



Turun yliopisto
University of Turku

JOUSTAVIEN TYÖAIKAJÄRJESTELYJEN JAKAANTUMINEN SUOMESSA

PALKANSAAJA- JA ORGANISAATIOTASON TARKASTELUA VUOSINA 2000 JA 2010

Taloussosiologian pro gradu -tutkielma

Laatija:

Aki Koivula

Ohjaajat:

VTT Pekka Räsänen

VTT Outi Sarpila

13.6.2014

Turku

Turun yliopiston laatuajärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

TIIVISTELMÄ

<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Taloussosiologia	Päivämäärä	13.6.2014
Tekijä	Aki Koivula	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	76 s. + liitteet
Otsikko	Joustavien työaikajärjestelyjen jakaantuminen Suomessa		
Ohjaajat	VTT Pekka Räsänen & VTT Outi Sarpila		

Tiivistelmä

Tutkielmassa tarkastellaan joustavien työaikajärjestelyjen jakaantumista Suomessa. Kirjallisuuden perusteella joustavia työjärjestelyitä kehitetään markkinasuhteiden, teknologian ja palkansaajien tarpeiden vuoksi. Organisaatioiden erilaiset tarpeet vaikuttavat myös palkansaajille tarjottaviin joustomahdollisuuksiin. On havaittavissa kehitystä, jossa työntekijät jakaantuvat sen mukaan, kuinka paljon heillä on vaikutusvaltaa työn suorittamisessa. Aikaisemman tutkimuksen perusteella työaikajousten vaikutukset riippuvat siitä, painottuvatko joustot työnantajan vai henkilöstön tarpeiden mukaan. Tutkimukset ovat osoittaneet, että korkeampi sosioekonominen asema ja koulutus mahdollistavat useammin henkilöstölähtöiset työaikajouset. Esimerkiksi näitä tekijöitä arvioidaan tutkielman empiirisessä osuudessa, jossa työolobarometrejä analysoimalla tarkastellaan liukuvan työajan jakaantumista vuosina 2000 (n=1065) ja 2010 (n=1010). Ensinnäkin tarkastellaan sitä, miten palkansaajien ja organisaatioiden rakenteelliset tekijät vaikuttavat liukuvan työajan mahdollisuuteen. Rakenteellisten tekijöiden lisäksi arvioidaan sitä, eroavatko palkansaajien rooli ja organisaatioiden luonne liukuvan työajan mahdollisuuden mukaan. Sen lisäksi pohditaan sitä, miten liukuvan työajan jakaantuminen on muuttunut vuodesta 2000 vuoteen 2010.

Logistisen regressioanalyysin avulla voitiin havaita, että vuonna 2010 jousten jakaantumiseen vaikuttivat sellaiset palkansaajatason tekijät, kuten sosioekonominen asema ja palkansaajan työsuhteen laatu. Erilaisten organisaatiotason tekijöiden, kuten toimialueen ja toimipaikan koon merkitys on pienentynyt vuodesta 2000. Molempina tarkasteluvuosina voitiin havaita positiivinen yhteys liukuvan työajan ja tiimityön välillä. Subjektiiivisten mittarien analysoiminen varianssianalyysin avulla vahvisti objektiivisten mittareiden perusteella tehtyä arvioita siitä, että liukuva työaika näyttäisi Suomessa olevan etuoikeutetun palkansaajaryhmän mahdollisuus. Liukuvan työajan piirissä palkansaajilla on vaikutusvaltainen rooli työn hallinnassa ja heidän työhyvinvointiinsa panostetaan organisaation toimesta.

Asiasanat	Työelämän sosiologia, työn organisointi, työaika, liukuva työaika, kvantitatiivinen tutkimus
-----------	--

Sisällys

1	JOHDANTO	1
2	JOUSTAVAN TYÖN ORGANISOINTI.....	5
	2.1 Tieteellisestä liikkeenjohdosta joustavaan erikoistumiseen.....	6
	2.2 Määrällisesti ja toiminnallisesti joustavat organisaatiot.....	8
	2.3 Palkansaajien motiivit joustavaan työhön.....	11
	2.4 Refleksiiviset palkansaajat joustavassa tuotannossa.....	13
3	TYÖAIKAJOUSTOT.....	16
	3.1 Kohti henkilöstölähtöisiä työaikajoustoja.....	17
	3.2 Työaikajoustot Suomessa.....	20
	3.3 Joustavan työajan vaatimukset ja seuraukset.....	23
	3.4 Työaikajoustojen rakenteellinen jakaantuminen Suomessa ja muualla.....	26
4	TUTKIMUSTEHTÄVÄ.....	29
	4.1 Metodologiset valinnat ja aineiston esittely.....	30
	4.2 Työaikajoustavuuden mittaaminen.....	32
	4.3 Liukuvan työajan selittäjät.....	34
5	TAUSTATEKIJÖIDEN YHTEYS LIUKUVAN TYÖAJAN KÄYTTÖÖN.....	39
	5.1 Liukuva työaika palkansaajatason taustamuuttujien mukaan.....	40
	5.2 Liukuva työaika organisaatiotason tekijöiden mukaan.....	41
	5.3 Taustatekijöiden vakioitu yhteys liukuvan työajan käyttöön.....	43
6	PALKANSAAJAN ROOLI JA ORGANISAATION LUONNE LIUKUVAN TYÖAJAN PIIRISSÄ.....	47
	6.1 Liukuvan työajan piirissä enemmän vaikutusvaltaa.....	48
	6.2 Liukuvan työajan organisaatioissa panostetaan työhyvinvointiin.....	54
7	KESKUSTELU.....	61
8	YHTEENVETO.....	67
	LÄHTEET.....	69
	LIITE 1.....	77
	LIITE 2.....	78
	LIITE 3.....	79

Kuviot

Kuvio 1. Työaikajouset eri painopisteiden mukaan. (Uhmavaara 2003, 49)	19
Kuvio 2. Työaikajousten yleisyys vuosina 1994–2012, %. (TEM 1995; TEM 2001; TEM 2007; TEM 2013).....	22
Kuvio 3. Tutkimustehtävä.....	29
Kuvio 4. Liukuva työaika -muuttujan frekvenssijakauma kohdeaineistoissa.....	34
Kuvio 5. Palkansaajien vaikutusvaltaa kuvaavat keskiarvomuuttajat liukuvan työajan ja sosioekonomisen aseman mukaan vuosina 2000 ja 2010.....	51
Kuvio 6. Työhyvinvointiin vaikuttamista kuvaava keskiarvomuuttaja liukuvan työajan ja sosioekonomisen aseman mukaan vuosina 2000 ja 2010.....	56

Taulukot

Taulukko 1. Liukuvan työajan jakautuminen palkansaajatason tekijöiden mukaan vuosina 2000 ja 2010. Prosenttijakaumat ja Khiin neliö -testit.....	41
Taulukko 2. Liukuvan työajan jakautuminen organisaatiotekijöiden mukaan vuosina 2000 ja 2010. Prosenttijakaumat ja khiin neliö -testit.	42
Taulukko 3. Logistinen regressioanalyysi taustatekijöiden yhteydestä liukuvan työajan käyttöön (Exp[B]/Sig.)	46
Taulukko 4. Palkansaajien vaikutusvaltaa kuvaavien muuttujien jakaumat.....	49
Taulukko 5. Varianssianalyysi palkansaajan vaikutusvallasta liukuvan työajan ja taustamuuttujien mukaan vuonna 2010.....	53
Taulukko 6. Työhyvinvointiin vaikuttamista kuvaavien väittämien jakaumat.....	55
Taulukko 7. Varianssianalyysi työhyvinvointiin vaikuttamisesta liukuvan työajan ja taustamuuttujien mukaan vuonna 2000.....	58
Taulukko 8. Varianssianalyysi työhyvinvointiin vaikuttamisesta liukuvan työajan ja taustamuuttujien mukaan vuonna 2010.....	60
Taulukko 9. Joustavien palkansaajien ja organisaatioiden piirteet	64
Taulukko 10 Logistinen regressioanalyysi taustatekijöiden yhteydestä liukuvan työajan käyttömahdollisuuteen, keskimääräiset marginaaliefektit.....	79

1 JOHDANTO

Työelämän tutkimuksessa keskustelu joustavuudesta on ollut pinnalla viimeiset kolme vuosikymmentä. Sekä teknologinen kehitys että taloudellisen ympäristön muutos ovat ajaneet suomalaisenkin työelämän modernisaatioon. Kun perinteinen tayloristinen työtapa, kahdeksasta neljään -työaikoineen, ei enää riitä palvelemaan jälkiteollista kultusyhteiskuntaa, joustavuutta vaaditaan kaikilta työelämän osa-alueilta: työmarkkinoilta, työsuhteilta, työsopimuksista, palkkauksesta ja ennen kaikkea työajoista.

Vanhan työaikaparadigman mukaisen rutinoituneen työajan muutos joustavampiin ja erilaisiin työaikamuotoihin on merkittävä asia, sillä työaika on sekä työntekijöiden että työnantajien keskeinen resurssi jokapäiväisessä toiminnassa. Sen lisäksi työaika kuuluu välittömästä työsuhteesta irrallisten instituutioiden ja toimijoiden intresseihin, mikä ilmenee esimerkiksi poliittisina keskusteluina työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta tai työmarkkinaosapuolten välisinä neuvotteluina työajan kokonaispituuden määrittämisestä. (Julkunen & Nätti 1999, 48–52; 1994, 47–51.)

Monitahoisuutensa vuoksi työaikakeskuselu nousee pinnalle tasaisin väliajoin. Jo 1970-luvulla työaikojen sääntilliseen valvontaan ja työntekijöiden suvereniteetin kahlittamiseen haettiin lääkettä työaikojen joustavuudesta. Työajan joustamistavoitteilla pyrittiin tukemaan yksilöiden elämänkaaren joustoa. (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 23.) 1980-luvulla keskustelu työaikojen joustavuudesta sai osakseen markkinahenkisyys- ja kilpailukykyretoriikkaa, kun taloudellinen epävarmuus ja kansainvälistynyt yritys ympäristö vaativat uudenlaista sopeutumista. Joidenkin tulkintojen mukaan työnantajat kaappasivat työaikojen joustavuuden käsitteen omakseen ja muokkasivat sitä oman diskursuksensa mukaiseksi: työajoista alettiin joustaa kilpailukyvyn takaamiseksi. (Julkunen & Nätti 1999, 15.) 1990-luvulla yhtäältä taloudellisen laman jälkeen, aikaisemmin jäykkinä pidetyt, työmarkkinat ovat alkaneet joustaa; toisaalta tietotyön yleistymisen myötä ihmisen elämänrytmi on muuttunut. Nämä tekijät ovat johtaneet työaikojen erilaistumiseen läpi koko työmarkkinakentän – toimialoittain, yrityksittäin ja pikkuhiljaa työntekijöittäin. (Anttila 2001, 28–29; Castells 2000, 470.) 2000-luvulla palkansaajien edustajien huomio on kiinnittynyt yhä enemmän henkilöstöä palveleviin työaikajoustoihin (mm. SAK 2012; AKAVA 2010).

Monitahoisuudesta huolimatta työaikaa koskeville keskusteluille on yhteistä se, että työajan joustavuus palautuu paikallisen tason päätöksiin ja sopimuksiin. Yrityskohtaiset sopimukset ovat merkittävä osa työajan joustavuuden sisältöä, koska joustot perustuvat

yhtäältä kysynnän vaihteluun, joka on tietysti hyvinkin työorganisaatiokohtaista. (Uhmavaara ym. 2005, 11.) Toisaalta työaikakeskustelua leimaa vahva ajatus työaikojen muutoksesta joustavammiksi osana koko yhteiskunnan yksilöllistymistä. Joustavan työajan uskotaan parantavan työntekijän yksilöllistä työautonomiiaa ja täten myös mahdollisuutta työn ja vapaa-ajan yhdistämiseen eri tavoin kuin normaalissa työaikamallissa. (Antila 2001, 17.) On myös havaittu, että työntekijöitä motivoi joustamaan puhtaasti työhön liittyvät onnistumistavoitteet (Shockley & Allen, 2012). Kiinnostavaa onkin, miten yksilöiden elämänpoliittiset ja työhön liittyvät intressit kohtaavat organisaatioiden tuotantotaloudelliset intressit työaikojen osalta. On esitetty, että palkansaajat jakaantuvat ydin- ja periferiaryhmittymiin sen mukaan, kuinka paljon heillä on vaikutusvaltaa työhönsä ja sitä myöden mahdollisuuksia säädellä työaikaansa (Atkinson 1987; Uhmavaara 2003).

Tämän tutkielman tavoitteena on selvittää sitä, miten palkansaajat jakaantuvat Suomessa joustavien työaikajärjestelyjen osalta. Päähuomio on sellaisissa joustoissa, jotka on koettu sekä palkansaajaa että työnantajaa hyödyttäväiksi. Yhtäältä tavoitteena on selvittää sitä, minkälaiset organisaatiot käyttävät joustavia työaikajärjestelyjä ja toisaalta sitä, minkälaiset työntekijät kuuluvat joustavien työaikajärjestelyjen piiriin. Näihin kysymyksiin haetaan aluksi vastausta käsittelemällä teoreettista keskustelua ja aikaisempaa empiiristä tutkimusta. Kirjallisuuskatsauksen jälkeen on varsinaisen empiirisen analyysin vuoro. Aineistoina käytetään työ- ja elinkeinoministeriön teettämiä ja Tilastokeskuksen keräämiä työolobarometreja, joihin saatiin käyttö lupa tämän tutkielman tekoa varten Suomen yhteiskuntatieteelliseltä tietoarkistolta (Työolobarometri 2010a; Työolobarometri 2000a).

Kirjallisuuskatsaus alkaa toisessa luvussa joustavuuden, joustavan organisaation ja joustavien työntekijöiden teoreettisella tarkastelulla. Ensin käsitellään sitä, mitä joustavuus tarkoittaa työelämässä. Käsitteellistäminen on selkeämpää tehdä vastakohtaisuuden kautta, joten ensimmäinen luku sisältää myös pohdintaa siitä, mitä joustavuus ei ole. Joustavuus-käsitteen selvittämisen jälkeen tarkastellaan sitä, miten erilaiset joustavuuden muodot jakaantuvat organisaatiotasolla. Sen lisäksi pohditaan sitä, onko joustavuuden ainoa tavoite palvella tuotteiden ja palvelusten kuluttajia mahdollisimman tehokkaasti vai onko organisaatiolla myös intressejä joustavuuteen palkansaajien vuoksi. Toisen luvun lopuksi pohditaan sitä, miten joustavuus vaikuttaa tuotantotasolla. Mitä joustavassa tuotannossa vaaditaan ja minkälaista problematiikkaa näihin vaatimuksiin liittyy?

Kolmannessa luvussa keskitytään joustavuuden pohtimiseen työaikajoustojen näkökulmasta. Luvun aluksi esitellään erilaisia työaikajoustoja ja perehdytään erityisesti siihen, kenen aloitteesta joustoja toteutetaan. Sen lisäksi tarkastellaan sitä, miten Suomi poikkeaa muista länsimaista sekä joustoihin liittyvän lainsäädännön että joustojen yleisyyden osalta.

Vaikka tutkielman päähuomio onkin siinä, mitä tapahtuu tuotantotasolla, ei työajasta keskusteltaessa voida tyystin unohtaa myöskään työn ja vapaa-ajan välistä ristiriitaista suhdetta. Yhtäältä joustot on koettu helpottavana yhä vaativammassa työelämässä, mutta toisaalta joustavuus on aina kaksipuolinen prosessi, jossa joutuu jostakin luopumaan saadakseen jotain. Erityisesti erilaiset työaikajoustot nähdään tämän ristiriidan synnyttäjänä. (Dettmers, Kaiser & Fietze 2013, 155–156.) Tutkielman motivoinnin kannalta on myös oleellista esittää empiirisiä esimerkkejä siitä, miten työaikajoustot vaikuttavat sekä organisaation menestykseen että palkansaajien mahdollisuuksiin yhdistää työ ja vapaa-aika.

Tutkimukset osoittavat laajaa halukkuutta joustoihin, ja joustot on nähty organisaation kannalta tuottavina. Tosiasia on kuitenkin se, ettei kaikilla ole niihin mahdollisuutta (Golden 2001, 1157). Luvun lopuksi kysymys kuuluukin, kuka pääsee joustavan työajan piiriin ja kuka ei? Tarkastelun päähuomio on siinä, minkälaiset sekä palkansaajia että organisaatioita kuvaavat rakenteelliset tekijät on nähty merkityksellisinä joustojen jakaantumisen suhteen aikaisemmissa tutkimuksissa.

Työaikajoustomahdollisuuksien rakenteellinen eriarvoisuus toimii lähtökohtana tutkielman empiiriselle osuudelle, jossa pyritään löytämään vastauksia siihen, mikä suomalaisessa työelämässä vaikuttaa joustojen jakaantumiseen ja siihen, miten joustojen jakaantuminen on muuttunut vuodesta 2000 vuoteen 2010. Kaksiosaisessa analyysissä tarkastellaan kvantitatiivisesti sitä, miten liukuvan työajan käyttömahdollisuus jakaantuu sekä palkansaaja- että organisaatiotasolla kaikkia palkansaajia koskevien otosaineistojen perusteella. Analyysit on erotettu toisistaan sekä selitettävien muuttujien mittaus- tasojen että luonteen vuoksi. Ensimmäinen osuus käsittelee erilaisten objektiivisten taustamuuttujien suhdetta liukuvan työajan käyttömahdollisuuteen. Logistisen regressioanalyysin avulla havainnoidaan sitä, miten esimerkiksi palkansaajan sukupuoli ja koulutustaso sekä organisaation koko ja toimialue vaikuttavat liukuvan työajan mahdollisuuteen.

Syvemmin palkansaajien asenteisiin paneudutaan analyysin toisessa osiossa, jossa tarkastellaan vastaajien subjektiivisia mielipiteitä organisaation luonteesta ja heidän

roolistaan osana työprosessia. Varianssianalyysin avulla pyritään löytämään vastaus siihen, onko liukuvan työajan piirissä olevalla palkansaajalla enemmän vaikutusvaltaa myös muihin työn osa-alueisiin ja siihen, vaikutetaanko liukuvan työajan mahdollistavissa toimipaikoissa enemmän palkansaajien työhyvinvointiin kuin muissa toimipaikoissa.

Analyysien jälkeen tulokset kasataan yhteen ja pyritään tekemään kokonaisarvioita siitä, kenenkä työaika joustaa ja minkälaisessa työpaikassa. Tuloksia arvioidaan sekä aikaisemman kotimaisen että kansainvälisen tutkimuksen valossa. Lopuksi pohditaan erilaisia jatkotutkimusvaihtoehtoja, joilla analyysien tuloksia voitaisiin täsmentää.

