

Kilpailukykysovimuksen työaika- ratkaisun vaikutukset vientialojen yrityksissä

TEKNOLOGIATEOLLISUUS

KEMIANTEOLLISUUS



Metsäteollisuus



Teknologioteollisuus

Sisällys

1. Raportin tausta ja toteutustapa	2
2. Kiky-tunnit käyttöön kattavasti	3
2.1 Kilpailukyky-sopimukseen perustuvat työehtosopimuskirjaukset	3
2.2 Käytöstä sovittu paikallisesti, toteutustavoissa laaja kirjo	3
3. Arvioidut hyödyt osa-alueittain tarkasteltuna	4
3.1 Tuotannon järjestelyjen helpottuminen	4
3.2 Työpanoksen lisääntyminen	5
3.3 Työvoimakustannusten hallinta	5
3.4 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	6
3.5 Tuottavuuden parantuminen	7
3.6 Työaikojen joustavuuden lisääntyminen	8
3.7 Vaikutukset saatuihin tilauksiin ja toimeksiantoihin	9
3.8 Työllistämisedellytysten parantaminen	9
3.9 Muita vaikutuksia ja havaintoja	10
4. Henkilöstön suhtautuminen työajan pidentämiseen, sen merkityksen tunnistaminen ja paikallisten neuvottelujen toimivuus	10
4.1 Asenteet muuttuvat tiedon ja yhteistyön avulla	10
5. Kiky-tunti-sopimusten huonot puolet?	11
6. Kokonaishyödyt arvioitiin korkeiksi	12
7. Yhteenveto ja johtopäätökset	14

KILPAILUKYKYSOPIMUKSEN TYÖAIKARATKAISUN VAIKUTUKSET VIENTIALOJEN YRITYKSISSÄ

1. Raportin tausta ja toteutustapa

Tässä Kemianteollisuuden, Metsäteollisuuden ja Teknologiateollisuuden tilaamassa yhteenvetoraportissa kuvataan niitä kokemuksia ja vaikutuksia, joita vuoden 2016 Kilpailukyky sopimuksen työaikaratkaisulla on ollut ao. alojen yrityksissä. Raportti ja sen johtopäätökset perustuvat yrityksissä kesäkuussa 2019 tehtyihin henkilökohtaisiin haastatteluihin. Haastatteluja varten osallistujille oli lähetetty ennalta aihetta täsmentävät kysymykset, joiden avulla yritysjohtajat arvioivat oman yrityksen näkökulmasta vuoden 2017 alusta sovellettavaksi tulleiden ns. kiky-tuntien käyttöä, kokemuksia ja vaikutuksia. Haastattelut tehtiin yhteensä 19 yrityksessä, joista seitsemän sekä Teknologiateollisuus ry:n että Kemianteollisuus ry:n ja viisi Metsäteollisuus ry:n jäsenkunnasta. Vastaukset koskivat yrityksen kaikkia henkilöstöryhmiä ja ne edustavat myös em. toimialaliittojen eri työehtosopimusaloja. Haastateltujen yritysten tai toimipaikkojen palveluksessa on yhteensä runsaat 17 100 henkilöä kokoluokan vaihdellessa 30 hengen pk-yrityksistä yli tuhannen hengen yrityksiin tai yksiköihin.

Haastatteluissa selvitettiin toimialojen työehtosopimukseen perustuneiden kiky-tuntien käyttötapoja yrityksessä, millaisia vaikutuksia lisääntyneistä tunneista on ollut tuotannon ja töiden järjestelyihin, työvoimakustannuksiin sekä kilpailukykyyn ja työllistämisedellytyksiin. Lisäksi haastatteluissa on käsitelty henkilöstön suhtautumista asiaan ja paikallisen sopimisen kokemuksia haettaessa yrityskohtaisia parhaiten sopivia ratkaisuja. Lopuksi haastateltavia on pyydetty arvioimaan kiky-tunteja koskevan ratkaisun kokonaisuhyödyllisyyttä yrityksen kannalta sekä siihen mahdollisesti liittyviä huonoja puolia. Haastattelujen pohjana olleet kysymykset ovat tämän raportin liitteenä.

Raportin on kirjoittanut varatuomari, Teknologiateollisuus ry:n entinen varatoimitusjohtaja **Risto Alanko**. Haastattelut teki pääosin varatuomari **Jukka Sarhimaa**, Sarhimaa Finland Oy.

2. Kiky-tunnit käyttöön kattavasti

2.1 Kilpailukyky-sopimukseen perustuvat työehtosopimuskirjaukset

Keskusjärjestöjen 29.2.2016 tekemän kilpailukyky-sopimuksen mukaan vuotuista työaikaa tuli pidentää 24 tunnilla ansiotasoa muuttamatta. Pidennyksen toteuttamisesta tuli sopia vuodesta 2017 alkaen osana alakohtaisia työehtosopimusratkaisuja.

Kaikki tämän raportin ventialojen työehtosopimusratkaisut sisälsivät em. kiky-tunteja koskevat periaatteet niin pidennyksen määrän, ansiotason muuttumattomuuden kuin voimaantulonkin osalta. Ottaen huomioon eri alojen toiminnalliset tarpeet, niitä heijastavat työajan järjestelyt ja palkanmääräytymistä koskevat erilaiset työehtosopimuskirjaukset, on kuitenkin selvää, että myös niiden kanssa sovellettavaksi tulevat kiky-tunteja koskevat sopimuskirjaukset vaihtelevat sekä sopimusaloittain että henkilöstöryhmittäin. Avaamalla sopimussisältöjä enemmän näytti yhteisenä piirteenä eri sopimusaloilla kuitenkin olleen se, että kiky-tuntien toteutustavasta tuli sopia ensisijaisesti paikallisesti. Mikäli siinä ei onnistuttaisi, tuli sovellettavaksi alan työehtosopimuksen ns. perälautasäännöt.

