työpaikalla tehdyt työtunnit kerääntyvät järjestelmään, josta työnjohto hyväksyy tunnit palkanlaskentaan. Sähköinen työajanseuranta mahdollistaa liukuvan

työajan ja liukumien käytön. Liukuva työaika ja liukumat tarkoittavat, että työntekijä voi sovittujen raamien rajoissa tulla töihin hieman myöhemmin kuin normaali työaika alkaisi ja tehdä hieman myöhempään töitä joko samana päivänä tai jonain muuna hänelle sopivana päivänä. Työntekijän on mahdollista lähteä myös työpaikalta aikaisemmin, mikäli hän niin haluaa, ja tehdä työaikapankista miinukselle menneet tunnit takaisin silloin, kun hänelle parhaiten sopii. Sähköinen työajanseurantalaite mahdollistaa työaikapankin käyttöönoton. Ilman kunnollista työajanseurantaa on mahdotonta aloittaa työaikapankin käyttöä.

Työaikapankkeja on jo käytössä monissa yrityksissä ja teknologiateollisuus kannustaa jäsenyrityksiään siirtymään työaikapankin käyttöönottoon. On tärkeää selvittää työehtosopimuksen ja työlainsäädännön asettamat raamit työaikapankin käytölle. Paikallinen sopimus on tärkeää tehdä oikein ja niin, että siinä on huomioitu kaikki tarpeellinen. Opinnäytetyön sivussa on tarkoitus synnyttää myös sopimusmalli, jotta työaikapankki on helppo ottaa käyttöön. Yrityksellä on pitkä historia paikallisen sopimisen kulttuurissa ja työntekijöiden toiveita ja ehdotuksia on pyritty kuuntelemaan ja ottamaan huomioon ennenkin.

2 TUTKIMUS

2.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työntekijöiden tarpeesta lähtenyttä toivetta työaikapankin käyttöön ottamisesta. Työntekijät halusivat pitää mahdollisia ylittöitä vapaina silloin, kun tilauksia on vähemmän. Työnantajan näkökulmasta asia kuulostaisi hyvältä, ja se toisi mahdollisesti joustavuutta töiden suunnitteluun. Tutkimukseni selvittää työaikapankin käyttöönottoa ja sen hyötyjä ja haittoja. Teen kyselytutkimuksen työntekijöiden toiveista ja tarpeista. Tutkimuksen lisäksi tehdään yritykselle mallisopimus työaikapankin paikallisesta sopimisesta.

Tutkimuksella vastataan kysymykseen: Onko työaikapankin käyttöönotto järkevää pk-yrityksessä X? Vastauksia etsitään myös seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Mitkä ovat työaikapankin edut ja haitat työntekijöiden ja työnantajan näkökulmasta?
2. Miten työehtosopimus ja työlainsäädäntö vaikuttavat työaikapankin käyttöönottoon?
3. Mitä paikallisen sopimuksen tekemisessä täytyy ottaa huomioon?

Tutkimus suoritetaan laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Yksilöhaastattelut toteutetaan yksilöllisinä äänitteinä luotettavuuden varmistamiseksi.

2.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Kvalitatiivinen tutkimus tarkoittaa laadullista tutkimusta., synonyymina voidaan käyttää pehmeät menetelmät. Laadulliset menetelmät saatetaan nähdä vähemmän tieteellisinä verrattuna tilastollisiin menetelmiin. Tosin laadullisen tutkimuksen voidaan katsoa olevan laadukkaampi kuin määrällinen tutkimus. Laadullinen aineisto on pelkistetyimmillään ilmaistua tekstiä. Tutkimussuunnitelma elää tutkimuksen edetessä. Kvalitatiivisen tutkimuksen keskeinen osa-alue on osallistuvuus. Haastateltavat osallistuvat haastattelujen muodossa tutkimuksen tekemiseen. Tutkittavien elämään ei ole välttämätöntä osallistua, vaan halutaan saada osallistujien näkökulma esiin. Kenttätyön tarkoitus on päästä tutkittavan kanssa läheiseen kosketukseen, jolloin tutkija pääsee tavoittamaan tutkittavan oman näkökulman. Tämä toki edellyttää tutkijan pystyvän säilyttämään tutkittavan ilmiön sellaisena kuin se on. Tutkijalla tulee olla naturalistinen ote ja hänen tulee olla manipuloimatta tutkimustilannetta (Eskola ja Suoranta 1998, luku 5).

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus kohdistuu reaali maailmaan. Haastatteleaineistoa ei tule koodata kyselyä vastaavaan muotoon ja sen jälkeen analysoida tilastollisia menetelmiä käyttäen. Laadullisessa ja määrällisessä tutkimuksessa voidaan käyttää samoja aineistonkeruumenetelmiä, mutta kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa aineisto koostetaan vähemmän strukturoidusti. Laadullinen tutkimus voi sisältää kenttätutkimusta ja tutkija voi jal-

kautua tekemään esimerkiksi teemahaastattelua, se on osallistuvaa tutkimusta. Aineisto voi koostua kuitenkin myös valmiista dokumenteista, joita esimerkiksi viranomaiset ovat tehneet, kulttuurituotteista kuten sanomalehdistä tai kuvamateriaalista, joka analysoidaan tekstiksi. Aineisto hankitaan tutkimusongelman perusteella. Tutkimuskohdetta ymmärretään ja selitetään tutkimuksen avulla. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa valitaan pieni määrä analysoitavia tapauksia, koska luotettavuuden ja laadun kriteeri on laatu eikä määrä sekä tutkijan laatimat perustukset. Kvalitatiivinen tutkimus antaa tutkijalle monimuotoisuutta aineistojen ja tutkimustapojen osalta. Tutkimus on joustavaa, ja tutkijan on mahdollista vaihtaa tutkimuksen suuntaa eri vaiheissa tutkimusta. Aineisto vauhdittaa tutkijaa tekemään tutkimusta oikeaan suuntaan. Merkitystulkinnat ovat laadullisen tutkimuksen ydin ja keskeinen käsite merkitys. Ymmärtämisen tulee olla mahdollista merkitysten hahmottamisessa. Merkitys muuttuu puhuttaessa asioista eri yhteyksissä. Tulkintoja voidaan tehdä kerättyä tutkimuksen aineistoa. Tutkijan omalla intuitiolla ja järkeilykyvyllä on suuri vaikutus tutkimukseen, joten eri tutkijat saattavat päätellä erilaisia asioita, jolloin tutkimustulokset poikkeavat toisistaan. Laadullinen tutkimus onkin ainutkertainen. Aineistoa analysoitaessa tiivistetään tutkimusongelman kannalta tärkeät tiedot. Hyvin laaditut tutkimuskysymykset toimivat suuntaviivoina tutkimusta tehdessä. Teorian löytäminen oikeudentutkimuksen alalta on välillä mahdollista ja sopivan teorian saattaa vaatia tutkijalta monitieteellistä suuntautumista. Tutkijan on oltava avarakatseinen. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria koostuu yhtenäisistä tiedoista ja selityksistä. Tiedoilla ja selityksillä selitetään havainnot, joiden perusteella saadaan aikaan sääntö tai väite. Tutkimusongelmana voidaan tutkia ilmiöitä tai käyttäytymistä. Teoria auttaa tutkijaa käsittelemään tietoa ja teoria pelkistyy viitekehyyksi empiirisessä oikeustutkimuksessa. Tutkimustyön päämäärä teorian osalta tarkoittaa teorian kehittämistä ja testaamista. Lainsäädäntö toimii oikeustieteellisessä tutkimuksessa teorian kaltaisesti ja auttaa tutkijaa tiedon keräämisessä. Oikeudelliset lähteet voivat toimia teorian asemasta oikeustieteellisessä tutkimuksessa ja toimia tutkimuksen viitekehyyksenä. Tutkimuksen päämääränä voi olla myös lainsäädäntö tai oikeustapaukset. Kvalitatiivinen tutkimus tarvitsee teoriaa enemmän kuin kvantitatiivinen tutkimus., koska kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarvitaan tietoa, johon saatua aineistoa tarkastellaan. Teorioita tarvitaan, jotta tutkija pystyy

ymmärtämään, mikä aineistossa on tärkeää. Tieteelliseen muotoon saatu aineisto rakentuu aineistojen tulkitsemisesta. (Keinänen & Väättänen 2015, 11-17.)

2.3 Tutkimushaastattelu

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusaineisto voidaan kerätä haastattelujen muodossa eli ihmisten kokemuksista koostuvasta puheesta. Laadullinen tutkimusmenetelmä ei ole sama asia kuin syvähaastattelu, vaan se on yksi useista mahdollisista vaihtoehdoista kerätä aineistoa laadullisissa tutkimusmenetelmissä. Tutkimusaineistoiksi soveltuu puhe, kuvat, tekstit, monimediatuotteet, valokuvat, arkistomateriaali, dokumentit, päiväkirjat, kirjoitelmat, sanomalehdet ja mainokset. Tutkimushaastattelumuotoja laadullisessa tutkimusmenetelmässä ovat teemahaastattelu, lomakehaastattelu ja avoin haastattelu. Tutkimuksen tulisi lisätä tutkittavien ymmärrystä asiasta, jolloin tutkittavat ajattelevat asiasta myönteisemmin, jolloin laadullisen tutkimuksen tärkein tehtävä, olla emansipatorinen täyttyy. Syvähaastattelussa tutkimushaastattelua ei koosteta kysymysten ympärille, vaan aihepiiristä keskustellaan vapaasti useita kertoja. Tutkimushaastatteluiden riskinä ovat tulkintaongelmat. Haastateltava voi ymmärtää kysymyksen eri tavalla kuin haastattelija. Tutkimushaastattelussa ei kannata käyttää vastausvaihtoehtoa kyllä / ei, vaan kannattaa yrittää saada haastateltava kuvailemaan jotakin. Haastattelijan ja haastateltavan kannattaa myös käyttää käytännön esimerkkejä eri asioista, jolloin saadaan selkeä ero käsityksille, jotka ovat organisaation muovaamia tai vastaavasti oma-kohtaisiokokemuksia. Kysymyksiä ei kannata olla liikaa, vaan laatuun tulee panostaa määrää enemmän. Haastattelukysymysten tulee olla yksiselitteisiä ja vain yhtä asiasisältöä kysytään yhdessä kysymyksessä. Mikäli kysymykset epäonnistuvat, saattaa romuttua koko tutkimus, eikä aineisto vastaa tutkimusongelmaan. Tutkijan on hyvä tuntea kohderyhmä ja kulttuuri, koska monesti ihmisten käsitykset ovat tilannekohtaisia ja kulttuurisidonnaisia. Mikäli tutkija ei näitä ymmärrä tutkimuksen uskottavuus saattaa olla koetuksella, koska tutkijan ja tutkittavan käsityksissä on vaara poiketa toisistaan. (Vilka 2009, 100 – 117.)