2 JOUSTAVAN TYÖN ORGANISOINTI

Vaikka joustavuus on ollut keskeinen käsite työelämän tutkimuksessa jo vuosikymmeniä, niin sitä leimaa silti tietynlainen monitulkintaisuus ja vaikeaselkoisuus. Joustavuutta voidaan tarkastella esimerkiksi työaikojen, työmarkkinasuhteiden ja työprosessin näkökulmasta (Nevanlinna & Relander 2006). Yhteistä keskusteluille on se, että joustavuuteen liitetään vahvoja positiivisia tunteita ja lupauksia paremmasta tulevaisuudesta. Se onkin yksi syy, joka hankaloittaa käsitteen empiiristä ja analyttistä tarkastelua. (Furåker, Hakansson & Karlsson 2007, 3-5.) Dan Jonsson (2007a) on arvioinut, että yleisin lähestymistapa joustavuuteen on määritellä joustavuus kapasiteettina sopeutua ja muokautua muuttuviin olosuhteisiin. Joustavuus on siis toimijan tai järjestelmän kyky osoittaa toimintojen tai oloilojen vaihtelevuutta sen mukaan, miten muut joko sisäiset tai ulkoiset tekijät vaihtelevat. (Jonsson 2007a, 31).

Ajatus joustavuudesta välineenä vastata olosuhteiden muutoksiin toimii tämänkin tutkielman teoreettisen osuuden viitekehysenä. Joustavuutta tarkastellaan uutena työn organisointitapana suhteessa vanhaan organisointitapaan, joka vaikutti ennakoitavammassa ja pysyvämmässä talousjärjestelmässä. Pohdinnan päähuomio on siinä, minkälaiset lähtökohdat ja intressit erilaisilla organisaatioilla ja palkansaajilla on joustavan työn tekemiseen. Sitä kautta pystytään arvioimaan sitä, kuinka joustot jakaantuvat ja minkä vuoksi.

Ensimmäisessä alaluvussa keskitytään erilaisiin työn organisointitapoihin. Tarkastelukohteena on erityisesti se, miten joustava työ eroaa tieteellisen liikkeenjohdon mukaisesta työstä. Keskeistä on selvittää sitä, miten yksittäisten työntekijöiden mahdollisuudet säädellä työtään ja työaikaansa riippuvat organisaation toimintatavoista. Näiltä osin tarkastelu ulottuu myös erilaisiin vallan ja kontrollin muotoihin. Kolmannessa alaluvussa otetaan huomioon myös palkansaajien toiveet, kun joustavuutta pohditaan erityisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen näkökulmasta. Luvun lopuksi näkökulma laajennetaan tuotantotasolle ja tarkastellaan sitä, miten palkansaajat toimivat ja mitä heiltä vaaditaan joustavassa tuotannossa.

2.1 Tieteellisestä liikkeenjohdosta joustavaan erikoistumiseen

Keskustelu joustavuudesta liittyy usein vanhan tuotantojärjestelmän ja uuden tuotantojärjestelmän eroihin. Eri teorit ovat pyrkineet osoittamaan, kuinka vanhat – massatuotantoon ja hierarkioihin nojaavat – tuotantomuodot eivät pysty enää vastaamaan kansainvälistyneen kaupan, yksilöllisen kulutuksen ja uusien informaatioteknologiaan perustuvien tuotantomuotojen asettamiin haasteisiin. Näkökulmasta riippumatta yhteistä teorioille on se, että vanhan tuotantotavan koetaan menettäneen kansantaloudellisen kasvun potentiaali. (Vallas 1999, 69–73.)

Frederick Taylorin perustamaa tieteellistä liikkeenjohtoa pidetään ensimmäisenä johdonmukaisena ja järjestelmällisenä tapana ajatella organisaatiota (Harisalo 2009, 53). Keskeistä Taylorille oli ymmärtää työn luonnetta ja sen tekijöitä. Hänen ajattelussaan organisaatioiden kehittämisen tulee perustua tieteellisen tutkimuksen menetelmiin, eikä ”peukalosääntöihin” tai muuhun hiljaisen tiedon sovellutuksiin. (Seeck 2009, 38; Harisalo 2009, 55–56.) Työn tieteellisellä tutkimuksella pyrittiin löytämään paras tapa tehdä välttämätön työ ja valitsemaan jokaiseen tehtävään parhaat mahdolliset työntekijät (Harisalo 2009, 57).

Toinen tärkeä tekijä Taylorin ajattelussa oli tuotannon standardisointi. Standardisoinnin keskeiseksi soveltajaksi nousi 1900-luvun alussa Henry Ford (Harisalo 2009, 56). Fordin toimintatapaa on sittemmin luonnehdittu fordismiksi, jolla viitataan massatuotantoon, joka tuotantotasolla tarkoittaa työn pilkkomista pieniin osiin ja parhaassa tapauksessa työn tekemistä liukuhihnan avulla (Dassbach 1991, 78). Fordismi perustuu ajatukseen stabiileista markkinoista, joita pystytään ennustamaan mahdollisimman hyvin. Standardoitu tuotanto vaatikin tuekseen valtioiden harjoittamaa säänneltyä talouspolitiikkaa, jolla pystyttiin ylläpitämään massatuotettujen kulutustuotteiden kysyntää (Vallas 1999, 73).

Tieteellisen liikkeenjohdon mukaisesti toimivat yritykset onnistuivatkin vastaamaan kasvavaan kysyntään 1900-luvun alussa valtioiden sääntelemässä taloudessa (Dassbach 1991, 86; Vallas 1999, 72–73). Markkinavoimat kuitenkin muuttuivat vuosituhatluppuun mennessä. Muutoksen myötä valtioiden on yhä hankalampaa harjoittaa säänneltyä talouspolitiikkaa ja turvata fordistisen toimintatavan edellytyksiä globaalissa talousjärjestelmässä. Standardoitu tuotanto on menettänyt myös kykyään vastata kuluttajien yksilöllistyviin tarpeisiin. (Vallas 1999, 73.) Sen lisäksi yhä korkeammin koulutettu työvoima vaatii uudenlaisia työn organisointitapoja (Volberda 1999, 17–18).

Vastauksena näihin haasteisiin on esitetty joustavaa erikoistumista (Swedberg 2003, 65–66). Joustavan erikoistumisen teorian pioneereina voidaan pitää Michael Piorea ja Charles Sabelia, jotka jo 1980-luvulla kehittivät ajatusta toisesta teollisesta vedenjaka-
jasta (Julkunen & Nätti 1994, 21). Piore ja Sabel (1984) uskovat massatuotannon (en-
simmäisen teollisen vedenjakaajan) saavuttaneen lakipisteensä ja siihen luottavan tekno-
logisen paradigman on korvauttava mikroelektroniikan mahdollistamalla joustavan
erikoistumisen paradigmalla. Joustava erikoistuminen perustuu massatuotannon ja yksi-
käyttöisen teknologian sijaan yksittäistuotantoon ja monikäyttöiseen teknologiaan. (Pio-
re & Sabel 1984, 252–260.) Siinä missä fordistinen tuotantotapa luotti vakaisiin mark-
kinoihin ja suuriin organisaatioihin, on joustavan erikoistumisen näkökulmasta nähty
pienet ja keskisuuret organisaatiot sopeutuvampina modernin kapitalismin alati muuttu-
viin suhdanteisiin (Piore & Sabel 1984; Swedberg 2003, 66).

Harry Bravermanin (1974) mukaan tayloristinen työprosessi standardisoi ja pilkkoo
työtehtävät ajattelun ja toteuttamisen mukaan. Ajattelua vaativat työtehtävät siirtyvät
pääoman edustajien huoleksi ja varsinaisen suorittavan työn toteutus työvoiman tehtä-
väksi. (Braverman 1974, 124.) Raija Julkusen (2008) mukaan kysymyksessä on elävän
työn taloudellistaminen, jolla pyritään rationalisoimaan työntekijän ruumista kohti en-
nakoitavaa, nopeaa ja tehokasta konetta (Julkunen 2008, 34). Pioren ja Sabelin (1984)
ajattelussa uusi teknologinen paradigma ja joustava erikoistuminen muuttavat tätä taylor-
ismille tyypillistä työn ositusta ja hierarkkista kontrollia kohti itseään säätelevää ryh-
mätyöskentelyä, jossa ammattitaitoisilla työntekijöillä on paremmat mahdollisuudet
työnsä kontrollointiin (Piore & Sabel 1984, 277–278). Tämä tarkoittaa organisaatiora-
kenteiden muuttumista ja matalampia hierarkioita suorittavien ja toteuttavien osastojen
välillä. Epävakaiden markkinoiden aikana tuotantostrategioiden on erikoistuttava, mikä
vaatii työnantajalta luottamusta myös ammattitaitoisiin tuottavan työn tekijöihin (Vallas
1999, 73).

Kirjallisuudessa keskeinen ero tieteellisen liikkeenjohdon ja joustavan erikoistumisen
välillä tehdään niiden suhteessa aikaan ja tilaan (ks. Castells 1996, 475; Bauman 2000,
116; Odih 2003, 298). Lineaariseen aikakäsitykseen nojaavassa fordistisessa tuotannos-
sa työpäiville ja markkinoille määrityksi sekä alku että loppu, mikä mahdollisti työnteki-
jöiden pysyvän sitouttamisen yksityiskohtaisiin tehtäviin ja yksittäisiin työpaikkoihin
(Bauman 2000, 58 & 146; Odih 2003, 298–299). Nykyisessä talousjärjestelmässä tek-
nologia mahdollistaa markkinoiden aukiolon ympäri vuorokauden, mikä taas vaatii or-
ganisaatioilta juuri ajallaan tuotteita ja palveluita. Zygmunt Baumanin mukaan juuri

ajallaan -tuotannon myötä aikaisemmin valloilla ollut pitkän aikavälin mentaliteetti on korvautunut lyhyen aikavälin mentaliteetilla (Bauman 2000, 147).

2.2 Määrällisesti ja toiminnallisesti joustavat organisaatiot

Ajan ja paikan merkityksen muuttuminen osana talousjärjestelmän kiihtyvää globalisointumista ei ole kuitenkaan luonut minkäänlaista yhtenäistä mallia joustavoittaa tavaroiden ja palveluiden tuotantoa. Tilanne on päinvastoin se, että organisaatiot ja työntekijät eroavat yhä enemmän toisistaan. Esimerkiksi joustava erikoistuminen on vain yksi tapa vastata muuttuviin markkinaolosuhteisiin tai uuden teknologian asettamiin haasteisiin. Onkin syytä tuoda esille, että joustavana voidaan pitää myös tuotantoa, jossa esimerkiksi tuotevalikoimaa monipuolistetaan ilman tuotannon varsinaista funktionaalista joustavoittamista. Erilaiset teknologiset innovaatiot mahdollistavat erilaisten työprosessien automatisoinnin, ja toisaalta suuret toimipaikat voivat vastata yksilöllistyviin tarpeisiin pelkästään muodostamalla useita fordistisesti toimivia tuotantolinjoja (Vallas 1999,76).

Yksi esimerkki tästä on Georg Ritzerin (1998) esiin tuoma McDonaldisaatio. Pika-ruokaketjujen toimintatapaan viittaavalla käsitteellä Ritzer analysoi kaikkialle yhteiskunnassa ulottuvaa rationalisointumiskehitystä (Ritzer 1996; 1998). Ritzerin fokus on kulutuksen muutoksen tarkastelussa, mutta teoksissaan hän on myös tehnyt kontribuutioita työprosessikeskusteluun. Työprosessin näkökulmasta McDonaldisaatio tarkoittaa työn koostumista yksinkertaisista tehtävistä, jotka on laskelmoitu tehtäväksi tietyssä ajassa – tarvittaessa työn laadusta tinkien. Työ on hyvin merkityksetöntä työntekijän kannalta, koska useimmat työtehtävät on pyritty hoitamaan automaatioteknologian avulla ja varsinainen asiakkaiden palvelu on muokattu standardoiduksi kokemukseksi. Työpaikat keskittyvät palvelusektorille, ja minimiansion takia työvoimassa on suurta vaihtuvuutta. (Ritzer 1998, 59–60; Wu 2009, 103–104.) Keskeinen joustokriitikko Anna Pollert (1991) onkin sitä mieltä, että joustavuudesta on muodostunut ideologinen ”fetissi”, jolla perustellaan kaikki tuotannossa tehtävät muutokset. Pollert myös kyseenalaistaa joustavuuden erottamisen fordismista sekä taylorismista. Hän liittyy joustavuuteen liittyvän halun kontrolloida kustannuksia ja yksittäisen työntekijän vastuullistamisen keskeisiksi jatkumoiksi fordistiselle tuotannolle ja tayloristiselle työprosessille. (Pollert 1991, 22.)

Pollertin kritiikki ja McDonaldisaatio palautuvat joustavuuden kaksiosaiseen, *määrälliseen ja toiminnalliseen*, ulottuvuuteen. Yhtäältä tuotantoa muutetaan työntekijöiden

ohjaamaksi, mutta toisaalta on havaittavissa kehitystä, joka heikentää yksittäisten työntekijöiden valtaa osana tuotantoa. Ajatus työvoiman pirstaloitumisesta osana joustavaa työprosessia perustuu John Atkinsonin kehittelemään malliin yritysten joustostrategioille (ks. esim. Julkunen & Nätti 1994; Antila 2001; Uhmavaara 2003). Atkinsonin malli onkin varsin käyttökelpoinen havainnollistamaan sekä joustojen erilaisuutta että palkan- saajien eriarvoisuutta suhteessa joustoihin.

Atkinsonin (1987) mukaan määrällistä joustavuutta on työvoiman määrän ja tehtyjen työtuntien määrän mukauttaminen kysynnän vaihteluihin. Toiminnallisella (tai funktio- naalisella) joustavuudella viitataan kykyyn sopeuttaa tuoterakenne ja -volyymi markki- noiden vaihteluihin. Mallissa on lisäksi eritelty työvoima ydin- ja reunatyövoimaan, jotka ovat eri asemassa suhteessa joustojen ilmenemismuotoihin. Ydintyövoimalta odo- tetaan monitaitoisuutta, eli henkilökohtaista joustavuutta työnantajan tarpeiden mukaan ja kykyä omaksua toiminnallisen joustavuuden tuotantotapoja. Reunatyövoimalta sen sijaan odotetaan määrällistä joustavuutta, eli työaikavaihtelua ja lyhyitäkin työaikoja suhdanteiden mukaan. (Atkinson 1987; Julkunen & Nätti 1994, 23–25; Antila 2001, 32– 40; Uhmavaara 2003, 12–14.)

Arne Kallebergin (2003) mukaan toiminnallisen joustavuuden ydin on luottamus ammattitaitoiseen työvoimaan, jota pystytään siirtämään kysynnän vaihtelujen mukai- sesti paikasta toiseen. Sen sijaan määrällisenä joustavuutena hän pitää luottamista orga- nisaation ulkopuoliseen työvoimaan. (Kalleberg 2003, 154–155). Tony Watson (2003) on esittänyt, että työntekijöiden jakaantuminen palautuu erilaisiin joustotarpeisiin. Wat- sonin mukaan lyhytkestoiset ja odotetut olosuhteiden muutokset vaativat enemmän joustavaa työvoimaa kuin joustavaa tuotantoa, eli määrällistä joustavuutta. Pitkän aika- välin muutokset sen sijaan vaativat pysyvää työvoimaa, joka pystyy joustamaan tuotan- totavoissa, eli toiminnallista joustavuutta. (Watson 2003, 111.)

McDonaldisoitujen työpaikkojen menestyksen salaisuus piilee yhtäältä siinä, että työsuhteiden osalta noudatetaan määrällisen joustavuuden periaatteita: ydintyövoima korvataan osa- tai määräaikaisella reunatyövoimalla (Ritzer 1998, 59). Toisaalta kysei- sille työpaikoille on keskeistä asiakkaiden työpanoksen maksimointi. Palvelutyö on suunniteltu siten, että kuluttaja tekee mahdollisimman paljon itse ja näin vähentää var- sinaisen palkatun työvoiman tarvetta (Wu 2009, 107). Työpaikkaan, jossa asiakas on itse osa työvoimaa, on sisäänrakennettu joustavan tuotannon peruseriaate: työvoimaa käytetään silloin, kun työtä on tarjolla. Sen lisäksi on esitetty, että McDonaldisoidut työpaikat ovat alkaneet käyttää yhtä enemmän toiminnallisen joustavuuden tuotantota-

poja. Esimerkiksi McDonalds on purkanut työn luokittelujärjestelmiä, laajentanut työntekijöiden tehtäväkenttää ja lisännyt työntekijöiden välistä yhteistyötä sekä tiimityötä. (Wu 2009, 109–111.) Tämä on yksi esimerkki siitä, että organisaatioita ei voida luokitella dikotomisesti joko toiminnallisesti tai määrällisesti joustaviksi, vaan molempia joustavuuden muotoja voidaan soveltaa samassa organisaatiossa.

Suomalaisessa työelämän tutkimuksessa on myös paneuduttu määrällisen ja toiminnallisen joustavuuden eroihin. Juha Antila ja Pekka Ylöstalo (2002) ovat käsittäneet toiminnallisesti joustavat yritykset Atkinsonin määritelmää laajemmin proaktiivisiksi. He kuvailevat proaktiivista toimipaikkaa ohueksi ja osallistavaksi organisaatioksi, jossa paneudutaan erityisesti työntekijöiden kouluttamiseen ja vastuullistamiseen – koko organisaation tasolla toisin kuin Atkinsonin ajattelussa. Proaktiivisen toimipaikan vastakohtana nähdään traditionaaliset toimipaikat, joissa päätösvalta on keskitetty organisaation johdolle ja työtehtävät pilkottu yksinkertaisiksi suorituksiksi. (Antila & Ylöstalo 2002, 10–12.) Voidaan siis kärjistetysti sanoa, että proaktiiviset toimipaikat noudattavat joustavan erikoistumisen teoriaa ja traditionaaliset organisaatiot nojaavat vahvemmin tieteellisen liikkeenjohdon ideologiaan.

Antilan ja Ylöstalon tutkimuksessa havaittiin useita joustoihin liittyviä tekijöitä, jotka erottavat proaktiiviset ja traditionaaliset toimipaikat toisistaan. Esimerkiksi tarkasteltaessa työaikakysymyksiä voidaan havaita, että proaktiivisissa toimipaikoissa tarjottiin huomattavasti monipuolisempia työaikavaihtoehtoja (Antila & Ylöstalo 2002, 69).

Työntekijöiden polarisaation näkökulmasta on merkittävää, etteivät mitkään organisaation rakenteellisiin tekijöihin viittaavat muuttujat – kuten toimipaikan koko, toimiala tai markkina-alue – vaikuta siihen, onko toimipaikka proaktiivinen vai traditionaalinen (emt, 22–23). Näin ollen voidaan ajatella, ettei työntekijöiden polarisaatio joustojen suhteen ole riippuvainen siitä, millä alalla tai minkä kokoisessa organisaatiossa palkan-saaja työskentelee, vaan kysymys on enemmän organisaation johdon valinnasta.

