

A close-up, artistic photograph of a curved metal component, possibly a part of a machine or tool. The surface is highly reflective, showing bright highlights and deep shadows. A scale is visible on the surface, with large black numbers '4', '20', and '25' printed on it. The background is a textured, light-colored surface.

Toimivat työaikajärjestelyt

Teknologiатеollisuuden
työaikamalleja

Teknologia
teollisuus

 **Metalli**

TOIMIVAT TYÖAIKAJÄRJESTELYT

5. uudistettu painos

Teknoliogiateollisuus ry

Metallityöväen Liitto ry

Teknolomiteollisuus ry ja Metallityöväen Liitto ry
ISBN 978-952-238-058-6
ISBN ekirja 978-952-238-059-3
Kannen suunnittelu: Vesa Junttila
Taitto: Teknolomiteollisuus ry, Katriina Hatakka
Tammerprint Oy
Tampere 2010

SISÄLLYSLUETTELO

I ALKUSANAT	7
II MUUTTUVA TOIMINTAYMPÄRISTÖ	8
III SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN JÄRJESTÄMISTAVAT	9
Työnjohto-oikeuteen perustuvat työaikajärjestelyt	9
Päivätyö	9
Vuorotyö	9
Porrastettu työaika	10
Paikallisesti sovittavat työaikajärjestelyt	10
Työnantajan ja työntekijän välisin sopimuksin toteutettavat työaikajärjestelyt	11
Liukuva työaika	11
Osa-aikatyö	11
Työajan tasaaminen	11
Kokeilut	13
Paikallisessa sopimuksessa huomioon otettavia asioita	13
IV TYÖAIKAJÄRJESTELMIEN SUUNNITTELU	15
Yhteistoiminta ja paikallinen sopiminen	15
Monipuolisten työaikajärjestelyjen tarve	16
Työajan suunnitteluprosessi	16
Asiakkaiden tarpeet ja odotukset	17
Toiminnan kehittäminen	17
Tarpeen mukaiset työaikajärjestelyt	17
Työaikajärjestelmien suunnittelussa muita huomioon otettavia seikkoja	18
Vuorotyön suunnittelussa huomioon otettavia asioita	20
Työtuntijärjestelmä	21
Palkitseminen	21
V TASAINEN PALKANMAKSU	22

VI YRITYSESIMERKIT 23

Työaikapankki ja keskimääräinen viikkotyöaika

Helkama Velox Oy, Hanko	23
Halton Oyj, Kausala	24
Proniko Oy, Turku	26
Javasko Oy, Pumpputehdas, Mänttä	28

Liukuva työaika

Abloy Oy, Joensuu	30
Cargotec Finland Oy, Tampere	32
Konecranes Finland Oy, Hyvinkää	34
Advanced Fiber Technologies (AFT) Oy, Varkaus	36

Tiivistetty työaika

ABB Oy Drives, Helsinki	39
-------------------------------	----

Keskeytymätön kolmivuorotyö

Ovako Wire Oy Ab, Hanko	41
-------------------------------	----

VII VUOROTYÖMALLEJA

Jatkuva kaksivuorotyö seitsemänä päivänä viikossa	44
Keskeytyvä kolmivuorotyö viitenä päivänä viikossa	45
Keskeytyvä kaksivuorotyö viitenä päivänä viikossa	46
Keskeytyvä kaksivuorotyö kuutena päivänä viikossa	47
Keskeytyvä kolmivuorotyö kuutena päivänä viikossa	48
Keskeytyvä kolmivuorotyö + viikonloppuvuorot	49
Keskeytymätön kolmivuorotyö	50
Keskeytymätön kolmivuorotyö	51
Keskeytymätön kaksivuorotyö	52

Tämä teknologiateollisuuden työaikamalleista laadittu julkaisu on jatkoa vuosien 1993 ja 1999 sekä 2005 painoksille. Julkaisun on laatinut Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen Liitto ry:n yhteinen työaikatyöryhmä.

Julkaisun tarkoituksena on antaa käytännön esimerkkejä niin työnantajien kuin työntekijöiden erilaisiin tarpeisiin soveltuvista työaikatarkoituksista.

Julkaisussa on myös esitys yhteistoiminnasta ja paikallisesta sopimisesta sekä työaikajärjestelmien suunnitteluun vaikuttavista tekijöistä.

Työaikamallien kuvaukset perustuvat liittojen edustajien yrityskäynneillä tekemiin haastatteluihin.

Liitot toivovat, että julkaisu antaa virikkeitä uusien työaikatarkoituksujen toteuttamiselle.

Kesäkuussa 2010

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY





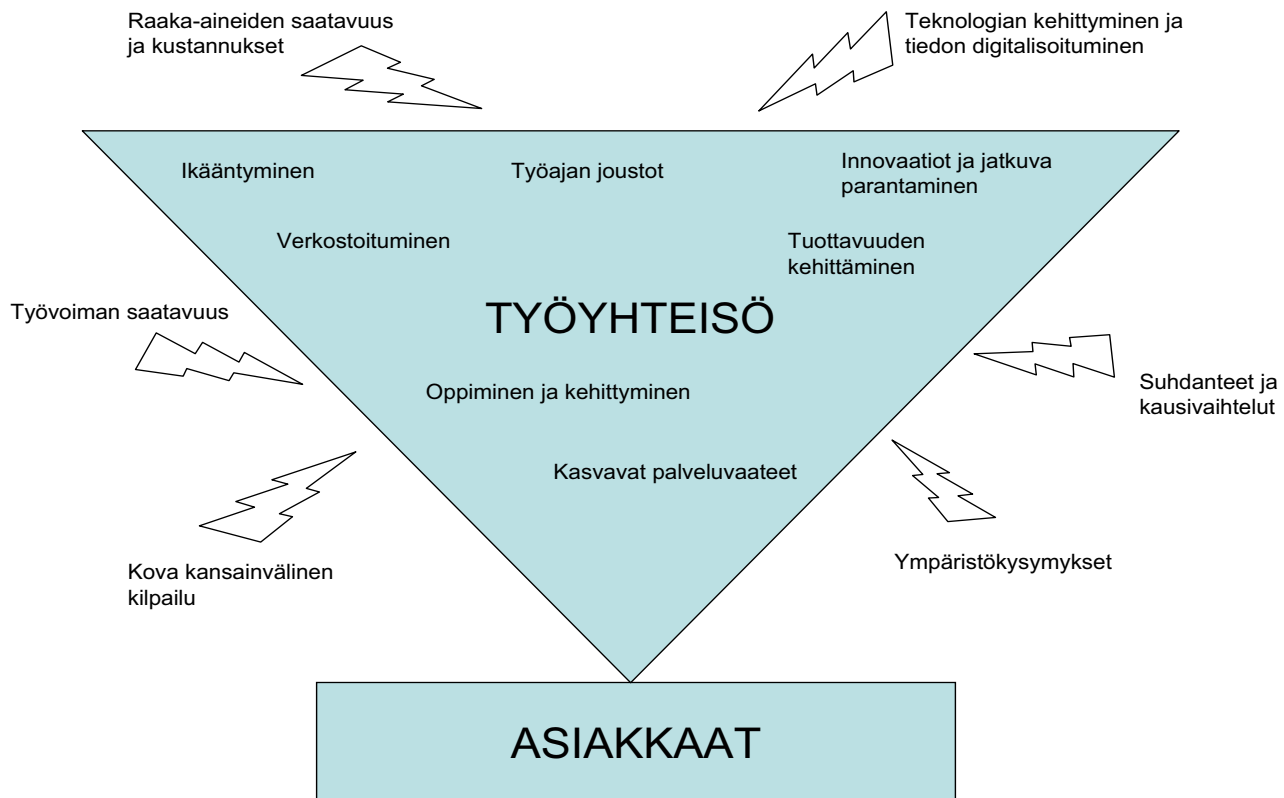
MUUTTUVA TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Yritysten toimintaympäristö ja pärjäämisen vaatimukset muuttuvat jatkuvasti. Teknologiaellisuuden tarjoamat tuotteet ja palvelut mittelevät avoimilla markkinoilla, joilla kilpailukyvyyn merkitys korostuu. Kilpailukyvyyn ja kannattavuuden turvaaminen vaatii yrityksiltä ja niiden henkilöstöltä nopeaa reagointia ja sopeutumista kysynnän ja markkinoiden muuttumiseen.

Kasvu ja menestyminen edellyttävät uusien ajatusten soveltamista ja jatkuvaa suorituskykyä parantavaa muutosta. Kyky oppia ja kehittyä nopeammin kuin kilpailijat on pysyvä kilpailuetu. Menestystä ei voi kopioida, vaan jokaisen työyhteisön on löydettävä oma tiensä.

Kehittyäkseen organisaatio tarvitsee päämäärän ja yhteisen tahtotilan onnistua tämän päämäärän toteuttamisessa. Ilman tavoitteita kaikki kelpaa ja organisaatio on tuuliajolla. Tarvitaan myös strategia ts. valinta, malli tai suunnitelma siitä, mitä nyt tehdään, jotta tulevaisuus olisi turvattu.

Välttämättömät muutokset on syytä valmistella yhdessä, perustella ne huolellisesti sekä antaa työntekijöille niihin liittyvää valmennusta ja koulutusta. Vain kilpailukykyinen ja kannattava yritys voi huolehtia henkilöstönsä hyvinvoinnista, luoda uusia työpaikkoja ja täyttää velvoitteensa niin omistajiaan, yhteiskuntaa kuin asiakkaitaan kohtaan.



Teknologiasektorin työsopimuksen mukaan säännöllinen työaika voidaan järjestää joko työnantajan työnjohto-oikeuteen perustuen tai paikallisesti sopien.

Erilaiset säännöllisen työajan järjestämisen tavat eivät ole toisiaan poissulkevia. Yrityksessä voi olla - ja yleensä onkin - käytössä samanaikaisesti sekä työnantajan työnjohto-oikeuteen että paikalliseen sopimukseen perustuvia työaikajärjestelyjä.

Lisäksi työnantajan ja työntekijän välillä voidaan sopia esimerkiksi liukuvasta työajasta ja osa-aikatyöstä.

Työnjohto-oikeuteen perustuvat työaikajärjestelyt

Päivätyö:

- Säännöllinen vuorokautinen työaika on 8 tuntia.
- Säännöllinen viikoittainen työaika on
 - jokaisena viikkona 40 tuntia tai
 - keskimäärin 40 tuntia viikossa, ts. viikoittainen työaika vaihtelee etukäteen laaditun työtuntijärjestelmän mukaisesti tasoittuen keskimäärin 40 tuntiin enintään vuoden tasoittumisjaksolla.
- Työpäiviä ovat maanantai - lauantai (lauantai, mikäli mahdollista vapaapäivä).
- Sunnuntai voi olla työtuntijärjestelmän mukainen työpäivä, mikäli kyseessä on työ, jota laatunsa vuoksi tehdään säännöllisesti sunnuntaisin. Muissa tapauksissa sunnuntaityö edellyttää työntekijän suostumuksen.



Vuorotyö:

- Säännöllinen vuorokautinen työaika on 8 tuntia.
- Jatkuvassa yksivuorotyössä työtä tehdään viikon kaikkina päivinä.
- Keskeytyvässä kaksivuorotyössä työtä tehdään kahdessa vuorossa yleensä viitenä tai kuutena päivänä viikossa.
- Jatkuvassa kaksivuorotyössä työtä tehdään kahdessa vuorossa viikon kaikkina päivinä.
- Keskeytyvässä kolmivuorotyössä työtä tehdään kolmessa vuorossa yleensä viitenä tai kuutena päivänä viikossa.
- Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työtä tehdään kolmessa vuorossa viikon kaikkina päivinä.

Vuorotyössä vuorojen on vaihdettava säännöllisesti ja muututtava ennalta sovituin ajanjaksoin. Työntekijän työvuoron tulee muuttua enintään 3 viikon pituisin ajanjaksoin, ellei muuta ole sovittu. Työaikalain mukaan kyse on vuorotyöstä, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin päällekkäin seuraavan vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

Porrastettu työaika:

- Työaika voidaan porrastaa klo 7 – 23 välille.
- Edellyttää tuotannon teknisiä syitä
 - esimerkiksi käynti- tai palveluajan pidentämiseksi työajan alkamisajankohdat on porrastettu siten, että työaika alkaa osalla työntekijöistä klo 7 ja osalla myöhemmin esimerkiksi klo 9 ja klo 11.

Paikallisesti sovittavat työaikajärjestelyt

Paikallisesti voidaan sopia 8 tunnin säännöllisestä työajasta poikkeavastikin. Säännöllisen vuorokautisen työajan enimmäismäärä tulee ilmetä sopimuksesta.

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää joko viikkokohtaisesti, keskimääräisesti tai pitkäjänteisesti työaikapankkijärjestelyin. Viikoittaisen säännöllisen työajan tulee tasoittua 40 tuntiin tasoittumisjakson aikana.

1. Viikkokohtaisilla työaikajärjestelyillä tarkoitetaan ns. **tiivistettyä työaikaa**, esimerkiksi
 - 4 x 10 tuntia
 - 3 x 12 tuntia – edellyttää työajan tasoittamista vuositasolla säännölliseen määräänsä, noin 2 työpäivää vuodessa lisää.
2. **Keskimääräisellä viikkotyöajalla** tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa
 - työajan tasoittumisajanjakso voi olla kahdesta viikosta enintään 52 viikkoon
 - pidemmissä kuin kahden viikon tasoittumisjaksoissa on tyypillisesti sovittu työajan +/- kertymästä.
3. **Pitkäjänteisellä työaikapankilla** tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa
 - säännöllistä työaikaa, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia säästetään, lainataan tai yhdistetään toisiinsa pitkäjänteisesti.
 - tasoittumisjakso voi olla työsuhteen keston mittainen
 - +/- saldojen enimmäismäärät sovitaan paikallisesti.

Tarkempaa ohjeistusta työaikapankista löytyy liittojen kotisivuilta.

Huom. Työehtosopimus ei aseta vuorokautiselle säännölliselle työajalle ylärajaa. Työaikalain mukaan työntekijälle on annettava vuorokausilepo jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana. Vuorokausilevon pituus on pääsäännön mukaan vähintään 11 tuntia. Vuorokausilepoa voidaan tilapäisesti lyhentää 7 tai 5 tuntiin työaikalain säännöksiä noudattaen.

Työnantajan ja työntekijän välisin sopimuksin toteutettavat työaikajärjestelyt

Liukuva työaika

Liukuva työaika tarkoittaa, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia, missä määrin työntekijä voi päättää työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan.