2.2 Käytöstä sovittu paikallisesti, toteutustavoissa laaja kirjo

Paikallinen neuvottelu ja sopiminen näytti haastattelujen perusteella olleen myös yrityksissä vallitseva toimintatapa, kun lisätunteja sovittiin yhteen aiempien työaikajärjestelyjen ja käytäntöjen kanssa. Sitä vastoin se, mitä toteutustavasta oli sovittu, vaihteli merkittävästi. Useissa yrityksissä, joissa oli käytössä työajan lyhennysvapaa, ratkaisuna oli lisätuntien käyttö työajan lyhennysvapaita vähentäen. Järjestelyillä voitiin usein lisätä käyntiaikoja ja tuotantoa, varata resursseja seisokkien lyhentämiseen sekä eliminoida arkipyhistä, erityisesti helatorstaista johtuvaa tuotannon keskeytymistä, mikä olikin varsin monessa yrityksessä ainakin osittainen lisätuntien käyttökohde. Yrityksissä, joissa oli käytössä työaikapankki, lisätunnit voitiin sopia vähennettävän työaikapankin saldoista. Liukuvaa työaikaa käytettäessä monesti käytetty tapa oli lisätuntien yhdistäminen liukuvan työajan järjestelmään. Erityisesti toimihenkilöiden osalta kiky-tuntien käsittely kokonaan tai osittain osana liukuvaa työaikaa oli monesti käytetty tapa. Varsinaisen työajan pidentämisen ohella osa yrityksistä oli kohdistanut lisätunteja henkilöstönsä osaamisen kehittämiseen tai totesi, että ilman varsinaista kohdistamista siihen, kikyn tuoma lisääntynyt työaika oli helpottanut henkilöstön valmiuksien parantamista yhteistä koulutusta järjestämällä työajan puitteissa.

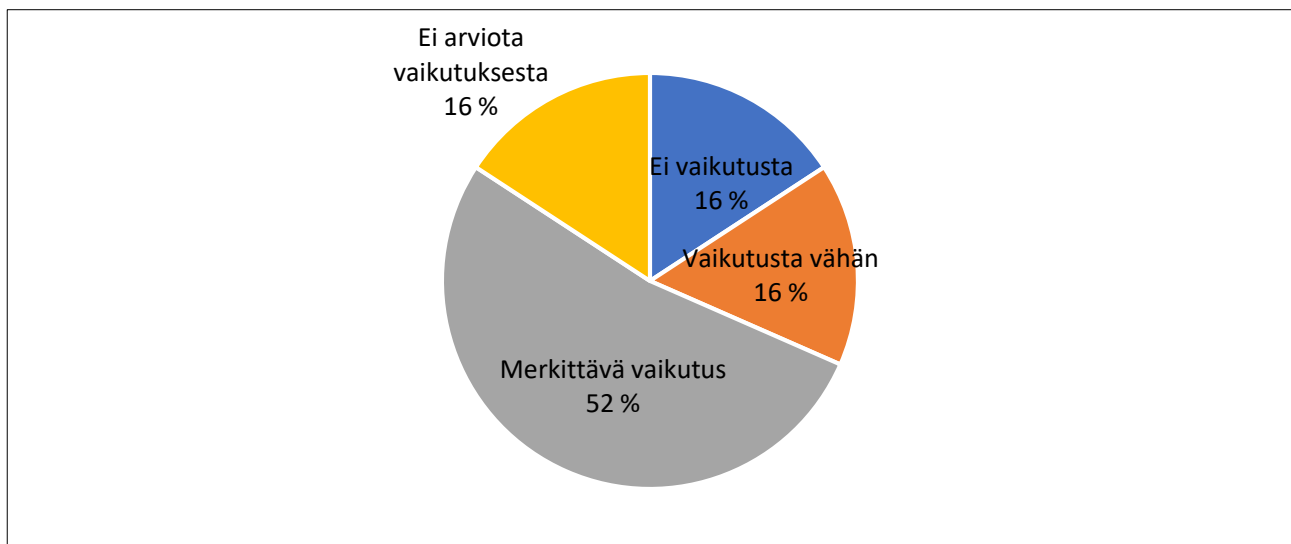
3. Arvioidut hyödyt osa-alueittain tarkasteltuna

Seuraavaksi raportissa käsitellään vastaajien arvioimia hyötyjä omalle yritykselle seuraavien, erikseen kysytyjen vaikutusten osalta. Osa-alueet kattavat tuotannon järjestelyt, työpanoksen lisääntymisen, työvoimakustannukset, henkilöstön osaamisen, tuottavuuden muutoksen, työaikajoustot, vaikutukset tilausten saamiseen sekä yrityksen työllistämisedellytyksiin. Lisäksi kysyttiin mahdollisia muita havaittuja hyötyjä. Osa vastausten tuloksista esitetään jäljempänä myös kuvioina, jossa jaotteluperusteena vastaajan vaikutusarviot siten, että 1 = ei vaikutusta, 2 = vähäinen, 3 = merkittävä sekä 4 = ei arviota ao. vaikutuksesta.

3.1 Tuotannon järjestelyjen helpottuminen

Lähes kaksi kolmasosaa vastaajista arvioi lisätuntien helpottaneen tuotannon järjestelyjä merkittävästi tai ainakin jonkin verran. Yleisimpiä arviot olivat Kemianteollisuuden yrityksissä, joissa kaikki ilmoittivat vaikutuksen tuotannon järjestelyihin olleen positiivinen. Tuotannon järjestelyjä helpottavina tekijöinä mainittiin ylityötarpeen väheneminen, tuotannon keskeytymisen välttäminen helatorstain johdosta, joustavat lisätyöajat projektitoimituksissa ja lisäresurssit tuotannon pullonkauloihin ja tuotantoseisokkien aikaan, tuurausten järjestelyjen helpottuminen sekä yhteisen koulutuksen järjestämisen mahdollisuus normaalityöaikaisten ulkopuolella.