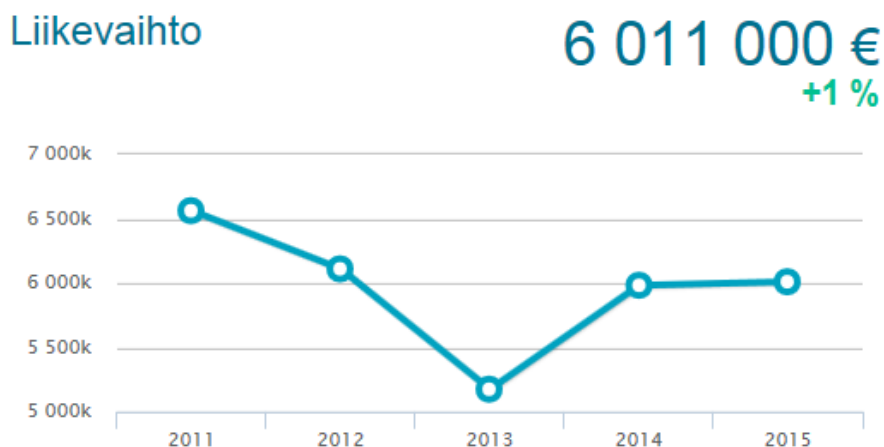
3 YRITYKSEN NYKYTILA

Opinnäytetyön sisäistämisen kannalta on hyvä tietää hieman taustoja tilaajayrityksestä ja tilaajayrityksen sisäisestä yrityskulttuurista. Tilaajayritys on Teknologiateollisuuden jäsenyritys ja yrityksessä noudatetaan Teknologiateollisuuden ja Metalliliiton työehtosopimusta. Tässä kappaleessa perehdytään yrityksen toimintaan tilinpäätöksen lukujen pohjalta sekä paneudutaan yrityksen valmiuksiin ottaa sähköinen työajaseuranta käyttöön, ja valmiudet työaika-pankin käyttöön ottamiseen.

3.1 Yrityksen toiminta

Tilaajayritys on alihankintakonepaja. Konepajalla ei ole omia tuotteita, vaan tuotteet valmistetaan suurten pörssiyritysten tilaamien teknisten piirustusten mukaisesti. Konepaja tarkoittaa pajaa, jossa työstetään erilaisista materiaaleista erilaisia koneistuskappaleita kone- ja laitteollisuuden tarpeisiin. Alihankintayritys tarkoittaa yritystä, joka valmistaa alihankintatyönä asiakkaiden suunnittelemien piirustusten mukaan erilaisia kappaleita. Tilaajayritys on siis käytännössä palveluyritys. Yritys työllistää tällä hetkellä 32 työntekijää. Työntekijöistä 5 henkilöä tekevät toimihenkilöiden töitä ja 27 henkilöä tuotannon puolella. Tilaajayritykseen sovelletaan yhteistoimintalakia, koska yritys työllistää yli 20 henkilöä. (Parnila 201, 12.)

Yrityksen taloudellinen tilanne

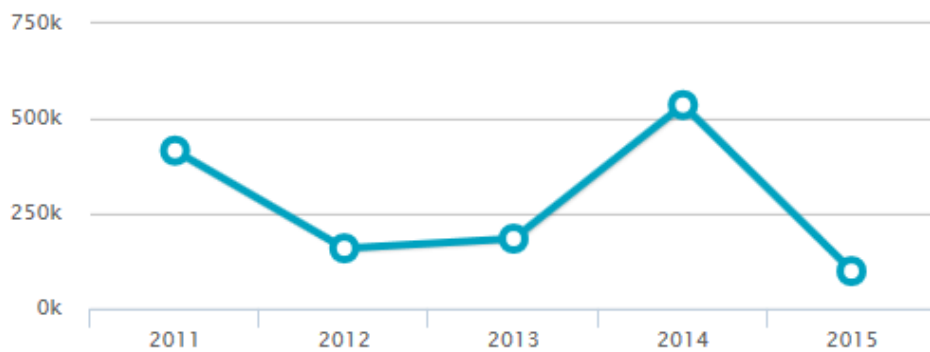


Kuva 1. Liikevaihto (Asiakastieto 2016)

Yrityksen liikevaihto on pysynyt viiden miljoonan euron ja seitsemän miljoonan euron välillä vuosina 2011– 2015. Vuodesta 2014 vuoteen 2015 liikevaihdon kasvua on ollut 1 %.

Liiketoiminnan tulos

99 000 €
-82 %

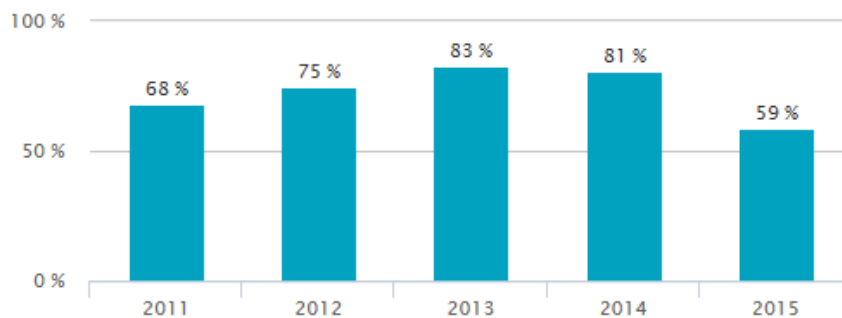


Kuva 2. Liiketoiminnan tulos (Asiakastieto 2016)

Yrityksen liiketoiminnan tulos on ollut positiivinen vuosina 2011 – 2015. Vuonna 2014 tulos oli vertailuvuosien paras ja vuonna 2015 heikoin, johtuen yrityksessä tehdyistä tuplajoista.

Omavaraisuus %

59 %
-27 %



Kuva 3. Omavaraisuusaste (Asiakastieto 2016)

Yrityksen omavaraisuusaste on ollut hyvällä tasolla vuodet 2011– 2015. Vuonna 2015 omavaraisuus laski, mikä johtui yrityksessä toteutetusta sukupolven vaihdoksesta. Yritys osti itselleen yhden osakkaan kaikki osakkeet.

Kilpailukyky

Yritys haluaa pysyä kilpailukykyisenä rakennemuutoksen kourissa olevalla metallialalla. Työaikapankin käyttöönottoa on pidetty yhtenä mahdollisena kilpailukykyä edistävänä tekijänä. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää onko työaikapankin käyttöönotto järkevää tilaajayrityksessä ja ovatko työntekijät halukkaita työaikapankin käyttöön.

3.2 Sähköinen työajanseuranta ja palkkahallinto

Tilaajayrityksessä on ollut vuoden 2016 loppuun asti käytössä paperinen työajanseuranta. Paperilta työajat on siirretty manuaalisesti tilitoimiston sähköiseen sovellukseen, josta palkkojen maksu on tapahtunut. Paperisella työajanseurannalla ei ole mahdollista seurata liukumien käyttöä helposti, eli työaikapankin käyttöönottoa on hidastanut teknisten sovellusten puuttuminen. Yritys on suunnitellut uuden tuotannonohjausjärjestelmän käyttöön ottoa jo vuosia. Tuotannonohjausjärjestelmän tavoitteena on yrityksen liiketoimintaprosessien ja tietomassojen hallinta integroidulla ratkaisulla. Yrityksen liiketoimintaa edistetään ja tuetaan yritykseen sopivalla toiminnanohjausjärjestelmällä. Organisaation toimintatavat yhdistetään tietojärjestelmään. (Kettunen & Simons 2001, 7.)

Yrityksessä on alkanut vuoden 2016 alusta ERP-projekti. ERP-projekti tarkoittaa uuden tuotannonohjausjärjestelmän käyttöönottoa. Elokuun alussa yritys pakkasi uuden projektipäällikön vetämään projektia, tällöin jäljellä oli viisi eri vaihtoehtoa uudeksi tuotannonohjausjärjestelmäksi. Projektiryhmä valitsi elokuun aikana Lemonsoftin uudeksi kumppaniksi. Lemonsoftin tuotannonohjausjärjestelmä mahdollistaa palkka- ja henkilöstöhallinnon organisoimisen sähköisesti. Järjestelmä sisältää sähköisen työajanseurannan sekä liukumien ja lomien sähköisen käsittelyn. Järjestelmän myötä työvuorosunnittelu tarkentuu. Uusi järjestelmä mahdollistaa työaikapankin käyttöönoton teknisesti. Paperisena ei ole mahdollista seurata helposti 32 henkilön liukumia ja pankkisaldoja. Ennen uutta tuotannonohjausjärjestelmää eli ERP:tä yritys ei olisi voinut ottaa työaikapankkia käyttöön teknisistä syistä, koska sähköinen tekniikka puuttui työajanseurannasta kokonaan.

Henkilö	Pvm	0=Laskettu, 1=alkusaldo	Tunnit	Työaika	+/-	Ruokailu (min)	Työvuoro	Selite
1 Testi Henkilö	2.2.2009 23:59	0	7,00	7,50	-0,50	60	Aamuvuoro	
1 Testi Henkilö	3.2.2009 23:59	0	5,53	7,50	-1,97	60	Aamuvuoro	

Kuva 4. Lemonsoftin liukumat (Lemonsoft 2016)

Lemonsoftista nähdään päivittäiset tuntisaldot henkilön kirjautuessa sisään tai ulos (Lemonsoft 2016). Ilman sähköistä työajanseurantaa yrityksen olisi mahdollonta hallita liukumia ja ottaa työaikapankkia käyttöön.

4 TYÖELÄMÄN JOUSTOT

4.1 Joustava työaika ja työaikalaki

Työaika tarkoittaa päivittäistä ja viikoittaista työaikaa sekä ruokatunnin pituuden määrittelyä työsopimukseen. Tilaaajayrityksen kuluessa teknologiateollisuuden työehtosopimuksen piiriin työaika tarkoittaa 40 viikkotuntia ja työpaikalla noudatetaan Pekkas-vapaita. (Hirvonen, Tuomola & Tuominen 2007, 21.)

Joustava työaika tarkoittaa työntekijän ja työnantajan sopimuksesta liukuvan työajan käyttämiseen, jolloin työntekijällä on vapaus määrittää itse oman työn alkamis- ja päättymisajan-kohdan sovittujen rajojen sisällä. Kiinteästä työajasta on sovittava liukumia käytettäessä. Sovittava on etukäteen myös vuorokautisesta liikkumarajasta, enimmäiskertymästä ylityksille ja alituksille, sekä lepoaikojen sijoittamisesta. (Työaikalaki 9.8.1996/605.)