Liukuva työaika voi lain mukaan olla:

- **vuorokautinen**, jolloin työpäivän pituus pysyy samana, mutta työntekijä voi valita työajan alkamis- ja päättymisajankohdan sovituisissa rajoissa
 - vuorokautinen liukuma-aika enintään 3 tuntia
- **keskimääräinen**, jolloin vuorokautinen ja viikoittainen työaika voi vaihdella sovituisissa rajoissa
 - vuorokautinen liukuma-aika enintään 3 tuntia ja
 - liukumien enimmäiskertymä sovittava, enintään kuitenkin 40 tuntia
- työehtosopimuksen tarkoittamalla **paikallisella sopimuksella** voidaan liukumien enimmäiskertymästä sopia ilman edellä olevia tuntirajoja ja liukuvan työajan järjestely voidaan myös yhdistää osaksi muuta paikallisesti sovittua työaikajärjestelyä.

Osa-aikatyö, joka voidaan toteuttaa

- lyhentämällä päivittäistä työaika
- lyhentämällä viikoittaista työaika tai
- pidemmällä aikavälillä.

Osa-aikaistaminen työnantajan määräyksellä edellyttää työ sopimuksen irtisanomisperustetta.

Työajan tasaaminen

Osana säännöllisen työajan järjestämistä on otettava huomioon myös työajan tasaaminen (pekkaset).

Päivä- ja kaksivuorotyössä, jossa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa, työajan tasaaminen keskimääräiseksi toteutuu antamalla vapaata 12,5 päivää (100 tuntia) kalenterivuodessa.

Kolmivuorotyössä keskimääräinen viikkotyöaika toteutetaan etukäteen laaditulla työtuntijärjestelmällä.

Työajan tasaamisvapaiden antaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

1. työnantajan osoituksen mukaan vähintään työvuoro kerrallaan,
2. paikallisesti sopien
 - lyhentämällä säännöllistä vuorokautista työaika tai
 - eri työajan tasaamisvaihtoehtoja yhdistelemällä.

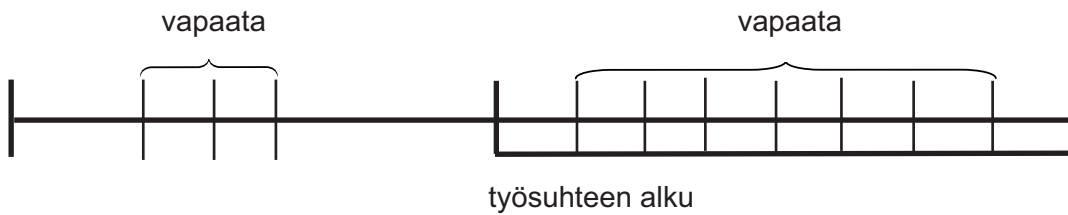
Eräät erikoistilanteet

a) Työsuhteen alkaminen kesken vuotta:

Työehtosopimus ei velvoita antamaan tasaamisvapaita työntekijälle työsuhteen alkamisvuonna, jos työsuhde on alkanut tammikuun puolivälin jälkeen (jolloin 12,5 tasaamisvapapäivää voidaan katsoa jo annetun).

Mikäli vapaita kuitenkin annetaan, vaihtoehtoisia menettelytapoja voivat olla esimerkiksi:

- työntekijä pitää työsuhteensa alkamisen jälkeiselle ajalle sattuvat vapaat, mitkä samanaikaisesti annetaan muille saman työryhmän työntekijöille tai
- hänelle annetaan tasaamisvapaita kuukautta kohden yksi päivä. Tasaamisvapaat pidetään työpaikan käytännön mukaisesti.



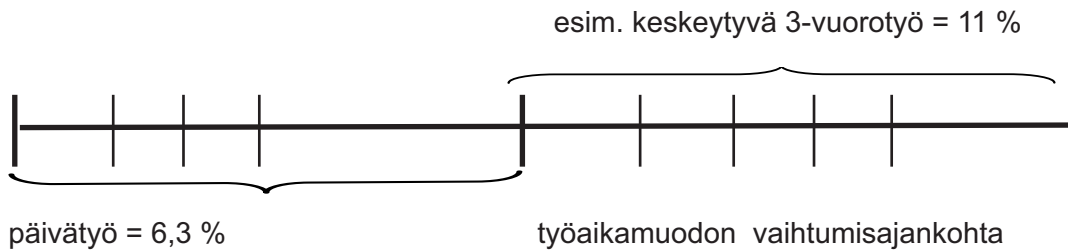
b) Työsuhteen päättyminen kesken vuotta:

Mikäli työsuhde päättyy kesken vuoden, maksetaan työntekijän lopputili normaaliin tapaan. Pitämättömiä vapaita ei tällöin huomioida.



c) Työaikamuodon vaihtuminen:

Työntekijä voi esimerkiksi siirtyä ennen päivätyötä koskevien työajan tasaamisvapaiden pitämistä keskeytyvään kolmivuorotyöhön niin, että aiotut vapaapäivät muuttuvatkin työpäiviksi.



Vapaat eivät seuraa mukana työaikamuodon vaihtuessa. Vapaata saatetaan kuitenkin antaa suunniteltua aikaisemmin tai mikäli 3-vuorotyö kestää vain lyhyehkön ajan, vapaita voidaan antaa sen jälkeen, kun työntekijä on siirtynyt takaisin päivätyöhön.



d) Palkattomat poissaolot ja vajaatyöllisyystilanteet

Työntekijälle on annettava ja hänellä on oikeus pitää 12,5 päivää tasaamisvapaita silloinkin, kun hänellä on vuoden mittaan palkattomia poissaoloja. Työntekijä ei ansaitse tasaamislisää palkattomalta ajalta. Mikäli hän pitää kaikki tasaamisvapaansa, tasaamislisän määrä ja tasaamisvapaat eivät enää vastaa toisiansa. Tällaisessa tilanteessa työntekijän kanssa voidaan sopia ja yleensä on myös syytä sopia siitä, että tasaamisvapaita vähennetään. Vähennys on 2,1 tuntia palkatonta viikkoa kohden tai muu sovittava määrä.

Vajaatyöllisyystilanteissa käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata (sekä mahdollisia työaikasaldoja) ja tarvittaessa vasta sen jälkeen turvaututaan lomauttamiseen. Tällä tarkoitetaan sellaisia tasaamisvapaita, joita ”vastaavan” tasaamislisän työntekijä on ansainnut tai tulee myöhemmin todennäköisesti ansaitsemaan.

Kokeilut

Työpaikoilla voidaan kokeiluluonteisesti sopia vuoden 2012 loppuun saakka työehtosopimuksen määräyksistä riippumatta **säännöllisen työajan järjestämisestä ja sen määrän mitoittamisesta**.

Työajan tasaamisvapaiden osalta tämä tarkoittaa, että:

1. tasaamisvapaita tai osaa niistä ei pidetä lainkaan tai
2. tasaamisvapaat siirretään myöhemmin pidettäväksi tai annetaan aikaisemmin. Tällöin säästössä tai ennakkona voi olla enintään 200 tuntia.

Sopimismenettely on kaksivaiheinen siten, että:

1. järjestelyn käyttöönotosta sovitaan ensin työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä (tiedoksi liitoille)
2. työnantaja ja työntekijä sopivat järjestelyn yksityiskohtaisesta toteuttamisesta (tiedoksi pääluottamusmiehelle).

Mikäli sopimuksen kohteena oleva asia on luonteeltaan sellainen, että sen asianmukainen täytäntöönpano edellyttää työntekijöiden yhdenmukaista mukanaoloa, riittää työnantajan ja pääluottamusmiehen välinen sopimus.

Paikallisessa sopimuksessa huomioon otettavia asioita

Seuraavaan on koottu asiakokonaisuuksia, jotka paikallisessa sopimuksessa työaikaasioista olisi syytä ilmetä. Lisäksi työaikapankista on laadittu liittojen yhteiset suositukset sovittavista asioista, joissa tarkennetaan erityisesti kohtaa ”Sopimuksen sisältö”. Suositukset löytyvät liittojen kotisivuilta.

1. Sopimussopimukset

Sopimus tehdään neuvottelujärjestyksen mukaisesti:

- Yksittäistä työntekijää tai työryhmää koskevasta työaikajärjestelystä sovitaan yleensä työnantajan edustajan ja asianomaisen työntekijän/työryhmän työntekijöiden kesken.
- Työosastoa koskevasta työaikajärjestelystä sovitaan työnantajan edustajan ja luottamusmiehen kesken.
- Työpaikalla yleisesti koko työntekijäkuntaan sovellettavasta järjestelystä sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken.

- Työaikapankkijärjestelyn käyttöönottosopimuksessa ja työaikakokeiluja koskevassa kehys­sopimuksessa sopijaosapuolina ovat työnantajan edustaja ja pääluottamus­mies.

2. Sopimuksen tarkoitus

- Tähän kirjataan sopimuksen lähtökohdat ja tavoitteet. Tavoitteet liittyvät esimerkiksi tuotannon vaihteluihin, läpimenoaikojen lyhentämiseen, toimitusvarmuuteen ja työntekijöiden yksilöllisiin työaikatarpeisiin.
- Lähtökohdat ja tavoitteet toimivat myös perustana sopimuksen myöhemmälle soveltamiselle.

3. Sopimuksen sisältö

Sopimuksen kattavuus

- Sopimus voi koskea mm. koko yritystä, osastoa, koneryhmää, konetta, tiettyä tilannetta.

Säännöllinen työaika

- Sopimuksesta tulee ilmetä vuorokautisen ja viikoittaisen säännöllisen työajan enimmäispituus.

Työaikasaldon enimmäismäärä

- Tällä tarkoitetaan – ja + tunti­lukuja, joiden rajoissa säännöllinen työaika voi vaihdella. Työaikasaldon enimmäismäärän suuruuteen vaikuttavat mm. tilauskannan ennustettavuus ja kausivaihtelun pituus sekä työntekijöiden yksilölliset työaikatarpeet.

Työajan tasoittumisajanjakso

- Tasoittumisjaksolla tarkoitetaan ajanjaksoa, jonka kuluessa työaika tasoittuu säännölliseen määräänsä. Tasoittumisjakson enimmäispituus on yksi vuosi.

Työtuntijärjestelmä

- Työtuntijärjestelmää on selostettu kohdassa ”Työaikajärjestelmien suunnittelu”.

Sopimuksen toimivuuden seuranta

- Sopimuksen toimivuuden takaamiseksi on syytä sopia menettelystä, jonka mukaan sopijaosapuolet tarkastelevat säännöllisesti sopimuksen lähtökohtien ja tavoitteiden toteutumista käytännössä.

Poikkeustilanteet

- Sopimuksen voimassaoloaikana voi syntyä sellaisia yllättäviä tilanteita, joita ei ole otettu huomioon sopimusta tehtäessä. On syytä kirjata esimerkiksi, miten sopimusta voidaan muuttaa ja miten työntekijä voi siirtyä työaikajärjestelyn piiriin tai pois järjestelyn piiristä.

4. Sopimuksen voimassaolo ja irtisanomisaika

- Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassaoleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

5. Paikka ja aika

6. Allekirjoitukset

7. Jakelu



Yhteistoiminta ja paikallinen sopiminen

Toimivien työaikajärjestelyiden taustalla on hyvä yhteistoiminta ja paikallisen sopimisen kulttuuri. Lähtökohtana on sekä työnantajan että henkilöstön tarpeiden tunnistaminen, yhteisten etujen tavoittelu ja niiden saavuttamiseksi tarvittavien uusien ratkaisujen etsiminen. Tällöin korostuvat mm. seuraavat asiat:

Yhteinen tahto

- määrittää tavoitteet
- käydä keskustelua
 - yrityksen menestystekijöistä, vaatimuksista ja muutospaineista
 - tavoiteltavan ratkaisun tarpeellisuudesta, vaikutuksista ja vaihtoehdoista
 - työntekijöiden arvostuksista ja tarpeista
 - paikalliseen sopimiseen liittyvistä säännöksistä ja määräyksistä
- kyseenalaistaa perinteiset toimintatavat ja niitä ylläpitävät asenteet
- ottaa ja kantaa vastuu paikallisen sopimisen onnistumisesta

Neuvottelukulttuuri, johon kuuluvat mm. seuraavat asiat:

- johtamis- ja organisaatiokäytännöt
 - neuvottelukulttuuri on kiinteästi sidoksissa johtamis- ja organisaatiokäytäntöihin, jotka voivat joko vahvistaa tai heikentää paikallisen sopimisen edellytyksiä
 - paikallinen sopiminen onnistuu parhaiten, kun yrityksessä on totuttu tavoitteelliseen työskentelyyn
- neuvottelutaito
 - osapuolten asenteet ovat yhteistyöhakuiset ja heillä on ratkaisujen tekoon riittävät tiedot ja taidot
- luottamus
 - luottamuksen ilmapiiri syntyy yhteisestä sitoutumisesta asioiden johdonmukaiseen, luovaan ja oikeudenmukaiseen käsittelyyn

Juridinen sopimisvalmius, joka sisältää:

- tietoa normeista
 - työehtosopimusmääräysten riittävä tunteminen on edellytyksenä paikallisesti sovittavien asioiden tunnistamiselle ja mahdollisuuksien hyödyntämiselle
- sopimistekniikan hallinnan
 - neuvottelun tulos on syytä tehdä sopimuksen muotoon siten, että siitä ilmenee osapuolten tarkoitus ja sovitut asiat yhteisesti ymmärretyllä kielellä

Monipuolisten työaikajärjestelyiden tarve

Monipuoliset työajat ja mahdollisuudet lisätä tai vähentää työaikaa kysynnän mukaan parantavat yritysten edellytyksiä sopeuttaa toimintansa asiakkaiden vaatimuksia vastaavaksi. Samalla sopeutumiskyky mahdollistaa sen, ettei kysynnän tilapäinen supistuminen johda henkilöstön vähentämiseen.

Vakiintuneet työajat eivät aina vastaa myöskään työntekijän tarpeita. Työntekijän työaika ja tuotannon käyntiaika voidaan erottaa toisistaan. Tällöin käytössä olevien työaikajärjestelyjen kirjo lisää mahdollisuuksia valinnaisiin työaikoihin.

Työaikojen järjestäminen paikallisten osapuolten tarpeiden mukaan

- tukee yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä
- mahdollistaa työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista
- vahvistaa edellytyksiä työllisyyden ylläpitämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen.