2.3 Palkansaaajien motiivit joustavaan työhön

Tähän mennessä joustavuutta on tarkasteltu organisaation kykynä sopeutua muuttuviin markkinatilanteisiin tai teknologian mahdollistamana toimintatapana. Nämä mallit eivät kuitenkaan huomioi yhtä keskeistä joustavuuteen ajavaa muutosprosessia: työntekijöiden motiiveja. On esitetty, että yksi keskeinen syy joustaville työtavoille on organisaatioiden pyrkimys perheystävälliseen toimintatapaan (Hammer ym. 2005; Golden 2001). Joustavilla työjärjestelyillä pyritään helpottamaan työn ja perheen välistä jännitettä siten, ettei työssä vietetty aika haittaisi liikaa perhe-elämää. Työnantajan intressit sen sijaan liittyvät kilpailukyvyn ja korkean työmoraalin ylläpitämisen lisäksi laadukkaan työvoiman saamiseen ja pitämiseen. (Allen 2001, 415; Eversole, Venneberg & Crowder 2012, 610.) Yleismaailmallista määritelmää erilaisille perheystävällisille joustoille ei ole, mutta joustavat työaikajärjestelyt, etätyö, osa-aikatyö, perhevapaat ja erilaiset eläköitymisohjelmat ovat perheystävällisen toiminnan keskeisiä tekijöitä. Perhe voidaankin tässä tapauksessa ymmärtää laajasti kaikkina työn ulkopuolisina toimintoina. (Eversole ym. 2012, 613.)

Kirjallisuudessa on eroteltu perheystävällisen toiminnan taustalla vaikuttavia trendejä. Ensinnäkin, jälkiteollisena aikana vastuunjako perheissä on muuttunut ja yhä useammat vanhemmat käyvät molemmat töissä (Davis & Kalleberg 2006, 191–194). Molempien vanhempien työssäkäynnin lisääntyminen ei ole kuitenkaan muuttanut merkittävästi vastuunjakoa kotitöistä (MacDermid 2005, 21–22). Tämä on lisännyt erityisesti äitien osalta työn ja perheen välistä jännitettä, kun työn takia ei pysty osallistumaan tarpeeksi perheaktiiviteetteihin (Milliken & Dunn-Jensen 2005, 48). Toiseksi korkeasti koulutettujen työajat ovat pidentyneet, eikä työajoista haluta leikata ilman taloudellisia kannustimia (Davis & Kalleberg 2006, 191–194). Sen lisäksi väestön ikärakenteen muutokset ovat vaatineet uudenlaisia toimintatapoja sekä työn ja vapaa-ajan yhdistämisen että työelämässä jaksamisen näkökulmasta (Eversole ym. 2012).

Perheystävällinen toiminta on osa organisaatioiden henkilöstöpolitiikkaa, jolla pyritään vastaamaan yksilöiden erilaisiin tarpeisiin erilaisilla keinoilla (Friedman 1992). Organisaatio voi esimerkiksi helpottaa pienten lasten vanhempien elämää tarjoamalla erilaisia työaikavaihtoehtoja. Joustavat työaikajärjestelyt, osa-aikatyö, vanhempainvapaat ja etätyö antavat työntekijöille mahdollisuuden tarvittaessa irrottautua työstä perheen takia (Honeycutt & Rosen 1997, 272.) Joustavat työaika ratkaisut soveltuvat myös elämänkaaren joustoihin, mutta esimerkiksi ikääntyvien osalta varsinaisia työtehtäviä

voidaan myös joustavoittaa kevyemmiksi ja näin tehdä työstä muuta elämää tukevampaa (Eversole ym. 2012, 611).

Monet tuotannon joustavoittamistavoitteet ovat helpottaneet työn ja perhe-elämän yhteensovittamista, kun tarjolle on tullut esimerkiksi uudenlaisia työaikamalleja. Toisaalta esimerkiksi joustavuuteen liitettävä tavoite palvella asiakasta juuri ajallaan voi pahentaa työn ja perheen välistä jännitettä pidentämällä työpäiviä sekä lisäämällä vastuuta työtehtävien hoitamisesta (Lewis 1996, 3). On lisäksi havaittu, että perheystävällinen toimintapolitiikka lähtee useimmiten yrityksen omista tarpeista ja sitä muokataan yrityskulttuurin mukaiseksi (Kempe, Otonkorpi & Kivimäki 2008, 72). Voidaankin kysyä, kuinka paljon palkansaaja joutuu joustamaan hyötyäkseen itse perheystävällisestä toiminnasta?

Richard Florida (2005) on käsitellyt tätä problematiikkaa luovan luokan teoriaa kehittävässä teoksessaan. Floridan mukaan joustavuuden myötä työ ja vapaa-aika kietoutuvat yhteen luovassa työssä. Siinä missä joustamattomiin työaikoihin ja rutiineihin nojaava tuotanto antaa työntekijöille mahdollisuuden irrottautua työstä työpäivän lopussa, ei tätä mahdollisuutta luovassa työssä ole. Työpaikalta poistuminen kesken määritellyn työpäivän tai työn tekeminen työpaikan ulkopuolella on kyllä mahdollista, mutta toisaalta työn ja vapaa-ajan erottaminen voi olla yhä vaikeampaa työn seurattessa vapaa-ajalle erilaisten mobiililaitteiden tai pelkästään ajatusten välityksellä. (Florida 2005, 244–246.) Barbara Adam (1995) näkee joustavassa työssä riskin yhteisöllisten aktiviteettien kannalta. Työn valuessa vapaa-ajalle se irtoaa myös muista kollektiiviseen rytmiin sidotuista normeista ja näin ollen murentaa mahdollisuuksia yhteisölliseen toimintaan sekä julkisella että yksityisellä tasolla. Esimerkiksi joustava työaika voi tarjota paremmat mahdollisuudet yhdistää työ ja perhe, mutta samalla se voi lisätä odottamattomia työvuoroja ja näin heikentää mahdollisuutta osallistua työajan ulkopuoliseen toimintaan. (Adam 1995, 103.)

Sekä Adamin että Floridan näkemykset palautuvat tutkimuksissa esiin tulleisiin väitteisiin siitä, että joustoja ei omaksuta organisaatio- ja työkuulttuureihin (Eversole ym. 2012, 613). Organisaatiot tarjoavat muodollisesti palkansaajia hyödyttäviä joustoja, mutta niiden käyttö on tehty joko epämukavaksi tai mahdottomaksi (Jacobs & Gerston 2004). Kirjallisuudessa on sen lisäksi korostettu perheystävällisten toimintojen kohdistumista yksittäisiin työntekijöihin sen sijaan, että ne olisivat keskeinen osa organisaatioiden strategista toimintaa (Eversole ym. 2012, 614).

2.4 Refleksiiviset palkansaajat joustavassa tuotannossa

Aikaisemmin esitetyt teorit puoltavat organisaatiokulttuurin merkitystä joustojen ja kaantumisen lähteenä, mutta joustava työ vaatii myös palkansaajalta uudenlaisia toimintatapoja ja kykyjä. Esimerkiksi Scott Lash (1996) on esittänyt, että joustava erikoistuminen vaatii joustavien tuotantotapojen sisäistämisen lisäksi innovatiivisuutta. Lashin ajattelussa työntekijät ovat alkaneet vastata työstään yhä enemmän itsenäisesti omalla toiminnallaan – itsereflektion kautta. Reflektoiva työntekijä määrittelee itse tuotantotason säännöt ja normit sen mukaan, mikä hänelle parhaiten sopii, unohtamatta kuitenkaan päätavoitetta: tuottaa tavaroita tai palveluita kuluttajille ja sitä kautta taloudellista voittoa työnantajalle. (Lash 1996, 165–68.)

Toisaalta joustavuuden nähdään lisäävän enemmän epäjärjestyttä kuin vapautta. Teoksessaan *Työn uusi järjestys* Richard Sennett (2002) hahmottelee nykyajan työntekijän mahdollisuutta joustavuuteen. Ne tuotantotason säännöt, jotka Lashin mukaan työntekijä määrittelee itsereflektiolla, ovat Sennettin mukaan joustavan työn piirissä vielä tiukemmin kontrolloituja kuin aiemmin. Työn voi tehdä milloin haluaa ja missä vain, mutta ei koskaan ilman valvontaa. Työntekijöitä valvotaan elektronisesti sekä sähköpostin että erilaisten yritysten sisäisten tietoverkkojen (Intranet) välityksellä. Sennett pitää joustavaa työtä salakavalana etuutena, joka sitoo työntekijän tiukasti instituutioon ja sitä määrittäviin rakenteisiin. Rakenteet ovat vain erilaiset kuin sillä Adam Smithin rutiiniin sidotulla ”naulatehtaan työläisellä”. Rakenteet nojaavat vallan keskittymiin, joista sanellaan tiukat tuotanto- ja tulostavoitteet – ilman kasvokkaista vuorovaikusta johtoportaan ja tuotannon välillä. (Sennett 2002, 56–60.)

Oli sitten kysymys rakenteellisista puitteista tai tuotannon refleksiivisyydestä, voidaan joustavaa työtä pitää jonkinlaisena etuoikeutena ydintyövoimalle (Sennett 2002, 59; Lash 1996, 165). Näiden refleksiivisten tuottajien rinnalla on kuitenkin huomioitava kasvavat ”postfordistiset roskatyöpaikkamarkkinat”. Niitä, joita ei haluta sitoa instituutioon esimerkiksi tarjoamalla joustavia työaikajärjestelyjä, kutsutaan refleksiivisyshäviäjiksi. Jakoa häviäjiin tai voittajiin määrittää työntekijöiden mahdollisuus päästä tuotannossa kiinni informaatio- ja viestintärakenteisiin. (Lash 1996, 166–67.) Ydinkysymykseksi nouseekin, mikä määrää työntekijän paikan näissä rakenteissa. Työntekijällä on oltava jotain myytävää työnantajalle päästäkseen sellaisiin asemiin, joissa on mahdollista sekä tiivis yhteistyö johtoportaan kanssa että uusimman viestintäteknologian

käyttö. Tiedon ja osaamisen merkitys onkin kasvanut sekä tuotannossa että palveluissa (Uhmavaara & al. 2005, 7).

Arvioidessaan John Goldthorpen luokkakuvausta Anthony Giddens (2006) on kiteyttänyt ajatuksen työsuhteiden muuttumisesta seuraavasti: joustamatonta ja kontrolloitua tuotantoa kuvannut työsopimusmalli (simple labour contract) on vaihtunut varsinkin korkeasti koulutettujen osalta luottamukseen nojaavaan palvelusuhdemalliin (service relationship). Palvelusuhdemallissa tuotanto on organisoitava joustavaksi, koska työntekijät ovat uudessa mallissa arvokkaampia työnantajalle kuin työsopimusmallissa. Silloin kun työnantajan ja työntekijän välinen suhde perustuu työsuorituksen ja siitä maksettavan palkan vaihtoon, työntekijä on myös helpommin korvattavissa toisella. (Giddens 2006, 306–307.) Joustavalla tuotantotavalla siis vastataan yhtäältä kuluttajien kasvaviin tarpeisiin, mutta toisaalta myös sitoutetaan työntekijät tiiviimmin organisaatioon.

Joustavan työntekijän side työnantajaan ei perustu enää pelkästään työvoiman myymiseen, vaan suhdetta voisi kuvailla prosessiksi, joka sisältää jatkuvaa uuden oppimista ja mukautumista yrityksen toimintakulttuuriin. Samaan aikaan on nähty kehitystä, jossa työntekijän ja työnantajan välinen psykologinen sopimus on muuttunut (Hendry & Jenkins 1997). Pitkien työurien sijaan työnantaja tarjoaa työntekijälle mahdollisuuksia päivittää osaamistaan ja näin parantamaan mahdollisuuksia itsereflektioon. Uuden psykologisen sopimuksen vallitessa työsopimukset ovat lyhyempiä ja vastuu työuran rakentamisesta on siirtynyt työntekijälle itsellensä (Hendry & Jenkins 1997).

Muutosta työsopimusmallista palvelusuhdemalliin tai uutta psykologista sopimusta ei pidetä kuitenkaan täysin kitkattomina järjestelyinä. Sennett (2002) pitää tuotannon väkisin joustavoittamista byrokratian uudelleen keksimisenä, millä pyritään tehostamaan tuotantoa liikkeenjohdon edustaman ideologian mukaisesti – tekemään vähemmällä väellä enemmän. Jatkuva instituutioiden muuttaminen kuitenkin syö pohjan tältä tehokkuusvaatimukselta, koska muutokset tietävät useimmiten myös henkilöstön vähentämistä, mikä taas heikentää työnantajan ja työntekijän välistä luottamusta – ja näin vaikeuttaa työntekijän itsereflektiota. (Sennett 2002, 19–23 & 46–52.)

Refleksiivisen modernisaation myötä rutiinit tulisi syrjäyttää moniosaamisella (Lash 1996). Rutiininomainen tuotanto on vanhan, massatuotantoon nojaavan, fordistisen tuotantotavan jäännös. Voidaankin ajatella, että refleksiivisen modernisaation myötä ollaan palaamassa lähemmäksi ennen teollista aikaa vallinnutta tuotantotapaa, joka nojasi ammattitaitoisten työntekijöiden yksilölliseen päätösvaltaan (vrt. Sennett 2002, 38). Työ on muuttunut tehtäväkeskeiseksi, mutta tehtäviin tarvittava aika määräytyy globaalin kil-

pailun eikä paikallisyhteisön tarpeiden mukaan toisin kuin esimodernina aikana (Julkunen & al. 2004, 30).

Jos tarkastellaan työntekijöitä, joiden osalta refleksiivinen modernisaatio onnistuu positiivisesti, voidaan pohtia rutiinin väistymisen merkitystä. Sennettin (2002) mukaan rutiinilla on kaksinainen merkitys: yhtäältä se voi suojella työtä ja helpottaa elämän rakentamista, toisaalta se voi nöyryyttää työntekijää ja musertaa pohjan kunniakkaalta työltä. Joustavuudella pyritään nujertamaan rutiinin nurjat puolet, mutta pystyykö joustava tuotantotapa korvaamaan sen varmuuden ja tasaisuuden, minkä rutiininomainen tuotantotapa tarjoaa? Etenkään jos ajatellaan joustavan tuotantotavan lisäävän vaikutusmahdollisuuksien ohella myös vastuuta. (Sennett 2002, 42.)

Vaikka vahvempi sitoutuminen, luovuus ja ennen kaikkea joustavuus nähdään nykytyöelämässä tärkeämpinä tekijöinä kuin muodollinen työpaikalla olo, työ organisoidaan silti vielä työaikoihin ja työpaikkoihin teollisen aikalogiikan mukaisesti (Julkunen 2004, 31–32). Yksi syy tähän on Floridan (2005) mukaan uuden työn luonne ja vaikeus mitata sen tuottavuutta. Työajasta ja työpaikalla olostä voi muodostua työnjohtajille helposti mitattava työn tuottavuuden indikaattori (Florida 2005, 239–240). Sitä myöden niistä muodostuu työntekijöille keino osoittaa ahkeruutta ja kunnianhimoa (Milliken & Dunn-Jensen 2005, 48). Toinen syy voi olla organisaatioiden tarve kasvokkaiselle vuorovaikutukselle ja hiljaisen tiedon siirtymiselle, jotka ovat esimerkiksi etätyössä haastavia (Pyörriä 2001, 191). On myös esitetty, että joustohalukuutta voi rajoittaa niin sanottu joukko-harha (pluralistic ignorance). Tuoreessa yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa tuodaan esille, kuinka työntekijät eivät käytä heille tarjottuja joustomahdollisuuksia sen vuoksi, että uskovat sen aiheuttavan negatiivisia reaktioita muissa työntekijöissä (Munsch, Ridgeway & Williams 2014).

3 TYÖAIKAJOUSTOT

Erilaiset työaikajoustit ovat yksi keskeinen osa joustavia työjärjestelyjä. Samaan aikaan, kun organisaatioiden rakenteita on madallettu ja tuotevalikoimaa monipuolistettu, on alettu vaatia myös säännellyn ihmistyön ajan joustavoittamista (Nätti & Anttila 2012, 155). Työaikakeskustelu ei myöskään poikkea yleisestä joustokeskustelusta: ongelma muodostuu joustavuus-käsitteen käyttö, kun sen alle voidaan laskea niin paljon erilaisia joustojärjestelyjä aina vähäisestä joustavuudesta kohtuulliseen ja laajaan joustavuuteen (Kelly & Moen 2007, 491).

Raija Julkusen ja Jouko Nätin (1994) mukaan joustava työaika käsitteenä toimii usein kuin sateenvarjona kaikille erilaisille, normaalista poikkeaville, työaikajärjestelyille. He tiivistävät joustavan työajan eron suhteessa normaaliin työaikaan seuraavasti: *Työaikojen yksilöllistäminen on eriyttänyt työajat joillekin pidemmiksi, toisille lyhyemmiksi ja eri vuorokauden aikaan alkaviksi ja päättyviksi. Sen lisäksi työajat vaihtelevat päivästä ja viikosta toiseen sen sijaan, että ne toistuisivat normaalityyppisinä. Työaikojen sijoittuminen normaalin arkirytmien ulkopuolelle, ilta-, yö- ja viikonloppuvuoroihin on muuttanut työajat epäsosiaalisiksi.* (Julkunen & Nätti 1994, 43–44.)

Joustava työaika on suhteellinen käsite siinä mielessä, että voidaan tehdä ero sen välillä, onko työntekijä joustava vai onko hänellä joustomahdollisuus. Joustavalla työajalla voidaan tarkoittaa työajan muuttamista työn asettamien tavoitteiden tai elämäntilanteen mukaan, riippuen siitä kenenkä aloitteesta joustoja toteutetaan (Jonsson 2007a, 38). Työnantajan näkökulmasta joustava työaika mahdollistaa työvoiman sopeuttamisen kuluttajien ja tuotannon vaihtelevien vaatimusten mukaiseksi. Työntekijöille joustavuus sen sijaan merkitsee enemmän vapautta valita, milloin ja kuinka kauan työskentelee. On kuitenkin tyypillistä, että työntekijän halutessa joustoja on hänen myös oltava joustava työnantajan tarpeita ajatellen. (Dettmers ym. 2013, 155–156.)

Tässä luvussa esitellään työaikajousten käytäntöjä sekä niiden käyttöön ja käyttöihin liittyviä tutkimuksia. Luvun aluksi tarkastellaan erityisesti henkilöstöä palvelevia työaikajoustoja käytäntöinä ja niihin liittyviä trendejä Suomessa. Samalla käsitellään myös suomalaisia joustotrendejä eurooppalaisessa kontekstissa. Kolmas alaluku käsittelee työaikajousten hyötyjä sekä organisaation että palkansaajan näkökulmasta. Luvun lopuksi paneudutaan joustavien työaikajärjestelyjen jakaantumiseen erilaisten demografisten tekijöiden mukaan Suomessa ja muualla.