Kuvio 1 - Alla vastaukset edellä mainitulla tavalla jaottelulla 1 – 4



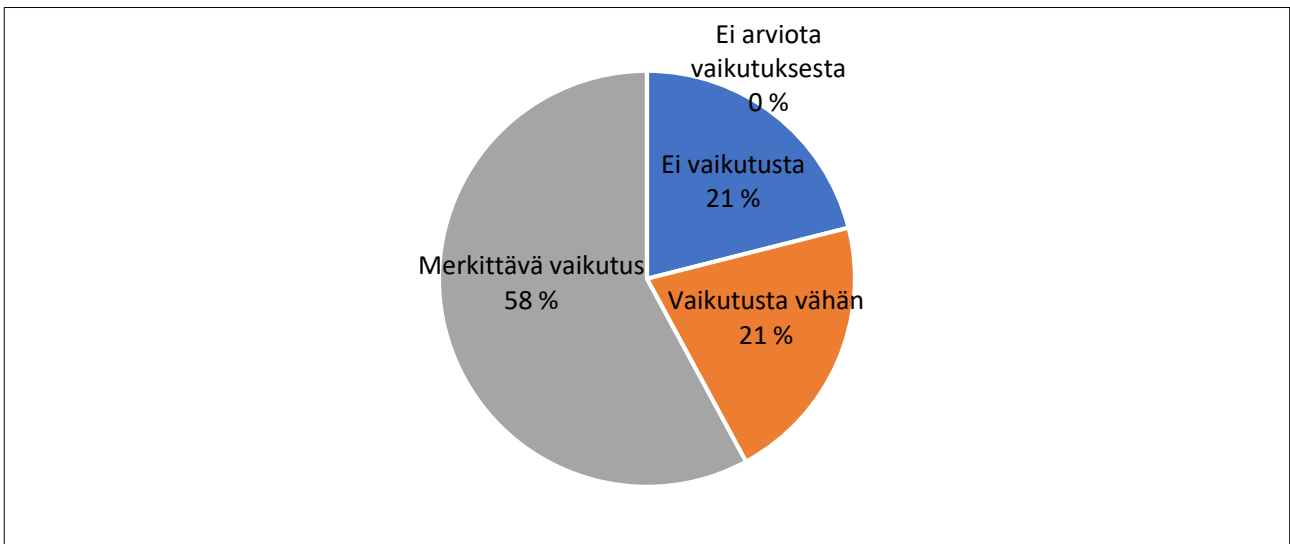
3.2 Työpanoksen lisääntyminen

Kaikki haastatellut yritysedustajat ovat arvioineet yritystensä kiky-sovellutusten lisänneen yrityksen käytössä ollutta työpanosta. Monissa vastauksissa todettiin, että runsaan 1,5 prosentin tai kolmen työpäivän panos on sellaisenaan lisännyt tuotantoaikaa tai myytävää työaikaa. Myös niissä tapauksissa, joissa lisätunteja on kohdistettu koulutukseen ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen, vastaajat ovat arvioineet sen vapauttaneen aiemmin koulutukseen käytettyä työaikaa osittain tai kokonaan työpanoksen lisäämiseen.

3.3 Työvoimakustannusten hallinta

Runsas puolet vastaajista arvioi lisätyöajan vaikuttaneen työvoimakustannuksiin selvästi alentavasti. Vaikutusten katsottiin tulleen lisääntyneen työajan, tuotannon ja liikevaihdon kautta ilman, että työvoimakustannukset kasvoivat. Moni myös arvioi, että osaltaan työvoimakustannuksia alensi lisätyöajan avulla vähentynyt tarve kalliiseen ylityöhön. Neljännes haastatelluista arvioi vaikutukset vähäisiksi ja loput katsoivat, ettei järjestelyllä ollut suoranaisia vaikutuksia yrityksen työvoimakustannuksiin.

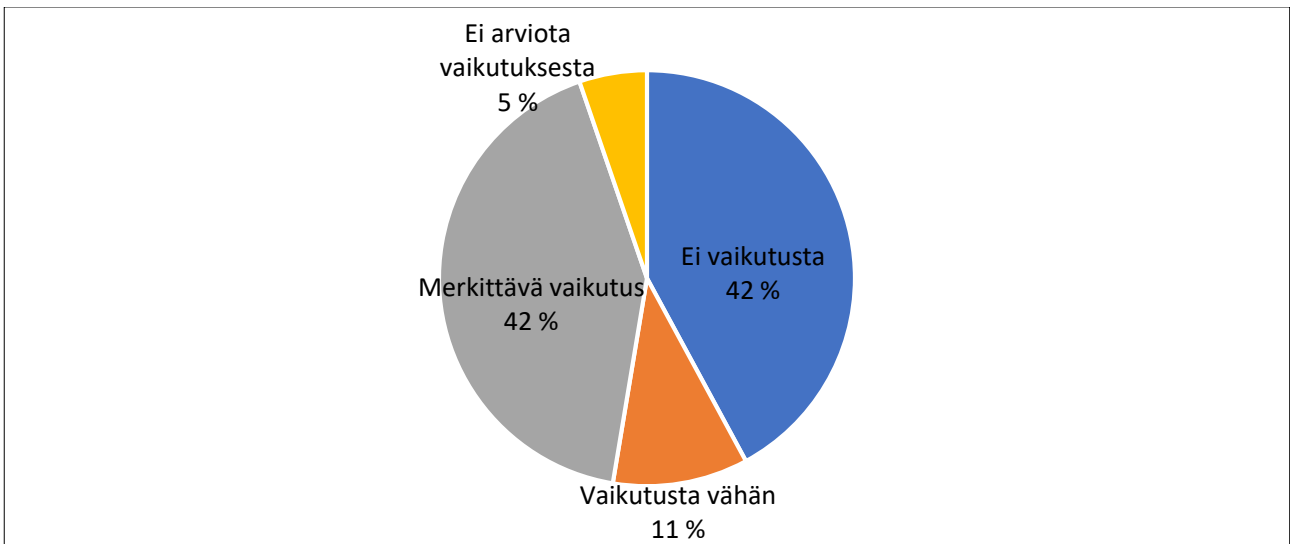
Kuvio 2 - Alla vastaukset jaoteltuna asteikolla 1 – 4



3.4 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Noin puolet haastatelluista kertoi kiky-tunteja hyödynnetyn yrityksessä myös henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Niitä oli käytetty niin yksilöllisen osaamisen laajentamiseen kuin teamipäivien järjestämiseen tai koko henkilöstölle järjestettyihin yhteisiin tilaisuuksiin. Aiheina mainittiin mm. yhteisöllisyyden lisäämiseen tähänneet työhyvinvoinnin, perehdytyksen ja työpaikan ja -ympäristön kehittäminen, työpaikan työturvallisuus- ja riskianalysit sekä osallistuminen vuosisuunnitteluun. Sopiminen lisäajan kohdistamisesta näihin vapautti samalla osaltaan työaika muuhun käyttöön.