Hyvin toimivat työaikajärjestelyt mukautuvat siten asiakkaiden muuttuvien tarpeiden ja työyhteisön sisäisten tarpeiden mukaisesti.

Onnistumisen edellytyksiä ovat mm. ennakkoluulottomuus uusiin ratkaisuihin sekä tavoitteiden ja tarkoituksen selkeys ja ymmärrettävyys.

Työajan suunnitteluprosessi

Työaikajärjestelyiden suunnittelua voidaan pitää prosessina, jonka alkupäässä on asiakastarpeiden tunnistaminen ja lopputuotteena kulloisiakin asiakastarpeita vastaavat työaikajärjestelyt. Seuraava kuva ja sen selostus pyrkivät ilmentämään koko prosessin.



Asiakkaiden tarpeet ja odotukset

Asiakkaiden tarpeiden ja odotusten toteuttaminen on yrityksen ja sen henkilöstön toiminnan peruslähtökohta.

Riippumatta siitä, mitä yrityksessä tehdään, asiakkaiden tarpeet ja odotukset kohdistuvat laatuun, määrään, nopeuteen, varmuuteen, palveluun ja hintaan. Muutokset näissä ovat nykyisin nopeita ja yllätyksellisiä ja sitä ne ovat tulevaisuudessa vielä enemmän. Tästä seuraa se, että kuormitusvaihtelut ovat suuria riippumatta siitä, kuinka pitkä yrityksen tilauskanta on. Tarpeen mukaiset työaikajärjestelyt ja työajan tehokas käyttö ovat keskeinen keino vastata haasteisiin.

Toiminnan kehittäminen

Yrityksen ja sen henkilöstön on koko ajan panostettava toiminnan laatuun ja toiminnalliseen joustavuuteen, jotta asiakastarpeet kyetään kilpailukykyisesti toteuttamaan. Vaikuttamiskeinoista mainittakoon viimeisin teknologia, hyvät työolosuhteet, toimiva työorganisaatio, ajantasainen ja monipuolinen ammattitaito ja yrityksen sisäinen eri toimintojen välinen yhteistyö.

Tuotannossa toimenpiteet kohdistuvat

- läpimenoaikojen lyhentämiseen
- käyntiaikojen pidentämiseen
- kuormitusvaihteluihin sopeutumiseen
- toimitusvarmuuden parantamiseen
- tuotantohäiriöiden poistamiseen.

Työaikajärjestelyt ovat keskeisessä asemassa edellä mainittujen asioiden parantamiseksi. Työaikajärjestelyjen ohella on syytä paneutua myös muihin vaikuttamiskeinoihin.

Tällöin vastauksia haetaan mm. seuraaviin kysymyksiin:

- onko tuotteen jalostusketjussa parantamisen varaa
- miten koneiden käyttöastetta voidaan nostaa
- voidaanko työvaihekohtaisia aikoja lyhentää
- miten jalostavaa työaikaa voidaan nostaa
- onko tuotteiden valmistettavuudessa parantamisen varaa.

Edellä mainitut asiat ovat yrityksen ja sen henkilöstön käsissä, ja tässä toiminnassa korostuvat tuloksellinen yhteistyö ja yhteiset edut. Toiminnan kehittäminen on nimenomaan yhteistyöasia, ei sopimusasia.

Tarpeen mukaiset työaikajärjestelyt

Työaikajärjestelyn peruslähtökohtana on vastata niihin asioihin, joihin halutaan vaikuttaa. Onko ratkaisu työaikapankki, keskimääräinen työaika tai jotain muuta, ei ole merkittävää, vaan järjestelyn toimivuus.

Tarpeen mukaisten työaikajärjestelyiden selvittämisessä voidaan edetä esimerkiksi seuraavasti:

- selvitetään, mikä on nykykäytäntöjen toimivuus; mikä on hyvin, mikä on huonosti
- selvitetään tuotantojärjestelyiden tarjoamat mahdollisuudet
- selvitetään osaamisen monipuolistaminen
- selvitetään asiat, joihin työaikajärjestelyillä halutaan vaikuttaa
- selvitetään työntekijöiden työaikoihin liittyvät toiveet.

Tuotannon käynnissä pitäminen kulloisenkin kuormituksen mukaisesti edellyttää monitaitoista henkilöstöä. Yrityksen kannattaa panostaa henkilöstönsä kehittämiseen yhtä lailla kuin kilpailukykyisiin tuotteisiin ja palveluihin sekä virtaviivaiseen ja tehokkaaseen tuotantoon.

Työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työaikoihinsa parantaa motivaatiota, vähentää poissaoloja ja vaihtuvuutta. Monipuoliset työaikajärjestelyt ovat myös kilpailukeino, kun palkataan ammattitaitoista henkilöstöä.

Työntekijöiden yksilöllisten tarpeiden yhteensovittaminen tuotannon tarpeisiin on vaativa tehtävä.

Tällöin tulee kiinnittää huomiota mm:

- työn rasittavuustekijöihin
- työn ja vapaa-ajan yhteensovittamismahdollisuuksiin
- asenteisiin ja tottumuksiin.

Tuotanto voi edellyttää kaikkien yhtäaikaista paikalla oloa tai antaa mahdollisuuden työntekijöille järjestää työaikansa hyvinkin vapaasti omien tarpeidensa mukaisesti. Miten tulee suhtautua siihen, että työyhteisössä vastustetaan säännöllisen työajan järjestämistä totutusta kahdeksan tunnin työajasta poiketen? Mitä ne todelliset syyt voisivat olla ja miksi? Ovatko osapuolten periaatteet tärkeämpiä kuin koko työyhteisön menestys? Miten tässä tilanteessa voidaan edetä?

Säännöllinen työaika voidaan järjestää hyvin monilla tavoin, idealla; tehdään työtä silloin, kun sitä on ja ollaan vapaalla kun työtä ei ole. Tämä mahdollisuus on työnantajalla tietyn rajoituksen olemassa, mutta parempi tulos saavutetaan yhteisellä päätöksellä ja muutokset toteutetaan ennakoivasti. Pakon edessä, kriisin uhatessa tai kriisissä, tehdyt ratkaisut ovat auttamattomasti myöhässä ja tilanne on pahimmillaan karannut kummin osapuolen hallinnasta.

Työaikajärjestelyt ovat siten keskeinen osa päätöksentekoprosessia, jolla yritys sopeutuu markkinoiden asettamiin vaatimuksiin. Ratkaisut ovat yrityskohtaisia. Strategian valinta ja käytännön toimet on määriteltävä paikallisesti, yrityksen omista lähtökohdista käsin.

Työaikajärjestelmien suunnittelussa muita huomioon otettavia seikkoja

Työaikajärjestelmien suunnittelun lähtökohtana on tilauskanta. Tilauskannan ennustetavuuden perusteella määräytyy työajan suunnitteluajanjakson pituus ja työtuntijärjestelmän tarkkuus. Ääripäinä ovat päiväkohtaisella tarkkuudella vuoden pituiseksi ajaksi laadittu työtuntijärjestelmä ja taas toisaalta kulloisenkin työtilanteen mukaan määräytyvä ja vaihteleva päivittäinen työaika. Työaikaa tulee siten tarkastella vuorokautta, viikkoa tai kuukautta pidemmällä ajanjaksolla.

Työaikajärjestelmien suunnittelussa huomioon otettavia muuttujia ovat mm:

- tilausten tekemiseen tarvittava aika
- toimitusajat
- konekapasiteetti
- henkilöstön ammattitaito
- säännöllinen työaika ajanjaksolla.

Muita muuttujia ovat:

- vuorokautisen työajan pituus
- viikoittaisen työajan pituus ja työpäivien lukumäärä viikossa
- työvuorojen lukumäärä
- vuosiloma ja työajan tasaamisjärjestelyt.

Lisäksi otetaan huomioon vaikutukset palkanmaksuun. Katso luku V Tasainen palkanmaksu.

Seuraavaan on koottu esimerkinomaisesti työaikajärjestelyjen valintaa tarpeiden perusteella.

Yrityksen kannalta	Työaikajärjestely
• kausivaihtelut	keskimääräinen työaika viikonloppuvuorot työaikapankki
• tuotantotekniset syyt esim. prosessin eri osien yhteensovittaminen	tiivistetyt vuorot liukuva työaika porrastettu työaika
• käyntiajan lisääminen	vuorotyö viikonloppuvuorot tiivistetyt vuorot
• asiakaspalvelu (tavoitettavuus)	porrastettu työaika liukuva työaika
Työntekijän kannalta	
• vaihtoehtoinen/valinnainen työaika	liukuva työaika työaikapankki osa-aikatyö
• työaika elämäntilanteen mukaan	em. yhdistelmiä

Vuorotyön suunnittelussa huomioon otettavia asioita

Vuorotyön kuormittavuutta vähentämällä voidaan parantaa tuottavuutta, vaikuttaa jaksamiseen, työsuorituksen laatuun sekä välttää työtapaturmia.

Tutkimusten mukaan tuottavuuden ja kuormittavuuden kannalta suositeltavia työtuntijärjestelmiä ovat sellaiset, joissa:

- on nopeat työvuorokierrot eli kaksi tai kolme samaa työvuoroa peräkkäin. Mitä vähemmän on peräkkäisiä yövuoroja (2 tai 3), sitä helpompi työntekijän on sopeutua muuttuvaan vuorokausirytmiiin.
- on eteenpäin kiertävät työvuorot (aamu – ilta – yö). Tämä sopii parhaiten työntekijän elimistön vuorokausirytmiiin. Toinen syy on vuorojen väliin jäävä vapaa-aika, joka on aina vähintään 24 tunnin pituinen.
- peräkkäisten työpäivien määrän tulisi vaihdella 2 – 7 työpäivään ja peräkkäisiä yövuoroja ei tulisi olla enempää kuin 2 tai 3. Yövuorojaksossa ensimmäinen yövuoro on aina vaikein ja siten yksittäisiä yövuoroja tulisi välttää. Koska yleensä siirtyminen yövuoroista aamuvuoroihin on vaikeinta, tulisi vapaapäivät sijoittaa yövuoron jälkeen.
- aikaisia aamuvuorojen alkamisajankohtia (klo 5 –6) tulisi välttää, koska ne lisäävät väsymystä ja siten heikentävät suorituskykyä työvuorossa.

Perusteiden määrittely	Ergonominen luokittelu			
	Hyvin arveluttava	Arveluttava	Pulmallinen	Kunnossa
Peräkkäisten yövuorojen lukumäärä	Yli 5	5	4 tai 1	2 tai 3
Peräkkäisten iltavuorojen lukumäärä	Yli 5	5	4 tai 1	2 tai 3
Peräkkäisten ilta- ja yövuorojen lukumäärä	Yli 6	6	1 tai 2	3 - 5
Peräkkäisten työpäivien lukumäärä	Yli 7	7	1 tai 2 tai 6	3 - 5
Peräkkäisten työpäivien lukumäärä, joiden välissä vain yksi vapaapäivä	Yli 10	9	8	Alle 8
Vapaa-iltojen lukumäärä	0	1	2	Yli 2
Vapaa-aika yövuoron jälkeen	Alle 30			Yli 48
Epäsuotuisia vuorojärjestys, vältettäviä yhdistelmiä: YÖ-AAMU (ei vapaata) YÖ-ILTA (vain 8 tuntia vapaata) ILTA-AAMU (vain 8 tuntia vapaata) YÖ- vapaa- AAMU (vain 24 tuntia vapaata)				

Lähde: Toimivat ja terveet työajat

Työterveyslaitos, Sosiaali- ja terveysministeriö, Työministeriö

Toimittanut Mikko Härmä

Työtuntijärjestelmä

Työtuntijärjestelmän laadinnasta vastaa työnantaja. Työtuntijärjestelmä laaditaan etukäteen työtä varten ja se on yleensä luonteeltaan kollektiivinen ja voi koskea esimerkiksi koko yritystä, osastoa, koneryhmää tai konetta.

Työtuntijärjestelmästä tulee ilmetä säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan sijoittuminen sekä enintään vuoden pituinen ajanjakso, jonka kuluessa työaika tasoittuu säännölliseen määräänsä. Mikäli säännöllisen työajan sijoittumisen yksityiskohtainen ilmoittaminen työtuntijärjestelmässä koko tasoittumisjaksoksi on sen pituuden tai työn epäsäännöllisyyden vuoksi erittäin vaikeata, voidaan työtuntijärjestelmä tältä osin laatia lyhyemmäksi ajaksi.

Työnantaja voi muuttaa työtuntijärjestelmää, kunhan muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista on ensin neuvoteltu neuvottelujärjestyksen mukaisesti ja muutoksesta on ilmoitettu työehtosopimuksen mukaista ilmoitusaikaa noudattaen. Työtuntijärjestelmän muutoksesta ja ilmoitusajoista voidaan myös sopia.

Jos kysymyksessä on paikallista sopimista edellyttävä työaikajärjestely, on suotavaa varautua jo ennakolta tilanteisiin, joissa työtuntijärjestelmän muuttaminen voi tulla kyseeseen. Paikallisessa sopimuksessa voidaan työtuntijärjestelmän muuttamisen perusteista ja menettelytavoista sopia osapuolten parhaaksi katsomalla tavalla.

Työaikapankkijärjestelmässä käyttöönottosopimukseen kirjataan säännöllisen vuorokautisen ja/tai viikoittaisen työajan järjestämistä koskevat periaatteet sekä työajan järjestämiseen liittyvät ilmoitus- ja menettelytavat.

Palkitseminen

Palkkaus- ja työaikajärjestelmät ovat toisistaan erillisiä asioita. Niiden tavoitteena on tukea toiminnan kehittämistä, joten ne eivät voi olla ristiriidassa keskenään. Työaikajärjestelyn käyttöönotolle ei voi etukäteen asettaa ”hintalappua”, vaan palkitseminen tulee sitoa tavoitteiden saavuttamiseen. Palkitseminen toteutetaan siten palkkausjärjestelmän avulla. Palkitsemisesta on enemmän liittojen julkaisussa ”Tulosta ja palkkaa”.

Lähtökohtana palkanmaksussa on, että palkka maksetaan tehdystä työstä; toisin sanoen tehdyt työtunnit ja maksettu palkka vastaavat palkkakaussittain toisiaan.

Keskimääräisen viikkotyöajan ja työaikapankin käyttäminen saattaa aiheuttaa tavanomaista suurempaa ansioiden vaihtelua ja jos tämä halutaan välttää, voidaan sopia ns. tasaisesta palkanmaksusta.