3.1 Kohti henkilöstölähtöisiä työaikajoustoja

Käytännössä työajan joustavuus voidaan jakaa kahteen ryhmään sen mukaan, kenenkä aloitteesta joustoja toteutetaan. Henkilöstölähtöisiksi työaikajoustoiksi määritellään yleensä liukuva työaika, työaikapankki, tiivistetty työviikko, vapaaehtoinen osa-aikatyö, pidemmät hoito- ja opintovapaat sekä osa-aikaeläke. Työnantajalähtöisiksi joustoiksi määritellään ylityöt sekä erilaiset vuorotyöt. (Uhmavaara 2006, 66.) Tämän tutkielman kannalta on oleellista esitellä vain sellaisia henkilöstölähtöisiä työaikajoustoja, jotka voidaan liittää joustavuuden toiminnalliseen ulottuvuuteen eli siihen, että työntekijöillä on vaikutusvaltaa työajan sääntelyssä (Uhmavaara 2003, 13). Sen lisäksi käsiteltäviä työaikajoustoja yhdistää niiden perustuminen kokoaikaiseen työsopimukseen (Chung & Tijdens 2009, 13), mikä tarkoittaa kokonaistyöaikaa ja palkkaa vähentävien joustojen huomioimatta jättämistä. Esiteltäviä työaikajoustoja leimaa myös vahva paikallisuus, joka tarkoittaa erilaisia käytäntöjä organisaatioiden ja palkansaajien tarpeiden mukaan (Uhmavaara ym. 2005, 65). Sen vuoksi työaikajoustot esitellään varsin yleisellä tasolla, ja päähuomio on siinä, kuinka paljon tietyt joustotavat palvelevat henkilöstöä ja kuinka paljon työnantajaa.

Liukuvalla työajalla tarkoitetaan työaikajärjestelyä, jossa työnantaja ja työntekijä ovat tehneet sopimuksen, jonka mukaan työntekijällä on jossain määrin päätösvaltaa suhteessa oman työaikansa alkamis- ja päättymisajankohtaan (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 30). Usein liukuvaan työaikaan sisältyy ydintyötunnit, jolloin on oltava paikalla (Eldridge & Nissar 2011, 214). Liukuva työaika helpottaakin työntekijän mahdollisuutta joustaa etenkin aamuisin ja iltaisin, ja näin oman elämänrytmin yhteensovittaminen työn kanssa onnistuu paremmin (Hyland ym. 2005, 143; Baltes, 1999 497–498).

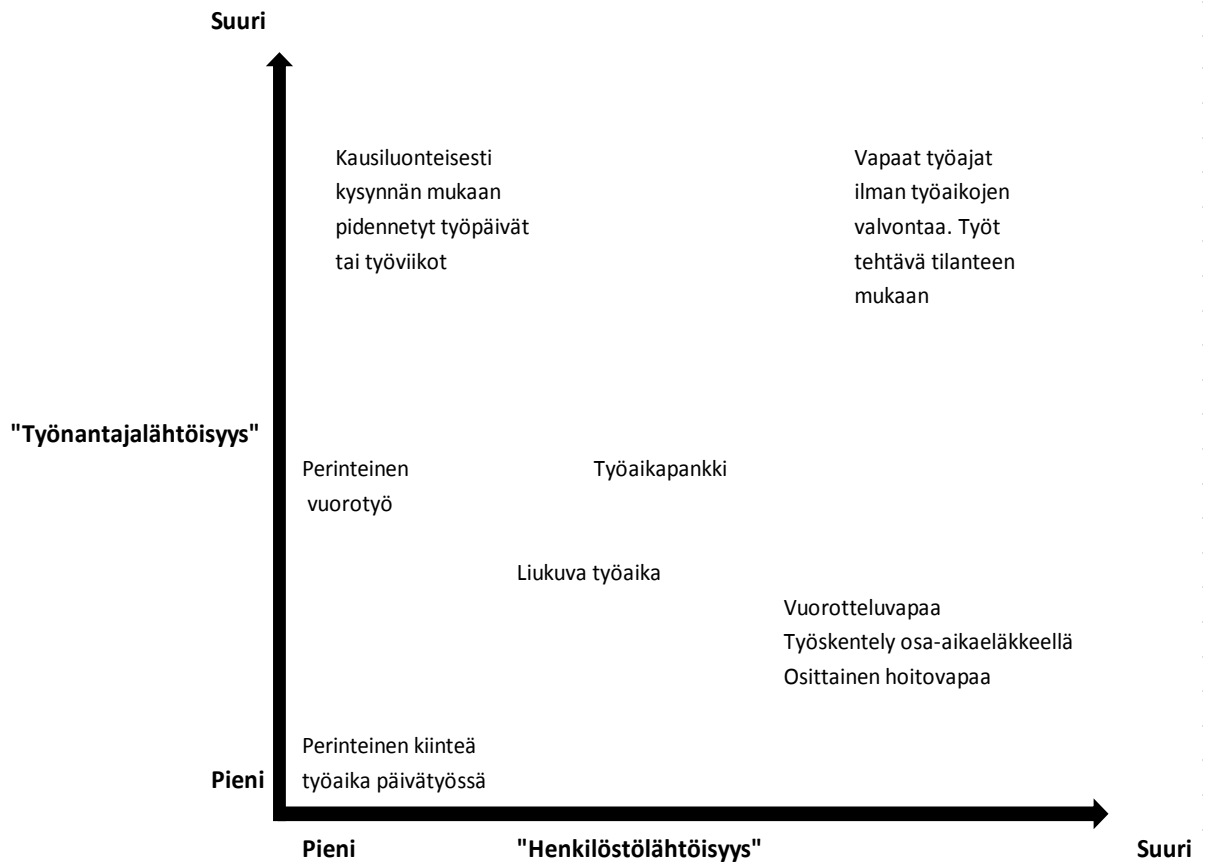
Työaikapankki sen sijaan on vahvemmin sekä henkilöstöä että työnantajaa palveleva järjestely. Lähtökohta työaikapankin käytölle on työn ja vapaa-ajan mahdollisimman hyvä yhteensovittaminen työyhteisön toiminnallisten ja työntekijän yksilöllisten tarpeiden kanssa (Akava ym. 2004, 8). Työaikapankkiin säästetään silloin tunteja, kun töitä on normaalia enemmän, ja tunteja kulutetaan vapaapäivinä tai lyhyempinä työpäivinä työkuorman ollessa pienempi (Uhmavaara 2003, 30). Työaikapankilta voidaan tavallisesti myös ottaa tunteja lainaan, jotka palautetaan tasoitusjakson päätteeksi joko tekemällä ylimääräisiä tunteja tai maksamalla rahana. Samoin myös työnantaja joutuu pääsääntöisesti tasoitusjakson päätteeksi joko maksamaan työntekijän työaikasaldon tunnit rahana tai antamaan vapaana. Toisin kuin liukuvaan työaikaan, työaikapankkiin sisältyy

yleensä myös mahdollisuus pitää kokonaisia vapaapäiviä. Työaikapankki eroaa liukuvasta työajasta usein myös työaikasaldon koon puolesta. (Oinas, Jokivuori & Ilmonen 2005, 19–25; Uhmavaara 2003, 30–31.) Uhmavaaran (2003) mukaan useissa toimipaikoissa joustaviin työaikatarkoituksiin on siirrytty pienin askelin. Ensimmäisessä vaiheessa on sovittu työntekijän liukumasta, minkä jälkeen työpäivien pituudet ovat alkaneet vaihdella. Vaihtelua on alettu seurata miinus- ja plussaldojen avulla, jonka myötä on muodostunut työaikapankin kaltainen järjestelmä (Uhmavaara 2003, 48).

Sekä liukuvan työntekijän että työaikapankin käyttö voi olla kuitenkin hankalaa, jos työnantajan tarpeet vaativat jatkuvaa läsnäoloa. Esimerkiksi työaikapankkitutkimuksen perusteella vuorotyössä olevista ainoastaan noin 30 prosentilla on mahdollisuus käyttää työaikapankkia. (Oinas ym. 2005, 100–101.) Vuorojärjestelmien rinnalle on kuitenkin pyritty kehittämään sellaisia työaikamalleja, joissa työvuorojen pituudesta voidaan sopia paikallisesti. Tässä tapauksessa työviikko tiivistetään neljä- tai kolmipäiväiseksi, ja yksittäisten työvuorojen pituus kasvaa 10, 12 tai 16 tuntiseksi. Tiivistetty työviikko eroaa liukuvasta työajasta ja työaikapankista säännöllisyytensä vuoksi. (Uhmavaara 2003, 29.) Kansainvälisessä tutkimuksessa onkin esitetty tiivistetyn työviikon olevan erityisen suosittu työaikamalli sellaisessa tehdastyössä, jossa ei ole mahdollisuutta työntekijöiden yksilöllisille työaikakäytännöille eikä myöskään tarvetta asiakkaiden yksilölliselle palvelulle (Baltes 1999, 498).

Vaikka henkilöstö- ja työnantajat työaikajoustot erotetaan käsitteellisesti toisistaan, on kuitenkin huomioitava, ettei niitä voida täysin erottaa toisistaan; jotkut joustotavat palvelevat molempia osapuolia. Tiivistelmä joustojen erilaisuudesta sen mukaan, ketä ne palvelevat on esitetty kuviossa 1. Kuvio perustuu Uhmavaaran (2003) esittämään jaotteluun, josta on karsittu tähän tutkielmaan sopimatonta informaatiota pois. Perusidea kuviossa on se, että Y-akseli kuvaa joustojen työnantajalähtöisyyttä ja X-akseli henkilöstölähtöisyyttä. Mitä painottuneempi jousto on työnantajan tarpeiden mukaan, sitä korkeammalla se on Y-akselilla. Jos taas jousto painottuu henkilöstön toiveiden mukaisesti, se on korkealla X-akselilla.

Kuviosta voidaan havaita, että kaikkein eniten työnantajaa palvelevat sellaiset joustotavat, jotka mahdollistavat kausiluontoisen vaihtelun ja työtehtävien hoitamisen tilanteen mukaan. Henkilöstön toiveiden mukaan painottuvat parhaiten vapaat työntekijät ilman valvontaa ja erilaiset palkattomat vapaat.



Kuvio 1. Työaikajoustop eri painopisteiden mukaan. (Uhmavaara 2003, 49)

Tässä tutkielmassa fokus on sellaisissa työaikajärjestelmissä, jotka eivät vaikuta palkkaustasoon. Ne sijoittuvat molempien akselien keskivaiheelle, kuitenkin niin, että työaikapankki nähdään painottuvan sekä työnantajan että henkilöstön toiveiden mukaan vahvemmin kuin liukuva työaika. Henkilöstölähtöisyys tulee kuitenkin tässä kuviossa tulkita enemmän työn ja vapaa-ajan yhdistämisenä kuin taloudellisesti rationaalisena toimintana. Esimerkiksi kuvioista voidaan havaita, että ”kausiluonteisesti kysynnän mukaan pidennetyt työpäivät ja työviikot” sijoittuu korkealle työnantajälähtöisyys-akselilla, mutta matalalle henkilöstölähtöisyys-akselilla. Voidaan kuitenkin ajatella, että myös henkilöstö hyötyy taloudellisesti näistä kausiluontoisista ylitöistä.

3.2 Työaikajoustot Suomessa

Useat tässäkin tutkielmassa käytetyt teoreettiset pohdinnat ja empiiriset esimerkit ovat Yhdysvalloissa toteutettuja ja niitä tuleekin ajatella pelkästään suuntaa antavina eikä suoraan suomalaista työelämää kuvaavina faktoina. Esimerkiksi työaikakeskustelun kannalta merkittävä asia on, että Suomessa asetetaan raamit työaikojen joustavuudelle työaikalaissa toisin kuin Yhdysvalloissa (Sweet, Pitt, Besen & Golden 2014, 116).

Työaikalain tarkoitus on suojata työntekijää takaamalla minimistandardit vuorokautiselle levolle, keskimääräiselle työajalle ja vuosilomalle (Hakola ym. 2007, 12–13). Nykyisen työaikalain (säädetty vuonna 1996) mukaan säännöllisen työajan tulee olla pääsääntöisesti kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Erilaisten joustojen kannalta on kuitenkin oleellista huomioida työaikalaissa oleva pykälä, joka mahdollistaa säännöllisen työajan järjestämisen keskimäärin 40 tunniksi enintään 52 viikon ajanjakson aikana. (TAL 6§.) Työaikalain kuudenteen pykälään liittyen on tehty lisäpykälä liukuvan työajan sopimisesta siten, että työntekijä voi sovituisissa rajoissa määrätä työnsä päivittäisen alkamis- ja päättymisajankohdan. Sopimukseen tulee sisältyä myös pykälä liukuman enimmäiskertymästä sekä saldon ylitysten että alitusten osalta, jotka saavat olla enintään 40 tuntia. (TAL 13§.)

Säännöllinen työaika voidaan ylittää ainoastaan työntekijän suostumuksella. Varsinaista ylityötä saa kuitenkin teettää maksimissaan 250 tuntia vuodessa (TAL 18§ & TAL 19§). Työaikalain mukaan lisä- ja ylityö voidaan korvata myös vapaana. Vapaiden pitämisaikojen sopimisesta tulisi pyrkiä työntekijän ja työnantajan yhteisymmärrykseen. Jos asiasta ei kuitenkaan päästä sopimukseen, työnantaja voi määrätä vapaan ajankohdan tai työntekijä voi vaatia ylityökorvauksen rahana. (TAL 23§.)

Työaikalakiin sisältyy sopimismahdollisuus alakohtaisille erityistarpeille. Alakohtaiset erityistarpeet määritellään koko maan kattavalla työehtosopimuksella. Paikallisesti sovittavat työaikamääräykset vaihtelevat sen suhteen, kuinka laajan palkansaajajoukon ne kattavat ja minkälaisia ne ovat sisällöltään. Työpaikkatasolla työaikamääräyksistä voidaan sopia joko työntekijöiden edustajien ja työnantajan edustajan välillä tai yksilöllisesti työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä. Näin ollen palkansaajien mahdollisuudet joustoihin ovat, varsinkin isommissa toimipaikoissa, pitkälti riippuvaisia henkilöstön edustajan suhtautumisesta joustoihin. (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 138–139.)

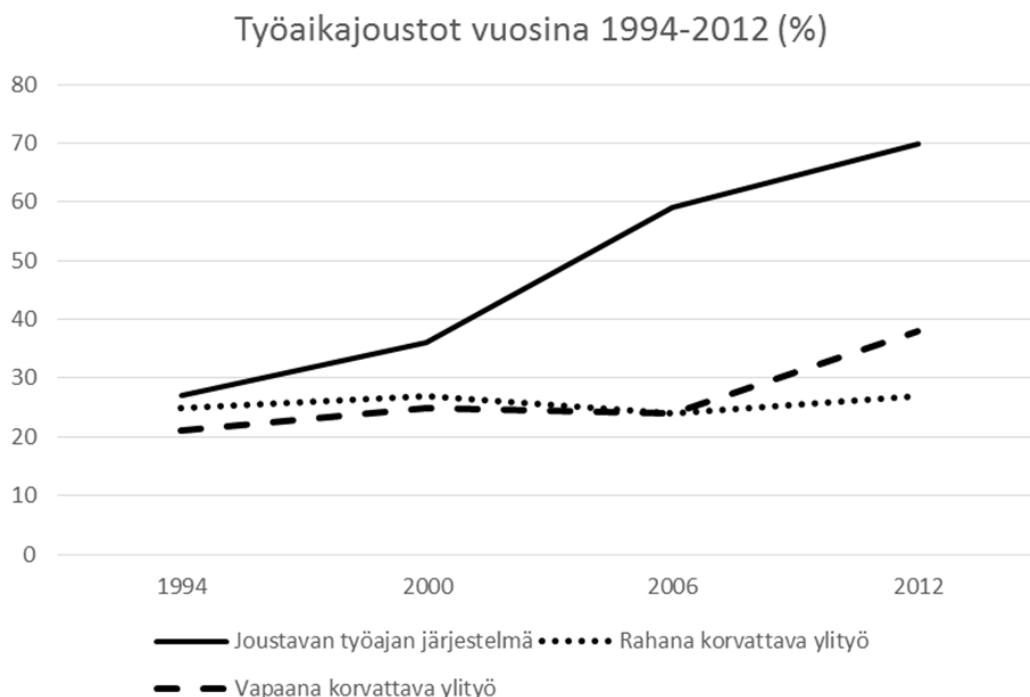
Joustojen jakaantumista tarkasteltaessa on huomioitava tutkimuskohteen konteksti. Tutkimukset osoittavat, että valtion sosiaalipolitiikalla, bruttokansantuotteella, ammatil-

lisella järjestäytymisasteella ja naisten työllisyysasteella on merkitystä sen suhteen, kuinka paljon palkansaajilla on mahdollisuuksia säädellä työaikaansa (ks. Lyness, Gornick, Stone & Grotto 2012; Reynolds 2004). Esimerkiksi vertailtaessa Euroopassa työskentelevien mahdollisuuksia kontrolloida työaika on havaittu, että Pohjoismaissa työntekijöillä on paremmat mahdollisuudet kuin Itä-Euroopan maissa. Tulos viittaisi siihen, että kattavat julkiset palvelut, korkea bruttokansantuote, naisten korkea työllisyysaste ja laaja ammatillinen järjestäytymisaste parantavat mahdollisuuksia kontrolloida yksilöllistä työaika. (Lyness ym. 2012, 1043.)

Vaikka ammatillinen järjestäytymisaste nähdään kansainvälisessä vertailussa joustojen jakaantumisen kannalta positiivisena asiana, on vaikutusvaltaista ammattiyhdistysliikettä pidetty ainakin Suomessa yhtenä työajan joustavuutta rajoittavana tekijänä. Ammattiyhdistykset ovat pyrkineet tekemään eron työntekijälähtöisen ja työnantajälähtöisen joustavuuden välille siten, että työaikojen täydellistä yksilöllistämistä on vastustettu ja joustavoittaminen on pyritty pitämään kollektiivisen kontrollin piirissä. Tätä on perusteltu sillä, että yksilölliset työajat yksilöllistävät myös työaikoihin liittyvän yhteisen ongelman ja vähentävät työntekijöiden kollektiivista voimaa kokonaistyöajan lyhentämisen suhteen. (Julkunen & Nätti 1994, 180.) Ay-liikkeen suhtautuminen on kuitenkin, työaikajoustoista saatujen positiivisempien kokemusten myötä, muuttunut myönteisemmäksi (Uhmavaara & Jokivuori 2003, 14) ja varsinkin keskusjärjestöt ovat yhä kiinnostuneempia sekä henkilöstöä että työnantajaa palvelevien työaikajoustojärjestelmien kehittämisestä (ks. Akava ym. 2007). Jos kuitenkin verrataan muihin tuotannon joustomenetelmiin, näyttää ay-liikkeen suhtautuminen kaikista negatiivisimmalta juuri työaikojen suhteen. Esimerkiksi tiimityön ehtoihin ay-liike ei ole juurikaan pyrkinyt vaikuttamaan (Niemelä 2006, 95).