Kuvio 3 - Vastaukset henkilöstön kehittämisen osalta asteikolla 1 – 4:

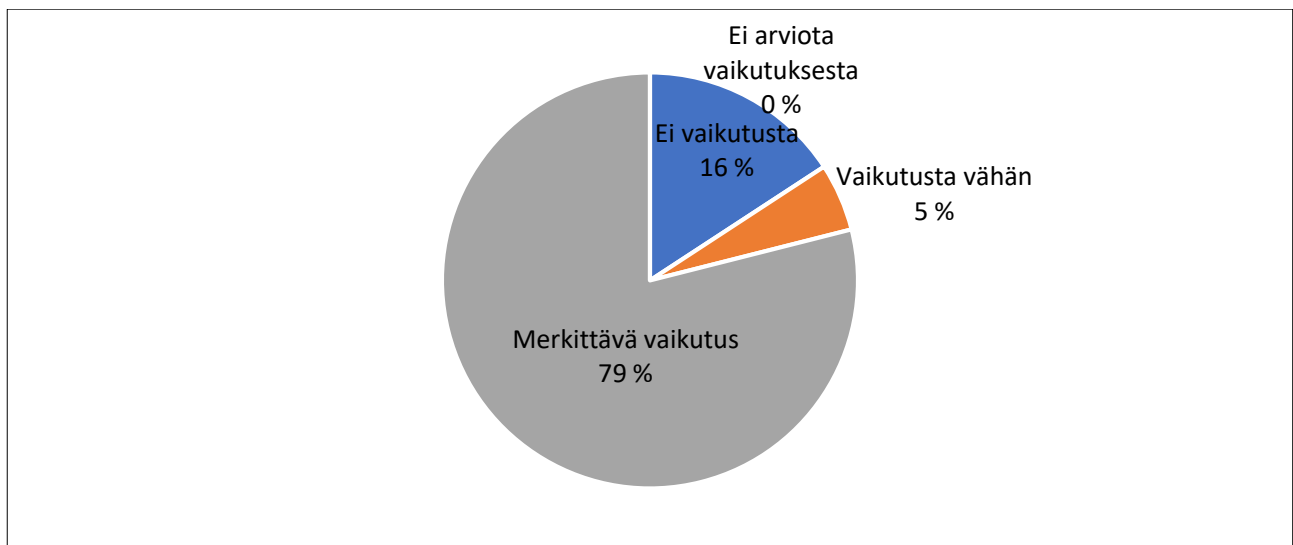


3.5 Tuottavuuden parantuminen

Valtaosa haastatelluista, yli kolme neljäsosaa ja mm. kaikki Teknologiateollisuuden yrityksissä haastatellut, arvioivat kiky-ratkaisun merkinneen selvää, kilpailukyvyn kannalta merkittävää tuottavuuden parantumista yritykselle. Kilpailukyvyn katsottiin parantuneen suoraan sen perusteella, että yrityksessä oli voitu kasvattaa tuotantoa ja liikevaihtoa ilman henkilöstökustannusten kasvua. Samalla tuotantokoneiston ja siihen sitoutuneen pääoman käyttöaste parani.

Lisääntyneen työajan ohella moni mainitsi erikseen helatorstaista johtuvan tuotannon keskeytyksen välttämisen selkeän positiivisena vaikutuksena yrityksen tuottavuuteen. Eräissä vastauksissa jopa siten, että tuottavuus kokonaisuudessaan arvioitiin järjestelyjen seurauksena parantuneen peräti noin 2 prosentin verran. Tuottavuuteen positiivisesti vaikuttaneina tekijöinä mainittiin myös koulutus työmenetelmien parantamiseen sekä tuotantoseisokkien keston lyhentäminen ja minimointi lisätuntien avulla.