Tasaisesta palkanmaksusta sovittaessa tulisi ottaa huomioon palkan tasaamisen lisäksi myös palkkojen kirjaaminen työnumeroille tai vastaaville, keskituntiansioiden laskenta, palkkatilastointi, poissaolojen käsittely ja palkasta tehtävät vähennykset.

Yksi tapa hoitaa edellä mainitut tilanteet on:

- laskea palkat normaalisti tehtyjen työtuntien ja muun ajankäytön mukaisesti
- suorittaa palkan tasaus bruttopalkkatasolla ennen ennakonpidätystä.

Palkan tasaaminen voidaan toteuttaa seuraavasti:

- palkkakaudella, jolla tehdään pidempää säännöllistä työaikaa, bruttopalkasta vähennetään pidempää työaikaa vastaava palkka
- palkkakaudella, jolla tehdään lyhyempää säännöllistä työaikaa, tätä aikaa vastaava palkka lisätään palkkakauden todella tehdyiltä työajalta ja muulta ajankäytöltä laskettuun palkkaan
- siirroissa suositellaan käytettäväksi voimassa olevaa aikapalkkaa.

Erilliset lisät kuten vuorotyö- ja olosuhdelisät suositellaan maksettavaksi tekemishetken palkanmaksussa.

Tarkemmin tasaisesta palkanmaksusta työaikapankkijärjestelmässä laskentaesimerkineen löytyy liittojen kotisivuilta.

HELKAMA VELOX OY, Hanko

HENKILÖSTÖ

Henkilökunnan määrä on n. 55, joista n. 25 on työntekijää ja 30 toimihenkilöä.

TUOTTEET – TUOTANTO – MARKKINAT

Helkama Velox Oy:n päätuotteita ovat polkupyörät ja niiden johdannaiset.

Teräsrunkoisten polkupyörien valmistusajasta rungon valmistus - taivutus ja hitsaus teräsputkesta - ja maalaus on noin 35 % ja loppukokoonpano n. 65 %. Loppukokoonpano on käsityötä ja työntekijä kokoaa polkupyörän osavalmisteista valmiiksi tuotteeksi. Lisäksi polkupyöriä kokoonpannaan tuontirungoista.

Toiminnalle ominaista on sesonkiloontoisuus. Kysynnän huippu on säännönmukaisesti maaliskuu-toukokuussa. Polkupyöriä voidaan tehdä varastoon, mutta ongelmana on se, ettei tiedetä, miten tuotevalikoima määrältään ja laadultaan vastaa markkinoiden kysyntää. Valmistuksen tulisikin tapahtua mahdollisimman lähellä kysyntähuippua.

TYÖAIKAJÄRJESTELYN TAVOITTEET

- sesonkiin sopeutuminen
- toimitusvarmuus
- lyhyt toimitusaika

TYÖAIKAJÄRJESTELYN KUVAUS

Yrityksessä on sovittu työaikamalli, jonka mukaan helmi-toukokuun aikana tehdään 0-40 tuntia (tarpeen mukaan) sisään. Jousto on vapaaehtoista, joskin suurin osa työntekijöistä on järjestelyssä mukana.

Sisäänteko tapahtuu seuraavasti:

- vuorokautista työaika pidennetään kahtena - kolmena päivänä viikossa, työnantajan tarpeen ja kunkin työntekijän oman ajankäyttösuunnitelman mukaisesti
- vuorokautinen säännöllinen enimmäistyöaika on 12 tuntia
- palkkaa maksetaan tehdyn työajan mukaisesti ja pääsääntöisesti kesäloman yhteydessä pidettävä joustovapaa on palkatonta.

KOKEMUKSET

Työaikajärjestely on ollut käytössä peruseriaatteiltaan samanlaisena useita vuosia ja tavoitteet ovat suurimmilta osin toteutuneet. Yritys on pysynyt kilpailukykyisenä, jolla on ollut ratkaiseva merkitys myös työllisyyden kannalta. Yrityksessä on käytössä käteinen voittopalkkio, jonka määräytymisperusteisiin työajan oikealla sijoittamisella on oma merkityksensä.

HALTON OY, Kausala, Lahti, Vantaa

HENKILÖSTÖ

Henkilöstön määrä on n. 370, joista työntekijöitä n. 240 ja toimihenkilöitä n. 130.

TUOTTEET – TUOTANTO – MARKKINAT

Halton on sisäilmastoratkaisuihin erikoistunut perheyrittys. Haltonin toiminta-ajatuksena on parantaa asiakkaidensa liiketoiminnan tuottavuutta laadukkaan ilmastointitekniikan avulla. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi Halton markkinoi, kehittää ja toimittaa sisäilmastotuotteita ja -järjestelmiä, jotka auttavat luomaan turvallisia, miellyttäviä ja terveellisiä työympäristöjä, jotka ovat lisäksi myös tuottavia ja energiatehokkaita.

Halton-konsernin toiminta muodostuu viidestä strategisesta liiketoiminta-alueesta. Halton Indoors keskittyy julkisten rakennusten sisäilmastoratkaisuihin. Erityinen painopiste on toimisto-, hotelli- ja terveydenhuoltotilojen ratkaisuilla. Halton Foodservice tuottaa sisäilmastoratkaisuja kaupallisiin keittiöihin ja ravintoloihin. Halton Marine tarjoaa laivojen ja offshore-kohteiden turvallisuutta ja mukavuutta parantavia ratkaisuja. Halton Clean Air valmistaa kehittyneitä ilmanpuhdistusjärjestelmiä yksityisiin ja julkisiin rakennuksiin sekä teollisuuteen.

Halton perustettiin Suomessa vuonna 1969. Nykyään yhtiö toimii 23 maassa eri puolilla maailmaa. Yhtiön liikevaihto on 171 miljoonaa euroa ja henkilöstömäärä 1150.

TYÖAIKAJÄRJESTELYN TAVOITTEET

- toimitusvarmuuden takaaminen
- suoritustason nostaminen työajan mahdollisimman tehokkaalla käytöllä
- kilpailukyvyyn parantaminen – erillinen tulospalkkiojärjestelmä
- mahdollisuus myös pidempien vapaiden pitämiseen
- vakinaisen työvoiman määrän pitäminen mahdollisimman korkealla

TYÖAIKAJÄRJESTELYN KUVAUS

Työnantaja on tehnyt kaikkien henkilöstöryhmien kanssa yhteisen kehys sopimuksen, jolla on yhdistetty liukuva työaika ja pitkäjänteinen työaikapankki. Järjestelmän käyttö/hyödyntäminen on yksittäisen työntekijän ratkaisun varassa.

Liukuvan työajan käytön pääperiaatteet:

- saldorajat +40 / -40 tuntia
- maksimiliukuma-aika on 4t/pvä
- säännöllinen työaika on 4-12 t/pvä
- tasoittumisjakso 1.3.–28.2
- ennakokeskustelu saldon tasaamisesta - yksityiskohtaiset menettelysäännöt saldojen purkamisesta.

Työaikapankin pääperiaatteet:

- työaikapankkiin talletetaan vain + tunteja, vuositasolla maksimissaan 200 tuntia
- osatekijöitä ovat: pekkaset, säästövapaat, 40 tunnin ylittävä liukuvan työajan + saldo sekä muut vapaaksi vaihdettavat rahalliset erät
- sovittu tasaisesta palkan maksusta
- pekkaset (100 tuntia) kirjataan työaikapankkiin tammikuun 2. päivänä
 - kesken vuoden alkavissa työsuhteissa suhteellinen osuus
- ensimmäiset vapaana pidetyt 100 tuntia kalenterivuositain katsotaan pidetyiksi pekkasiksi
- muiden kuin pekkasten osalta vapaana pitämisen ajankohta sovitaan ennen tuntien tallettamista.

KOKEMUKSET

Järjestelmän toimivuuden perusteena olevat vastuullinen itseohjautuvuus sekä avoimuus ovat lisääntyneet. Sovitut saldosaännöt mahdollistavat nopeisiin kuormitusvaihteluihin sopeutumisen, mutta suhdannevaihteluita ne eivät vaimenna. Yhteisesti asetettuihin tavoitteisiin on hyvin päästy. Palkkahallinnolle järjestelmä asettaa haasteita varsinkin muutos- / poikkeustilanteissa.

PRONIKO OY, Turku

HENKILÖSTÖ

Yrityksessä on työntekijöitä 9 ja toimihenkilöitä 4.

TUOTTEET – TUOTANTO – MARKKINAT

Proniko Oy on korkealuokkaisen elektroniikan ja hienomekaanisen kokoonpanon sopimusvalmistaja. Proniko valmistaa Sanako Oy:n kehittämiä kielenopetusjärjestelmiä. Liiketoiminnasta viennin osuus on yli 95 % ja kaikista toimituksista n. 70 % sisältää kielenopetukseen kehitettyjä tietokoneohjelmistoja. Tehtaassa valmistettava osuus on perinteisiä kielistudioita ja niitä korvaamaan kehitettyjä uusia digitaalisia ratkaisuja.

Työt tehdään tiimityönä siten, että tiimin jäsenet sopivat tekemistään työkokonaisuuksista itse. Työntekijät siirtyvät tarvittaessa työpisteestä toiseen, jota varten tehtaassa on joustavia työpisteitä. Tiimi hoitaa myös osan tuotannonsuunnittelusta asiakastilausten perusteella.

Kielenopetusjärjestelmien sesonkiaikaa ovat koulujen ja yliopistojen lomat, ja sen vuoksi kiireisimpiä kuukausia tehtaassa ovat heinä-, elo- ja joulukuu. Tyypillisesti elokuussa tehtaassa on kuusinkertainen kevään hiljaisiin kuukausiin verrattuna.

TYÖAIKAJÄRJESTELMÄN TAVOITTEET

- joustava toiminta erilaisissa kuormitustilanteissa
- asiakkaiden tehokas ja häiriötön palvelu
- kustannustehokkuuden parantaminen
- työntekijöiden inhimillisten eroavuuksien ja näkökohtien huomioiminen
- työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työaikoihinsa
- henkilöstön joustava siirtyminen työpisteiden välillä

TYÖAIKAJÄRJESTELMÄN KUVAUS

Työaikajärjestely perustuu tiimin tilauskantaan ja henkilöstön työtuntien suunnitteluun siten, että viikoittain tiimin työaika sovitetaan vastaamaan tilauskannan edellyttämää tarvetta. Työntekijöillä on mahdollisuus suunnitella itsenäisesti oma työaikansa (mukaan lukien vuosiloman ajankohta) kunhan toimitusvarmuus ja tehokkuus säilyvät hyvänä.

Järjestelmän periaatteet:

- säännöllinen vuorokautinen työaika voi olla 0 – 12 tuntia
- säännöllinen viikoittainen työaika voi vaihdella 0 – 60 t/viikko
- työaikal saldo voi olla - 80... + 80 tuntia
- työaika sijoitetaan maanantain ja lauantain välille
- työajan tasoittumisjakso on vuoden ajanjakso, joka alkaa 1.4. ja päättyy 31.3. – jos jää + saldoa, korvataan se ylityönä ja jos jää – saldoa, vähennetään se pekkasista
- pääsääntöisesti ylityötä ei tehdä
- palkka maksetaan tasaisesti 40 viikkotuntin mukaan.

KOKEMUKSET

Työaikajärjestely on ollut käytössä vuodesta 1997 alkaen. Samanaikaisesti on otettu käyttöön myös ryhmäkohtainen palkkiopalkka. Palkkio-osa perustuu tuottavuusindeksiin, joka lasketaan tiimin valmistamien tuotteiden standardiaikojen summan ja tiimin jäsenten käyttämien työtuntien summan suhteena.

Tehtaan tuottavuus on noussut lähtötilanteesta kumulatiivisesti 40 %, toimitusvarmuus on lähes 100 % ja laatu parantunut. Työntekijöiden ansiot ovat nousseet selvästi ja työtyytyväisyys on parantunut.



JAVASKO OY, Pumpputehdas, Mänttä

HENKILÖSTÖ

Henkilöstön määrä on 67, joista työntekijöitä on 53 ja toimihenkilöitä 14.

TUOTTEET – TUOTANTO

Prosessiteollisuuden keskipakopumppujen valmistukseen erikoistunut Javasko Oy:n pumpputehdas valmistaa pumppuja ja niiden osia.

Tuotannollisena työnä tehtaalla koneistetaan komponentteja ja kokoonpannaan sekä testataan tuotteet toimituskuntoon. Tuotannossa toimii 6 tiimiä.

Asiakkaiden tilauksiin perustuvat pumput tehdään mahdollisimman lähellä toimitusajan-kohtaa. Tämä merkitsee entistä lyhyempiä toimitusaikoja.

TYÖAIKAJÄRJESTELYN TAVOITTEET

Työaikajärjestelyn tavoitteena on selvittää suurista kuormitusvaihteluista ja ottaa huomioon työntekijöiden työaikatarpeet.

TYÖAIKAJÄRJESTELYN KUVAUS

Työaikajärjestely koskee koko Mäntän pumpputehtaan henkilöstöä. Sopimuksen mukaisia joustotunteja talletetaan ns. työaikapankkiin.

Keskeiset järjestelmän tunnuspiirteet ovat:

- säännöllisen vuorokautisen työajan enimmäispituus on 16 tuntia
- tilapäisesti vuorokausilepo voi olla 7 tuntia
- myös yöllä voidaan työskennellä
- saldotunnit voivat vaihdella +100 t... -100 t
- lauantaina työtä voidaan tehdä jouston puitteissa
- työaikasaldo tasoitetaan rullaavasti 52 viikon jaksoissa. Erikseen sovittaessa saldo voidaan siirtää myös seuraavalle jaksolle.

Joustojen käytön tarpeen määrää tehtaan kuormitustilanne ja käyttö perustuu vapaaehtoisuuteen. Työryhmissä arvioidaan päivittäisen kuormitustilanteen perusteella jouston käyttömahdollisuudet. Joustoja voidaan käyttää myös henkilökohtaisiin tarpeisiin. Poikkeustapauksissa tehtaan kuormituksen muuttuessa olennaisesti voidaan neuvotella koko tehdasta koskevista joustoista.

KOKEMUKSET

Työaikajärjestely on ollut menestyksellisesti käytössä vuodesta 1998 alkaen. Tehtaan työntekijöistä käytännössä joustaa lähes kaikki, vaikka periaatteessa työaikapankin käyttäminen on vapaaehtoista. Työntekijät kokevat motivoivaksi sen, että heillä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihinsa. Monitaitoisista ammattityöntekijöistä koostuvat työryhmät vastaavat pitkälti omaehtoisesti tuotannon sujumisesta. Tarvittaessa työntekijät siirtyvät työryhmästä toiseen kuormituksen mukaan.