Säännöllistä työaikaa pidentää tai lyhentää liukuma-aika. Liukuma-aika saa olla enintään kolme tuntia. Paikallisesti sopimalla voi päättää, että ylitysten kertymä vähennetään vapaa-ajalla eikä rahana. (Työaikalaki 9.8.1996/605.)

Palkka, joka koostuu yli- tai lisätyöstä, voidaan sopia vaihdettavaksi vapaa-aikaan. Vapaa-aika on annettava työntekijälle puolen vuoden sisällä työn tekemisestä, mutta siitä voidaan myös yhdessä sopia toisin. Mikäli ajankohdasta ei päästä sopimukseen, on työnantajalla mahdollista määrätä ajankohta, mikäli työntekijä ei vaadi rahakorvausta. (Työaikalaki 9.8.1996/605.)

Mikäli työsuhde päättyy, ennekuin työaika on saatu tasoitettua 40 tuntiin / viikko:

* lasketaan yli 40 tuntia menneet tunnit, ja niiltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkka.

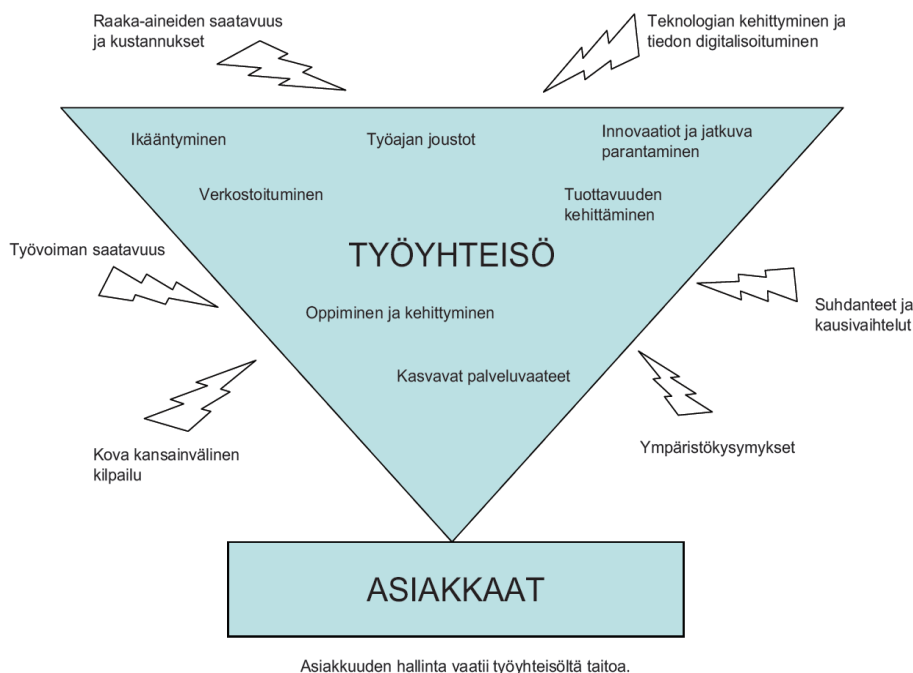
* Lasketaan alle 40 tuntia menneet tunnit, alitetuilta tunneilta työnantaja voi vähentää vastaava määrän palkasta. (Työaikalaki 9.8.1996/605).

Työajan ollessa keskimääräinen tulee ennakkoon laatia tasoittamisjärjestelmä, esimerkiksi työaikapankki (Työaikalaki 9.8.1996/605).

Työaikapankin käyttöönotto ei tarkoita, että työntekijöiden olisi pakko tehdä pankkiin yhtään ylimääräistä työtuntia. Ylitöiden tekemiseen on saatava aina tapauskohtaisesti työntekijän suostumus työaikalain 18§ 1 momentin mukaan. Suostumus on saatava viimeistään ylityön tekemisen alkaessa. (TN:1450-12).

4.2 Joustavat työaikajärjestelyt teknologiateollisuudessa

Tilaaajayritys on Teknologiateollisuuden jäsenyritys ja yrityksessä sovelletaan Teknologiateollisuuden työehtosopimusta työntekijöihin. Teknologiateollisuuden yritysten kilpailukyky muuttuvassa globaalissa toimintaympäristössä vaatii yrityksiltä jatkuvaa sopeutumista markkinoiden ja kysynnän muuttumiseen sekä nopeaa reagoitua. Suorituskykyä on pystyttävä parantamaan jatkuvasti. Kehittyvä organisaatio tarvitsee yhteisiä päämääriä sekä tahtotilan päämäärien toteuttamiseen. Ainoastaan kilpailukykyinen ja taloudellisesti vakaa yritys on kykenevä luomaan uusia työpaikkoja, huolehtimaan henkilöstön hyvinvoinnista ja pystyy täyttämään velvoitteensa asiakkaita, yhteiskuntaa ja omistajia kohtaan. (Toimivat työaikajärjestelyt 2010, 8.)



Asiakkuuden hallinta vaatii työyhteisöltä taitoa.

Kuva 5. Toimivat työaikajärjestelyt (Teknologiateollisuus ry ja Metallityöväen Liitto ry 2010)

Toimivien työaikajärjestelyjen kuvassa on viitattu Metalliliiton sekä Teknologiateollisuuden kannustavan työntekijöitä ja työnantajia sopimaan joustavista työaikajärjestelyistä kilpailukyvyyn ylläpitämiseksi. Asiakkuuksien hallinta vaatii koko työyhteisön yhteistyötä ja taitoa hallita suhdannehuippuja yhdessä.

4.3 Joustavat työaikajärjestelyt Euroopassa

Euroopan komission varapuheenjohtajan Viviane Redingin mielestä talouden elpymisen edellytyksiä ovat joustavat työaikajärjestelyt sekä sukupuolten tasa-arvo. Brysselissä on tehty uusi strategia tasa-arvosta vuosille 2010–2015. Euroopan komission asiantuntijaryhmän raportin mukaan joustavien työaikojen käytöstä on hyötyä niin työnantajille kuin työntekijöillekin. Suomi on kärkimaa joustavien työaikojen käytössä. Joustavista työajoista on ollut viime aikoina poliittista keskustelua ja meneillään oleva talouskriisi on vaikuttanut joustavan työajan käytön olevan ratkaisu yritysten kamppaillessa muuttuvia olosuhteita vastaan. (Euroopan komission raportti.)

Euroopan tasolla tilannetta tutkiessa Suomi on edistynyt viimeisten vuosikymmenien aikana joustavien työaikojen järjestämisessä. Missään muualla Euroopassa ei käytetä yhtä paljon joustoja kuin Suomessa. Suomalaisissa työpaikoissa kolmessa neljästä työntekijät voivat pitää kerryttämiään tunteja va-

paana, EU-maissa vastaava luku on yksi kolmasosa. Teollisuudessa työaika-pankin tapainen järjestelmä löytyy 35 % yrityksistä. Suomalaiset kannattavat protestanttista etiikkaa eli kannattavat uutteruutta ja kovaa työntekemistä (Ahtela 2015, 16, 19, 25).

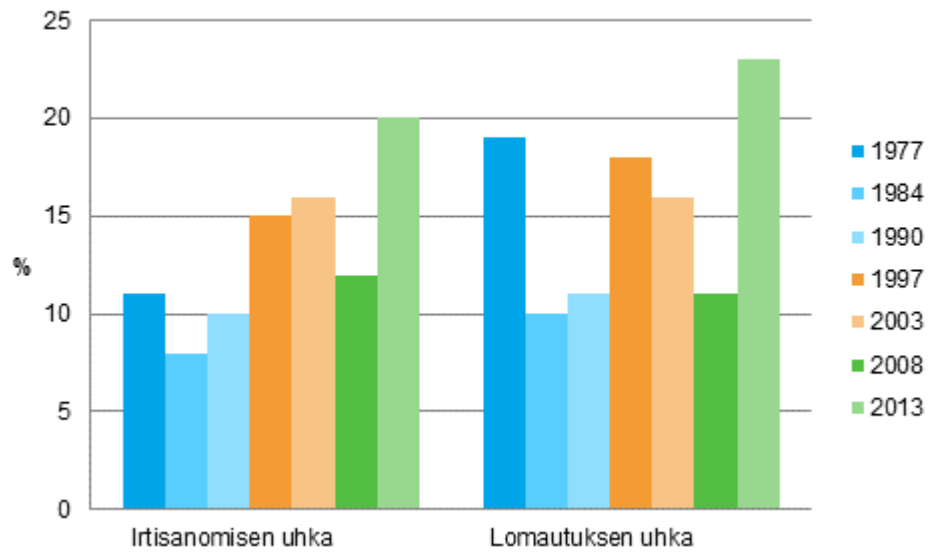
4.4 Joustavan työajan vaikutukset

Joustavan työajan käytöstä on yrityksissä positiivisia kokemuksia. Joustavien työaikojen toteutus lähtee asiakkaiden tarpeista ja työaikoja pyritään järjestämään töiden mukaisiksi. Asiakkaille on tärkeää saada toimituksia oikeaan aikaan. Toimitusvarmuudet paranevat asiakkaiden suuntaan joustavia työaikoja käytettäessä. Työn tuottavuus kasvaa sekä työilmapiiri ja työhyvinvointi paranevat kun työntekijät voivat itse vaikuttaa työaikoihinsa. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisääntyessä työmotivaatio paranee ja poissaolot sekä työntekijöiden vaihtuvuus pienenevät. Joustavuus hyödyttää työnantajaa sekä työntekijää. (Ahtela 2015, 16, 19, 25.)

Työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet saadaan otettua huomioon, eikä työntekijöitä tarvitse lomauttaa saati irtisanoa niin herkästi. Sisällä olevat tunnit saadaan hyödynnettyä ensin. (Ahtela 2015, 16, 19, 25.)

Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan palkansaajat pelkäävät lomautuksia ja kokevat irtisanomisen uhkaa työpaikoilla huomattavasti enemmän, kuin vertailuajankohtana. Työvoimaa on vähennetty vuosina 2011 – 2013 yli joka neljännellä työpaikalla. Työolotutkimuksissa ei ole aikaisemmin havaittu yhtä suurta pelkoa palkansaajien keskuudessa. Vastaavia tietoja ei tosin ole kerätty 1990-luvun laman aikana.

Irtisanomisen ja lomautuksen uhkaa kokeneet, osuus palkansaajista



Kuva 4. Työolotutkimus (Tilastokeskus 2014)

Rakennusalan työntekijöiden joustavien työaikojen tarpeita ja mahdollisuuksia on tutkittu VTT:n toimesta. Tutkimuksessa kävi ilmi, että alle 30-vuotiaat pitävät työelämän joustoja kaikkein tärkeimpinä. He saattavat jopa vaatia joustoa työpaikan vastaanottamisen ehtona. Nuoret haluavat joustoja järjestääkseen omat harrastusmahdollisuudet, kuten he haluavat. Työnantajat näkevät uuden sukupolven näkevän joustot positiivisempänä asiana kuin vanhemman. Tutkimuksen mukaan vähiten kiinnostuneita olivat yli 50-vuotiaat. Heillä ei ollut joustoille tarvetta. (VTT:n tutkimusraportti 2009, 40.)