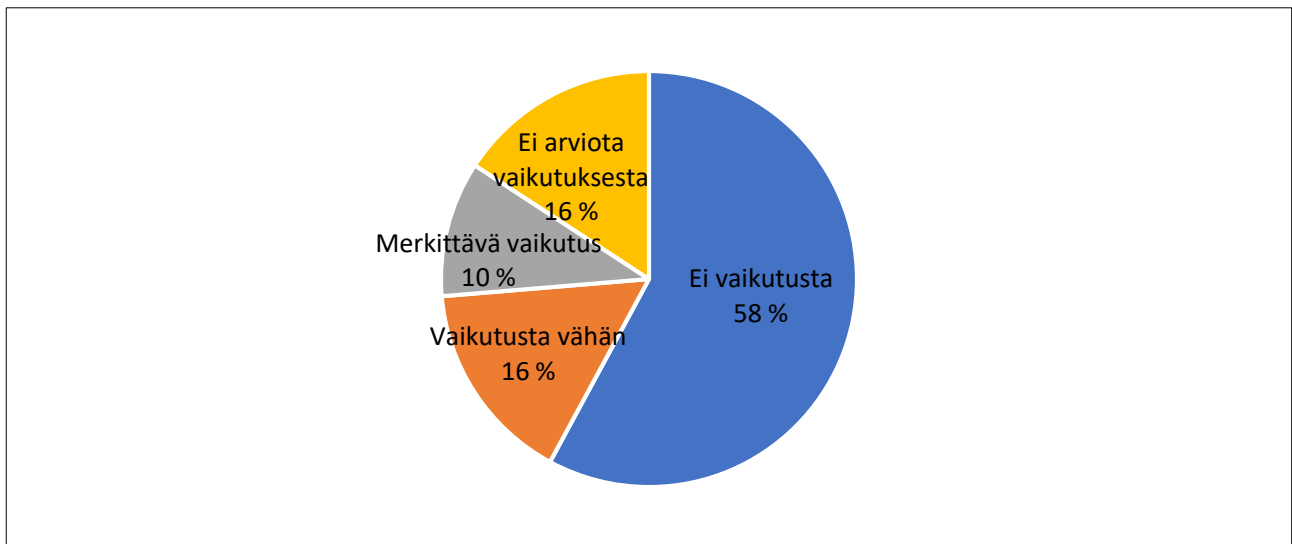
Kuvio 4



3.6 Työaikojen joustavuuden lisääntyminen

Työaikojen joustavuuden kannalta suurin osa vastaajista katsoi, että kilpailukyky sopimukseen perustuvat lisätunnit eivät suoranaisesti tai sellaisenaan lisänneet työaikojen joustavuutta yrityksessä. Lisäksi moni ilmoitti, että yrityksessä oli jo aiemminkin käytössä varsin joustavat työajat. Niissä tapauksissa, joissa joustavuuden arvioitiin lisääntyneen, sitä perusteltiin mm. käytössä olevien työaikaresurssien kasvulla, kohdentamismahdollisuuksilla ja ylityön teettämistarpeiden vähenemisellä.

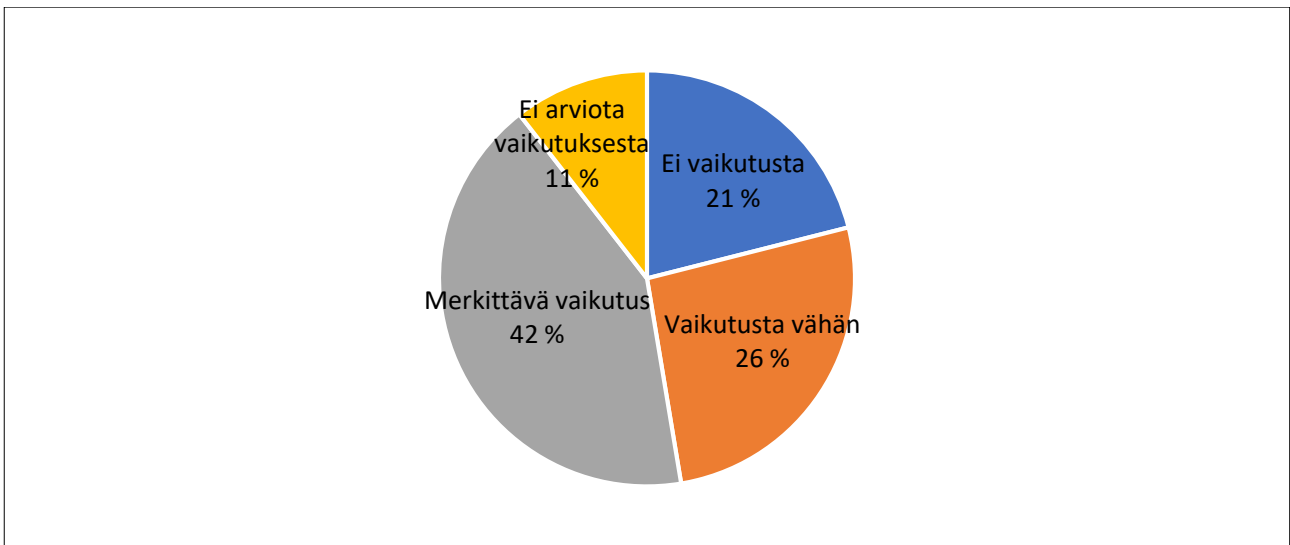
Kuvio 5



3.7 Vaikutukset saatuihin tilauksiin ja toimeksiantoihin

Arviot vaikutuksista vaihtelivat sekä toimialoittain että yritysten välillä. Yleisesti vastaajat korostivat kuitenkin kiky-tuntien tuoman hintakilpailukyvyn paranemisen tuomaa välillistä vaikutusta. Sen ohella mainittiin lisääntyneen palveluajan ja kapasiteetin kasvun myötä mahdollisuudet hoitaa enemmän projekteja ja toimituksia asiakastarpeita vastaavasti ja lyhyemmin läpimenoajon. Yleisimmin tilauksia lisääviä vaikutuksia arvioitiin olleen kemianteollisuutta ja mekaanista metsäteollisuutta edustavissa yrityksissä, joissa toimitusvarmuuden ja käyntiaikojen lisääminen kysynnän ylittäessä aiemman tuotantokapasiteetin todettiin parantaneen mahdollisuuksia uusien tilausten vastaanottoon.

Kuvio 6



3.8 Työllistämisedellytysten parantaminen

Työllistämisedellytysten parantamiseen annetut vastaukset vaihtelivat selvästi sen perusteella, arvioivatko vastaajat paranemista lisätuntien tuomana välittömänä vaikutuksena yrityksessä vaiko parantuneen kilpailukyvyn kautta välillisesti syntyvänä työllistämisedellytysten parantamisena.

Kaikkiaan runsaat puolet vastaajista arvioi työllistämisedellytysten paranevan muutosten seurauksena. Näin arvioineista valtaosa kuitenkin korosti vaikutusten olevan välillisiä, ei välittömiä ja tulevan parantuneen kilpailukyvyn myötä. Muutama haastateltu arvioi muutoksella olleen myös välittömiä työllisyyttä lisääviä seurauksia. Vajaa neljännes vastaajista arvioi, että kiky-tunnit eivät heidän yrityksessään tai toimipaikassaan vaikuta työllistämisedellytyksiin. Muutama haastatelluista ei halunnut esittää arviota asiasta.