Käytössä on myös tulospalkkiojärjestelmä, joka tukee ja ohjaa työajan oikeaan käyttämiseen periaatteella tehdään työtä kun sitä on ja ollaan poissa kun sitä ei ole.

Työaika- ja palkkiojärjestelmien hyvän toimivuuden taustalla on kehittynyt sopimus- ja neuvottelukulttuuri ja henkilöstön mukana olo jo muutosten valmisteluvaiheessa. Tästä esimerkkeinä ovat aktiivisessa käytössä oleva Jatkuvan Parantamisen -toimintamalli ja tuotantomuutosten suunnittelu ja toteutus yhdessä työryhmien kanssa.



ABLOY OY, Joensuun tehdas

HENKILÖSTÖ

Henkilöstön määrä on n 710, joista työntekijöitä on 440 ja toimihenkilöitä 270.

TUOTTEET – TUOTANTO – MARKKINAT

Abloy Oy:n Joensuun tehtaalla valmistetaan mekaanisia ja sähköisiä lukkoja ja ovensulkimia. Puolet tuotannosta menee vientiin. Uudisrakentamisen volyyymi kotimaassa on tärkein kysyntään vaikuttava tekijä. Kysyntään vaikuttaa myös korjausrakentaminen. Tilauskanta on keskimäärin joidenkin viikkojen mittainen. Vuoden kiireisin kuukausi on kesäkuu, kun taas hiljaisinta aikaa on yleensä tammikuu ja syksy.

TYÖAIKAJÄRJESTELYN TAVOITTEET

Työaikajärjestelyn tavoitteena on mahdollistaa työajan joustava käyttö tilanteissa, joissa tehtävän työn määrää on tilapäisesti lisättävä tai vähennettävä asiakkaiden tarpeiden mukaan. Samalla on yleisesti pyritty lyhentämään toimitusaikoja. Työntekijöiden tarpeita vapaa-aikaan työaikajärjestelyllä voidaan myös hoitaa joustavasti.

TYÖAIKAJÄRJESTELYN KUVAUS

Paikallisesti sovittu työaikajärjestelmä koskee sekä päivä- että vuorotyötä. Jäljempänä selostetaan tarkemmin päivätyötä koskevia periaatteita.

Keskeiset periaatteet (päivätyössä):

- Työvuoroa jatketaan tai sitä lyhennetään 8 tunnista työtilanteen edellyttämällä tavalla joko esimiehen tai työntekijän aloitteesta, aina kuitenkin esimiehen kanssa sopien. Muutoin työaika on 8 tuntia työvuorossa.
- Säännöllisen vuorokautisen työajan enimmäispituutta rajoittaa vain lepoaikamääräykset; vuorokausilevon lyhentämisestä tilapäisesti 7 tuntiin on tehty työaikalain mukainen yleinen sopimus.
- Ruokatunti on minimissään 0,5 tuntia ja pidetään porrastetusti klo 11.00 – 13.00. Yli 0,5 tuntia kestänyt ruokatunti jatkaa työpäivää vastaavasti.
- Työhön tullaan joustavasti klo 6.00 – 8.00 ja työstä poistutaan 8 tunnin työpäivän jälkeen liukuvasti klo 14.30 – 16.30 välillä.
- Mikäli työntekijä tulee töihin ennen ”virallisen” työvuorokauden alkamista (07.00) edellytetään, että työtä löytyy.
- Tuloliikumukset koskevat vain päivätyötä, työaikasaldojärjestelmä koskee kaikkia.
- Työaikasaldo voi vaihdella välillä +80 t... -40 t.
- Vapaiden pitämisestä sovitaan etukäteen esimiehen kanssa.
- Työaikasaldoa tasoitetaan työsuhteen kestäessä.

KOKEMUKSET

Noin 12 vuotta käytössä olleella järjestelyllä on ratkaistu normaalien kapasiteettivaihtelujen tasaaminen ja toimitusaikojen lyhenemisen haasteet. Ylitöiden määrä on myös vähentynyt. Kokemukset ovat olleet myönteiset molemmin puolin ja työaikasaldorajoja on kasvatettu kokemusten karttuessa järjestelmästä. Noin 80 % työntekijöistä käyttää joustojärjestelmää. Myös monet ison työpaikan käytännön ongelmat on voitu samalla välttää, kuten esim. ruuhkat portilla aamuin illoin sekä ruuhkat sosiaaliiloissa ja ruokalassa.

Työntekijöiden monitaitoisuus on niin ikään keskeinen tekijä työaikajärjestelyjen onnistumisessa. Lisäksi tehtaalla noudatettava tuottavuuteen perustuva palkkiopalkkausjärjestelmä tukee omalta osaltaan työajan tehokasta kohdentumista.



CARGOTEC FINLAND OY, Kalmar Industries Tampereen tehdas

HENKILÖSTÖ

Henkilöstön määrä on 460, joista työntekijöitä noin 160 ja toimihenkilöitä noin 300.

TUOTTEET – TUOTANTO – MARKKINAT

Cargotec on maailman johtava lastinkäsittelyratkaisujen toimittaja, jonka tuotteita käytetään tavaravirran eri vaiheissa laivoissa, satamissa, terminaaleissa, jakelukeskuksissa ja lähikuljetuksissa. Cargotecin tuotemerkit Hiab, Kalmar ja MacGREGOR tunnetaan asiakkaiden keskuudessa kaikkialla maailmassa. Kattavat huoltopalvelut lähellä asiakasta takaavat laitteiden jatkuvan toiminnan. Cargotec on alansa teknologiajohtaja ja tuotekehityksessä panostetaan innovatiivisiin, ympäristönäkökohdat huomioiviin ratkaisuihin. Tampereen tehtaalla valmistetaan kontinkäsittelyyn ja tavaransiihtoon tarkoitettuja Kalmarin konttilukkeja, terminaalitraktoreita, RTG-nostureita ja Bromma Conquipin tarttuvia. Tehtaalla toimivat lisäksi varaosa- ja huoltopalvelut ja se on markkinoinnin, tuote- ja järjestelmäkehityksen sekä automaation keskus. Kalmar on edelläkävijä satama-automatation kehittämisessä miehittämättömällä kontinkäsittelyteknologiallaan ja kauko-ohjatuilla kunnossapitopalveluilla.

TYÖAIKAJÄRJESTELYN TAVOITTEET

- työaikojen sovittaminen kustannustehokkaasti kysyntä- ja kuormitusvaihteluita vastaaviksi
- lomautusten välttäminen
- toimitusvarmuuden, tuottavuuden ja kilpailukyvyn parantaminen globaalissa kilpailutilanteessa
- työntekijöiden työaikatarpeiden huomioon ottaminen

TYÖAIKAJÄRJESTELYIDEN KUVAUS

Tehtaan työaikajärjestelyinä ovat työaikapankki ja liukuva työaika, joita käytetään kulloinkin tarvittavien kuormitustilanteiden ja henkilökohtaisen tilanteen sopivuuden mukaan.

Työaikapankin kuvaus

- säännöllisen vuorokautisen työajan enimmäispituus on päivätyössä 10,5 tuntia ja kaksivuorotyössä 9 tuntia
- työaikasaldo voi olla – 100 tuntia / + 150 tuntia, + saldoon sisältyy työajan tasaamisvapaat
- joustojen käytöstä sovitaan esimiehen kanssa

Työntekijä voi päättää työhön tulo- ja lähtöaikansa liukuvan työajan puitteissa seuraavasti:

	Päivätyö	Kaksivuorotyö aamuvuoro	iltavuoro
• tuloliukuma	06.00 – 08.30	05.30 – 06.30	13.30 – 14.30
• lähtöliukuma	14.00 – 17.00	13.30 – 14.30	21.30 – 22.30

Päivätyössä on 0,5 tunnin ruokailutauko kello 10.00 – 13.00 välisenä aikana. Kaksivuorotyössä ruokailu tapahtuu työn lomassa.

Työaikojen alkaminen, ruokailuajat ja työpäivän päättäminen liukumarajojen puitteissa ovat kunkin työntekijän päätettävissä silloin, kun sovitut työtehtävät sen sallivat. Tämä edellyttää sopimista liukuvan työajan käytöstä työryhmän sisällä siten, että työryhmä kykenee hoitamaan töiden valmistumisen oikeaan aikaan.

Liukumarajoista saa poiketa työn niin vaatiessa ja kun siitä on erikseen sovittu etukäteen esimiehen kanssa. Vuorotyössä voidaan sopia työvuorojen osittaisesta päällekkäisyydestä silloin, kun se työn sujuvuuden kannalta ja tuotannon häiriöiden välttämiseksi on perusteltua.

Työaikapankin osana on sovittu työaikajärjestelyihin liittyvät menettelytavat ali- ja ylikuormitustilanteisiin. Neuvottelussa osaston luottamusmiehen kanssa käsitellään mm. seuraavia asioita: ali- tai ylikuormitustilanteen arvioitu kesto, kapasiteetin vähennys- tai lisästarve, joustotuntien tarve henkilötasolla, keitä henkilöitä jousto koskee.

KOKEMUKSET

Työaikajärjestelyille asetetut tavoitteet ovat pääosin toteutuneet. Yleiskustannukset ovat pienentyneet ja toimitusvarmuus on parantunut. Työntekijät kokevat oman ajankäytön hallinnan parantuneen.

Työaikajärjestelyn toimivuutta edistää omalta osaltaan hyvä neuvottelu- ja sopimuskulttuuri.



KONECRANES FINLAND OY, Hyvinkään tehdas

HENKILÖSTÖ

Tehtaalla työskentelee noin 210 työntekijää ja 70 toimihenkilöä.

TUOTTEET – TUOTANTO – MARKKINAT

Konecranes Finland Oy valmistaa ja toimittaa nostoratkaisuja ja palveluita valmistus- ja prosessiteollisuudelle, laivanrakennusteollisuudelle ja satamille. Tuotevalikoima koostuu pienistä työpistenostureista jättimäisiin kenttänostureihin.

Tuotteista yli 90 % suuntautuu vientiin. Hyvinkään tehtaalla osastoilla, osastojen sisällä olevissa soluissa ja eri koneilla kuormitus vaihtelee markkinoiden kysynnän mukaan. Kausivaihtelu ei ole kovinkaan suurta. Osastojen sisällä olevat solut ovat hyvin riippuvaisia toisistaan. Viikoittaisissa osasto- tai solukohtaisissa tuotantopalavereissa käydään läpi tiedossa olevat tilaukset ja kuormitustarve.

TYÖAIKAJÄRJESTELYN TAVOITTEET

Tavoitteena on ollut parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vaikuttaa työvoimakustannuksiin. Tarkoituksena on ollut myös lisätä työntekijöille joustavuutta työaikojen suhteen ja helpottaa siten työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusta.

Tehtaalle on tehty uusia investointeja ja joustava työaikajärjestely on ollut yksi tekijä siinä, että yhtiön taholta investointeihin on ryhdytty.

Työaikajärjestelyllä on pyritty yhdessä hakemaan uutta asennetta tehtaalla siihen, että työtä tehdään silloin, kun sitä on.

Työaikajärjestelyssä on mukana kaikki tehtaan päivävuorotyössä ja kaksivuorotyössä olevat tuotannon työntekijät. Lisäksi työaikajärjestelyä on ollut tarkoitus soveltaa myös vuokratyöntekijöihin.

TYÖAIKAJÄRJESTELYJEN KUVAUS

Tehtaalla on käytössä liukuva työaika ja ns. joustotuntijärjestelmä. Ensisijainen keino vastata tilauskannan muutoksiin ja kuormitusvaihteluihin on liukuva työaika. Mikäli tämä ei riitä, siirrytään joustotuntijärjestelmään. Liukumatuntien ja joustotuntien tarve nähdään viikoittain tehtaalla tilauskannasta ja/tai esimies informoi työntekijöitä tarpeesta säännöllisesti. Joustotuntijärjestelmä toimii pääsääntöisesti siten, että kun tarve +/- joustoon on havaittu, esimies sopii menettelytavoista työntekijöiden kanssa. Joustotuntien tekeminen on vapaaehtoista, mutta suotavaa.

Liukuvan työajan periaatteet

- Päivittäinen liukuma +/- 3 tuntia. Päivittäinen liukuma on työntekijän itsensä säätelämä.
- Aamuliukuma päivätyössä 5.30 – 8.30, vuorotyössä 5.00 – 8.00, vuorotyössä päiväliukuma 12.30 – 15.30.
- Iltaliukuma päivätyössä 13.30 – 18.00, vuorotyössä 20.30 – 23.30 (perjantain iltavuorossa liukuma alkaa klo 19).
- Työntekijöillä on yksi saldo, joka on sama liukuma- ja joustotuntijärjestelmässä.
- Vuorotyöntekijät sopivat keskenään työhöntulot liukumien puitteissa, päällekkäinen työaika samassa työpisteessä ei saa ylittää 15 minuuttia.

Joustotuntijärjestelmän pääsääntöiset periaatteet

- Säännöllinen vuorokautinen työaika voi olla 5 -11 tuntia.
- Työviikon pituus voi vaihdella 4 – 5 arkipäivän välillä (mukana ei ole lauantai).
- Myös viikonloppuna tehdyt yksinkertaiset tunnit voidaan säästää joustotuntijärjestelmään työntekijän niin halutessaan, jolloin perustunnit menevät saldoon ja ylityötunnit maksetaan rahana.
- Viikoittainen säännöllinen työaika voi vaihdella 20 - 55 t/ viikko.
- Työaikasaldo – 40 ... + 80 tuntia.
- + saldon täytyessä maksetaan kaikki säännöllisen työajan ylittävät tunnit ylittöinä niin pitkään, kunnes plustunteja on taas käytettävissä.
- Joustotunnit voidaan erikseen sovittaessa pitää pois kokonaisina päivinä.
- Palkanmaksu toteutetaan tasaisen palkanmaksun periaatteella, palkka maksetaan normaalin työajan mukaan kahdeksalta tunnilta päivässä ja 40 tunnilta viikossa siitä riippumatta onko joustosaldo + tai – merkinen.
- Työsuhteen päättyessä +/- saldot maksetaan tai pidätetään tunti tunnista periaatteen mukaisesti.
- Työaikasaldo tasoittuu työsuhteen aikana.