Jukka Pulkkisen opinnäytetyön tulokset joustopankin ja ylityöiden välillä olivat kustannustehokkaammat joustojen osalta. Pulkkisen laskelmissa 3240 ylityökorvaaminen joustoilla tuottaa yritykselle 29 160e säästön.

Taulukko 1. Joustavat työaikajärjestelmät konepajayrityksessä (Pulkinen 2006, 31)

Laskelmat joustopankin ja ylitöiden välillä

Taulukko 6. Laskelmat ylitöiden ja joustojen välillä.

	YLITYÖ		JOUSTO	
YLITYÖN TARVE	3240	TUNTIA	3240	TUNTIA
TYÖNTEKIJÖITÄ	10	KPL	10	KPL
TYÖTÄ TEHDÄÄN	12	H / PÄIVÄSSÄ	12	H / PÄIVÄSSÄ
KESTO	81	TYÖPÄIVÄÄ	81	TYÖPÄIVÄÄ
KUSTANNUKSET				
PÄIVÄSSÄ	840	EUR	480	EUR
YHT	68040	EUR	38880	EUR

Pulkkisen mukaan työntekijät eivät ymmärtäneet kilpailukyvyn parantumista joustavilla työajoilla, mutta työntekijät ymmärsivät voivansa välttyä yt-neuvotteluilta työaikapankin avulla. Joustavien työaikajärjestelmien koettiin parantavan yrityksen työilmapiiriä. Vanhimmillä työntekijöillä oli muutosvastarintaa työaikapankkia kohtaan. (Pulkinen 2006, 30, 34.)

Liukuvan työajan ja työaikapankin tuoma taloudellinen hyöty ja parempi kilpailukyky olivat selkeä tutkimustulos. Ylitöiden teettäminen kerryttää Pulkkisen mukaan varoja, jotka tilaajayrityksessä oli suunniteltu ohjattavan työkalujen uusimiseen ja työolosuhteidenyleiseen parantamiseen. Joustavien työaikajärjestelmien käyttäjänä yritys saa joustavan alihankkijan maineen, kun asiakas saa tavarat ajallaan. (Pulkinen 2006, 30, 34.)

ASAn tutkimuksen mukaan joustava työaika parantaa työntekijöiden hyvinvointia ja terveyttä. Työntekijät nukkuvat enemmän ja heidän on mahdollista suunnitella vapaa-aika ja perhe-elämä vapaammin, tutkimus osoitti myös työntekijöiden menevän harvemmin sairaana työpaikalle. (Moen, Kelly, Tranby & Huang 2011, 412 – 41.)

4.5 Tilaajayrityksen työaikakäytännöt

Tilaajayrityksessä noudatetaan 40 tunnin viikoittaista työaika tuotannon työntekijöihin. Työaika määräytyy sen mukaan missä vuorossa työntekijä työskentelee. Mikäli työstökoneella on vain yksi työntekijä, tekee hän päivävuoroa ja työaika on klo 7.00 – 15.30. Työstökoneet, jotka toimivat kahdessa vuorossa aamuvuoro on klo 6.00 – 14.00 ja iltavuoro on 14.00 – 21.00. Työntekijät ovat voineet tarvittaessa tehdä ennen aamuvuoroa ja iltavuoron jälkeen ylitöitä, ja ne ovat olleet heti 100 % korotettuja työtunteja. Ylitöitä on tehty myös viikonloppuisin, mutta varsinkin sunnuntaityöt ovat olleet todella kalliita työnantajan näkökulmasta, koska mikäli henkilö on työskennellyt seitsemän päivää putkeen saa hän sunnuntain palkan korotettuna 300 %:lla viikkolepokorvauksiin.

Tilaajayrityksessä on viime vuosina ollut suuriakin suhdannevaihteluita, joka käytännössä on tarkoittanut muutaman kuukauden työskentelyä kiireessä ja ylitöitä tehden ja seuraavien kuukausien aikana henkilöt ovat saattaneet olla lomautettuina. Työaikapankki saattaisi olla järkevä ratkaisu suhdannevaihteluiden tasoittamiseen.

5 TYÖAIKAPANKKI

5.1 Työaikalaki

Työaikalakia sovelletaan työsopimuksen ja virkasuhteen solmimisesta johtuvaan työntekoon. Työajaksi katsotaan se aika, jonka työntekijä on työntekijän käytettävissä työpaikalla. Säännöllinen työaika saa olla enintään 40 tuntia viikossa korkeintaan 52 viikon ajanjaksolla laskettuna keskimääräisesti. Säännöllisen työajan sopimus on tehtävä kirjallisesti, mikäli se on voimassa yli kaksi viikkoa. Paikallinen sopiminen työajasta, joka on säännöllinen saa olla enintään tunnin enemmän ja sen tulee tasoittua keskimäärin 40 tunniksi / viikko enintään neljän viikon ajanjaksolla. Viikkotasolla työaika ei saa olla enempää kuin 40 tuntia. (Työaikalaki 9.8.1996/605.)

Keskusjärjestöt suosittelevat yrityksiä tekemään työpaikkakohtaisia sopimuksia työaikapankkia käyttöön otettaessa. Se voi koskea joko koko henkilökuntaa, tai vain osaa siitä ja sen tekeminen on vapaaehtoista työntekijän sekä työnantajan näkökulmasta. Kaikissa paikallisissa sopimuksissa on noudatettava työsopimuksia, vuosilomalakia ja työaikalakia. Työaikapankin säästöt käytetään vapaina ja niitä ei makseta ylitöinä. Työnantajalle tästä tulee palkkakuuluissa huomattava säästö. Työaikapankin käyttöönotto johtaa tasaiseen palkanmaksuun, koska ylitöiden maksut jäävät maksamatta työntekijöille. Työntekijöille järjestyy myös enemmän vapaa-aikaa. Vapaan korvaaminen rahallisesti tulee kysymykseen vain poikkeuksellisissa tilanteissa, jotka paikallinen sopimus sallii. Yleensä tämän kaltaiset tilanteet ovat työaikapankin purkautuminen työsuhteen päättymisen tai muun syyn vuoksi. Työaikapankkia sovelletaan vakituisiin ja määräaikaisiin työsuhteisiin. (HE 136/2007.)

5.2 Työehtosopimus

Tilaaajayritys on Teknologiateollisuuden jäsenyritys. Yrityksessä käytetään Metalliliiton ja Teknologiateollisuuden työehtosopimusta. Teknologiateollisuuden työehtosopimus määrittelee työaikapankin yritystasolla käyttöönotettuna vapaa-ajan ja työajan yhteensovitusjärjestelyinä työntekijöille. Järjestelyllä sovi-taan eri osatekijöiden säästämistä ja lainaamisesta sekä näiden yhdistämisestä pitkäjänteisellä ajan jaksolla. Työaikapankki tavoittelee kilpailukyvyn parantamista, sekä tukee yrityksen tuottavuutta. Tarkoituksena on myös huomioida työntekijöiden yksilölliset aikatarpeet. (Teknologiateollisuuden työehtosopimus.)

Työnantaja ja pääluottamusmies sopivat työaikapankin käyttöön ottamisesta juridisella kirjallisella sopimuksella, jossa määritellään se, ketä sopimus koskee, mistä osatekijöistä sopimus muodostuu, vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät, työaikasaldon säästämistä ja lainaamisraajat, palkka-peruste, työajan tasoittumisjakson pituus sekä työkyvyttömyyden vaikutukset työaikapankkivapaisiin. Sopimukseen kirjataan periaatteet säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan järjestämisestä ja menettely ja ilmoitustavat. Mikäli sovitaan pidemmästä kuin vuoden tasoittumisjaksosta keskimääräinen viikkotyöaika saa olla enintään työaikalain tasolla. Työsuhteen päättymistilanteessa työaikapankin saldo tasataan jo ennen työsuhteen päättymistä. Jäljellä

oleva raha- tai aikasaldoa maksetaan työntekijälle sovitulla tavalla lopputilin mukana. Mikäli aika- tai rahasaldo on lainattu, ne peritään lopputiliä laskettaessa. Työnantajasta johtuvasta syystä irtisanottaessa ilman työvelvoitetta työaikapankkivelkaa ei ole mahdollista periä viimeisestä palkasta. Pääsääntöisesti työaikapankin sopimus irtisanotaan kuuden kuukauden irtisanomisajalla, paikallisesti voidaan sopia toisin. Irtisanomisajalla tasataan työaikasaldot. Mikäli näin ei ole toimittu tasaaminen tapahtuu, kuten irtisanomistilanteessa. Paikallisesti voidaan tästäkin poiketa. Työaikapankki tavoittelee kilpailukyvyn parantumista sekä tukee yrityksen tuottavuutta. Tarkoituksena on myös huomioida työntekijöiden yksilölliset aikatarpeet. (19.8 Työaikapankki.)

5.3 Työtuntijärjestelmä

Normaali täysiaikainen työaika Teknologiateollisuuden jäsenyrityksissä on 40 tuntia viikossa. Yrityksillä on oltava ennakkoon laadittu työtuntijärjestelmä, josta ilmenee säännöllisen viikoittaisen ja vuorokautisen työajan sijoittuminen. Järjestelmästä tulee ilmetä myös enintään vuoden pituinen jakso, minkä kuluessa työaika tasoittuu säännöllisiin raameihinsa. Viikoittainen vapaa-aika, jonka työaikalaki määrää, tulee sijoittua mahdollisuuksien mukaan sunnuntaille. Tavoitteena on myös toisen viikkovapaapäivän sijoittaminen mahdollisesti lauantaille, mikäli päivä on kiinteästi aina sama. Mikäli päivä vaihtelee, tulee sen ajankohta ilmetä työtuntijärjestelmästä. Pysyvästä muutoksesta työtuntijärjestelmään tulee ilmoittaa työntekijälle kaksi viikkoa ennen muutoksen alkamista. Tilapäinen muutos tulee ilmoittaa viikkoa ennen muutosta. Työajan järjestäminen työaikapankkia otettaessa käyttöön tulee työajan järjestämisestä tehdä paikallinen sopiminen. Sopimuksessa on hyvä huomioida säästämis- ja lainaamisraajat sekä työajan tasoittumisjakson pituus. Säästämis- ja lainaamisraajat voidaan sopia vapaasti. Kun sovitaan paikallisesti yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta keskimääräinen työaika saa olla enintään työaikalain mukainen. (Teknologiateollisuuden työehtosopimus, 19.)