Kuviossa 2 on esitelty erilaisten joustavan työajan muotojen yleisyyttä Suomessa vuosina 1994–2012. Kuviosta voidaan huomata, että joustavan työaikajärjestelmän eli liukuvan työajan käyttö on yleistynyt erityisesti 2000-luvulla. Vuonna 2012 jo 70 prosenttia kaikista palkansaajista oli joustavan työaikajärjestelmän piirissä. Samaan aikaan rahana korvattavien ylitöiden tekemisessä ei ole tapahtunut muutosta. Sen sijaan vapaina korvattavat ylityöt ovat lisääntyneet aivan tämän vuosikymmenen alkuun mennessä merkittävästi, mikä voikin selittyä joustavan työaikajärjestelmän yleistymisellä. Kuvion tulkinnassa on huomioitava kuitenkin se, että palkansaajien vaikutusmahdollisuudet työaikoihin eivät ole kasvaneet yhtä räjähdysmäisesti 2000-luvulla kuin joustavat työaikajärjestelmät ovat yleistyneet. Esimerkiksi työolotutkimukset, joissa on tarkasteltu

palkansaajien vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin vuodesta 1984, osoittavat vaikutusmahdollisuuksien kasvaneen huomattavasti jo 1990-luvulla (Lehto & Sutela 2008, 133).



Kuvio 2. Työaikajoustop yleisyys vuosina 1994–2012, %. (TEM 1995; TEM 2001; TEM 2007; TEM 2013)

Eurooppalaisessa vertailussa Suomessa sovelletaan kaikkein eniten erilaisia työaikajoustopia (Eurofound 2010a, 6–7). Tarkasteltaessa joustopien jakaantumista joustopien painopisteiden mukaan Suomen asema korostuu erityisesti henkilöstölähtöisten joustopien osalta (Chung & Tijdens 2009, 30; Eurofound 2010b, 15). Työolobarometrien ja työolotutkimusten perusteella reilusti yli puolessa suomalaisista toimipaikoista sovelletaan jonkinlaisia joustavan työajan muotoja (Kuvio 2; Lehto & Sutela 2008, 133). Myös muut pohjoismaat sijoittuvat Euroopan kärkirykseen työaikajoustopien soveltamisessa. Onkin esitetty, että pohjoismainen yhteistoimintaan ja yritysdemokratiaan perustuva organisaatiokulttuuri edistää henkilöstölähtöisten työaikajoustopien yleistymistä (Nätti & Anttila 2012, 157).

3.3 Joustavan työajan vaatimukset ja seuraukset

Joustavat työaikajärjestelyt palautuvat useimmiten työnantajan tarpeisiin sopeuttaa tuotanto ja palvelu kysynnän vaihtelun mukaiseksi. Työntekijöiden motivoinnin kannalta on kuitenkin tärkeää, että myös he kokevat hyötyvänsä joustoista. Sen vuoksi työaikajoustoa myydään työntekijöille tekijänä, joka mahdollistaa sekä työn että yksityiselämän yhdistämisen ja edistää työssä jaksamista. Onnistunutta työaikojen joustavuutta on mahdotonta saavuttaa, ellei samanaikaisesti tarjota myös yksilöllisiä mahdollisuuksia joustoihin. (Kandolin & Hakola 2000, 44.) Kysymys on siis työnantajan ja työntekijän välisestä luottamuksesta ja vastavuoroisuudesta.

Työnantajan ja työntekijän välinen luottamus ja vastavuoroisuus nousevat viimeistään silloin esille, kun työajoista aletaan sopia paikallisesti (Uhmavaara 2003). Luottamuksen tulee ilmetä sekä palkansaajien kesken että palkansaajien ja johdon välillä. Sellaiset organisaatiotason tekijät, kuten mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön, työyhteisön kehittämiseen panostava organisaatiokulttuuri ja yleinen positiivinen ilmapiiri edesauttavat molempia luottamuksen ulottuvuuksia. (Oinas ym. 2005, 95–97.) Suomessa tehdyn väitöstutkimuksen mukaan merkittävä tekijä työaikajärjestelyjen kannalta on se, että sopimukset työajoista tehdään paikallistasolla molempien sekä työntekijä- että työnantajaosapuolien yhteisymmärryksessä. Yksipuolisella ylhäältä alas -käskytyksenmenettelyllä ei koeta olevan menestysmahdollisuuksia, vaan joustamisen tulisi olla vapaaehtoista. (Anttila 2005, 136.)

Työaikajoustot vaativat myös jonkin verran taloudellisia panostuksia yrityksiltä. Uudet työaikajärjestelyt sisältävät välittömiä kustannuksia, työnjohdollisia kustannuksia ja hallinnollisia kustannuksia. Välittömiin kustannuksiin lasketaan esimerkiksi työntekijöiden koulutus ja uuden järjestelmän käytännön harjoittelu. Työnjohdolliset kustannukset sisältävät työntekijöiden motivoinnin uuden työaikamallin käyttöön. Hallinnollisia kustannuksia sen sijaan ovat uudesta järjestelystä informointi ja toiminnan aloittaminen. (Chung 2009, 178.) Onkin syytä pohtia sitä, kuinka paljon joustavuuteen kannattaa panostaa, että se olisi liiketaloudellisesti järkevää?

Organisaation taloudellisen menestyksen yksiselitteinen mittaaminen on mahdotonta. (Ojala & Jokivuori 2012, 27–28.) Jos organisaation menestystä arvioidaan pelkän välittömän tuloksen varjolla, voi olla vaikeampi löytää rationaalista perustetta henkilöstölähtöisille työaikajoustoille. Kun taas tarkastellaan pidemmällä aikavälillä organisaation

vakautta ja tuloksellisuuden muutossuuntaa, voidaan saada erilaisia tuloksia työaika-
joustojen hyödyllisyyden suhteen.

Joustavuuden ja organisaation menestyksen yhteyttä on mitattu esimerkiksi työhy-
vinnön näkökulmasta. Työhyvinvointi on noussut 2000-luvulla työelämän tutki-
muksessa keskeiseksi tutkimuskohteeksi. Erityisesti on tutkittu henkilöstön hyvinvoin-
nin ja organisaation menestyksen välistä yhteyttä. (ks. Pyöriä 2012; Tuomi 2007; Blom,
Ketola & Mamia 2006) Tutkimustulokset osoittavat, että kokonaisvaltainen työhyvin-
vointi lisää yrityksen kilpailukykyä ja innovatiivisuutta (Tuomi 2007; 126–128). Työ-
hyvinvointiin panostaminen vähentää sairauspoissaoloja ja sitä myöden parantaa orga-
nisaation tuloksellisuutta.

Nätti ja Anttila (2012) ovat tutkineet työajan joustavuuden yhteyttä työhyvinvointiin
ja organisaation menestykseen. Tutkimuksessa organisaation menestys ymmärretään
laajemmin kuin pelkän taloudellisen tuloksen kuvaajana. Menestystä on arvioitu esi-
merkiksi taloudellisen vakauden, henkilöstön määrän muutoksen, työn organisoinnin ja
työterveyshuollon ulottuvuuksista muodostetun summamuuttujan avulla. Tutkimuksen
perusteella henkilöstölähtöisellä työajan joustavuudella ei ole niin voimakasta vaikutus-
ta organisaation menestykseen kuin työnantajalähtöisellä joustavuudella. Merkittävää
on kuitenkin se, että henkilöstölähtöiset joustot koetaan positiivisina tekijöinä suhteessa
organisaation menestykseen, kun taas työnantajalähtöiset joustot nähdään negatiivisina
tekijöinä. Myös työhyvinvoinnin osalta joustot eroavat toisistaan huomattavasti. Työn-
antajalähtöiset joustot korreloivat negatiivisesti palkansaajien kokeman työhyvinvoinnin
kanssa, kun taas henkilöstölähtöiset työaika- ja joustot nähdään positiivisina työhyvinvoin-
nin kannalta. (Nätti & Anttila 2012, 166–167.)

Henkilöstölähtöinen joustavuus vaatii kuitenkin toimiakseen ympärillä olevilta pal-
veluilta yksilöllisyyttä, epäsosiaalisuutta ja vaihtelua (Florida 2005), mikä tarkoittaa
käytännössä työnantajalähtöistä joustavuutta, kuten epäsäännöllistä vuorotyötä ja ylityö-
tä. Onkin tärkeää keskittyä siihen, miten työnantajalähtöisten joustojen ongelmia pysty-
tään ratkaisemaan. Norjassa tehdyn tutkimuksen mukaan epäsäännöllistä vuorotyötä
tekevillä, ilman mahdollisuutta henkilöstölähtöisiin työaika- ja joustoihin, on korkeampi
riski jäädä sairauslomalle sekä enemmän vaikeuksia yksityiselämän ja työn yhteensovit-
tamisessa kuin päivätyötä tekevillä. Tutkimuksen perusteella näitä riskitekijöitä voitai-
siin ehkäistä lisäämällä henkilöstön mahdollisuuksia kontrolloida omaa työaikaansa.
(Olsen & Dahl 2008, 49–50.)

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen perusteella useat kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että henkilöstölähtöisellä työaikajoustavuudella on positiivinen yhteys organisaation menestykseen (De Menezes & Kelliher 2011). Tutkimustuloksia tukee myös Eurofoundin (2010b) toteuttamat toimipaikkakyselyt. Henkilöstölähtöisten työaikajoustojen soveltajina profiloituvat toimipaikat ovat taloudellisesti vakaampia ja tuottavampia kuin toimipaikat, jotka soveltavat enemmän työnantajalähtöisiä joustoja (Eurofound 2010b, 25–27). Useat tutkimukset ovat myös osoittaneet henkilöstölähtöisten joustojen positiivisen yhteyden palkansaajien työssä suoriutumiseen ja työtyytyväisyyteen (De Menezes & Kelliher 2011). Toisaalta on myös havaittu, että joustava työaika ja sitä myöden vahvempi sitoutuminen organisaation antaa työnantajalle oikeutuksen kasvattaa yksittäisten palkansaajien työtaakkaa (Kelliher & Anderson 2009). Mahdollisuus työskennellä oman henkilökohtaisen kellon mukaan parantaa työtyytyväisyyttä (Hooker, Neathey, Casebourne & Munro 2007), mutta joustavat palkansaajat kokevat silti, että heidän työtaakkaansa ei vastaa työtuntien määrää (Kelliher & Andersson 2009, 98–99). Myös muiden tutkimusten perusteella voidaan kyseenalaistaa joustavan työajan positiivinen yhteys stressin ja uupumuksen ehkäisijänä. On kyllä havaittu, että henkilöstölähtöinen työaikajoustavuus ehkäisee itsessään uupumusta (Kattenbach, Demerouti & Nachreiner 2010, 290), mutta toisaalta työn vaatavuus voi lisätä stressin ja uupumuksen riskiä (Kattenbach ym. 2010, 289; Kelliher & Anderson 2009, 99; Hammer ym. 2005).

Keskustelu työelämän joustavuudesta ei jää pelkästään tuotantotasolle, vaan ulottuu myös työelämän ulkopuolelle. Erilaisia työaikajoustoja voidaan pitää osana organisaation perheystävällistä toimintapolitiikkaa (Swanberg, Pitt-Catsoupes & Drescher-Burke 2005, 867). Toisaalta organisaation näkökulmasta on jo pitkään tiedostettu, että ihmisen työteho on optimaalisimmalla tasolla vain muutaman tunnin päivässä (Pierce & Newstrom 1980, 122). Nämä tehokkaat työtunnit vaihtelevat yksilöstä toiseen ja ovat riippuvaisia niin biologisesta rytmistä kuin muista yksilöllisistä tekijöistä (Härmä 1993).

Aikaisemmissa tutkimuksissa, jotka käsittelevät työn ja vapaa-ajan välistä konfliktia on osoitettu henkilöstölähtöisten työaikajoustojen parantavan palkansaajien mahdollisuuksia yhdistää työ ja vapaa-aika (Kattenbach ym. 2010, 290). Vaikka mahdollisuudet työn ja perhe-elämän yhdistämiseen ovatkin paremmat, tutkimukset osoittavat joustavan työajan vähentävän erityisesti äitien vapaa-aikaa (Noonan, Estes & Glass 2007, 284). Onkin havaittu, että työntekijät haluavat henkilöstölähtöisiä joustoja useammin työhön kuin vapaa-aikaan liittyvien tekijöiden perusteella (Shockley & Allen 2012, 225). Yhdysvalloissa tehdyn etnografisen tutkimuksen mukaan voidaan kuitenkin olettaa, että

joustot ovat työntekijän kannalta edullisia vain siinä tapauksessa, jos on mahdollista uhrata työssäoloa vapaa-ajan kustannuksella (Bourne & Forman 2014, 76). Voisi kuvitella, että tämä ristiriita selittyy ainakin jossain määrin työntekijän asemalla ja työorientaatiolla. Esimerkiksi suomalaisessa työaikapankkitutkimuksessa havaittiin, että palkansaajan asemalla ja työorientaatiolla on merkitystä joustohalukkuuteen. Työntekijäasemassa normaalityöaika koetaan toimihenkilöitä useammin oikeutena, josta ei mielellään tingitä. Heikko sitoutuminen työhön sen sijaan vaikuttaa negatiivisesti joustohalukkuuteen asemasta riippumatta. (Oinas ym. 2005, 88–98.)

Työssä suoriutumisen motivaatiota tukee suomalaisessa tutkimuksessa esiin tullut havainto siitä, että kaikkein toivotuin työaikajousto on sellainen, joka mahdollistaa pidempien vapaiden kerryttämisen (Lammi-Taskula & Salmi 2004, 36–37). Yksittäisten työpäivien lyhentäminen tai aikataulujen yksilöllinen muokkaaminen ei ollut läheskään niin toivottua (emt.). Voidaankin ajatella, että työaika halutaan erottaa vapaa-ajasta siten, että molempia pystytään käyttämään mahdollisimman tehokkaasti ilman niiden sekoittumista. Tämä näkyikin Suomessa yhä suurempana kiinnostumisena työaikapankki-järjestelyä kohtaan (Oinas 2009, 82).

3.4 Työaikajoustojen rakenteellinen jakaantuminen Suomessa ja muualla

Toisessa luvussa käsiteltiin joustavuuden jakaantumiseen liittyvää problematiikka erilaisten teorioiden valossa. Joustavuuskeskustelussa on yleistä ajattelu työntekijöiden polarisaatiosta määrällisen ja toiminnallisen joustavuuden mukaan ydin- ja periferiaryhmittymiin. Henkilöstölähtöiset työaikajoustot on luokiteltu kuuluvan toiminnallisen joustavuuden toimintatapoihin (Uhmavaara 2003, 13). Vaikka teknologia on kehittynyt ja mahdollistanut uudenlaiset tuotantomuodot, ei jokaisella työntekijällä kuitenkaan ole mahdollisuutta päästä toiminnallisen joustavuuden ja henkilöstölähtöisen joustavan työajan piiriin (Swanberg ym. 2005, 866–867). Esimerkiksi suomalaisessa perhetutkimuksessa on kuitenkin osoitettu, että palkansaajilla itsellään on vahvoja preferenssejä perhe- ja muuta yksityiselämää palvelevien joustavien työaikaratkaisujen käyttöön (Lainiala 2010, 41).

Joustavan työajan perheystävällisyyden pohjalta voidaankin olettaa, että erityisesti naisvaltaisilla aloilla olisi useammin mahdollista käyttää sellaisia työaikajoustoja, jotka mahdollistavat työpäivän pituuden itsenäisen sääntelyn sekä alku- että loppupäästä, eli

liukuvan työajan. Tutkimustulokset sukupuolen merkityksen osalta ovat kuitenkin ristiriitaisia. Esimerkiksi Amy Davis ja Arne Kalleberg (2006) ovat osoittaneet tutkiessaan organisaatioiden perheystävällisiä toimintoja 1990-luvun Yhdysvalloissa, että naisten korkealla osuudella organisaatiossa on positiivinen yhteys joustavien työaikajärjestelyjen tarjoamiseen (Davis & Kalleberg 2006, 212). Toimialan naisvaltaisuuden merkityksestä joustojen suhteen on kuitenkin saatu myös erilaisia tutkimustuloksia. Rebecca Glauberin (2011) Yhdysvalloissa tehdyn kattavan pitkittäistutkimuksen mukaan liukuva työaika oli yleisempää niillä toimialoilla, jotka eivät painottunut kummankaan sukupuolen mukaan (Glauber 2011, 483). Samanlaiseen tulokseen päädyttiin Jennifer Swanbergin (2005) johtamassa tutkimuksessa, jossa ei myöskään havaittu muiden perheystävällisyyden kannalta oleellisten sosiodemografisten muuttujien, kuten iän, lasten määrän tai siviilisäädyn yhteyttä liukuvaan työaikaan. (Swanberg ym. 2005, 882).

Tarkasteltaessa tutkimuksia, jotka käsittelevät palkansaajien subjektiivisia mielipiteitä mahdollisuuksista vaikuttaa omaan työaikaan voidaan havaita sukupuolella olevan erilainen merkitys. Esimerkiksi Jonssonin (2007b) Ruotsissa tehdyssä tutkimuksessa tulee esiin se, ettei naisilla ole yhtä hyvät mahdollisuudet joustaa työajasta työpäivän aikana kuin miehillä (Jonsson 2007b, 215). Juha Antila (2001) on osoittanut, että Suomessa miehillä on paremmat mahdollisuudet säädellä omaa työaikaansa kuin naisilla (Antila 2001, 114). Samanlaiseen tulokseen päädyttiin yhdysvaltalaisessa tutkimuksessa, jossa tarkasteltiin sukupuolen merkitystä eri maissa (Lyness ym. 2012). Tutkimuksessa osoitettiin, että naisilla on heikommat mahdollisuudet säädellä omaa työaikaansa kuin miehillä kaikkialla muualla paitsi anglosaksisissa maissa (emt., 1032)

Iän vaikutusta työaikajoustomahdollisuuksien osalta on selvitetty kansainvälisessä tutkimuksessa (Golden 2005; Jonsson 2007b). Yhdysvalloissa on osoitettu, että vanhemmilla työntekijöillä on paremmat mahdollisuudet käyttää joustavia työaikajärjestelyjä kuin nuoremmilla työntekijöillä (Golden 2005, 47). Sen sijaan Ruotsissa on havaittu vanhemmilla työntekijöillä olevan heikommat mahdollisuudet kaikilla joustavan työajan ulottuvuuksilla. Erityisen heikko asema vanhemmilla työntekijöillä on voitu havaita työaikavaihtelujen osalta, eli jokainen työpäivä alkaa ja päättyy samaan aikaan. (Jonsson 2007b, 203–207.) Suomalaisessa tutkimuksessa ei iän merkitystä ole joustojen jakaantumisen osalta tutkittu, mutta työaikapankkitutkimuksessa osoitettiin, että vanhemmat työntekijät kokevat normaalin työajan itselleen tärkeämmäksi kuin nuoret työntekijät (Oinas ym. 2005, 91).