Jos liukuva työaika ja joustotuntijärjestelmän pääsääntöinen toimintamalli ei riitä vastaamaan kysynnän muutoksiin noudatetaan seuraavia periaatteita:

- Työnantaja laatii työtuntijärjestelmän, jossa ilmoitetaan vuorokautisen säännöllisen työajan pituus, esimerkiksi 10 tuntia tai 6 tuntia. Työtuntijärjestelmä tehdään niin pitkälle ajalle, että keskimääräinen viikkotyöaika tasaantuu 40 h.
- Työnantaja noudattaa 5 työpäivän ilmoitusaikaa.
- +/- joustotunnit voidaan perua 3 työpäivää ennen kuin ne oli tarkoitus tehdä.
- Tässäkin mallissa työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet (perhetilanteet, työmatkajärjestelyt ja muut poikkeavat elämäntilanteet) pyritään ottamaan huomioon.
- Joustojen tekemiseen ei käytetä lauantaita.

KOKEMUKSET

Liukuva työaika ja joustotuntijärjestelmä olivat aluksi kokeiluluonteisesti käytössä vuoden ajan. Tehtaan henkilöstökyselyssä paikallisesti sovitut työaika- ja joustotuntijärjestelmät ovat saaneet positiivista palautetta työntekijöiltä ja kaiken ikäiset työntekijät ovat olleet kiinnostuneita järjestelmää käyttämään. On koettu, että työaika- ja joustotuntijärjestelmät ovat tuoneet joustavuutta työntekijöiden arkeen. Aiemmin ainut joustomahdollisuus tehtaalla on ollut pekkaspäivät. Työnantajan mukaan työtunnit on saatu paremmin hyödynnettyä ja tuottavuutta lisättyä. Tavoitteena on ollut saada myös työaika- ja joustotuntijärjestelmien avulla lisättyä työntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota työhön. Työnantaja näkee järjestelmän myös rekrytointivalttina ja mahdollisuutena vähentää sairauspoissaoloja. Haastavana järjestelmässä on pidetty pitkien päivien tekemistä ja toisaalta pidempien vapaiden antamista.

Olennaista työaika- ja joustotuntijärjestelmien kannalta on ollut hyvä paikallisten sopijaosapuolten valmisteluprosessi sekä neuvoteltujen työaika- ja joustotuntijärjestelmien läpikäynti yhdessä kaikkien työntekijöiden kanssa ennen niiden käyttöönottoa. Lisäksi tärkeäksi on koettu palkkahallinnon kytkeyminen työaika- ja joustotuntijärjestelmien valmisteluun alusta alkaen.

Kokemuksia arvioidaan yhdessä vuosittain.

ADVANCED FIBER TECHNOLOGIES (AFT) OY, Varkaus

HENKILÖSTÖ

Henkilöstömäärä on 120, joista 66 on työntekijöitä ja 54 toimihenkilöitä.

TUOTTEET – TUOTANTO – MARKKINAT

Advanced Fiber Technologies (AFT) Oy suunnittelee, markkinoi ja valmistaa massanlajittelun komponentteja ja laitteita sekä lajitteluprosessiratkaisuja. Pääasiakkaina ovat eri massankäsittelylaitteiden valmistajat sekä paperi- ja sellutehtaat.

AFT Oy:n kilpailukyvyyn kannalta keskeisiä tekijöitä ovat lyhyt toimitusaika ja hyvä toimitusvarmuus. Tuotanto edellyttää joustotarvetta kapasiteetin suhteen, sillä asiakaslähtöisyydestä johtuen tuotannon kuormitusvaihtelut ovat suuret.

TYÖAIKAJÄRJESTELYN TAVOITTEET

Joustavan työajan keskeisiä tavoitteita:

- taata tuotteiden hyvä toimitusaika ja –varmuus
- lisätä joustavuutta asiakastarpeiden tyydyttämiseksi
- lisätä kustannustehokkuutta ja vähentää ylitöiden määrää
- välttää lomautuksilta ja työajan lyhennyksiltä
- lisätä tiimikohtaista itseohjautuvuutta työn aikatauluttamiseen ja toteuttamiseen
- parantaa työtyytyväisyyttä ja antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia oman työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen

TYÖAIKAJÄRJESTELYN KUVAUS

Joustavan työaikajärjestelyn tunnuspiirteitä ovat:

- Tiimit suunnittelevat työaikansa viikoittain kuormitustilanteen mukaan, ylitöitä ei juurikaan ole.
- Säännöllisen vuorokautisen työajan enimmäispituus on 12 tuntia.
- Työhön tulo- ja lähtöajoissa on +/- 3 tunnin joustomahdollisuus, josta tiimit so-pivat itsenäisesti työjohton laatiman viikko-ohjelman puitteissa.
- Työaikasaldo voi olla +/- 120 tuntia, saldoon sisältyy työajan tasaamisvapaat.
- Joustojen tekemisen ja pitämisen yhteydessä henkilön ja tiimin yhdessä täytyy pitää huolta oman tiimensä viikko-ohjelman aikataulujen toteuttamisesta kaikilta osin.
- Työpisteen tai koneen pitää olla ehdottomasti vapaa ja henkilön käytettävissä joustotilanteessa eli päällekkäistä miehitystä ei saa olla.

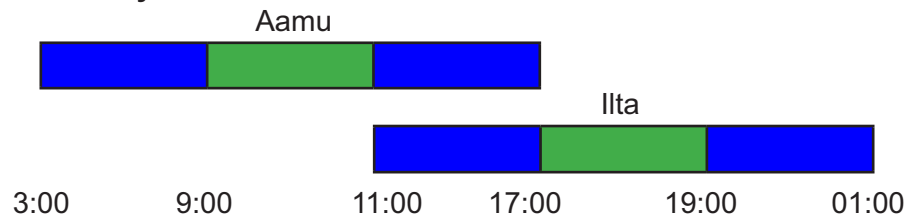
Työaikamuodoittain työajan sijoittelu on seuraavanlainen:

Päivätyö



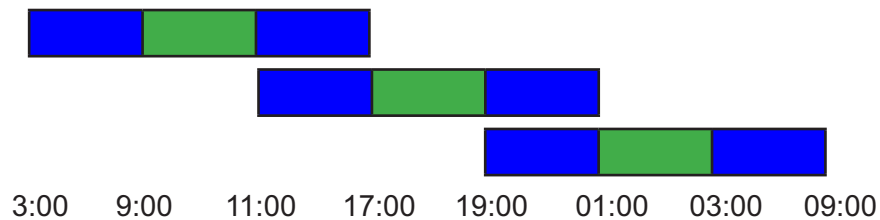
Sininen = tuloaika- ja lähtöaika
Vihreä = kiinteä työaika
Ruokatunti: 10.30 – 12.30 min 0,5 h
Säännöllinen työaika: 7.00 – 15.30

Kaksivuorotyö



Sininen = tuloaika- ja lähtöaika
Vihreä = kiinteä työaika
Säännöllinen työaika: aamuvuoro 06.00 – 14.00
iltavuoro 14.00 – 22.00
(vuorot sisältävät 15 min ruokatauon)

Kolmivuorotyö



Säännöllinen työaika: aamuvuoro 06.00 – 14.00
iltavuoro 14.00 – 22.00
yövuoro 22.00 – 06.00
(vuorot sisältävät 15 min ruokatauon)

Työvuorojen vaihdot on aina sovittava työnjohtajan kanssa. Vuoron vaihtoon on oltava aina perusteltu syy ja ne voivat tapahtua vain kalenterin mukaisina työpäivinä (ei esimerkiksi juhlapäivinä).

KOKEMUKSET

Työnantajan näkökulmasta:

- Tuottavuus parantunut.
- Saatu kustannussäästöjä, pienentänyt mm. ylitöiden määrää.
- Palkkiopalkkaus on auttanut oikeaa käyttöä.
- Asiakaspalvelu (= toimitusvarmuus) on parantunut.
- Työajanseurannan ja palkanmaksun yhteensovittaminen ja toimivuus olennaisen tärkeää.

Työntekijän näkökulmasta:

- Suurimmalta osaltaan ovat hyvin myönteisiä.
- Käyttäjät ja työnantaja ovat hyvin tyytyväisiä.
- Luonut positiivista ilmapiiriä ja avoimuutta.
- Elää oikeasti kuormituksen mukaan.
- Suurin osa käyttää järjestelmää ”oikein”.
- Pieni osa haluaa tehdä lähes kiinteää työaika (kimppakyydit, puolison työ ym.).

Yhteiset pelisäännöt ovat tärkeitä ja niistä täytyy pitää kiinni. Järjestelmän toteuttaminen vaatii myös vastuuta jokaiselta työntekijältä.

Työpaikalla on käytössä tuottavuuden ja toimitusvarmuuden parantamiseen perustuva palkkiopalkka, joka omalta osaltaan palkitsevasti tukee joustavan työajan käyttöä.

Työaikajärjestelyn hyvään toimivuuteen ovat keskeisesti vaikuttaneet pitkäjänteinen yhteistyö, toimiva vuorovaikutus ja hyvät neuvottelusuhteet. Käytännön toiminnasta mainittakoon tiimipalaverit, joissa yhdessä todetaan muutostarpeet ja kehittämiskohteet.



ABB Oy Drives, Helsinki

HENKILÖSTÖ

Yksikössä työskentelee 400 työntekijää ja 500 toimihenkilöä.

TUOTTEET – TUOTANTO – MARKKINAT

ABB Drives kehittää, markkinoi ja valmistaa taajuusmuuttujia. ABB on taajuusmuuttujatekniikalla toteutettujen vaihtovirtakäyttöjen markkinajohtaja. Vaihtovirtakäytöt ovat yleisiä hyvin monenlaisissa sovelluksissa, kuten pumpeissa, tuulettimissa, kuljettimissa ja hisseissä. Tuotanto perustuu massaräätälöintiin ja asiakkaiden suoriin sähköisiin tilauksiin.

TYÖAIKAJÄRJESTELYN TAVOITTEET

Työaikajärjestely mahdollistaa pitkät sähkökaappien toiminnalliset testaukset eli koestukset, jotka voi suorittaa sama työntekijä. Päivätyö ei enää riittänyt vastaamaan toiminnallisia tarpeita, joten työaikajärjestely oli vaihtoehto 2-vuorotyöhön siirtymiselle.

TYÖAIKAJÄRJESTELYN KUVAUS

Työaikajärjestelyn piirissä ovat tuotannon yhden koestamon noin 25 työntekijää.

Sähkökaappien testaus on itsenäistä työtä. Työ ei kuitenkaan ole niin fyysistä, että työpäivien pidentäminen olisi vaarantanut työntekijöiden terveyttä tai työturvallisuutta.

Työaikajärjestelyn keskeiset kohdat ovat:

- Tiivistetty työaika: säännöllinen työaika on 3 x 12 tuntia /viikko.
- Työpäiviä ovat maanantai – lauantai (muilla tuotannon työntekijöillä ma - pe).
- Työntekijät työskentelevät joko maanantaista keskiviikkoon tai torstaista lauantaihin.
- Työvuorot vaihtuvat kolmen viikon välein, työntekijöillä on mahdollisuus sopia keskenään siitä, että joku tekee vain alkuvuikkoa tai loppuvuikkoa.
- Perustyöaika on klo 07 – 19.
- Klo 13 eteenpäin maksetaan vuorolisää.
- Työvuoron aikana pidettävät kaksi 20 minuutin ruokataukoa sisältyvät työaikaan.
- Arkipyhät ovat työpäiviä.
- Työajan lyhennysvapaita ei erikseen anneta, tasaamislisä maksetaan työehtosopimuksen mukaan.
- Jotta vuosityöaika täyttyy, tehdään vuoden aikana tarvittava määrä lisätyöpäiviä, näinä päivinä on joko 8 tai 12 tunnin säännöllinen työaika (työ- tai koulutuspäiviä).
- Työaikajärjestelyssä mukana olevat voivat käyttää myös liukuvaa työaikaa. Liukumat: aamulla klo 06 – 7.30 ja illalla klo 18.30 – 20.00. Liukumasaldo +40/- 20 tuntia. Liukuvan työajan järjestelyssä rajoittavat tosin työsuojelulliset näkökohdat. Työpaikalla tulee olla testausten aikana paikalla useampi työntekijä työturvallisuussyistä.

KOKEMUKSET

Työaikajärjestely on nykymuodossaan ollut käytössä kevästä 2007 lähtien. Aloite järjestelyyn tuli työntekijöiltä vaihtoehtona 2-vuorotyöhön siirtymiselle. Järjestely otettiin aluksi käyttöön kokeiluluontoisena ja hyvien kokemusten myötä se on edelleen käytössä. Järjestelmän hyödyt työntekijöiden kannalta riippuvat elämän tilanteesta. Järjestelmä on tuonut mukanaan pitkät vapaat työntekijöille ja toisaalta tyytyväisiä on oltu myös sen suhteen, että työpäivän aikana on mahdollista saada työ valmiiksi. Vaihtuvuus osastolla on vähäistä. Pitkät päivät eivät ole tuoneet mukanaan jaksamisongelmia. Työnantaja on järjestelmän avulla saanut enemmän käyntiaikaa, ylityöt ovat vähentyneet ja työn laadun tasaisuus on tullut järjestelmän avulla turvattua.



OVAKO WIRE Oy Ab, Koverhar , Hanko

HENKILÖSTÖ

Henkilöstön määrä on 270, joista työntekijöitä 200 ja toimihenkilöitä 70. Keskeytymättömässä 3-vuorotyössä työskentelee 170 henkilöä.

TUOTTEET – TUOTANTO – MARKKINAT

Ovako Koverharin erikoisterästehtaassa valmistetaan jatkuvavalettuja valssausaihoita rautamalmista omien valssaamojen käyttöön. Tehtaan tehokkuutta on viime vuosina parannettu tuntuvasti ja vaativien teräslajien osuutta tuotannosta on lisätty.

Valtaosa Koverharin ahiotuotannosta jatkojalostetaan Taalintehtaan ja Alblasserdamin valssaamoissa. Aihioita valmistetaan myös ulkomaisille asiakkaille.