5.4 Tutkimuksia työaikapankin käytöstä

SAK on tehnyt tutkimuksen työaikapankeista työolobarometrina ja luottamus-henkilöpaneelin tuloksista. Suomi on EU-alueen työaikajoustojen kärkimaa. Työaikajoustopahtuvat työpaikoilla tuotannon ja työnantajien tarpeiden kautta. Vuoro- ja yötyö, iltatyö ja määräaikaisuus sekä tarvittaessa työhön kutsuttavat ja osa-aikaiset tekevät joustoja työpaikoille muutenkin. Suomessa työaika kuitenkin joustaa niukasti työntekijöiden tarpeen mukaan. Työntekijälähtöisistä joustoista työaikapankki on yksi mittari. Työntekijät voivat tiivistää työaikaansa, sijoittaa säästettyä aikaa pankkiin ja sijoittaa pankkiin ylityösaa-tavia. Metalliliitto on ollut tiennäyttävä paikallisesti sovitussa työaikajoustoissa. Luottamuksellisilla työpaikoilla joustoista voidaan sopia helposti. Tuoreen tut-kimuksen mukaan joka kymmenes työnantajista ei halua työaikapankkia. Ky-symykseen miksi työpaikalla ei ole työaikapankkia, viidenes vastasi, että sitä eivät halua niin työntekijät kuin työnantajatkaan. Työntekijät pelkäsivät työai-kapankin joustojen hyödyttävän vain työnantajaa, ylityökorvausten menettämi-nen pelottaa ja työajat voivat muuttua epämiellyttäväiksi. Työnantajien halutto-muutena työaikapankkiin voi olla silkkä osaamattomuus ja haluttomuus ottaa huomioon erilaiset työaikatarpeet. Kun koko työpaikalla on sama työaika, työnantajan on helppo hoitaa asia. Työnantajat saattavat myös haluta itse päättää, milloin firmassa tehdään töitä. Luottamuslakia on monien tutkimus-ten mukaan yksi syy työpaikkakohtaisten sopimusten syntymättömyyteen. Mitä varttuneempi työntekijä on, sitä enemmän hän haluaa lisää vapaa-aikaa, ei palkankorotusta. Nuoremmat haluaisivat lisää työaikaa ja palkkaa. Yli 50-vuotiaista reilusti yli puolet haluaa palkankorotuksen sijaan enemmän vapaa-aikaa. Alle 30-vuotiaista kolme neljästä kaipasi enemmän palkkaa. Työaika-pankki on mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin, jolloin lisää tyytyväi-syys lisääntyy. Työaikapankkeja käyttävät ovat selvästi tyytyväisempiä työai-kajärjestelmäänsä toisin kuin ne, jotka tekevät kiinteää työaikaa. Erittäin tyyty-väisten osuus työaikapankkien käyttäjistä on jopa kaksinkertainen. Kun työn-tekijä viihtyy töissä ja hänen on mahdollista vaikuttaa omiin työaikoihin työnte-kijä jaksaa todennäköisesti jatkaa työssään entistä pidempään. Myös eläkejär-jestelmä hyötyisi pidempää työssä jaksamisesta aikanaan.

Työaikapankeista ei ole tehty kattavia tilastoja, mutta Akavan luottamusmie-sbarometrin perusteella työaikapankkia ei työpaikoilla vielä oikein tunneta, saati

että se olisi käytössä. Yli viidesosa luottamusmiehistä kertoi heidän työpaikallaan käytettävän työaikapankkia. Ylempien Toimihenkilöiden eli yksityisen sektorin luottamusmiehistä samaa kertoi 25 prosenttia vastanneista. Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn luottamusmiehistä vastasi samaa 21 prosenttia. Harvassa yrityksessä on työaikapankki käytössä, vaikka siitä hyötyvät niin työntekijä kuin työnantajakin. Työaikapankki tarvitsee riittävän työajan seuraamisen. Työajan seurannan kunnollinen puuttuminen kertoo, ettei työaikapankkia ole mahdollista ottaa kyseisissä yrityksissä myöskään käyttöön. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan 36 prosentilla ylemmistä toimihenkilöistä ei ole työajan seuranta ollenkaan. 41 prosenttia kuntien ylemmistä toimihenkilöistä on työajan seurannan ulkopuolella kokonaan. Kaikista palkansaajista työajan seuranta puuttuu 26 prosentilta. Hyvin toteutetun työaikapankin työajan seurannan tulee olla järjestetty hyvin (Pienet yritykset näyttävät esimerkkiä työaikapankkien käytössä, 2015.)

5.5 Työaikapankin haitat ja hyödyt tilaajayritykselle x

Työaikapankin käyttö tuo työnantajalle monenlaisia hyötyjä ja mahdollisuuksia. Swotin avulla on mietitty työaikapankin tuomia hyötyjä, haittoja, mahdollisuuksia ja uhkia.

Taulukko 2. Swot

Swot

<p>Hyödyt</p> <ul style="list-style-type: none"> - kilpailukyvyyn paraneminen - motivoituneet työntekijät - tyytyväiset asiakkaat - palkkakulujen väheneminen - yhteistoimintaneuvottelujen väheneminen 	<p>Haitat</p> <ul style="list-style-type: none"> - työntekijöiden ylityökorvausten menettäminen, ja sen myötä kiinnostuksen väheneminen ylitöihin
<p>Mahdollisuudet</p> <ul style="list-style-type: none"> - kilpailukyvyyn paranemisen kautta töiden lisääntyminen ja uusien työntekijöiden palkkaaminen 	<p>Uhat</p> <ul style="list-style-type: none"> - ylitöiden tekemisen väheneminen - pankkisaldojen miinukselle meneminen

Yritykselle koituu työaikapankin käytöstä huomattavasti enemmän hyötyjä kuin haittoja. Yrityksen kilpailukyky paranee, koska työntekijöille ei tarvitse maksaa ylityökorvauksista ja palkkakulut pienenevät. Yrityksen toimitusvarmuus paranee, koska työntekijät voivat olla töissä silloin kun töitä on. Pankkiin kertyneiden ylimääräisten tehtyjen tuntien saldoja voidaan käyttää pankista pois silloin, kun on hiljaisempi aika ja töitä on vähemmän. Yhteistoimintaneuvottelut vähenevät ja epävarmuus töiden riittämisestä vähenee työpaikalla. Henkilökunta on tyytyväisempää, koska heillä on vaikutusmahdollisuuksia sovittaa työ- ja vapaa-aika helpommin yhteen.

Haittapuolena nähdään työntekijöiden ylityökorvausten menetys, jolloin ylimääräisten tekemisen kiinnostavuus saattaa vähentyä. Uhkana työaikapankin käytössä on vapaa-ajan liian suuri kiinnostavuus, jolloin työtunteja tuleekin tehtyä vähemmän, kuin mitä työajaksi on sovittu. Työaikapankin sopimisessa tuleekin kiinnittää huomiota, että on tärkeää miettiä raja mihin asti miinustunteja saa kerääntyä.

Työaikapankin käyttöönotto tuo yritykseen uusia mahdollisuuksia kilpailukyvyyn paranemisen myötä. Myyntihintoja saadaan palkkakustannusten pienentyessä laskettua ja asiakkaiden kiinnostus yrityksen palveluita kohtaan kasvaa. Kilpailukyvyyn paranemisen ja töiden lisääntymisen myötä on mahdollista, että työntekijöitä tarvitaan lisää tulevaisuudessa ja useampi henkilöitä saadaan työllistettyä yrityksen palkkalistoille.

6 PAIKALLINEN SOPIMINEN

6.1 Paikallisen sopimisen tarkoitus

Paikallinen sopiminen tarkoittaa työnantajan ja työntekijöiden välistä sopimusta työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Teknologiateollisuus määrittelee, mistä asioista yrityksissä voidaan paikallisesti sopia tekemällä yrityskohtainen paikallinen sopimus. Työehtosopimuksen tarkoittama paikallinen sopiminen voidaan jakaa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksien sopimukseen ja työsopimustasoiseen sopimiseen. Paikallisen sopimisen tavoitteena on työehtosopimuksen täydentäminen tai poikkeaminen työehtosopimuksen määräyksistä. (Teknologiateollisuuden työehtosopimus.)

Työpaikoilla tavallisesti paikallisesti sovittuja asioita ovat seuraavat joustojärjestelyt: liukuva työaika, säännöllisen työajan loppuminen tai alkaminen, vapaat, lomat, tauot tai vuorotyön käyttäminen. Myös työajan vaihtamisesta vapaapäiviin tai työaikojen pituuksista sovitaan usein paikallisesti. Suomalaisilla yrityksillä on paikallisesti sovittuja erilaisia työaikamalleja käytössään. Työaikaratkaisut tarjoavat työntekijöille ja työnantajalle joustavuutta. Työnantajat hakevat joustavuudella kilpailukyvyn paranemista ja asiakkaiden parempaa palvelemista sekä tuotannolliseen työhön ja sen suunnitteluun joustavuutta. Työaikapankki ei tuo työnantajille niinkään joustoa kuten työntekijöille, vaan henkilöstön työajan käytön toivotaan tehostuvan vapauden myötä. Ylityökustannuksista saadaan säästöä. Työntekijät saavat joustavuudesta yksityiselämän ja työelämän yhteensovittamiseen paremmat mahdollisuudet. Heidän on mahdollista pitää myös pidempiä lomia. (Uhmavaara 2007, 174 – 177.)