3.9 Muita vaikutuksia ja havaintoja

Haastateltavia pyydettiin erikseen kysyttyjen hyötyseikkojen lisäksi mainitsemaan mahdollisia muita yksilöityjä hyötyjä tai vaikutuksia, joita kiky-tuntien käyttöönotosta on seurannut. Noin neljännes vastaajista mainitsi oma-aloitteisesti paikallisen sopimisen. Se oli vastaajien arvion mukaan kehittynyt myönteisesti haettaessa työpaikalle mahdollisimman hyvin toimivaa ratkaisua ja kun neuvoteltavana oli aidosti myös muita kuin palkkaratkaisuelementtejä. Myös henkilöstön sitoutumisen yritykseen arvioitiin parantuneen samassa yhteydessä tehtyjen koulutussatsauksien myötä. Vain yksi vastaajista totesi sopimisen olleen turhan työlästä ja muutamissa vastauksissa tuotiin esiin ratkaisun pysyvyydestä/väliaikaisuudesta vallinneiden näkemyserojen haitallisuutta paikallisille neuvotteluille.

Muutamissa haastatteluissa mainittiin selvänä hyötynä yksikön tai toimipaikan parantunut kyky kilpailla uusista investointipanostuksista kansainvälisen konsernin sisällä. Koska eri maissa toimivan yrityksen sisäinen kustannuslaskenta ja -vertailu on varsin helppoa, on ymmärrettävää, että runsaan puolentoista prosentin lisäys työpanokseen voi olla merkittävä tekijä, jos siihen vielä liittyy käyntiaikojen ja tuottavuuden kasvu.

4. Henkilöstön suhtautuminen työajan pidentämiseen, sen merkityksen tunnistaminen ja paikallisten neuvottelujen toimivuus

Yrityksille tulevien hyötyjen arvioinnin ohella haastatteluissa kartoitettiin työnantajien edustajien arvioita oman yrityksen henkilöstön suhtautumista valtakunnallisesti sovittujen kiky-tuntien työajan pidentämisen neuvotteluihin yrityksessä, valittuun toteutustapaan ja sen merkitykseen omalle työpaikalle.

Vaikka työajan pidennys oli kiinteä osa kilpailukyky sopimusta ja sen mukaisia alakohtaisia työehtosopimusratkaisuja, jäi julkisuuteen kuva ammattiliittojen yleisestä kielteisestä suhtautumisesta asiaan. Kielteistä mielikuvaa vahvasti pyrkimykset saattaa julkisuuteen ristiriitaista tietoa siitä, että sovittua työajan pidennystä ei tosiasiallisesti kuitenkaan tulisi työpaikoilla laajemmin toteuttamaan. On selvää, että tällainen tieto omalta ammattiliitolta, ainakin aluksi vaikeutti osassa yrityksissä paikallisia neuvotteluja ja myös hankaloitti luottamusmiesten asemaa työpaikoilla, kuten moni vastaaja kertoi.

4.1 Asenteet muuttuvat tiedon ja yhteistyön avulla

Kaikista haastatelluista yrityksistä valtaosassa, noin kahdessa kolmasosassa henkilöstön suhtautuminen lisätunteihin oli vastaajien mukaan aluksi selvästi negatiivinen. Eniten kielteistä suhtautumista oli työntekijöiden piirissä ja vähiten sitä ilmeni ylemmillä toimihenkilöillä, joiden osuus on muita suurempi Teknologia-teollisuudessa.

Monista vastauksista ilmeni, että aluksi henkilöstön selkeän negatiivisetkin asenteet arvioitiin muuttuneen neutraaliksi tai osin jopa positiiviseksi. Tällainen muutos oli tapahtunut noin puolessa niistä toimipaikoista, joissa asenne oli aluksi ollut kielteinen. Vastauksista ilmeni kaksi muutokseen vaikuttanutta tekijää. Ensinnäkin alussa esiintyneiden ammattiliittojen vastentahtoisuutta heijastaneiden ohjauspyrkimysten vaikutusten väheneminen helpotti tilannetta. Toiseksi yrityskohtaisen toteutuksen eri vaihtoehtojen ja vaikutusten riittävä käsittely yhdessä henkilöstön kanssa lisäsi selkeästi ratkaisujen hyväksyttävyyttä. Tällöin myös muutosten positiiviset vaikutukset sekä henkilöstölle että yritykselle oli helpompi sisäistää.

Muutoksen vaikutusten huolellisen käsittelyn merkitys työpaikalla kävi ilmi toimialasta riippumatta, mutta useimmiten se tuli ilmi Teknologiateollisuutta edustavista vastauksista. Niissä kaikki vastaajat arvioivat henkilöstön tunnistaneen työajan pidennyksen merkityksen varsin hyvin vaikkakin eräs haastateltava totesi, että ”vaikutuksia olisi jälkikäteen arvioituna tullut käsitellä vieläkin enemmän henkilöstön kanssa”. Heikoimmin ratkaisun merkitykset yritykselle oli vastausten perusteella tunnistaneet Kemianteollisuuden sopimusalojen työntekijät. Niissä vastauksissa viitattiin usein myös ammattiliiton negatiiviseen ohjaukseen ja pyrkimykseen korostaa sopimuksen perälautakirjausta ja väliaikaisuutta.

Monesti vaikeahkosta alkuasetelmasta huolimatta kaikki haastatellut muutamaa kemianteollisuuden vastaajaa lukuun ottamatta arvioivat paikallisten sovellutusneuvottelujen sujuneen alkukankeuksien jälkeen varsin hyvin ja hyvässä hengessä. Osa vastaajista totesi ammattiliittojen ohjauspyrkimysten vaikeuttaneen luottamusmiesten neuvotteluasemaa paikallisissa neuvotteluissa. Merkityksen ja vaihtoehtojen riittävä käsittely luottamusmiesten sekä myös laajemmin koko henkilöstön kanssa oli kuitenkin näissäkin tapauksissa avain paikallisten neuvottelujen sujumiseen.

5.Kiky-tunti-sopimusten huonot puolet?

Haastatteluissa vastaajia pyydettiin arvioimaan ja yksilöimään kiky-sopimuksista ja niiden käytäntöön soveltamiseen liittyviä mahdollisia huonoja puolia yrityksen kannalta. Kemianteollisuudessa noin puolet vastaajista mainitsi toteutuksen työläyden ja palkkahallinnon lisätyön sopimusratkaisun huonona puolena. Myös negatiiviset vaikutukset työpaikan ilmapiiriin sekä työläät tai huonot sopimusten perälautasäännöt mainittiin. Teknologiateollisuuden ja Metsäteollisuuden vastaajista vain yksi kummastakin mainitsi palkkahallinnon lisätyön huonona puolena. Vaikka muita negatiivisia seikkoja ei näiden alojen haastatellut maininneetkaan, kiinnitettiin muutamassa vastauksessa huomiota tes-kirjausten soveltuvuuteen asiantuntijatyöhön.