Tutkimuksissa on korostunut kautta linjan palkansaajan aseman merkitys työaika-joustojen suhteen. Yhdysvalloissa on havaittu useassa tutkimuksessa, että korkeakoulutuksella ja korkealla tulotasolla on positiivinen yhteys liukuvan työajan mahdollisuuteen (Glauber 2011, 485; Swanberg ym. 2005, 882; Golden 2001, 1157–1173). Myös suomalaiset tutkimukset ovat korostaneet toimihenkilöiden parempia mahdollisuuksia joustoihin suhteessa työntekijäasemassa oleviin (Uhmavaara 2006, 68; Oinas ym. 2005, 101). Samanlaisiin tuloksiin päädyttiin myös Jonssonin (2007b) tutkimuksessa, jossa korostui erityisesti korkeakoulutettujen ja johtoasemassa olevien mahdollisuus joustaa työajasta työpäivän aikana (Jonsson 2007b, 206–207).

Toimipaikan rakenteellisten tekijöiden yhteyttä joustavan työajan tarjoamiseen ei ole tutkittu kovinkaan paljon. Yhdysvaltaisessa tutkimuksessa on korostunut yksityisen sektorin rooli joustavien työaikajärjestelyjen tarjoajana (Glauber 2011, 488; Golden 2001, 1172). Myös Ruotsissa erilaisia työaikajoustoja tarjotaan useammin yksityisellä kuin julkisella sektorilla (Jonsson 2007b, 206–207). Tutkimusten mukaan Suomessa tätä ei ole huomattavissa, vaan julkisella sektorilla joustoja tarjotaan vähintään yhtä laajasti kuin yksityisellä sektorilla. Sektori näyttäytyy Suomessa kuitenkin merkityksellisenä tekijänä tarkasteltaessa joustojen jakaantumista sosioekonomisen aseman ja erilaisten työaikavariaatioiden mukaan. Julkisella sektorilla toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ei ole kovinkaan suurta eroa, mutta monella yksityisen sektorin alalla voidaan havaita merkittäviä eroja. (Uhmavaara 2006, 69.) On myös esitetty, että yksityinen sektori tarjoaa laajemman kirjon työaikajoustopmahdollisuuksia kuin julkinen sektori (Mamia 2007, 41).

Toimipaikan koko on havaittu merkitykselliseksi tekijäksi niin Yhdysvalloissa kuin Euroopassakin. Jonsson (2007b) osoittaa tutkimuksessaan, että Ruotsissa isommissa toimipaikoissa on todennäköisempää kuulua joustavan työaikajärjestelmän piiriin kuin pienissä toimipaikoissa (Jonsson 2007b, 203–206). Tarkasteltaessa työolobarometrien tuottamaa trendidataa voidaan havaita osittain samanlaista suuntausta myös Suomessa (TEM 2013, 53). Glauberin (2011) tekemässä tutkimuksessa sen sijaan osoitettiin, että Yhdysvalloissa toimipaikan koolla on erityisen paljon merkitystä tarkasteltaessa joustojen jakaantumista sukupuolen mukaan. Tutkimuksessa voitiin havaita, että naisten osalta isompi toimipaikka merkitsee todennäköisemmin pääsyä joustavan työajan piiriin, mutta miesten kohdalla joustot olivat todennäköisempiä pienissä toimipaikoissa. (Glauber 2011, 488.) Seuraavaksi tutkielmassa tarkastellaan edellä esitettyjen tutkimustulosten toteutumista suomalaisessa työelämässä vuosina 2000 ja 2010.

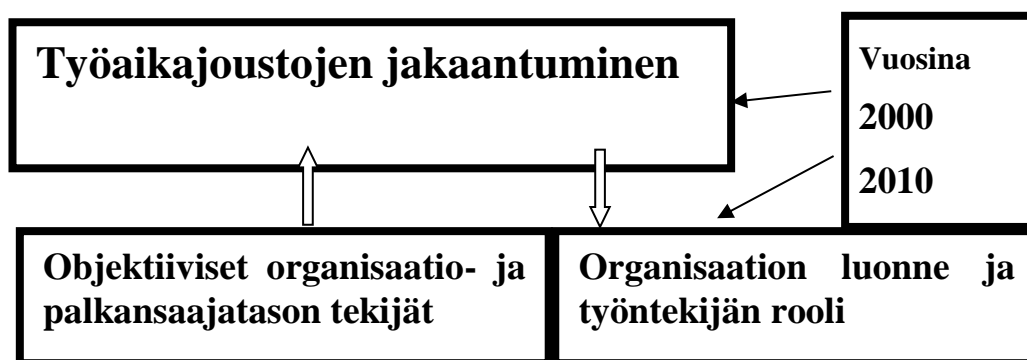
4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tutkielman ensimmäisissä luvuissa on hahmoteltu joustojen jakaantumisen teoreettista viitekehystä ja esitelty aikaisempaa tutkimusta, jossa sekä organisaatio- että yksilötason tekijät otetaan huomioon keskusteltaessa työaikajoustoista. Tämän luvun tarkoituksena on viedä tutkielmaa kohti empiiristä analyysiä, jossa tarkastellaan molempien tekijätasojen yhteyttä joustavaan työaikaan kaikkia palkansaajia koskevan otosaineiston perusteella.

Kvantitatiivisen analyysin avulla selvitetään sitä:

- Miten työaikajoustot jakaantuvat yksilö- ja organisaatiotasolla?
- Minkälainen on palkansaajan rooli ja organisaation luonne joustavan työajan piirissä?
- Miten nämä yhteydet ovat muuttuneet vuodesta 2000 vuoteen 2010?

Näiden kysymysten pohjalta on muodostettu tutkimustehtävä (Kuvio 3), joka toteutetaan siten, että analyysin ensimmäisessä vaiheessa tarkastellaan objektiivisten taustatekijöiden yhteyttä palkansaajien joustomahdollisuuksiin. Tavoitteena on tarkastella yhtäältä sitä, miten joustavat palkansaajat jakaantuvat sosioekonomiseen asemaan-, sosio-demografisiin- ja työsuhteeseen liittyvien tekijöiden perusteella. Toisaalta tarkastelu-kohteena on myös joustavien organisaatioiden jakaantuminen toimipaikan rakenteellisten ja työn organisointiin liittyvien tekijöiden perusteella. Kysymyksiin liittyvät tarkemmat hypoteesit esitetään yhdessä keskeisten muuttujien kanssa luvussa 5.3.



Kuvio 3. Tutkimustehtävä

Analyysin toisessa vaiheessa paneudutaan syvemmin organisaation luonteeseen ja työntekijöiden rooliin osana organisaatiota, jotta olisi mahdollista vastata paremmin kysymykseen, kenelle joustoja tarjotaan ja mitä ne vaativat. Kysymysten selvittämistä varten on kehitelty kaksi mittaria, joidenka muodostamisesta raportoidaan tarkemmin luvussa 6. Mittarit kuvaavat palkansaajan vaikutusvaltaa sekä organisaatioiden pyrkimystä vaikuttaa palkansaajien työhyvinvointiin. Näitä pyritään selittämään työaikajoustomahdollisuudella samalla vakioiden taustamuuttujia. Taustamuuttujien vakioinnilla halutaan varmistaa se, ettei työaikajoustavuuden yhteys johdu jostakin muusta muuttujasta. Sen lisäksi tarkastelukohteena on työaikajoustavuuden yhteyden voimakkuus suhteessa taustamuuttujien yhteyksiin.

Analyysivaiheita yhdistää ajallisen ulottuvuuden huomioiminen kymmenen vuoden ajalta. Joustavan työajan jakaantumista tarkastellaan sekä vuoden 2000 että vuoden 2010 osalta. Tarkasteluajankohtien valintaan on vaikuttanut aineistojen saatavuuden lisäksi suomalaisen joustokeskustelun painottuminen 1990-luvun loppuun sekä 2000-luvun alkuun (ks. Uhmavaara 2003; Antila 2001; Julkunen & Nätti 1999;). Toisaalta kuten tämän tutkielman toisessa luvussa tuodaan esille, joustavan työn nähdään olevan vahvasti sidoksissa informaatio- ja verkostotalouden käsitteisiin. Näin ollen eräänlaisena kontekstimuuttujana voidaan pitää myös kommunikaatioteknologian kehitystä Suomessa 2000-luvun alussa (Räsänen 2006). Vuositason vertailun avulla voidaan arvioida sitä, miten 2000-luvun vaihteessa esitetyt väittämät pitävät vuonna 2010 ja pohtia myös sitä, miten teknologinen kehitys on vaikuttanut joustavan työajan jakaantumiseen.

4.1 Metodologiset valinnat ja aineiston esittely

Tutkielman empiiristä osuutta voidaan pitää korrelatiivisena tutkimuksena, jossa tarkastellaan ilmiöiden välisiä yhteyksiä tilastollisten testien avulla (Nummenmaa 2007, 34). Tavoitteena on selittää monipuolisesti eri muuttujien yhteyksiä joustavaan työaikaan kaikkia palkansaajia edustavan otosaineiston perusteella. Muuttujien välisiä yhteyksiä tarkastellaan tilastollisten mallien avulla, jotta pystyttäisiin arvioimaan sitä, mitkä yhteydet näyttäytyvät voimakkaimpina. Aineiston deskriptiivinen esittely suoritetaan ristintaulukoinnin ja khiin neliö -testin avulla. Varsinaiset mallinnukset tehdään logistise-

na regressioanalyysinä ja varianssianalyysinä. Käytettävät menetelmät esitellään yksityiskohtaisemmin asiayhteydessään.

Kun tavoitteena on selvittää, miten työaikajoustavuus jakaantuu erilaisten ryhmien välillä, tilastollisissa testeissä oletetaan ryhmien jakaantuvan samalla lailla perusjoukossa. Nollahypoteesi hylätään, jos testin p-arvo on alle 0,05. Hylkäyksen perusteella päätellään, että ryhmät eroavat toisistaan myös perusjoukossa. Näin ollen tilastollisissa testeissä oletetaan ihmisten ominaisuuksien olevan samanlaisia perusjoukossa. Tosiasiassa on kuitenkin hieman kyseenalaista tehdä tämän kaltaisia oletuksia ihmisistä. (ks. Oinas ym. 2005, 31.) Sosiaalitieteissä tilastollisten testien käyttö perustuukin enemmän pyrkimykseen sulkea pois vaihtoehtoja siitä, että jokin ero ryhmien välillä olisi syntynyt sattuman vaikutuksesta (Räsänen 2004, 93; Valkonen 1981, 109). Näin ollen testit auttavat tekemään johtopäätöksiä, joiden pohjalta tehdään yleistyksiä kaikkiin palkansaajiin.

Aineistoina käytetään työolobarometrejä, jotka ovat työ- ja elinkeinoministeriön teettämiä mielipidetiedusteluja suomalaisten palkansaaajien työoloista. Vaikka kaikki havaintoyksiköt ovat palkansaaajia, soveltuvat aineistot kuitenkin myös organisaationäkökulmasta tarkasteluun, koska palkansaaajille esitetyillä kysymyksillä on mitattu erilaisia organisaatioon ja työn organisointiin liittyviä asenteita sekä rakenteellisia tekijöitä.

Työolobarometrit pohjautuvat Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen osana tehtyihin puhelinhaastatteluihin. Havaintoyksiköt on kerätty satunnaisesti siten, että perusjoukkona ovat kaikki 18–64-vuotiaat suomalaiset työvoimaan kuuluvat palkansaaajat, joiden säännöllinen työaika ylittää kymmenen tuntia viikossa. Vuoden 2000 aineisto koostuu 1166 havaintoyksiköstä ja vuoden 2010 aineisto 1053 havaintoyksiköstä. (TEM 2010; 14–17; TEM 2000, 4–6.)

Työolobarometreille on tyypillistä vastaajien korkea saavutettavuus. Vuonna 2000 haastattelujen kato oli ainoastaan 12,7 prosenttia ja vuonna 2010 vain hieman korkeampi 17 prosenttia. Pienen katoprosentin ja satunnaisotoksen vuoksi työolobarometrit ovat yleistettävissä koskemaan kaikkia 18–64-vuotiaita palkansaaajia, työskentelivätpä he millä sektorilla tai maantieteellisellä alueella tahansa. (TEM 2010; 14–17; TEM 2000, 4–6.) Hyvän yleistettävyyden lisäksi työolobarometrit tarjoavat mahdollisuuden vuosittaiseen vertailuun. Vuodesta 1992 kerätyissä työolobarometreissa on kysymyspatteriston sisältö pidetty samansuuntaisena aina tähän päivään asti. Yleistettävyyden ja vertailumahdollisuuden vuoksi työolobarometrit tarjoavat hyvän mahdollisuuden erityisesti työaikajoustojen rakenteelliseen tarkasteluun.

Työolobarometreissa olevia alkuperäisiä kysymyksiä esitellään liitesivuilla (LIITE 1; LIITE 2). Näiden kysymysten lisäksi palkansaajilta on erikseen tiedusteltu tavanomaisia taustatietoja, kuten sosioekonomista asemaa ja työpaikan toimialaa (Työolobarometri 2010b; Työolobarometri 2000b), joita tullaan myös käyttämään hyväksi tämän tutkielman analyyseissä.

4.2 Työaikajoustavuuden mittaaminen

Työaikajousten operationalisointi valmiiksi kerätystä aineistosta ei ole täysin yksiselitteistä. Ideaalitalanne olisi se, että voitaisiin analysoida jousten todellista käyttöä ja jousten aloitteellisuutta (henkilöstö- vai työnantajälähtöisyys). Tässä tutkielmassa tarkastelu rajataan kuitenkin pelkästään jousten rakenteellisten edellytysten selittämiseen, eikä niinkään joustavan työajan käytön selittämiseen. Työolobarometrit tarjoavat kuitenkin erilaisia vaihtoehtoja joustavuuden mittaamiseen. Seuraavaksi esitellään potentiaaliset mittarit ja perustellaan, miksi näistä ainoastaan yhtä käytetään tässä tutkielmassa.

Työolobarometreissa on tavallisesti tiedusteltu sitä (paitsi vuodet 2001–2005), onko vastaajan työpaikalla käytössä liukuvan työajan järjestelmä. Vuonna 2000 liukuvaa työaika mitattiin kysymällä palkansaajalta: ”Onko työpaikallanne käytössä valvottu liukuva työaika?” (LIITE 1). Vuonna 2010 kysymyksenasettelu on hieman erilainen. Palkansaajilta tiedustellaan sitä, ”Onko käytettävissänne työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?” (LIITE 2). Voidaan kuitenkin ajatella, että vuoden 2000 ja 2010 kysymyksillä tarkoitetaan samaa, eli valvottua liukuvaa työaikajärjestelmää, jossa säännöllisen työajan muutokset näkyvät plus- tai miinusmerkkisinä saldolukuina.

Muita vaihtoehtoja olisi arvioida esimerkiksi jousten autonomisuutta. Autonomisuusmittarien käyttöä rajoittaa kuitenkin kysymysten erilaisuus vuositasolla. Esimerkiksi vuonna 2000 palkansaajilta tiedusteltiin mahdollisuutta joustaa työajasta valvotun liukuvan työajan lisäksi. Vuonna 2010 ainoa työaika-autonomiaan viittaava (Oinas 2009, 85) kysymys oli se, että onko palkansaajalla mahdollisuus käyttää liukuvaan työaikajärjestelmään säästettyjä tunteja kokonaisuun vapaapäiviin.

Työolobarometreissa on mitattu myös sellaisten ylitöiden suorittamista, joista maksetaan korvaus vapaana. Kysymyksen voitaisiin ajatella viittaavan jonkinlaiseen työaika-

pankkijärjestelmään, mutta siitä muodostetun mittarin avulla olisi hankala arvioida sitä, mikä on pysyvämpi toimintapa työpaikoilla.

Liukuva työaikajärjestelmä tarjoaa autonomia-mittaria paremman mahdollisuuden vuositason vertailuun ja se kuvastaa paremmin pysyvämpiä toimintatapoja kuin ylityömittari, joten sitä tullaan käyttämään tässä tutkielmassa ainoana työaikajoustavuuden mittarina muuttujanimikkeellä *Liukuva työaika*.

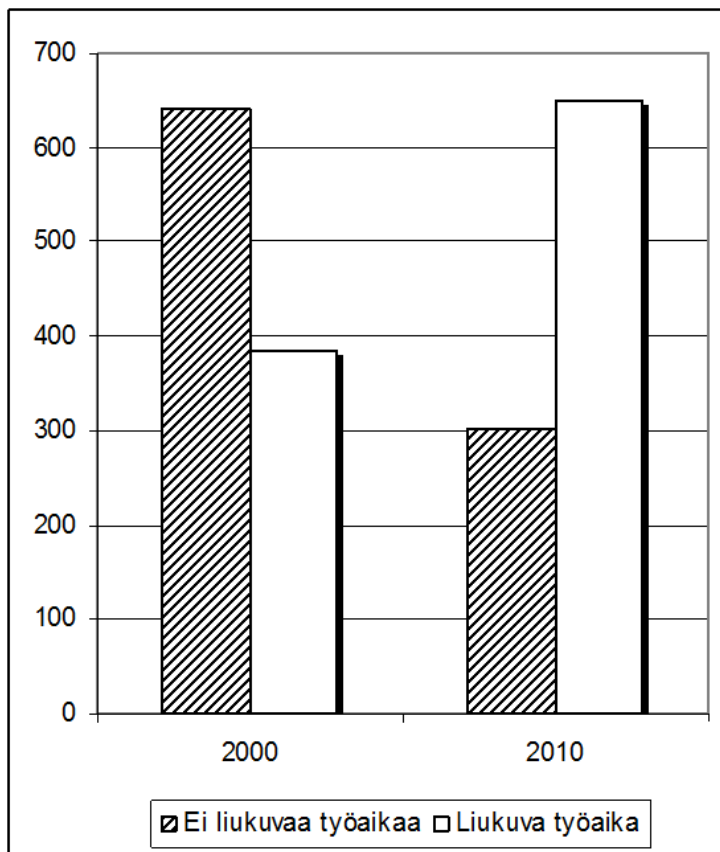
Liukuva työaika -muuttujan avulla ei siis pystytä arvioimaan joustojen tosiasiallista käyttöastetta, eikä myöskään henkilöstölähtöisyyttä. Tämä täytyy huomioda mittarin perusteella tehtävissä tulkinnoissa. Tutkimuskysymykset onkin muotoiltu siten, että tutkielman empiirinen osuus keskittyy liukuvan työajan käyttömahdollisuuteen.