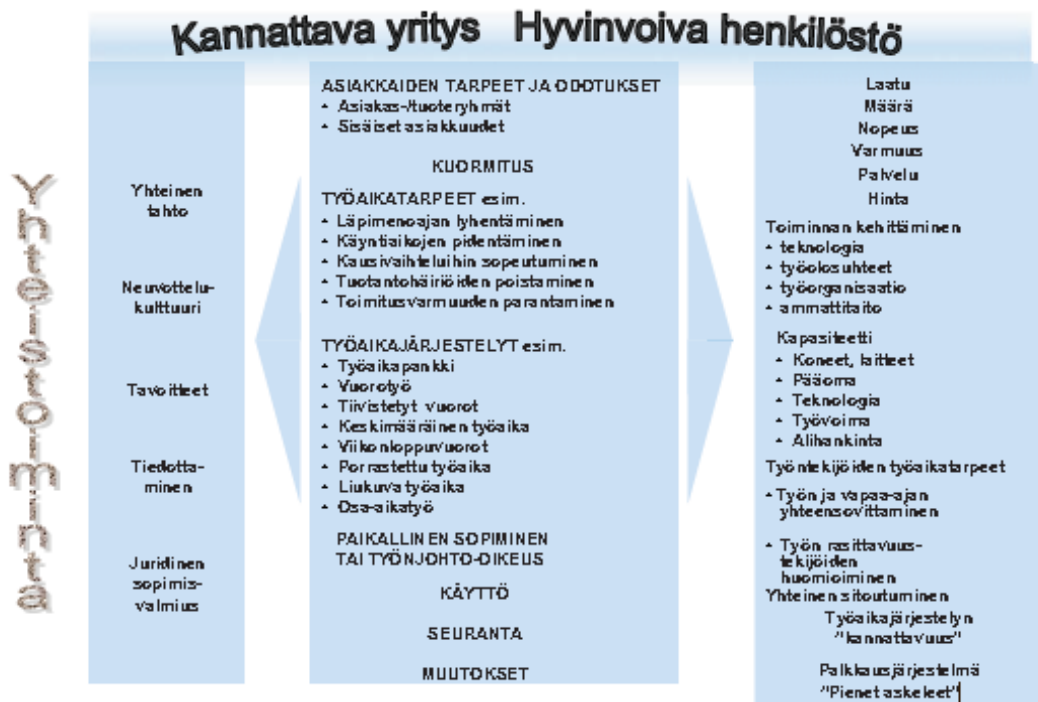
Perinteisestä työaikakulttuurista on siirrytty joustavampaan suuntaan. Työn ja työnantajan tarpeesta lähtenyt joustavuus on luonnollista, mutta joustavuus tukee myös työntekijöiden tarpeita. Paikallisen sopimisen kulttuuri parantaa muutoskykyisyyttä organisaation sisällä. Teollisuudessa kehittämistoiminta on vahvempaa kuin palvelualoilla ja henkilöstö on suuremmalla panoksella mukana kehittämisessä. Teollisuus on tien näyttävä sopimisen kulttuurissa palvelualoille. Henkilöstö saattaa ajatella vaikuttamismahdollisuuksiensa olevan rajalliset tai pahimmassa tapauksessa sopimisen olevan työnantajan sanelemista. Sopiminen ei kuitenkaan tarkoita sellaista. Paikallisesta sopimisesta saattaa olla joissakin organisaatioissa kielteisiä kokemuksia epäonnistuneiden sopimusten vuoksi. Neuvotteluiden osapuolilla on kasvavia osaamisen vaatimuksia ja työmarkkinajärjestöt luovat puitteet sopimiseen ja osaamisen välittämiseen. Ammattiyhdistysliikkeillä on vahva asema koulutuksen järjestämisessä, ja luottamusmies toiminnan kehittämisessä. (Uhmavaara 2007, 174 – 177.)

Teknologiатеollisuus kannustaa yrityksiä paikalliseen sopimiseen ja henkilöstön tarpeiden tunnistamiseen. Työaikajärjestelmien suunnittelu alkaa yhteisestä tahdosta työaikapankin käyttöönottoon.

Käyttöönotto voidaan toteuttaa seuraavan prosessin mukaisesti:

- tavoitteiden määrittäminen
- yrityksen muutospainesta ja menestystekijöistä keskustellaan
- nykyiset perinteiset toimintatavat kyseenalaistetaan
- otetaan vastuu paikallisen sopimisen onnistumisesta
- luodaan yritykseen neuvottelukulttuuri ja luottamus osapuolien välille
- luodaan juridinen sopimus työaikapankin käytöstä

(Toimivat työaikajärjestelyt 2010, 15.)



Kuva 6. Toimivat työaikajärjestelyt (Teknologiateollisuus ry ja Metallityöväen Liitto ry 2010)

Hyvinvoivasta henkilöstöstä hioutuu kannattava yritys. Yhteisillä avoimilla neuvotteluilla saadaan aikaan joustavat työaikajärjestelyt yrityksen sisällä.

6.2 Paikallinen sopiminen ja työtuomioistuin

Työtuomioistuin on antanut vuosien varrella useita ratkaisuja paikallisen sopimisen riitatilanteissa. Paikallinen sopiminen ei tarkoita sitä, että työnantaja yksipuolisesti työehtoja uudistamalla muuttaa esimerkiksi palkanmaksupäivää, vaikka työntekijät eivät asiasta edes huomauttaisi. Työnantaja oli menetellyt ratkaisussa (TT:1975-11) työehtosopimuksen vastaisesti näin toimiessaan.

Työtuomioistuin päätti ratkaisussa TT:1997-71, että järjestäytymätön yritys ei voi käyttää työaikajoustoja suullisesti sopimalla työehtosopimuksessa sovitusta asioista. Yleissitovuus ei tuo työnantajalle oikeuksia, ainoastaan velvollisuuksia. Työehtosopimukseen perustuvat sopimukset, jotka on työpaikkakohtaisesti tehty, ovat työsopimuksia oikeudelliselta luonteeltaan. Uudistunut työaikalaki 1996/606 sisältää säännöksen, jossa järjestäytymätön yritys voi sopia säännöllisen työajan järjestämisestä kuten työehtosopimus määrää, mutta muotovaatimuksia on noudatettava. Järjestäytymätöntä työntekijää koskee paikalliset sopimukset, jotka on oikein tehty. Sopimus voi olla uuden työaikalain mukaan myös suullinen (TT:2000-18).

Paikallinen sopimus katsotaan työehtosopimuksen osaksi. Paikallisesti voidaan sopia asioista, joista työehtosopimuksessa on maininta ja sopimisen pykälään on sopimuksessa viitattu. Sopimus sitoo myös järjestäytymättömiä työntekijöitä. Mikäli sopimus on tehty asiasta, johon työehtosopimus ei viittaa paikallisesti sovittaviksi, se ei ole juridisesti pätevä (TT:2006-40 ja TT:2003-28). Vain niissä yrityksissä, joissa on pääluottamusmies, voidaan sopia paikallisesti asioita. Sopimus tehdään työnantajan, pääluottamusmiehen ja työryhmän kesken. Mikäli pääluottamusmies puuttuu, on sopiminen mahdotonta (TT:2003-49).

Palkkauksesta paikallisesti sovittaessa työtuomioistuin on katsonut, että sopimus tulee olla molempien osapuolisen hyväksymä, ennen sen voimaan tuloa ja sopimuksen tulee olla kirjallinen (TT:1983-98) Kaikista ulkopuolisen työvoiman käytöistä ei tarvitse sopia paikallisesti. (TT:2004-112).

Paikallinen sopiminen ei voi olla ristiriidassa lain pakottavan säädöksen kanssa. Jos paikallinen sopiminen ei voi vähentää työntekijältä etuja, mutta lepoaikojen sopimisesta on ratkaisu TT:2002-76, jossa todettiin, ettei se ulotu kuitenkaan järjestäytymättömiin yrityksiin. Paikallisesti sopimalla työaika voidaan pidentää. (TT:1999-59). Tapauksessa oli kyse toimihenkilöiden viikko työajan pidentäminen 37,5 tunnista 39,5 tuntiin.

Pekkasvapaita ei voi poistaa niin, ettei niitä tarvitse maksaa ollenkaan. Ne on aina maksettava, mutta ne voi kuitenkin jättää pitämättä ja vaihtaa ne työpäiviin (TT2002-86). Yli- ja sunnuntaikorvaukset täytyy maksaa erillisinä, eikä niitä voi sisällyttää päiväpalkkaan tai muuhun kiinteään korvaukseen (TT1997-42).

Paikallisen sopimuksen irtisanomisoikeus kuuluu henkilöille, jotka sen tehneet. Työehtosopimukseen kuuluu tämän tuomion lopputulosta vastaava määräys. Jos paikallinen sopimus on tehty toistaiseksi voimassa olevaksi ja irtisanomisaikaa ei ole sovittu, sopimus on irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Ratkaisussa TT:2003-76 todettiin paikallisten sopimuksien irtisanomismahdollisuuksien olevan erilaisia. Tiettyjä asioita koskevat paikalliset sopimukset oli tarkoitettu olemaan voimassa työehtosopimuskauden ajan. Toisten sopimusmääräysten osalta taas ei. Tämän kaltaisten sopimusten irtisanominen on mahdollista, milloin tahansa kolmen kuukauden irtisanomisajalla, kun ajasta ei ole sovittu. Ratkaisussa TT:2006-79 todettiin, että paikallisen sopimuksen voimassaolon lakatessa palataan soveltamaan työehtosopimusta. (Hietala 2007.)

7 HAASTATTELUTUTKIMUS

7.1 Kyselyn laatiminen

Kyselyn tarkoituksena oli saada selville työntekijöiden mielipide ja näkökanta työaikapankin käyttöön otosta. Kyselyn aikana ilmeni, että muutamat työntekijät olivat joko itse tai heidän tuttavansa käyttäneet työaikapankkia. Työntekijät kertoivat avoimesti myös mitä hyötyjä he näkevät järjestelmän käyttöön otosta olevan työnantajalle.

Kysely laadittiin laadullisena eli kvalitatiivisena tutkimuksena. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina viikon 44 aikana paikalla olleille työntekijöille, ja ne nauhoitettiin luotettavuuden varmistamiseksi. Haastattelujoukoksi koostui 19 henkilöä tuotannon puolelta. Toimihenkilöt haluttiin rajata kyselystä, koska työaikapankin käyttöönotto ei ole heidän osaltaan mahdollista.

Haastatteluissa tuli ilmi, että työntekijät olivat pohtineet työaikapankin käyttöönottoa ennakkoon ja he suhtautuivat positiivisesti pankin käyttöön ottoon. Oli havaittavissa, että toive työaikapankin käyttöön otosta tulee lähes koko henkilökunnan toiveista.

7.2 Haastattelukysymykset

Haastattelukysymykset muotoiltiin siten, että ne synnyttäisivät mahdollisimman paljon avointa keskustelua. Tavoitteena oli myös saada selkeä kuva siitä, kuinka suuri joukko työaikapankkia todellisuudessa kannattaa. Kysymyksillä haluttiin tavoittaa hyödyt ja haitat työntekijöiden näkökulmasta, mutta havaittavissa oli, että työntekijät osasivat ajatella asiaa myös työntantajansa näkökulmasta. Haastattelukysymykset olivat haastattelun runkona ja haastateltavasta riippuen kysymykset saattoivat muuttua haastateltavan vastausten perusteella.

Haastattelun runko oli muodostettu seuraavasti:

Oletko halukas joustaviin työaikoihin ja työaikapankin käyttöön ottoon?

Oletko ollut työaikapankin käyttäjänä aikaisemmin, jos olet niin onko sinulla / tuttavillasi aikaisempia kokemuksia työaikapankin käytöstä?

Mitä hyötyä näet työaikapankin käyttöön otosta?

Mitä haittoja työaikapankin käytöstä voi koitua?