6.Kokonaishyödyt arvioitiin korkeiksi

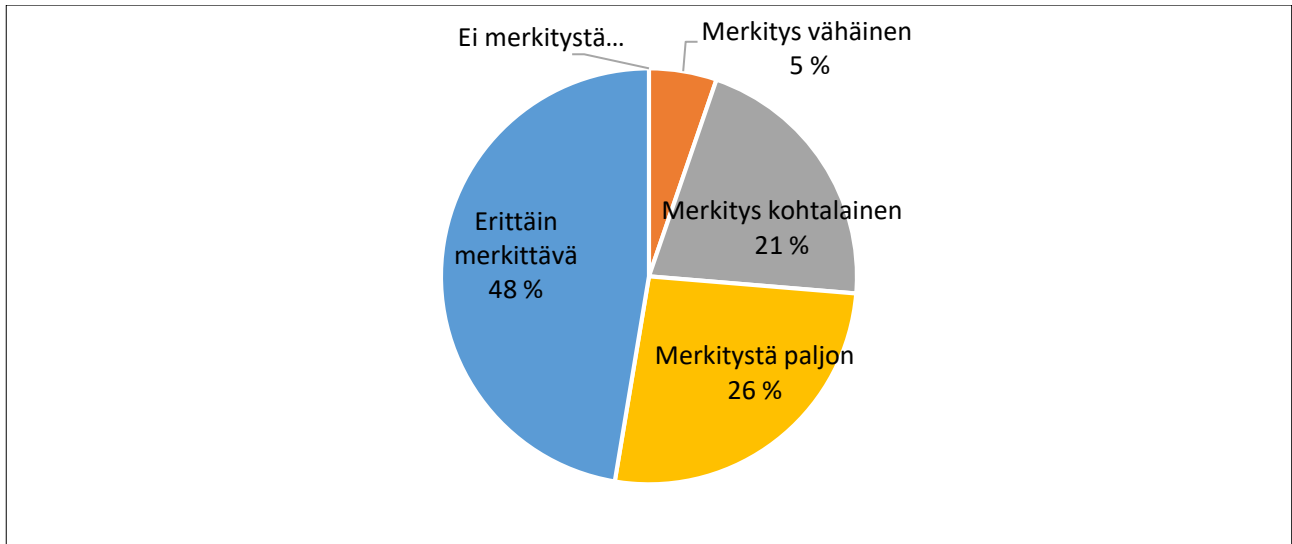
Edellä on käsitelty haastateltujen arviot toteuttavana olleiden kiky-tuntien soveltamisen ja käyttöönoton vaikutuksista omalle yrityksille eriteltyinä mahdollisiin eri hyöty- ja haittanäkökulmiin. Lisäksi on käsitelty henkilöstön suhtautumista muuttuneeseen työaikaan ja järjestelyihin.

Monelta osin kysytyt hyötynäkökohdat kytkeytyvät toisiinsa, ovat osin päällekkäisiä ja toisistaan riippuvaisia. Näin esimerkiksi tuottavuuden parantuminen, tilausten saaminen ja työllistämisedellytykset ainakin pidemmällä aikavälillä. Hyötyjen ja haittojen eri vaikutusten painotuksiin saattoi myös vaikuttaa vastaajan rooli yrityksessä. Vastaajista enemmistö oli toimitus- tai linjajohtajia ja vajaa puolet hr-johtajia. Metsäteollisuudessa kaikki vastaajat olivat tuotanto- tai tehtaanjohtajia kun taas Kemianteollisuuden osalta painottui hr-johto.

Kokonaiskuvan muodostamiseksi ns. kiky-tuntien merkityksestä kansainvälisessä kilpailussa toimivilla keskeisillä vientiteollisuuden aloilla, haastateltavia pyydettiin arvioimaan hyötyjen merkitys kokonaisuutena omalle yritykselle. Arvioniasteikkona käytettiin asteikkoa 1 – 5, siten, että 1 = ei merkitystä, 2 = merkitys vähäinen, 3 = merkitys kohtalainen, 4 = merkitystä paljon ja 5 = erittäin merkittävä.

Yhteenvedona voidaan todeta, että kokonaishyödyt omalle yritykselle arvioitiin korkeiksi. Kaikkien vastausten keskiarvo oli em. asteikolla 4,16. Korkein keskiarvo oli Teknologiateollisuuden yrityksillä, joista neljässä kokonaishyöty arvioitiin erittäin merkittäväksi ja loput antoivat arvion 4. Myös Metsäteollisuudessa enemmistö arvioi hyödyt erittäin merkittäviksi. Kemianteollisuudessa arviot vaihtelivat 3 ja 5 välillä keskiarvon ollessa sielläkin lähes 4. Kemianteollisuuden eräistä vastauksista kävi ilmi myös henkilöstön negatiivisen suhtautumisen alentaneen muutoin arvioituja kokonaishyötyjä yritykselle.

Kuvio 7 - Asteikko1-5:



7. Yhteenveto ja johtopäätökset

Edellä tässä raportissa on keskitytty käsittelemään yksittäisten yritysten haastatteluilla kartoitettuja kokemuksia 24 tunnin vuosityöajan pidentämiskäytännön vaikutuksista niiden toimintaan. Vaikutukset tulevat nähdä kuitenkin osana laajempaa kokonaisuutta, jossa keskeisenä tavoitteena on ollut ja tulee myös jatkossa olla suomalaisen toimintaympäristön ja yritysten kilpailukykyyn parantaminen ja työllisyysasteen nosto kansallisen hyvinvoinnin turvaamiseksi. Tämä on syytä pitää mielessä myös niiden käsittelyssä kilpailukykysovimukseen perustuvien työehtosopimuskausien jälkeen.