TYÖAIKAJÄRJESTELYN TAVOITTEET KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ

- tuottavuuden lisääminen, riskien vähentäminen (laitehäiriöt, työtaturmat)
- henkisen ja fyysisen jaksamisen parantaminen huomioiden ikääntyminen
- eri-ikäisille soveltuva vuorotyömalli
- prosessin sujuvuuden kannalta on tärkeää, että kaikki (koko ketju) ovat samassa vuorotyöjärjestelmässä (tiedonkulku ja töiden sujuminen eri osastojen välillä)

TYÖAIKAJÄRJESTELYN KUVAUS (KESKEYTYMÄTÖN KOLMIVUOROTYÖ)

Työvuoron/työntekijän työaika määräytyy työtuntijärjestelmän mukaan seuraavasti:

aaiyy----aaiyy---- jne. eli kaksi aaiyy-vuoroa ja neljä vapaavuoroa, kiertoaika on 10 vuorokautta.

a = aamuvuoro klo 07.00 – 15.00

i = iltavuoro klo 15.00 – 23.00

y = yövuoro klo 23.00 – 07.00

- = vapaavuoro

vuorojen vaihdossa 10 min liukuma

Järjestelmässä on 4 kesälomajaksoa, jotka kiertävät. Työntekijät voivat myös keskenään sopia vaihtaa vuosittaisia loma-ajankohtia.

KOKEMUKSET

Työpaikan keskeytymätön kolmivuorotyöjärjestely nykyisessä muodossaan on ollut käytössä 10 vuotta. Nykyiseen lyhyen kierron järjestelmään keskeytymättömässä kolmivuorotyössä siirryttiin koko tuotannossa yhden osaston pilottikokeilun ja työpaikalla järjestetyn äänestyksen jälkeen. Mukana oikean kierron hakemisessa oli myös Työterveyslaitos. Yhteistyössä henkilöstön kanssa haetun järjestelmän löytyminen kesti noin 1,5 vuotta.

Aiemmin työpaikalla tehtiin keskeytymätöntä kolmivuorotyötä eri kierroilla eri osastoilla. Yleisin oli neljän aamu-ilta-yövuoron ja kuuden vapaavuoron järjestelmä. Ongelmia aiheutti tässä järjestelmässä muun muassa pitkät vapaat ja niiltä paluu työrytmiin. Nykyisessä mallissa tiedonkulku, koulutus ja työntekijöiden jaksaminen on parempaa.

Kun peräkkäisiä yövuoroja on vain kaksi, vuorokausirytmien muutoksiin liittyvät mukautumisongelmat ovat vähentyneet. Jaksamisen paraneminen on heijastunut myös siihen, että häiriöt tuotannossa ja tapaturmat ovat vähentyneet. Lisäksi aamuvuoron alkamisaikajankohta klo 7 on todettu vuosien varrella hyväksi. Järjestelmä on parantanut tuottavuutta yrityksessä.

Paikalliset sopijaosapuolet ovat kokeneet järjestelmän hyväksi. Tulevaisuudessa saattaa olla pohdinnassa enemmän työntekijäkohtaisempi tai vakanssiin perustuva vuorojärjestelmä, koska työpaikalla on huomattu, että nuorilla ja iäkkäämmillä on hyvin erilaiset tarpeet ja jaksamisen edellytykset vuorotöissä. Tämän tyyppinen järjestelmä edellyttäisi kuitenkin parempaa työaikojen seurantajärjestelmää.



Seuraaville sivuille on koottu erilaisia käytännön esimerkkejä viitenä, kuutena ja seitsemänä päivänä viikossa tehtävistä kaksi- ja kolmivuorotyön työtuntijärjestelmistä.

Työtuntijärjestelmät on laadittu ensisijaisesti pidempiaikaiseen ajanjaksoon soveltuviksi. Tilapäinen siirtyminen esimerkiksi viisipäiväisestä kuusi- tai seitsemänpäiväiseen työviikkoon, on tarkoituksenmukaista toteuttaa muunlaisilla vuorojärjestelyillä.

Työtuntijärjestelmien selitysosassa olevat laskelmat tuotantoajoista, työntekijän työajasta ja tarvittavasta henkilöstöstä on tehty vuoden ajanjaksolta.

Sellaiset vuorotyömallit, joissa vuorokautinen säännöllinen työaika ylittää 8 tuntia, edellyttävät paikallista sopimista, muut mallit voi työnantaja ottaa käyttöön työnjohto-oikeuden nojalla. Suositeltavaa kuitenkin on, että vaihtoehtoisista malleista pyritään yhteisymmärrykseen.



JATKUVA KAKSIVUOROTYÖ SEITSEMÄNÄ PÄIVÄNÄ VIIKOSSA

Vuoron pituus 8 tuntia

Esimerkki 1				Esimerkki 2			
VUORO	1	2	3	VUORO	1	2	3
ma	-		A	ma		A	-
ti	A		-	ti		-	A
ke	A		-	ke		-	A
to	A		-	to	-		A
pe	A	-		pe	-		A
la	-	A		la	A		-
su	-	A		su	A		-
ma	-	A		ma	A	-	
ti		A	-	ti	-	A	
ke		-	A	ke	-	A	
to		-	A	to		A	-
pe		-	A	pe		A	-
la	-		A	la		-	A
su	A		-	su		-	A
ma	A		-	ma	-		A
ti	A		-	ti	A		-
ke	A	-		ke	A		-
to	-	A		to	A	-	
pe	-	A		pe	A	-	
la	-	A		la	-	A	
su		A	-	su	-	A	
ma		-	A				
ti		-	A				
ke		-	A				
to	-		A				
pe	-		-				
la	A		-				
su	A		-				

Tuotannon käyntiaika ilman vuosiloma- tai muita tuotannon pysäytyksiä on (7 pv x 16 t/pv) 112 tuntia viikossa ja (52,14 vk x 112 t/vk) 5.840 tuntia vuodessa.

Esimerkissä 1 työtuntijärjestelmän kiertoaika on 12 viikkoa, joista on kuvattu neljä viikkoa ja esimerkissä 2 kiertoaika on kolme viikkoa.

Työtuntijärjestelmän mukainen työaika on keskimäärin 37,3 tuntia viikossa.

Päivä- ja kaksivuorotyön keskimääräinen viikkotyöaika vaihtelee vuosittain 36,1 ja 36,6 tunnin välillä. Työajan tasaamiseksi ao. vuoden säännölliseen tuntimäärään tulee vapaata antaa vielä 4 – 7 työpäivää ao. vuodesta riippuen. Tasoittumisjakso on enintään vuoden, pääsääntöisesti kalenterivuoden pituinen ajanjakso.

KESKEYTYVÄ KOLMIVUOROTYÖ VIITENÄ PÄIVÄNÄ VIIKOSSA

Vuoron pituus 8 tuntia

Esimerkki 3				Esimerkki 4				Esimerkki 5			
VUORO	1	2	3	VUORO	1	2	3	VUORO	1	2	3
ma	A	I	Y	ma	A	I	Y	ma	Y	I	A
ti	A	I	Y	ti	A	I	Y	ti	Y	I	A
ke	A	I	Y	ke	A	I	Y	ke	-	I	A
to	A	I	Y	to	A	I	Y	to	A	Y	I
pe	A	I	Y	pe	A	I	-	pe	A	Y	I
la	-	-	-	la	-	-	-	la	-	-	-
su	-	-	-	su	-	Y	-	su	-	-	-
ma	I	Y	A	ma	I	Y	A	ma	I	A	Y
ti	I	Y	A	ti	I	Y	A	ti	I	A	Y
ke	I	Y	A	ke	I	Y	A	ke	I	A	-
to	I	Y	A	to	I	Y	A	to	Y	I	A
pe	I	Y	A	pe	I	-	A	pe	Y	I	A
la	-	-	-	la	-	-	-	la	-	-	-
su	-	-	-	su	Y	-	-	su	-	-	-
ma	Y	A	I	ma	Y	A	I	ma	A	Y	I
ti	Y	A	I	ti	Y	A	I	ti	A	Y	I
ke	Y	A	I	ke	Y	A	I	ke	A	-	I
to	Y	A	I	to	Y	A	I	to	I	A	Y
pe	Y	A	I	pe	-	A	I	pe	I	A	Y
la	-	-	-	la	-	-	-	la	-	-	-
su	-	-	-	su	-	-	Y	su	-	-	-

Tuotannon käyntiaika ilman vuosiloma- tai muita tuotannon pysäytyksiä on (5 pv x 24 t/pv) 120 tuntia viikossa ja (52,14 vk x 120 t/vk) 6.257 tuntia vuodessa.

Esimerkissä 5 viikkotyöaika kolmen viikon jaksoissa on keskimäärin 37,3 tuntia ja vuorot vaihtuvat nopeammin kuin esimerkeissä 3 ja 4. Keskiviikkoisin tarvitaan vuorojärjestelmän ulkopuolelta työntekijä tekemään työtä yövuoroon, mikäli tuotanto halutaan pitää käynnissä.

Työaika tulee tasoittaa keskimäärin 35,8 tuntiin viikossa. Tasoittumisjakso on enintään vuoden, pääsääntöisesti kalenterivuoden pituinen ajanjakso.

Huom. Esimerkissä 4 työviikko alkaa sunnuntaina yövuorolla. Paikallisesti voidaan sopia, että maanantain työvuorokausi alkaa jo sunnuntain puolella ja tällöin yövuoro luetaan maanantain työvuoroksi.

KESKEYTYVÄ KAKSIVUOROTYÖ VIITENÄ PÄIVÄNÄ VIIKOSSA

Vuoron pituus 12 tuntia

Esimerkki 6			
VUORO	1	2	3
ma	A	-	Y
ti	A	-	Y
ke	-	A	Y
to	Y	A	-
pe	Y	A	-
la	-	-	-
su	-	-	-
ma	-	Y	A
ti	-	Y	A
ke	A	Y	-
to	A	-	Y
pe	A	-	Y
la	-	-	-
su	-	-	-
ma	Y	A	-
ti	Y	A	-
ke	Y	-	A
to	-	Y	A
pe	-	Y	A
la	-	-	-
su	-	-	-

Tuotannon käyntiaika ilman vuosiloma- tai muita tuotannon pysäytyksiä on (5 pv x 24 t/pv) 120 tuntia viikossa ja (52,14 vk x 120 t/vk) 6.257 tuntia vuodessa.

Työntekijän työaika on joko 36 tai 48 tuntia viikossa. Vuorokierto on kolme viikkoa ja työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Työaikaan sovelletaan päivä- ja kaksivuorotyötä koskevia määräyksiä.

KESKEYTYVÄ KAKSIVUOROTYÖ KUUTENA PÄIVÄNÄ VIIKOSSA

Vuoron pituus 12 tuntia

Esimerkki 7					Esimerkki 8					Esimerkki 9				
VUORO	1	2	3	4	VUORO	1	2	3	4	VUORO	1	2	3	4
ma	A	-	Y	-	ma	A	Y	-	-	ma	A	-	Y	-
ti	A	-	Y	-	ti	A	Y	-	-	ti	A	-	Y	-
ke	A	-	Y	-	ke	A	Y	-	-	ke	-	A	-	Y
to	-	Y	-	A	to	-	-	A	Y	to	-	A	-	Y
pe	-	Y	-	A	pe	-	-	A	Y	pe	Y	-	A	-
la	-	Y	-	A	la	-	-	A	Y	la	Y	-	A	-
su	-	-	-	-	su	-	-	-	-	su	-	-	-	-
ma	-	Y	-	A	ma	Y	-	-	A	ma	-	Y	-	A
ti	-	Y	-	A	ti	Y	-	-	A	ti	-	Y	-	A
ke	-	Y	-	A	ke	Y	-	-	A	ke	A	-	Y	-
to	Y	-	A	-	to	-	A	Y	-	to	A	-	Y	-
pe	Y	-	A	-	pe	-	A	Y	-	pe	-	A	-	Y
la	Y	-	A	-	la	-	A	Y	-	la	-	A	-	Y
su	-	-	-	-	su	-	-	-	-	su	-	-	-	-
ma	Y	-	A	-	ma	-	-	A	Y	ma	Y	-	A	-
ti	Y	-	A	-	ti	-	-	A	Y	ti	Y	-	A	-
ke	Y	-	A	-	ke	-	-	A	Y	ke	-	Y	-	A
to	-	A	-	Y	to	A	Y	-	-	to	-	Y	-	A
pe	-	A	-	Y	pe	A	Y	-	-	pe	A	-	Y	-
la	-	A	-	Y	la	A	Y	-	-	la	A	-	Y	-
su	-	-	-	-	su	-	-	-	-	su	-	-	-	-
ma	-	A	-	Y	ma	-	A	Y	-	ma	-	A	-	Y
ti	-	A	-	Y	ti	-	A	Y	-	ti	-	A	-	Y
ke	-	A	-	Y	ke	-	A	Y	-	ke	Y	-	A	-
to	A	-	Y	-	to	Y	-	-	A	to	Y	-	A	-
pe	A	-	Y	-	pe	Y	-	-	A	pe	-	Y	-	A
la	A	-	Y	-	la	Y	-	-	A	la	-	Y	-	A
su	-	-	-	-	su	-	-	-	-	su	-	-	-	-

Tuotannon käyntiaika ilman vuosiloma- tai muita tuotannon pysäytyksiä on (6 pv x 24 t/pv) 144 tuntia viikossa ja (52,14 vk x 144 t/vk) 7.508 tuntia vuodessa.

Vuorokierto on neljä viikkoa. Esimerkeissä 7 ja 8 työntekijän työaika on joka viikko 36 tuntia ja esimerkissä 9 joko 24 tai 48 tuntia viikossa. Koska keskimääräinen viikoittainen työaika on alle päivä- ja kaksivuorotyön työajan, tasataan työaika tekemällä työtuntijärjestelmään merkittyjen työpäivien lisäksi työtä siten, että säännöllinen työaika toteutuu.

Kokovuotisessa työtuntijärjestelmässä tarvittava henkilöstömäärä on 4 henkilöä tehtävää kohti. Vuosilomien ajaksi tarvitaan lisähenkilöitä.

Kahdentoista tunnin vuoroa harkittaessa on syytä kiinnittää huomiota mm. työn raskauteen, monipuolisuuteen ja tarkkuusvaatimuksiin.