7.3 Kyselyn toteuttaminen

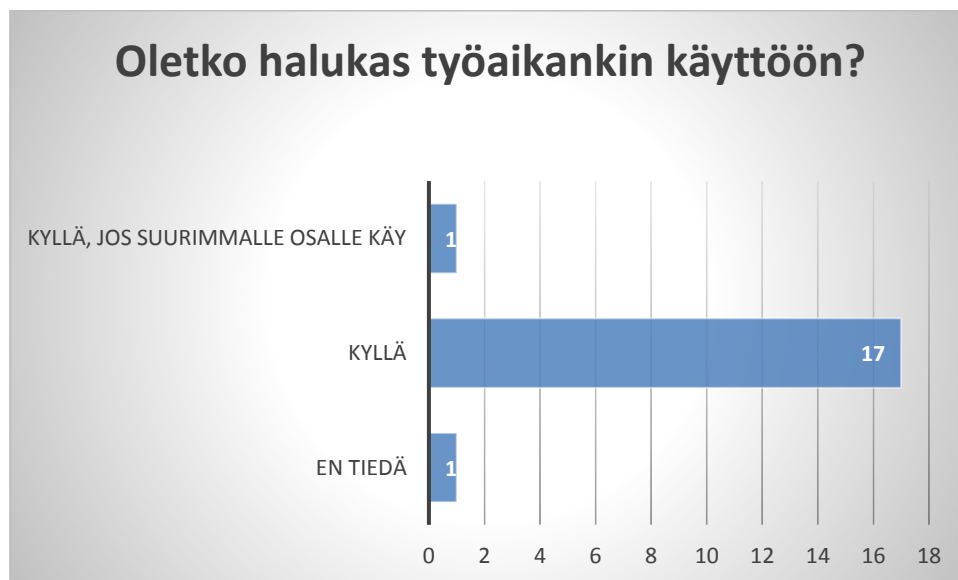
Tutkimushaastattelu toteutettiin työpaikalla kenttätutkimuksena niille työntekijöille, jotka olivat paikalla. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina kahden kesken häiriöttömässä tilassa. Haastattelut nauhoitettiin luotettavuuden varmistamiseksi. Haastattelut toteutettiin tutkimusongelmasta laadittujen kysymysten perusteella. Pyrin olemaan tasapuolinen ja neutraali haastattelija luotettavuuden varmistamiseksi. Tutkimus oli ainutkertainen ja aineiston analysoinnissa tiivistettiin tutkimusongelman kannalta tärkeät tiedot. Tutkimuskysymykset oli hyvin laadittu ja niillä päästiin sisälle tutkimusongelmaan. Kysymyksiä ei ollut liikaa ja laatu korvasi määrän. Näin ollen katsoisin tutkimuksen onnistuneen kvalitatiivisena tutkimuksena.

8 KYSELYN TULOKSET

Kaikki työntekijät olivat halukkaita haastatteluun ja he pitivät kyselyn aihetta mielenkiintoisena.

8.1 Halukkuus työaikapankin käyttöön

Ensimmäisenä haluttiin selvittää, kuinka moni olisi halukas työaikapankin käyttäjäksi. Yllättävän suuri joukko oli asiasta perillä ja tiesi, mitä työaikapankki tarkoittaa ja oli halukas työaikapankin käyttöön ottoon. 17 henkilöä oli vakaasti käyttöönoton kannalla. Yksi henkilö ei osannut sanoa mielipidettään asiasta ja yksi henkilö halusi mennä massan mukana, eli jos suurimmalle osalle käy, olisi hänkin halukas pankin käyttöön ottoon.



Kuva 8. Oletko halukas joustaviin työaikoihin ja työaikapankin käyttöön ottoon?

8.2 Aikaisemmat kokemukset työaikapankista

Toisella kysymyksellä päästiin ymmärtämään haastateltavan tietämystä työaikapankista ja kartoittamaan, onko henkilöllä aikaisempia kokemuksia työaikapankin kaltaisista järjestelmistä. Suurimmalle osalle järjestelmän syvempi tuntemus oli vierasta. Tämä on täysin ymmärrettävää, koska yrityksen työntekijöillä on pieni vaihtuvuus ja suuri osa työntekijöistä on tehnyt koko työuransa vain tilaajayrityksen palveluksessa. Vanhoin työntekijä on ollut yrityksen palk-

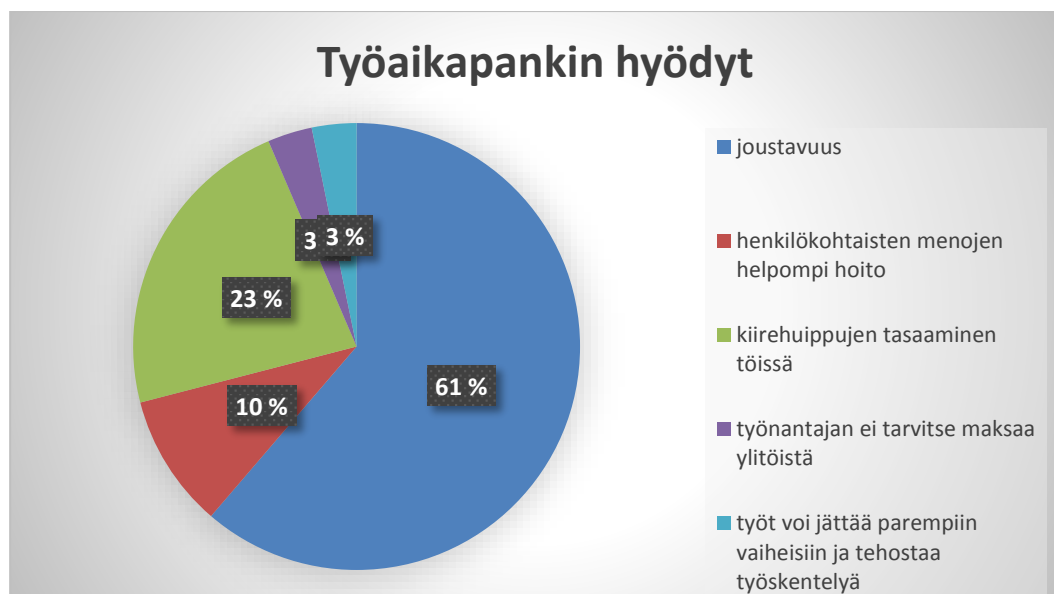
kalistoilla vuodesta 1974 asti. Monet työntekijät ovat tulleet suoraan ammattikoulusta yrityksen palvelukseen. Kolmella nuorehkolla työntekijällä oli oma-kohtaisia kokemuksia työaikapankin käytöstä. He olivat työskennelleet ennen tilaajayritykseen tuloa muissa metallialan yrityksessä, jossa työaikapankki oli ollut käytössä. Aikaisemmat kokemukset olivat olleet ainoastaan positiivisia. Työaikapankki oli tuonut joustoja puolin ja toisin heidän kokemustensa mukaan. Omia henkilökohtaisia menoja ja harrastuksia oli helppo hoitaa ja säädellä työaikapankin avulla. Muutamalla työntekijällä oli tuttavilla, jotka olivat työaikapankin käyttäjiä. Työaikapankin raameissa on yritysکوhtaisia eroja. Joissain työpaikoissa pankkiin kertyneet tunnit maksetaan rahana, mikäli niitä ei vapaana ehditä pitää. Toisissa työpaikoissa tunnit saatettiin maksaa jopa pelkästään rahana esimerkiksi kolmen kuukauden välein. Valtiolla oli käytössä malli, jossa tunteja ei makseta koskaan rahana, vaan ainoastaan vapaina. Valtiolla katsotaan kolmen kuukauden jaksoa, jonka jälkeen saldo nollaantuu vaikka siellä olisi sisään tehtyjä tunteja. Jokaisen tulee siis itse huolehtia, ettei miinuksia kerry liikaa tai ylimääräisiä tunteja mene hukkaan.



Kuva 9. Onko sinulla / tuttavillasi aikaisempia kokemuksia työaikapankin käytöstä?

8.3 Työaikapankin hyödyt

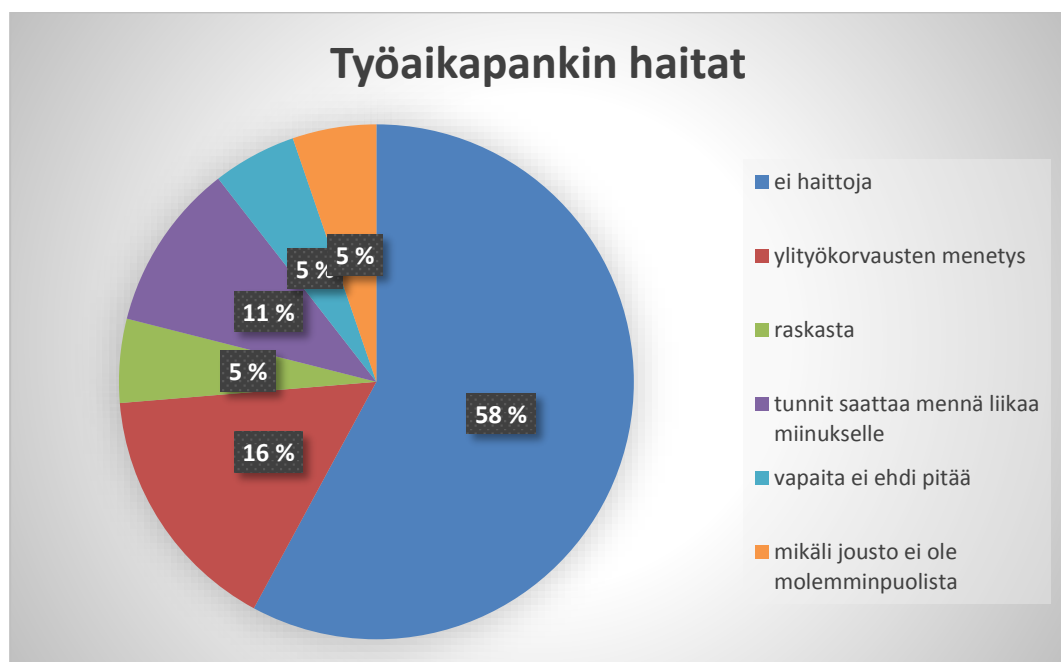
Työntekijöiden näkemys työaikapankin hyödyistä yllätti. Työntekijät ajattelivat asiaa myös työnantajan näkökulmasta. Suurimpana hyötynä he näkivät työaikapankin tuoman joustavuuden puolin ja toisin. Jokainen haastateltava näki joustavuuden suurimpana hyötynä. Joustavuuden myötä motivaatio kasvaa työntekoon. Kaikki vastanneet olivat yksimielisiä joustavuudesta suurimpana hyötynä. Toiseksi suurin hyöty nähtiin töiden kiirehuippujen tasaamiseen. Työntekijät olivat valmiita keräämään kiireaikoina pankkiin tunteja, ja he mielellään käyttäisivät niitä silloin, kun töissä on rauhallisempaa. Työntekijät kokiivat pekkaspäivien ja lomien säästyvän myös todelliseen tarpeeseen, eli niitä ei olisi pakko pitää silloin, kun töissä on hiljaista. Nähtiin myös lomautusten vähenevän, koska pankkiin kertyneitä tunteja pystyttäisiin pitämään vapaana hiljaiseen aikaan. Omien menojen sovittaminen työaikoihin koettiin myös yleisesti joustavammaksi työaikapankkia käyttämällä. Yksi vastaajista oli myös ajatellut, että työt voisi jättää parempaan vaiheeseen, mikäli työajan jälkeen tehdyt esimerkiksi kymmenen minuuttia saataisiin pankkiin ja hän pystyisi tekemään työvaiheen kunnialla loppuun. Nykyisin työvaihe jää kesken ja sitä jatketaan seuraavana päivänä. Työnantajalle hyödyksi nähtiin joustavuuden lisäksi myös se, ettei ylitöistä tarvitsisi maksaa rahaa, mikäli ne ehtisi pitää vapaana.