Kiky-tunnit osana voimassaolevia aiempia työaikatarkoituksia ovat yritystasolla yhteydessä lukuisiin niihin tekijöihin, jotka yhdistävät käytössä olevat työ- ja tuotantovälineet, pääoman ja teknologian yrityksen henkilöstöresursseihin. Tämän jo aiemmin työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisissä työaika-raportteissa todetun seikan myös nyt tehdyt haastattelut vahvistivat. Samalla ne vahvistivat työaika-raporttien yksimieliset toteamukset siitä, että työajat ovat avoimessa kansainvälisessä taloudessa ja kilpailussa sekä kansalliseen että yrityskohtaiseen kilpailukykyyn merkittävästi vaikuttava tekijä. Kilpailukykyvaikutusten kautta työaikatarkoitukset vaikuttavat väistämättä myös työllisyyteen, vaikka vaikutukset ovatkin usein välillisiä. Vaikutukset ovat kuitenkin merkittäviä. Työllisyyden ohella niillä voi olla vaikutuksia yritysten sijoittumis- ja investointipäätöksiin, joiden merkitys on tärkeä yhteiskunnan taloudellisen hyvinvoinnin kestävyydelle.

Kuten erinäiset kansainväliset vertailut ovat osoittaneet ovat vuotuiset työajat Suomessa sekä kansainvälisesti että myös eurooppalaisittain lyhyitä. Lyhyys korostuu erityisesti, kun vertaillaan ns. säännöllisen viikkotyöajan asemesta todellisuudessa tehtyjä työaikoja vuositasona. Tällöin huomioon otetaan erilaiset poissaolot, vapaapäivät ja Suomessa noudatettavat useimpia maita pidemmät vuosilomat. Kansainvälisistä vertailuista ilmeneviin vuotuisen työajan eroihin nähden nyt toteutettu, pienehkö noin 1,5 prosentin työajan lisäys saattaa tuntua vähäiseltä. Siitä huolimatta se koettiin yrityksissä erittäin positiivisena, työpanosta lisäävänä seikkana. Positiivisia vaikutuksia lisäsi sen tuomat tuottavuushyödyt, joita saatiin sekä lisääntyneen tuotannon ja palvelukykyyn, parempien tuotannonjärjestelyjen kuin myös osaamisen kehittymisen kautta. Taustalla saattoi vaikuttaa myös arviot siitä, että aiempina vuosikymmeninä jatkunut voimakas työajan lyhennystrendi olisi myös Suomessa pysähtynyt ja ehkä kääntymässä.

Tuotannon, liikevaihdon ja tuottavuuden kasvu työvoimakustannuksia lisäämättä on tulosten perusteella kiistatta osaltaan parantanut suomalaisen vientiteollisuuden kilpailukykyä. Kuten muutamissa vastauksissa todettiin, vaikutukset tulokseen ovat olleet ”seitsennumeroisia”. Parantunut kilpailukyky parantaa yritysten työllistämismahdollisuuksia ja työllisyyttä, joihin se vaikuttaa välillisesti ja jossain määrin viiveellä. Tämän voi useista haastatteluissa annetuista vastauksista selvästi päätellä.

Paikallisen sopimisen mahdollisuutta ja merkitystä parhaita toteutustapoja haettaessa ei pidä unohtaa. Pääosa vastaajista koki yhteistyön henkilöstön ja henkilöstön edustajien kanssa sujuneen hyvin, vaikkakin osalla vasta alkukankeuksien jälkeen. Erilaisista tarpeista johtuen toimivat ratkaisut vaihtelevat yrityksittäin. Mitä paremmin työaikajärjestelyt vastaavat yrityksen tarpeita, sitä paremmat edellytykset sillä on menestyä avoimessa kilpailussa. Uusien työaikaratkaisujen käyttöönotto ja niiden joustavat muutokset tarvittaessa edellyttävät niiden vaikutusten ja vaihtoehtojen käsittelyä henkilöstön kanssa siten, että myös henkilöstö tunnistaa niiden merkityksen. Riittävän huolellinen asioiden käsittely henkilöstön edustajien ja henkilöstön kanssa yrityksissä on voitava tehdä rauhassa ilman ulkopuolisia ohjauspyrkimyksiä tai häirintää. Myös sen tärkeyteen kiinnitettiin huomiota useissa tämän raportin vastauksissa.

Lohjalla 06.07.2019

Varatuomari Risto Alanko
Teknologiateollisuus ry:n entinen varatoimitusjohtaja

Liite: Haastattelukysymykset

KIKY-selvitys/Vientiliittojen kiky-haastattelut

TOIVOMME MUUTAMAN LAUSEEN VASTAUKSIA KYSYMYKSIIN:

1) Miten kiky-tunnit on toimipaikallanne käytetty? (Yleiskuvaus, muutamalla lauseella)

2) Minkälaisia hyötyjä kiky-tunneista on ollut? (Jos vaihtoehtoja a-i jokin ei sovellu toimipaikkaanne, vastauskohdan voi jättää tyhjäksi. Soveltuvien vaihtoehtojen kohdalla voitte konkretisoida hyötyjä ja kertoa jonkin esimerkin).

a) tuotannon järjestelyjen helpottuminen

b) työpanoksen lisääntyminen

c) työvoimakustannusten hallinta

d) henkilökunnan osaamisen kehittäminen (koulutuspäivien lisääntyminen tms)

e) tuottavuuden parantuminen

f) työaikajoustojen lisääntyminen

g) tilausten/toimeksiantojen saaminen

h) työllistämisedellytysten parantuminen

i) muuta, mitä?

**3) Mikä on ollut henkilöstön suhtautuminen kikyntunteihin?
Ovatko työntekijät tunnistanee työajan pidennyksen merkityksen?
Miten paikalliset neuvottelut kikyntuntien käytöstä ovat sujuneet?**

4) Liittyykö kikyntunteihin huonoja puolia?

5) Miten näette kokonaisuutena työajanpidennyksestä saamanne hyödyt? (Asteikolla 1-5: 1=ei merkitystä 5=erittäin merkittävä)