KESKEYTYVÄ KOLMIVUOROTYÖ KUUTENA PÄIVÄNÄ VIIKOSSA

Vuoron pituus 8 tuntia

Esimerkki 10					Esimerkki 11					Esimerkki 12				
VUORO	1	2	3	4	VUORO	1	2	3	4	VUORO	1	2	3	4
ma	Y	I	A	-	ma	A	I	-	Y	ma	A	I	Y	-
ti	Y	I	A	-	ti	A	I	-	Y	ti	A	I	Y	-
ke	-	Y	I	A	ke	I	-	A	Y	ke	A	I	-	Y
to	-	Y	I	A	to	I	Y	A	-	to	A	I	-	Y
pe	A	-	Y	I	pe	I	Y	A	-	pe	I	-	A	Y
la	A	-	Y	I	la	I	Y	A	-	la	I	-	A	-
su	-	-	-	-	su	-	-	-	-	su	-	Y	-	-
ma	I	A	-	Y	ma	I	-	Y	A	ma	I	Y	-	A
ti	I	A	-	Y	ti	I	-	Y	A	ti	I	Y	-	A
ke	Y	I	A	-	ke	-	A	Y	I	ke	I	-	Y	A
to	Y	I	A	-	to	Y	A	-	I	to	I	-	Y	A
pe	-	Y	I	A	pe	Y	A	-	I	pe	-	A	Y	I
la	-	Y	I	A	la	Y	A	-	I	la	-	A	-	I
su	-	-	-	-	su	-	-	-	-	su	Y	-	-	-
ma	A	-	Y	I	ma	-	Y	A	I	ma	Y	-	A	I
ti	A	-	Y	I	ti	-	Y	A	I	ti	Y	-	A	I
ke	I	A	-	Y	ke	A	Y	I	-	ke	-	Y	A	I
to	I	A	-	Y	to	A	-	I	Y	to	-	Y	A	I
pe	Y	I	A	-	pe	A	-	I	Y	pe	A	Y	I	-
la	Y	I	A	-	la	A	-	I	Y	la	A	-	I	-
su	-	-	-	-	su	-	-	-	-	su	-	-	-	Y
ma	-	Y	I	A	ma	Y	A	I	-	ma	-	A	I	Y
ti	-	Y	I	A	ti	Y	A	I	-	ti	-	A	I	Y
ke	A	-	Y	I	ke	Y	I	-	A	ke	Y	A	I	-
to	A	-	Y	I	to	-	I	Y	A	to	Y	A	I	A
pe	I	A	-	Y	pe	-	I	Y	A	pe	Y	I	-	A
la	I	A	-	Y	la	-	I	Y	A	la	-	I	-	A
su	-	-	-	-	su	-	-	-	-	su	-	-	Y	-

Tuotannon käyntiaika ilman vuosiloma- tai muita tuotannon pysäytyksiä on (6 pv x 24 t/pv) 144 tuntia viikossa ja (52,14 vk x 144 t/vk) 7.508 tuntia vuodessa.

Työntekijän työaika vaihtelee 24 ja 48 tunnin välillä viikossa. Vuorokierto on neljä viikkoa ja työaika on keskimäärin 36 tuntia viikossa. Työaika tulee tasoittaa enintään vuoden tasoittumisjaksolla keskimäärin 35,8 tuntiin viikossa.

Kokovuotisessa työtuntijärjestelmässä tarvittava henkilöstömäärä on 4 henkilöä tehtävää kohti. Vuosilomien ajaksi tarvitaan lisähenkilöitä.

Huom. Esimerkissä 12 työviikko alkaa sunnuntaina yövuorolla. Paikallisesti voidaan sopia, että maanantain työvuorokausi alkaa jo sunnuntain puolella ja tällöin yövuoro luetaan maanantain työvuoroksi.

KESKEYTYVÄ KOLMIVUOROTYÖ + VIIKONLOPPUVUOROT

Vuoron pituus ma - pe on 8 tuntia, la - su 12 tuntia

Esimerkki 13						Esimerkki 14					
VUORO	1	2	3	4	5	VUORO	1	2	3	4	5
ma	-	I	Y	A	-	ma	A	I	Y	-	-
ti	-	I	Y	A	-	ti	A	I	Y	-	-
ke	-	I	Y	A	-	ke	A	I	Y	-	-
to	-	I	Y	A	-	to	A	I	Y	-	-
pe	-	I	Y	A	-	pe	A	I	Y	-	-
la	A	-	-	-	Y	la	-	-	-	A	Y
su	A	-	-	-	Y	su	-	-	-	A	Y
ma	I	Y	A	-	-	ma	I	Y	A	-	-
ti	I	Y	A	-	-	ti	I	Y	A	-	-
ke	I	Y	A	-	-	ke	I	Y	A	-	-
to	I	Y	A	-	-	to	I	Y	A	-	-
pe	I	Y	A	-	-	pe	I	Y	A	-	-
la	-	-	-	Y	A	la	-	-	-	Y	A
su	-	-	-	Y	A	su	-	-	-	Y	A
ma	Y	A	-	-	I	ma	Y	A	I	-	-
ti	Y	A	-	-	I	ti	Y	A	I	-	-
ke	Y	A	-	-	I	ke	Y	A	I	-	-
to	Y	A	-	-	I	to	Y	A	I	-	-
pe	Y	A	-	-	I	pe	Y	A	I	-	-
la	-	-	Y	A	-	la	-	-	-	A	Y
su	-	-	Y	A	-	su	-	-	-	A	Y
ma	A	-	-	I	Y						
ti	A	-	-	I	Y						
ke	A	-	-	I	Y						
to	A	-	-	I	Y						
pe	A	-	-	I	Y						
la	-	Y	A	-	-						
su	-	Y	A	-	-						
ma	-	-	I	Y	A						
ti	-	-	I	Y	A						
ke	-	-	I	Y	A						
to	-	-	I	Y	A						
pe	-	-	I	Y	A						
la	Y	A	-	-	-						
su	Y	A	-	-	-						

Kummassakin esimerkissä tuotannon käyntiaika ilman vuosiloma- tai muita tuotannon pysäytyksiä on (7 pv x 24 t/pv) 168 tuntia viikossa ja (52,14 vk x 168 t/vk) 8760 tuntia vuodessa.

Esimerkissä 13 lauantaina ja sunnuntaina vuoron pituus on 12 tuntia, muina päivinä 8 tuntia. Työntekijän työaika on joko 24 tai 40 tuntia viikossa. Keskimääräinen työaika jää alle 35,8 tunnin viikossa, joten työntekijän tulee tehdä työtuntijärjestelmään merkittyjen työpäivien lisäksi työtä siten, että keskimääräinen 35,8 tunnin viikkotyöaika toteutuu. Kokovuotisessa työtuntijärjestelmässä tarvittava henkilömäärä on 5 henkilöä tehtävää kohti. Vuosilomien ajaksi tarvittava lisähenkilöiden määrä riippuu mm. siitä, milloin ”va- jaatunnit” teetetään.

Esimerkissä 14 viikonloppuvuoroja varten on erillinen osa-aikainen henkilöstö, joiden viikkotyöaika on 24 tuntia.

KESKEYTYMÄTÖN KOLMIVUOROTYÖ

Vuoron pituus 8 tuntia

Esimerkki 15						Esimerkki 16						Esimerkki 17					
VUORO	1	2	3	4	5	VUORO	1	2	3	4	5	VUORO	1	2	3	4	5
ma	A	-	-	Y	I	ma	A	-	Y	I	-	ma	A	-	Y	I	-
ti	A	-	-	Y	I	ti	A	-	Y	-	I	ti	A	-	Y	-	I
ke	I	A	-	-	Y	ke	-	A	-	Y	I	ke	A	-	-	Y	I
to	I	A	-	-	Y	to	I	A	-	Y	-	to	-	A	-	Y	I
pe	Y	I	A	-	-	pe	I	-	A	-	Y	pe	I	A	-	Y	-
la	Y	I	A	-	-	la	-	I	A	-	Y	la	I	A	-	-	Y
su	-	Y	I	A	-	su	Y	I	-	A	-	su	I	-	A	-	Y
ma	-	Y	I	A	-	ma	Y	-	I	A	-	ma	-	I	A	-	Y
ti	-	-	Y	I	A	ti	-	Y	I	-	A	ti	Y	I	A	-	-
ke	-	-	Y	I	A	ke	-	Y	-	I	A	ke	Y	I	-	A	-
												to	Y	-	I	A	-
												pe	-	Y	I	A	-
												la	-	Y	I	-	A
												su	-	Y	-	I	A
												ma	-	-	Y	I	A

Tuotannon käyntiaika ilman vuosiloma- tai muita tuotannon pysäytyksiä on (7 pv x 24 t/pv) 168 tuntia viikossa ja (52,14 vk x 168 t/vk) 8760 tuntia vuodessa.

Työntekijän viikoittainen säännöllinen työaika vaihtelee 24 tunnin ja 48 tunnin välillä. Mikäli vuosiloman alle jää 96 työtuntia, vuorosta riippuen työntekijän tulee tehdä 0 - 2 työpäivää lisää tai hänelle tulee antaa 0 - 2 työpäivää lisää vapaata, jotta keskimääräinen viikkotyöaika tasoittuu 34,9 tuntiin enintään vuoden, pääsääntöisesti kalenterivuoden pituisessa ajanjaksossa.

Kokovuotisessa työtuntijärjestelmässä tarvittava henkilöstömäärä on 5 henkilöä tehtävää kohti. Vuosilomien ajaksi tarvitaan lisähenkilöitä.

KESKEYTYMÄTÖN KOLMIVUOROTYÖ

Vuoron pituus 8 tuntia

Esimerkki 18						Esimerkki 19						Esimerkki 20					
VUORO	1	2	3	4	5	VUORO	1	2	3	4	5	VUORO	1	2	3	4	5
ma	A	-	Y	I	-	ma	A	-	Y	I	-	ma	A	-	Y	I	-
ti	A	-	Y	-	I	ti	A	-	Y	I	-	ti	A	-	-	Y	I
ke	A	-	-	Y	I	ke	A	-	Y	-	I	ke	A	-	-	Y	I
to	A	-	-	Y	I	to	A	-	Y	-	I	to	-	A	-	Y	I
pe	-	A	-	Y	I	pe	-	A	-	Y	I	pe	I	A	-	-	Y
la	I	A	-	Y	-	la	-	A	-	Y	I	la	I	A	-	-	Y
su	I	A	-	-	Y	su	I	A	-	Y	-	su	I	-	A	-	Y
ma	I	A	-	-	Y	ma	I	A	-	Y	-	ma	Y	I	A	-	-
ti	I	-	A	-	Y	ti	I	-	A	-	Y	ti	Y	I	A	-	-
ke	-	I	A	-	Y	ke	I	-	A	-	Y	ke	Y	I	-	A	-
to	Y	I	A	-	-	to	-	I	A	-	Y	to	-	Y	I	A	-
pe	Y	I	A	-	-	pe	-	I	A	-	Y	pe	-	Y	I	A	-
la	Y	I	-	A	-	la	Y	I	-	A	-	la	-	Y	I	-	A
su	Y	-	I	A	-	su	Y	I	-	A	-	su	-	-	Y	I	A
ma	-	Y	I	A	-	ma	Y	-	I	A	-	ma	-	-	Y	I	A
ti	-	Y	I	A	-	ti	Y	-	I	A	-						
ke	-	Y	I	-	A	ke	-	Y	I	-	A						
to	-	Y	-	I	A	to	-	Y	I	-	A						
pe	-	-	Y	I	A	pe	-	Y	-	I	A						
la	-	-	Y	I	A	la	-	Y	-	I	A						

Tuotannon käyntiaika ilman vuosiloma- tai muita tuotannon pysäytyksiä on (7 pv x 24 t/pv) 168 tuntia viikossa ja (52,14 vk x 168 t/vk) 8760 tuntia vuodessa.

Työntekijän viikoittainen säännöllinen työaika vaihtelee 8 tunnin ja 48 tunnin välillä. Mikäli vuosiloman alle jää 96 työtuntia, vuorosta riippuen työntekijän tulee tehdä 0 - 2 työpäivää lisää tai hänelle tulee antaa 0 - 2 työpäivää lisää vapaata, jotta keskimääräinen viikkotyöaika tasoittuu 34,9 tuntiin vuoden, pääsääntöisesti kalenterivuoden pituisessa ajanjaksossa.

Kokovuotisessa työtuntijärjestelmässä tarvittava henkilöstömäärä on 5 henkilöä tehtävää kohti. Vuosilomien ajaksi tarvitaan lisähenkilöitä.

KESKEYTYMÄTÖN KAKSIVUOROTYÖ

Vuoron pituus 12 tuntia

Esimerkki 21						Esimerkki 22						Esimerkki 23					
VUORO	1	2	3	4	5	VUORO	1	2	3	4	5	VUORO	1	2	3	4	5
ma	A	-	-			ma	A	-	-	Y	-	ma	A	-	-	Y	-
ti	A	-	-	-		ti	A	-	-	-	Y	ti	A	-	-	-	Y
ke	A	-	-	-		ke	-	A	-	-	Y	ke	-	A	-	-	Y
to	-	A	-	-		to	Y	A	-	-	-	to	-	A	-	-	Y
pe		A	-	-	-	pe	Y	-	A	-	-	pe	Y	-	A	-	-
la		A	-	-	-	la	-	Y	A	-	-	la	Y	-	A	-	-
su		-	A	-	-	su	-	Y	-	A	-	su	-	Y	-	A	-
ma	-		A	-	-	ma	-	-	Y	A	-	ma	-	Y	-	A	-
ti	-		A	-	-	ti	-	-	Y	-	A	ti	-	-	Y	-	A
ke	-		-	A	-	ke	-	-	-	Y	A	ke	-	-	Y	-	A
to	-	-		A	-												
pe	-	-		A	-												
la	-	-		-	A												
su	-	-	-		A												
ma	-	-	-		A												

Tuotannon käyntiaika ilman vuosiloma- tai muita tuotannon pysäytyksiä on (7 pv x 24 t/pv) 168 tuntia viikossa ja (52,14 vk x 168 t/vk) 8760 tuntia vuodessa.

Vuorokierto esimerkissä 20 on 15 päivää, esimerkissä 21 ja 22 vuorokierto on 10 päivää. Työntekijän viikoittainen säännöllinen työaika

- esimerkissä 20 on 0, 36 tai 72 tuntia,
- esimerkissä 21 ja 22 työaika on 24, 36 tai 48 tuntia.

Kyseessä on kaksivuorotyö. Koska keskimääräinen viikoittainen työaika jää alle työehtosopimuksessa sovitun työajan, tulee työntekijän tehdä työtuntijärjestelmään merkittyjen työpäivien lisäksi työtä siten, että keskimääräinen viikkotyöaika toteutuu.

Kokovuotisessa työtuntijärjestelmässä tarvittava henkilömäärä on 5 henkilöä tehtävää kohti. Vuosilomien ajaksi tarvittava lisähenkilöiden määrä riippuu mm. siitä, milloin ”vajaatunnit” teetetään.



● TIETOA
● TAITOA
● TAHTOA

Teknologia
teollisuus

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY
puh. (09) 19 231
www.teknologiateollisuus.fi

 **Metalli**

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY
puh. 020 77 4001
www.metalliliitto.fi



9 789522 380586