Puutteista huolimatta mittari tarjoaa hyvän mahdollisuuden tarkastella joustoihin vaikuttavia tekijöitä erityisesti organisaatiossa. Luvussa 3 tarkasteltiin erilaisia työaikajoustoja ja esitettiin liukuvan työajan paikka henkilöstö- vai työnantajalähtöisyys -typologiassa (Kuvio 1). Sen perusteella voidaan todeta, että liukuva työaika mittaa ainakin jossain määrin henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa päivittäiseen työaikaan. Tosiasiassa *Liukuva työaika* -muuttujaa tulee kuitenkin tämän tutkielman kontekstissa käsitellä enemmän rakenteellisena edellytyksenä joustoille. Rakenteellisten edellytysten kuvaajana muuttuja toimii ja analyysien tulosten arviointi on mielekästä.

Johtopäätösten kannalta on vielä hyvä huomioda luvussa 3 esille tuotuja liukuvan työajan luonteenpiirteitä. On esimerkiksi havaittu, että liukuva työaika lisää selvästi työaika-autonomiata ja sen lisäksi liukuvaa työaikajärjestelmää voidaan pitää oivana pohjana laajempien joustojen, esimerkiksi työaikapankkijärjestelmien, käyttöönotolle (Uhmavaara 2006, 68; Uhmavaara ym. 2005, 72). Voidaan myös ajatella, että mittarilla pystytään ainakin jossain määrin arvioimaan organisaation muodollista perheystävällisyyttä. Kansainvälisessä kirjallisuudessa liukuva työaika on yleinen muuttuja, jota käytetään työn ja perhe-elämän yhdistämisen analysoinnissa (ks. Shockley & Allen 2007; Hyland & al. 2005).

Liukuvaa työaikaa koskevaan kysymykseen on vastattu hyvin vuoden 2000 aineistossa; ainoastaan viisi vastaajaa ei ole osannut sanoa tai on jättänyt vastaamatta kysymykseen. Vuonna 2010 kysymyksenasettelu on selvästi ollut haastavampi, kun 20 vastaajaa ei ole osannut sanoa tai on jättänyt vastaamatta kysymykseen. Tässä tutkielmassa analysoitavista aineistoista on pudotettu pois vastaajat, joilta puuttuu havainnot liukuvan työajan osalta.

Kuviossa 4 on esitetty liukuvan työajan jakautuminen kohdeaineistoissa. Jakaumista voidaan havaita, että liukuva työaika on yleistynyt huomattavasti. Liukuvan työajan piirissä oli vuonna 2000 vain 37 prosenttia, kun taas vuonna 2010 jo 68 prosentilla oli mahdollisuus liukuvaan työaikaan.



Kuvio 4. Liukuva työaika -muuttujan frekvenssijakauma kohdeaineistoissa

4.3 Liukuvan työajan selittäjät

Selittävän *Liukuva työaika* -muuttujan lisäksi analyysissä tarkastellaan yhteensä kahtatoista erilaista muuttujaa. Muuttujien valinta on suoritettu pääasiassa aikaisempaan tutkimukseen perustuen. Jokaisella muuttujalla on oma informatiivinen merkityksensä, mutta jokaisella muuttujalla on myös tärkeä osa parhaan mahdollisen mallin muodostamisessa. Seuraavaksi esitellään analyysin ensimmäisessä vaiheessa käytettävät taustamuuttujat. Tarkasteltavat muuttujat kiinnitetään työelämän tutkimukseen pintapuolisesti ja esitetään muuttujiin liittyvät tutkimuskysymykset. Analyysivaiheen toisessa osassa

käytettävät muuttajat esitellään myöhemmin osana mittareiden muodostamisen raportointia.

Rakenteellisessa tarkastelussa keskeinen taustamuuttuja on vastaajan sosioekonomisen aseman. Sosioekonomisen aseman yhteyttä liukuvaan työaikaan tarkastellaan sekä ammattistatus- että koulutustasomittareilla. Ammattistatuksen osalta voidaan havaita iso ero työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä jo pelkästään tarkastelemalla liukuvan työajan trendejä. Työelämäntutkimuksessa on huomattu useita työntekijöitä ja toimihenkilöitä erottelevia piirteitä. Kysymys ei ole pelkästään siitä, että työn luonne eroaisi niin paljon asemien välillä, vaan on myös havaittu eroja esimerkiksi työorientaatiossa. (ks. Oinas & al. 2005) Työntekijöiden käsitteleminen omana ryhmänään toimihenkilöiden vertailukohtana on kuitenkin varsin poikkeuksellinen asemoituminen. Useasti joustoihin liittyvissä tutkimuksissa on havaittu eroja myös alempien ja ylempien toimihenkilöiden välillä (ks. Mamia & Koivumäki 2006, 125; Uhmavaara 2005, 61). Tässä tutkielmassa sosioekonomisen asema on koodattu uudelleen kaksiluokkaiseksi muuttujaksi juuri työntekijöiden ja toimihenkilöiden välille sen vuoksi, etteivät työntekijät ryhmänä hautautuisi toimihenkilöiden välisten erojen tarkasteluun. Keskeinen peruste kaksiluokkaiselle muuttujalle on myös se, että ylempillä ja alemmilla toimihenkilöillä uskotaan olevan työntekijöitä useammin mahdollisuus päästä kiinni niihin informaatorakenteisiin, jotka nähdään keskeisenä edellytyksenä joustaville työaikajärjestelyille (Lash 1996).

Koulutustason tarkastelu täydentää ammattistatuksen perusteella tehtyjä tulkintoja sosioekonomisen aseman vaikutuksesta. Koulutus on muodostettu kolmiluokkaiseksi muuttujaksi perus-, keski- ja korkea-asteen suorittaneiden välille. Voidaan esimerkiksi ajatella, että työntekijäasemassa olevat eroaisivat sen mukaan, onko vastaajalla perus- vai keskiasteen koulutus. Keskiasteen koulutus viittaa ammattitaitoisuuteen ja sitä myöden kenties sellaisiin asemiin työpaikoilla, että liukuva työaika on todennäköisempää. Koulutustason osalta tarkastellaan siis sitä, *kuinka vastaajan kouluttautuminen ja sitä myöden todennäköisyys päästä vastuullisempaan asemaan vaikuttaa liukuvan työajan käyttömahdollisuuteen.*

Sosiodemografisista tekijöistä on huomioitu vastaajan sukupuoli ja ikä. On havaittu, että sukupuolten välinen ero työaikajousten osalta on pienentynyt viime vuosina (TEM 2012). Toisaalta kansainvälisessä työelämäntutkimuksessa on usein korostettu naisten voimakkaampaa tarvetta joustoille. Tässä tutkielmassa *halutaan testata sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista.* Yleisesti uskotaan myös, että nuoret työntekijät

olisivat halukkaimpia joustamaan työajasta, mutta joustomahdollisuudet eivät välttämättä ole vanhempien työntekijöiden tasolla. Iän osalta tärkeä kysymys onkin se, että *onko nuorilla työntekijöillä samanlaiset mahdollisuudet liukuvan työajan käyttöön kuin vanhemmilla työntekijöillä*. Ikää tullaan käsittelemään kolmiluokkaisena kategorisena muuttujana, jossa on erotettu nuoret (alle 30-vuotiaat), parhaassa työiässä olevat (30–49-vuotiaat) ja vanhemmat (yli 50-vuotiaat) palkansaajat toisistaan.

Jo analyysin ensimmäisessä vaiheessa pyritään pääsemään sosioekonomista ja sosiodemografista mallintamista pidemmälle tarkastelemalla sitä, miten palkansaajan työsuhteen laatu vaikuttaa liukuvan työajan käyttömahdollisuuteen. Erityishuomion kohteena on se, minkälainen työsopimus on liukuvan työajan piirissä olevalla palkansaajalla. *Tavoitteena on tarkastella sitä, miten määrä- ja osa-aikaisten joustomahdollisuudet eroavat vakinaisessa ja kokoaikaisessa työsuhteessa olevien mahdollisuuksista*. Vuonna 2000 palkansaajilta ei ole tiedusteltu työaikamuotoa, joten palkansaajat on tämän tutkielman analyyseissä jaettu koko- ja osa-aikaisiin viikoittaisen työtuntimäärän perusteella. Kokoaikaisiksi on luokiteltu kaikki yli 35 tuntia viikossa työskentelevät. Luokittelu perustuu työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2013 teettämään selvitykseen osa-aikatyöstä. Kyseisessä selvityksessä osa-aikaisiksi käsitettiin kaikki alle 35 tuntia viikossa työskentelevät palkansaajat. (TEM 2013, 12.) Työsuhteen laadun tarkastelu on mielekästä, koska yhtäältä nähdään määrä- ja osa-aikaisten työntekijöiden kuuluvan siihen työvoimalohkoon, johon sovelletaan määrällisen joustavuuden toimintatapoja (ks. luku 2). Näin ollen voidaan ajatella näillä työntekijöillä olevan heikommat mahdollisuudet toiminnallisiin ja henkilöstölähtöisiin työaikajoustoihin. Toisaalta määrä- tai osa-aikainen työsuhde ei ole lain mukaan peruste epäedullisempien työehtojen soveltamiseen (TSL 2:2.2 2014). Tutkielmassa ei ole huomioitu palkansaajan mahdollista vuokratyösuhdetta, koska vuokratyöntekijöiden osuus vuoden 2010 aineistossa on erittäin pieni, eikä vuoden 2000 aineistossa ole vuokratyösuhteesta tiedusteltu ollenkaan.

Palkansaajatason tekijöiden lisäksi analyysin ensimmäisessä vaiheessa tarkastellaan erilaisten organisaatiotekijöiden yhteyttä liukuvaan työaikaan. Huomioitaessa organisaatiotason tekijöitä tärkeä muuttuja on toimiala. Tavoitteena on ensinnäkin selvittää sitä, *miten yksityisellä sektorilla työskentelevien joustomahdollisuudet eroavat julkisen sektorin palkansaajien mahdollisuuksista* ja toiseksi sitä, *miten liukuvan työajan järjestäminen eroaa yksityisten sektorien välillä*. Tutkielmassa on hieman poikkeuksellinen luokittelu toimialan osalta. Maa- ja metsätalouden alalla työskentelevät on yhdistetty teollisuus-, rakennus- ja kaivosalalla työskentelevien kanssa samaan yksityisen tuotan-

non sektoriin. Valtion ja kunta-alan palkansaajat on yhdistetty yhteen julkisen sektorin toimialaan. Näin toimialasta muodostuu selkeä kolmiluokkainen muuttuja yksityisen tuotantosektorin, yksityisen palvelusektorin ja julkisen sektorin luokkien välille. Analyysistä on rajattu kokonaan ulos sellaiset havainnot, jotka eivät olleet vastanneet toimialaa tiedustelevaan kysymykseen tai toimialaa ei pystytty muiden muuttujien perusteella päättämään. Vuoden 2010 aineistosta tiputettiin sen vuoksi viisi havaintoa ja vuoden 2000 aineistossa 50 havaintoa.

Toimipaikan koolla on myös merkitystä työaikajousten suhteen. Tarkastelemalla liukuvan työaikajärjestelmän trendejä voidaan havaita, että suuremmat toimipaikat näyttäisivät olevan halukkaampia käyttämään joustavia järjestelmiä (TEM 2013). Kysymys ei välttämättä ole halukkuudesta, vaan pienemmille toimipaikoille voi olla helpompaa järjestää epävirallisia joustoja kuin kalliita kulunvalvontaan perustuvia järjestelmiä. Toisaalta on myös esitetty, että pienissä toimipaikoissa on puutteita paikallisessa sopimisessa, mikä on kuitenkin yksi keskeinen edellytys joustavien työaikajärjestelmien käyttöön otolle (Uhmavaara 2003). Tämän tutkielman osalta toimipaikan koko onkin hankala muuttuja, koska aineiston perusteella ei pystytä arvioimaan epävirallisten jousten käyttöä. Voidaan kuitenkin arvioida sitä, *miten toimipaikan koon vakiointi vaikuttaa muiden taustamuuttujien ja liukuvan työajan väliseen yhteyteen*. Toimipaikan kokoa on työolobarometreissa tiedusteltu 11-luokkaisella muuttujalla. Tässä tutkielmassa se on koodattu uudelleen kolmiluokkaiseksi muuttujaksi, jossa erotetaan toisistaan mikroyritykset (alle 10 henkilöä), pienet yritykset (10–49 henkilöä) sekä keskisuuret ja suuret yritykset (yli 50 henkilöä). Tavallisesti pienet ja keskisuuret yritykset yhdistetään, mutta aineistojen frekvenssijakaumien perusteella on perusteltua yhdistää perinteisestä tavasta poiketen keskisuuret ja suuret yritykset. Osaltaan tämänkaltainen yhdistäminen helpottaa myös toimialojen välistä vertailua samalla toimipaikan kokoa ilmentävällä muuttujalla.

Aivan kuten palkansaajatason tekijöiden kohdalla, myös organisaatiotekijöiden osalta tarkastellaan muitakin kuin organisaation ulkoisiin piirteisiin viittaavia tekijöitä. Tarkastelukohteena on se, minkälainen yhteys henkilöstömäärän muutoksella on liukuvan työajan käyttöön ja se, kuinka ryhmässä työskentely selittää liukuvan työajan käyttöä. Henkilöstömäärän muutoksen tarkastelulla pyritään havaitsemaan, *onko liukuva työaika yleisempää toimipaikoissa, joilla työsuhteet eivät ole niin pysyviä*. Tiimityön sen sijaan on esitetty olevan yksi joustavan erikoistumisen ja työntekijän vastuullistamisen muo-

doista (ks. luku 2.1). Tiimityön osalta tutkielman mielenkiinto kohdistuu siihen, onko *liukuva työaika yleisempää ryhmässä työskentelevien keskuudessa.*

Analysoitavista aineistoista pudotettiin oleellisten puuttuvien tietojen lisäksi pois kaikki vastaushetkellä työttömänä olevat. Sen johdosta vuoden 2000 aineistoon jäi analysoitavaksi 1065 havaintoa ja vuoden 2010 aineistoon 1010 havaintoa.

5 TAUSTATEKIJÖIDEN YHTEYS LIUKUVAN TYÖAJAN KÄYTTÖÖN

Taustatekijöiden tarkastelulla on keskeinen merkitys tämän tutkielman empiirisen osuuden muodostuksessa. Ensinnäkin on mielenkiintoista nähdä, miten työaikajoustomahdollisuudet ovat muuttuneet kymmenen vuoden aikana objektiivisten tekijöiden tasoilla. Toiseksi voidaan arvioida sitä, kuinka paljon palkansaajatason tekijät eroavat organisaatiotason tekijöistä liukuvan työajan suhteen. Sen lisäksi taustatekijöiden tarkastelu toimii tässä tutkielmassa aineiston määrällisenä kuvailuna, jossa esitetään muuttujien jakaumat ja keskeiset muutossuunnat vuositasolla. Taustatekijöiden tarkastelu ja vakiointi helpottavat myös arvioimaan sitä, mitä muuttujia tulee kontrolloida jatkotarkasteluissa, joissa paneudutaan syvemmin joustavien organisaatioiden luonteeseen ja palkansaajien rooleihin.

Taustatekijöiden yhteyden tarkastelu on jaettu kolmeen osaan. Ensimmäisessä vaiheessa tarkastellaan ristiintaulukoimalla palkansaajatason taustamuuttujien yhteyttä liukuvaan työaikaan. Toisessa vaiheessa tehdään samanlainen tarkastelu organisaatiotason taustamuuttujien suhteen. Tarkoituksena on hahmottaa sitä, miten palkansaaja- ja organisaatiotason tekijät jakautuvat liukuvan työajan mukaan. Eri muuttujien luokkien välisiä eroja testataan myös tilastollisesti khiin neliö -testin avulla. Khiin neliö -testin nollahypoteesi on, että muuttujat ovat toisistaan riippumattomia, eli muuttujien jakaumat ovat yhtä suuret. Nollahypoteesi hylätään, jos havaitut frekvenssit poikkeavat tarpeeksi paljon odotetuista frekvensseistä. Näin ollen voidaan olettaa, että kysymys on muustakin kuin sattumasta ja erot ovat nähtävissä myös perusjoukossa. (Nummenmaa 2009) Khiin neliö -testien merkitsevyytasot on raportoitu ristiintaulukoiden yhteydessä.

Ensimmäisen analyysivaiheen lopuksi tarkastellaan taustatekijöiden vakioitua yhteyttä liukuvan työajan käyttöön logistisen regressioanalyysin avulla. Tavoitteena on löytää ”jyvät akanoista” ja tehdä päätelmiä, mitkä tekijät vaikuttavat voimakkaimmin liukuvan työajan käyttömahdollisuuteen. Muodostamalla kaksi mallia, ensin palkansaajatason tekijöiden mukaan ja sen jälkeen organisaatiotason tekijöiden mukaan, pyritään havaitsemaan eroa näiden tasotekijöiden välillä. Eli voidaanko havaita organisaatiotekijöiden selittävän paremmin liukuvan työajan vaihtelua kuin palkansaajatason tekijöiden?

5.1 Liukuva työaika palkansaajatason taustamuuttujien mukaan

Liukuvan työajan jakautuminen palkansaajatason tekijöiden mukaan on esitetty taulukossa 1. Liukuvan työajan käytön mahdollisuus on lisääntynyt selvästi kaikissa tarkasteltavissa ryhmissä. Vuonna 2000 toimihenkilöistä 39 prosenttia työskenteli liukuvan työajan piirissä ja vuonna 2010 jo 71 prosenttia. Työntekijöiden osalta kasvu ei ole ollut yhtä voimakasta. Vuonna 2000 työntekijöistä 34 prosenttia oli liukuvan työajan piirissä, eli vain viisi prosenttiyksikköä pienempi osuus kuin toimihenkilöistä. Vuonna 2010 työntekijöiden ja toimihenkilöiden välinen ero on kasvanut 13 prosenttiyksikköön ja tilastollisesti merkitseväksi. Koulutuksen merkitys liukuvan työajan suhteen on sen sijaan pysynyt samankaltaisena vuosina 2000 ja 2010. Korkea-asteen suorittaneet ovat molemmissa aineistossa useammin liukuvan työajan piirissä kuin perus- tai keskiasteen suorittaneet, mutta ero ei ole kummankaan aineiston perusteella tilastollisesti merkitsevä.