Kuva 10. Mitä hyötyä näet työaikapankin käyttöön otosta?

8.4 Työaikapankin haitat

Suurin osa vastaajista näki, ettei työaikapankin käyttöön ottamisesta koidu haittoja ollenkaan, ainoastaan hyötyä. Osa piti haittaavana tekijänä ylityökorvausten menettämistä, mutta osa halusi enemmän vapaata kuin rahaa. Pieni osa vastaajista pelkäsi tuntien menevän liikaa miinukselle annetun vapauden myötä ja sen myötä tulotason luonnollisesti laskevan. Epäiltiin, että vapaita ei ehdittäisi pitää kiireisen työtilanteen aikoina ja loma-aikoina tuntien kerryttämisen pankkiin pelättiin olevan raskasta. Yksi työntekijä oli myös hieman pelokas ja hän mietti, onko joustavuus varmasti molemmin puolista.



Kuva 11. Mitä haittoja työaikapankin käytöstä voi koitua?

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työaikapankin käyttöönottoa pk-yrityksessä. Tutkimustulosten valossa työaikapankin käyttöönotto on järkevää työntekijöiden sekä työnantajan näkökulmasta. Työaikapankki on työnantajalle edullinen työntekijöiden vapaa-ajan ja työajan sovitussjärjestelmä.

Kvalitatiivinen tutkimus varmisti työntekijöiden halukkuuden työaikapankin käyttöön ottoon. Haastattelu oli luotettava tapa varmistaa tehokkaasti työntekijöiden mielipiteet ja heidän näkemät haitat ja hyödyt. Työntekijät ehdottivat ennen tutkimusta pankin käyttöönottoa ja he olivat positiivisin mielin erityisesti

sen tuoman joustavuuden suhteen. Suurempia haittoja he eivät pankin käyttönotosta löytäneet haastattelussa. Tilaajayrityksessä on tehty vuosien varrella useita paikallisia sopimuksia ja ne ovat onnistuneet hyvin, joten paikallisen sopimisen kulttuuri on yrityksessä tuttua.

Tutkimusten mukaan työaikapankki lisää asiakastyytyväisyyttä, kun toimitusvarmuus paranee, työn tuottavuus kasvaa, työilmapiiri ja työhyvinvointi kasvavat. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien myötä työmotivaatio paranee, jolloin poissaolot sekä työntekijöiden vaihtuvuus pienenevät. Molemmin puolelta joustavuudesta on hyötyä sekä työntekijöille että työnantajalle. Henkilökunnan henkilökohtaiset tarpeet saadaan huomioitua, eikä työntekijöitä tarvitse lomauttaa tai irtisanoa niin herkästi. (Ahtela 2015, 16,19,25.)

Liukuvan työajan ja työaikapankin tuoma taloudellinen hyöty ja parempi kilpailukyky tulivat selkeästi tutkimustuloksista ilmi. Asiakastyytyväisyys paranee, työntekijät voivat paremmin ja ovat motivoituneempia ja yrityksen kilpailukyky ottaa harppauksen parempaan suuntaan. Paikallisen sopimisen kulttuuriin kannustetaan myös liiton toimesta. Paikallisen sopimisen riitatilanteita löytyi työtuomioistuimen ratkaisuksista, mutta vastaavanlaiset riitatilanteet on helppo välttää, kun paikallisen sopimuksen tekee lakien ja määräysten mukaisesti.

Työaikapankin käyttöön ottamisesta sovitaan kirjallisella sopimuksella, jossa määritellään, ketä sopimus koskee ja mistä osatekijöistä sopimus muodostuu, vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät, työaikasaldon säästämis- ja lainaamisrajat, palkkaperuste, työajan tasoittumisjakson pituus sekä työkyvyttömyyden vaikutukset työaikapankkivapaisiin. Sopimukseen kirjataan periaatteet säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan järjestämisestä ja menettely ja ilmoitustavat. Mikäli sovitaan pidemmästä kuin vuoden tasoittumisjaksosta keskimääräinen viikkotyöaika saa olla enintään työaikalain tasolla (Teknologiateollisuuden työehtosopimus).

Tutkimuksen luotettavuus on varmistettu äänitteiden nauhoittamisella kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Pyrin olemaan kriittinen tutkija tutkimusta tehdessäni ja ottamaan sekä työntekijät että työnantajan huomioon. Tutkimustulokset ovat toistettavissa, eli tutkimus ei perustu sattumanvaraisuuteen.

Tutkimuksen perusteella työaikapankin käyttöönotto on hyvä valinta pk-yritykselle x.

LÄHTEET

Ahtela, J. 2015. Työaikasäätelyn nykytila ja kehittämistarpeet. Saatavissa: <http://www.sitra.fi/julkaisut/Selvityksiä-sarja/Selvityksia87.pdf> [viitattu 11.10.2016].

Asiakastieto. Saatavissa: <http://www.asiakastieto.fi/web/fi> [viitattu 13.10.2016].

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Euroopan komission raportti. Saatavissa: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-1377_fi.htm?locale=en [viitattu 13.10.2016].

Hallituksen esitys eduskunnalle. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2007/20070136> [viitattu 6.10.2016].

Hietala, H. Paikallinen sopiminen työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä. Saatavissa: <https://www.edilex.fi/artikkelit/7134.pdf> [viitattu 16.10.2016].

Hirvonen, M. Tuomola, A & Tuominen, R. 2007. Työnantajan ABC. Lahti: Esa Print Oy.

Joustavat työaikajärjestelmät konepajayrityksessä. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/8866/TMP.objres.509.pdf?sequence=2> [viitattu 6.10.2016].

Keinänen, A. & Väätänen, U. Empiirinen oikeustutkimus – mitä ja milloin?. Saatavissa: <https://www.edilex.fi/artikkelit/14917.pdf> [viitattu 13.10.2016].

Kettunen, J. & Simons, M. Toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönotto pk-yrityksessä. Saatavissa: <http://www.vtt.fi/inf/pdf/julkaisut/2001/J854.pdf> [viitattu 3.12.2016].

Kivistö, K. Pienet yritykset näyttävät esimerkkiä työaikapankkien käytössä. Saatavissa: http://www.akava.fi/akavalainen/arjessa/tyoelamassa/pienet_yritykset_nayttavat_esimerkkia_tyoaikapankkien_kaytossa [viitattu 4.12.2016].

Lemonsoftin käyttöopas. Saatavissa: <http://info.lemonsoft.eu/LemonNet-help/#!/Documents/liukumat.htm> [viitattu 13.10.2016].

Lemonsoft tuotannonohjausjärjestelmä. Saatavissa: <http://lemonsoft.fi/ratkaisu/palkka-ja-henkilostohallinto/> [viitattu 10.10.2016].

Parnila, K. 2012. Yhteistoimintalaki käytännönläheisesti. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Phyllis, M. Erin, L. K. Eric, T & Qinlei, H. 2011. Changing Work, Changing Health: Can Real Work-Time Flexibility Promote Health Behaviors and Well-Being. Saatavissa: <http://www.asanet.org/sites/default/files/savvy/images/journals/docs/pdf/jhsb/DEC11JHSBFeature.pdf>. [viitattu 11.10.2016].

Seletin, R. Vastavuoroisuus joustoissa lisää työtyytyväisyyttä. Saatavissa: http://arkisto.ahjo.fi/portal/suomi/ahjo_verkkolehti/?a=getArticle&is-sued=104&articleId=1482 [viitattu 4.12.2016].

Teknolohiateollisuuden työehtosopimus. Saatavissa: <https://verkkotes.fi/> [viitattu 6.10.2016].

Tilastokeskus. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_tie_001_fi.html [viitattu 11.10.2016].

Toimivat työaikajärjestelyt. 2010. Tampere: Teknolohiateollisuus ry & Metallityöväen Liitto ry. Saatavissa: http://teknolohiateollisuus.fi/sites/default/files/file_attachments/tyomarkkinat_tyoajat_joustamaan_toteutus_tyoaikamalleja.pdf [viitattu 4.12.2016].

Työaikalaki (9.8.1996/605). Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605> [viitattu 8.11.2016].

Työneuvoston ratkaisu (TN:1450-12). Saatavissa: <https://www.edilex.fi/tn/10384.pdf> [viitattu 13.1.2017].

Uhmavaara, H. 2007. Työelämä joustaa paikallisesti sopimalla. Saatavissa: <https://www.edilex.fi/artikkelit/7144.pdf> [viitattu 13.10.2016].

Vilka, H. 2009. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

VTT Rakennusalan joustavat työajat. 2009. Tampere. Saatavissa: <https://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2008/108352Loppuraportti.pdf> [viitattu 10.10.2016].

Paikallinen sopi- mus

Yrityksen nimi

Paikallinen sopimus työaikapankin käyttöönotosta

Paikallinen sopimus

Yrityksen nimi

Osapuolet:

Työnantajan edustaja

Pääluottamusmies

Sopimuksen tarkoitus:

Työaikapankin käyttöönotto Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaisesti (19.8.2)

Sopimusta sovelletaan kaikkiin tuotannon työntekijöihin

Säännöllisen työajan enimmäispituus:

Saldorajat:

Tasoittumisjakso:

Palkkaperuste:

Työaikapankki ja työkyvyttömyys:

Työaikapankkisaldon korvaaminen poikkeustilanteissa rahana

- työsuteen päättyminen
- työsuhteen ehtojen muuttuminen
- työpankkisopimuksen irtisanominen

Työajan järjestämiseen ja vapaan antamiseen liittyvät ilmoitusajat / menettelytavat:

Sopimus on voimassa toistaiseksi 6kk irtisanomisajalla

Paikka ja aika:

Työnantaja edustaja

Työntekijän edustaja