Sosiodemografisista tekijöistä iällä tai sukupuolella ei näytä olevan tilastollista merkitsevyyttä liukuvan työajan suhteen. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että miesten ja naisten välisen eron suunta on muuttunut kymmenen vuoden aikana siten, että nykyään naisista isompi osuus kuuluu liukuvan työajan piiriin kuin miehistä. Iän osalta erot ovat hieman kasvaneet vuoden 2010 aineistossa. Voidaan havaita, että alle 30-vuotiaat palkansaajilla on pienempi mahdollisuus liukuvan työajan käyttöön kuin vanhemmilla työntekijöillä. Ei voida kuitenkaan todeta, että iällä olisi tilastollisesti merkitsevä yhteys liukuvan työajan käyttömahdollisuuteen.

Määräaikaisuus tai osa-aikaisuus ei ole lisääntynyt tarkasteluvuosien välillä. Työsuhteeseen liittyvien tekijöiden yhteys liukuvaan työaikaan sen sijaan on muuttunut hieman vuosien aikana. Vuonna 2000 sekä vakinainen työsopimus että kokoaikainen työaika-muoto korostuivat tilastollisesti merkitsevästi suhteessa liukuvan työajan käyttöön. Vuonna 2010 ei ole enää kuitenkaan havaittavissa tilastollisesti merkitsevää eroa määräaikaisten ja vakinaisten välillä. Voidaan kuitenkin huomata, että suunta on muuttunut kymmenen vuoden aikana: vuonna 2010 määräaikaisista isompi osuus oli liukuvan työajan piirissä kuin vakinaisista palkansaajista. Työaikaamuodon merkitys sen sijaan on hieman kasvanut kymmenen vuoden aikana ja voidaan todeta, että vuonna 2010 kokoaikaiset palkansaajat olivat tilastollisesti erittäin merkitsevästi useammin liukuvan työajan piirissä kuin osa-aikaiset palkansaajat.

Taulukko 1. Liukuvan työajan jakautuminen palkansaajatason tekijöiden mukaan vuosina 2000 ja 2010. Prosenttijakaumat ja Khiin neliö -testit.

Taustamuuttujat	2000 (n=1065)			2010 (n=1010)			
	Liukuva työaika		n	Liukuva työaika		n	
	Ei	Kyllä			Ei		Kyllä
Sosioekonominen asema							
Toimihenkilöt	61 %	39 %	667	29 %	71 %	699	***
Työntekijät	66 %	34 %	398	42 %	58 %	311	
Sukupuoli							
Nainen	65 %	35 %	522	31 %	69 %	466	
Mies	61 %	39 %	543	34 %	66 %	544	
Vastaaajan ikä							
Alle 30 vuotta	65 %	35 %	224	39 %	62 %	177	
30 - 49 vuotta	63 %	37 %	604	31 %	69 %	504	
50 vuotta tai yli	63 %	37 %	237	32 %	68 %	329	
Koulutus							
Perusaste	66 %	34 %	218	38 %	62 %	135	
Keskiaste	66 %	34 %	377	34 %	66 %	466	
Korkea-aste	59 %	41 %	470	29 %	71 %	409	
Työsuhteen laatu							
Määräaikainen	71 %	29 %	125	27 %	73 %	120	*
Vakinainen	62 %	38 %	940	34 %	66 %	890	
Työaikamuoto							
Kokoaikainen	61 %	39 %	898	30 %	70 %	856	**
Osa-aikainen	74 %	26 %	167	46 %	54 %	154	***

* p <0,05; ** p <0,01; *** p<0,001

5.2 Liukuva työaika organisaatiotason tekijöiden mukaan

Tarkasteltaessa liukuvan työajan jakautumista organisaatiotason tekijöiden mukaan (Taulukko 2.) voidaan huomata, että toimiala- ja työpaikkakohtaiset erot korostuvat vuoden 2000 aineistossa. Toimialoista vuosituhanteen vaihteessa liukuvan työajan käytössä nousee selkeästi esille yksityinen tuotantosektori. Tuotantosektorilla lähes puolella palkansaajista oli mahdollisuus liukuvan työaikaan, kun muilla sektoreilla ainoastaan 30 prosentilla. Erot ovat kuitenkin tasoittuneet kymmenen vuoden aikana, eikä mikään ala enää vuonna 2010 korostu liukuvan työajan käytössä tilastollisesti merkitsevästi muista. Voidaan kuitenkin havaita, että liukuva työaika on yleistynyt eniten julkisella sektorilla.

Sen sijaan toimipaikan koolla näyttäisi olevan edelleen merkitystä. Yleensä on ajateltu, että isot toimipaikat pystyvät helpommin järjestämään liukuvia työaikajärjestelmiä ja se näyttäisi pitävän paikkansa. Erot ovat kymmenen vuoden aikana tasoittuneet, mutta

yhä yli 50 henkilöä työllistävät yritykset (tai yksiköt) mahdollistavat liukuvan työajan todennäköisemmin kuin pienemmät yritykset. On kuitenkin huomioitava liukuvan työajan käytön huomattava lisääntyminen mikroyrityksissä. Vuonna 2000 ainoastaan 15 prosenttia alle 10 henkilöä työllistävästä organisaatioista oli liukuvan työajan piirissä; vuonna 2010 osuus oli kasvanut 63 prosenttiin.

Henkilöstömäärän muutos on ollut vuonna 2000 vahvemmin yhteydessä liukuvan työajan käyttöön. Voidaan havaita, että liukuvan työajan toimipaikoissa henkilöstö on sekä vähentynyt että lisääntynyt enemmän kuin toimipaikoissa, joissa ei mahdollisuutta liukuvaan työaikaan tarjota. Ero suhteessa stabiilimpiin toimipaikkoihin on pienentynyt vuoteen 2010, mutta pysyy edelleen tilastollisesti merkitsevä. Mielenkiintoista on myös se, että henkilöstömäärältään kasvaneiden toimipaikkojen määrä liukuvan työajan piirissä on kasvanut suhteessa toimipaikkoihin, joissa henkilöstömäärä on vähentynyt.

Kuten odottaa saattoi, tiimityön merkitys on edelleen voimakas liukuvan työajan suhteen. Organisaatiotason tekijöistä tiimityö on ainoa muuttuja, joka on pysynyt tilastollisesti erittäin merkitsevä vuonna 2010. Erityisesti pääasiallisesti ryhmässä työskentelevien osuus on kasvanut liukuvan työajan piirissä.

Taulukko 2. Liukuvan työajan jakautuminen organisaatiotekijöiden mukaan vuosina 2000 ja 2010. Prosenttijakaumat ja khiin neliö -testit.

Taustamuuttajat	2000 (n=1065)				2010 (n=1010)		
	Liukuva työaika		n		Liukuva työaika		n
	Ei	Kyllä			Ei	Kyllä	
Toimiala							
Yksityinen tuotanto	51 %	49 %	332	***	34 %	66 %	257
Yksityiset palvelut	71 %	29 %	387		36 %	64 %	435
Julkinen sektori	67 %	33 %	346		28 %	72 %	318
Toimipaikan koko							
Alle 10 henkilöä	85 %	15 %	265	***	37 %	63 %	266 *
10-49 henkilöä	67 %	33 %	427		35 %	65 %	408
Yli 50 henkilöä	43 %	57 %	373		27 %	73 %	336
Henkilöstömäärän muutos ¹							
Vähentynyt	54 %	46 %	352	***	28 %	72 %	243 **
Ennallaan	71 %	29 %	576		38 %	62 %	517
Lisääntynyt	59 %	41 %	201		28 %	72 %	250
Työskennelläänkö ryhmissä							
Ei ollenkaan	76 %	24 %	234	***	45 %	55 %	226 ***
Osittain	60 %	40 %	441		32 %	68 %	449
Pääasiassa	59 %	41 %	390		25 %	75 %	335

* p <0,05; ** p <0,01; *** p <0,001

¹ = Viimeisen vuoden aikana

5.3 Taustatekijöiden vakioitu yhteys liukuvan työajan käyttöön

Varsinkin vuoden 2000 aineistossa useat taustatekijät ovat voimakkaasti yhteydessä liukuvan työajan käyttöön, minkä vuoksi on vielä järkevää tarkastella vakioitua tilannetta logistisen regressioanalyysin avulla (Taulukko 3). Logistinen regressioanalyysi sopeutuu hyvin tähän tutkimusasetelmaan, koska selitettävä muuttuja on dikotominen ja sitä halutaan selittää useamman selittäjän joukolla (Jokivuori & Hietala 2007, 58.).

Logistisessa regressioanalyysissä selittävien muuttujien yhteyttä selitettävän muuttujan vaihteluun arvioidaan sen perusteella, poikkeavatko selittävien ja selitettävien yhteisvaihtelua ilmentävät regressiokertoimet tilastollisesti merkitsevästi nolasta. Regressiokertoimen etumerkin perusteella voidaan arvioida sitä, onko selittävällä muuttujalla positiivinen vai negatiivinen yhteys selitettävään muuttujaan. Regressiokertoimet voidaan muuttaa riskikertoimiksi ($\text{Exp}[\beta]$), jolloin muuttujien yhteyden tulkinta selkeytyy. Tällöin voidaan laskea se, kuinka paljon selittävän muuttujan arvojen vaihtelu vaikuttaa selitettävän muuttujan arvojen vaihtelun riskiin. (Nummenmaa 2009, 339–340). Riskikertoimien käyttö eri mallien vertailussa on kuitenkin kyseenalaista, koska muuttujien vaikutus vaihtelee mallien sisällä (Mood 2009, 67). Sen vuoksi malleista laskettiin myös marginaaliefektit (LIITE 3), jotka ovat käyttökelpoisia estimaatteja mallien välisessä vertailussa (Mood 2009, 80).

Muodostettujen mallien sopivuutta voidaan arvioida sen mukaan, kuinka hyvin pystytään selittämään selitettävän muuttujan vaihtelua. Tässä käytetään hyväksi Nagelkergen testisuureta, joka voi saada arvon 0:n ja 1:n välillä. Arvon perusteella voidaan laskea pseudoselitysaste (%). Sen lisäksi voidaan tarkastella, kuinka hyvin malli pystyy toistamaan aineistoa Hosmer-Lemeshow'n testin ja luokittelutaulukon perusteella. Jos Hosmer-Lemeshow'n testin perusteella hypoteesi hylätään ($p < 0,05$), ei malli ole yhteensopiva aineiston kanssa. (Jokivuori & Hietala 2007, 68). Luokittelutaulukon avulla voidaan arvioida sitä, kuinka monta prosenttia havainnoista malli sijoittaa kuuluvaksi oikeaan luokkaan. Tämä voidaan tehdä joko yhdessä tai erikseen selitettävän muuttujan luokille. (Nummenmaa 2009, 338).

Muodostetuista malleista on tiputettu pois sukupuoli ja ikä, jotka eivät ole ristiintaulukoinnin perusteella tilastollisessa yhteydessä liukuvan työajan suhteen kumpanakaan ajankohtana. Vastaajan koulutustaso on sen sijaan mukana malleissa, koska ristiintaulukoinnissa oli havaittavissa lähes ($p = 0,06$) tilastollisesti merkitsevä ero perus- ja korkeaasteen koulutuksen käyneiden välillä. Mallit on muodostettu hierarkkisesti siten, että

ensimmäinen malli sisältää palkansaatason tekijät ja toinen malli sekä palkansaaja-että organisaatiotason tekijät. Muodostaminen on suoritettu ”pakottamalla”, koska kaikkien selittävien muuttujien vaikutus halutaan nähdä siitä huolimatta, onko muuttujalla tilastollista merkitsevyyttä selitettävän muuttujan vaihteluun.

Logistiset regressioanalyysit on esitetty taulukossa 3. Vuoden 2000 aineistosta muodostettu lopullinen malli selittää Nagelkergen testisuureen (0,192) perusteella 20,2 prosenttisesti liukuvan työajan käytön vaihtelua. Omnibus-testin tulos ($p < 0,001$) ilmaisee, että mallissa olevat selittäjät selittävät paremmin liukuvan työajan vaihtelua kuin pelkkä vakio. Hosmer-Lemeshow’n testin perusteella malli toistaa aineistoa hyvin ($p = 0,214$). Luokittelutaulukon perusteella mallin ennustustarkkuus on 71 prosenttia. Mallia voidaan pitää siis kaikin puolin varsin hyvänä selittämään liukuvan työajan käyttömahdollisuutta.

Kuten ristiintaulukoinnin perusteella voitiin odottaa, ei palkansaatason tekijät selitä kovin hyvin liukuvan työajan vaihtelua vuonna 2000. Vakioitujen tulosten perusteella voidaan sanoa, että vuoden 2000 aineistossa palkansaatason tekijöistä liukuvan työajan käyttöä selittää tilastollisesti merkitsevästi ainoastaan kokoaikainen työsopimus. Muut tekijät eivät ole tilastollisesti merkitseviä ja palkansaatason tekijät selittävätkin liukuvan työajan vaihtelusta vain 2,3 prosenttia. Kun malliin lisätään organisaatiotason tekijät, nousee mallin selitysaste huomattavasti (20,2 prosenttiin). Organisaatiotekijöiden vakioimisen jälkeen voidaan havaita pieniä muutoksia myös palkansaatason tekijöiden yhteyksissä. Työaikamuoto ei pysy vakioinnin jälkeen merkitseväenä, ammattistatuksen vaikutus hieman kasvaa ja vakinainen työsopimus nousee ainoaksi tilastollisesti merkitseväksi muuttujaksi.

Tarkasteltaessa organisaatiotason tekijöiden yhteyttä voidaan havaita, että liukuvan työajan käyttö on yleisempää yksityisellä tuotantosektorilla suhteessa yksityisen palvelusektorin ja julkisen sektorin toimipaikkoihin. Voidaan myös havaita, että liukuvan työajan käytön riski on suhteessa korkeampi suuremmissa toimipaikoissa kuin pienemmissä. Keskisuurissa ja suurissa toimipaikoissa oli vuonna 2000 yli viisinkertainen riski liukuvan työajan käytölle suhteessa mikroyrityksiin. Ristiintaulukoinnissa voitiin havaita, että myös koulutuksella on tilastollisesti merkitsevä yhteys liukuvan työajan käyttöön. Muiden muuttujien vakioinnin myötä tämä yhteys kuitenkin katoaa. Myös ryhmätyöskentelyn vaikutus pienenee vakioinnin myötä. Henkilöstömäärän muutos sen sijaan näyttäytyy edelleen tilastollisesti merkitseväenä.

Samassa taulukossa esitetty ja samoilla muuttujilla muodostettu vuoden 2010 aineiston malli ei selitä yhtä hyvin liukuvan työajan käytön vaihtelua kuin vuoden 2000 aineistosta muodostettu malli. Nagelkergen testisuure jää alle 0,1:n, ja voidaankin todeta lopullisen mallin selittävän ainoastaan 9 prosenttia liukuvan työajan käytön vaihtelusta. Omnibus-testin perusteella malli selittää kuitenkin paremmin kuin pelkkä vakiotermi ($p < 0,001$). Hosmer-Lemeshow'n testin ($p = 0,59$) ja luokittelutaulukon perusteella (ennustustarkkuus 68 %) voidaan todeta, että malli sopii suhteellisen hyvin aineiston tulkitsemiseen. Mallin selitystasetta voitaisiin parantaa muuttamalla selittävien muuttujien joukkoa, mutta tutkimusasetelman perusteella tavoite on kuitenkin selittää myös vuosittaista vaihtelua, mikä asettaa rajoituksia muuttujakombinaatioiden muutokselle vuosittaisella tasolla.

Vuoden 2010 malli osoittaa, että sosioekonomisen aseman vaikutus pysyy tilastollisesti merkitseväenä, vaikka muut taustatekijät vakioitaisiin. Palkansaajatason tekijöistä sosioekonomisen aseman lisäksi merkitseväksi nousee työaikaamuoto. Kokoaikaisilla työntekijöillä on yli kaksinkertainen riski olla liukuvan työajan piirissä suhteessa osakaisiin.

Logistinen regressioanalyysi täsmentää ristiintaulukoinnin perusteella tehtyä tulkin-taa siitä, että liukuvan työajan käytön lisääntymisen myötä toimipaikkaan liittyvien rakenteellisten tekijöiden vaikutus on pienentynyt. Organisaatiotason tekijöiden mallin-taminen ei vaikuta yhtä paljon selitystaseseen kuin vuoden 2000 osalta.

Poiketen vuodesta 2000 toimialalla ei näytä enää vuonna 2010 olevan tilastollista merkitsevyyttä suhteessa liukuvan työajan käyttöön. Toimipaikan koko näyttäytyi vielä ristiintaulukoinnissa merkitseväenä muuttujana, mutta muiden muuttujien vakioinnin myötä toimipaikan koolla ei ole tilastollista merkitsevyyttä liukuvan työajan vaihtelussa. Sen sijaan henkilöstömäärän muutos näyttäytyy edelleen vuonna 2010 tilastollisesti merkitseväenä muuttujana. Tiimityö on ainoa organisaatiotason tekijä, jonka merkitsevyys on vahvistunut vuodesta 2000. Vuonna 2010 pääasiassa ryhmissä työskentelevillä on lähes kaksinkertainen riski olla liukuvan työajan piirissä suhteessa niihin, jotka eivät työskentele ollenkaan ryhmissä.

Tarkasteltaessa kaikkia havaintoyksikköjä samoissa malleissa voidaan arvioida tarkasteluvuoden tilastollista merkitsevyyttä. Voidaan havaita, että vuonna 2010 palkansaajilla oli tilastollisesti merkitsevästi useammin mahdollisuus liukuvan työajan käyttöön kuin vuonna 2000. On myös havaittavissa, että vuositasen tarkastelussa merkitsevien muuttujien efektit pienenevät kaikkien havaintojen samanaikaisessa tarkastelussa.

Tilastollisesti merkitsevä interaktio tarkasteluvuodella on silti ainoastaan toimialan, toimipaikan koon ja työsuhteen kanssa.

Tuloksissa ei voida havaita juuri muutoksia tarkasteltaessa marginaaliefektejä (LIITE 3). Ainoastaan työsuhteen merkitys näyttäisi pysyvän tilastollisesti merkitseväna vuonna 2010, kun mallinetaan sekä palkansaaja että organisaatiotason muuttujat.

Taulukko 3. Logistinen regressioanalyysi taustatekijöiden yhteydestä liukuvan työajan käyttöön (Exp[B]/Sig.)

Taustamuuttujat	2000 (n=1065)			2010(n=1010)			Kaikki (n=2075)		
	Malli 1	Malli 2	S.E.	Malli 1	Malli 2	S.E.	Malli 1	Malli 2	S.E.
Sosioekonominen asema									
Työntekijä	a	a		a	a		a	a	
Toimihenkilö	1,07	1,43	0,2	1,84**	1,80**	0,2	1,39**	1,59***	0,1
Koulutus									
Perusaste	a	a		a	a		a	a	
Keskiaste	1,1	1,03	0,2	1,08	1	0,2	1,09	1	0,1
Korkea-aste	1,35	1,15	0,2	1,03	0,91	0,2	1,17	0,96	0,2
Työsuhteen laatu									
Määräaikainen	a	a		a	a		a	a	
Vakinainen	1,43	1,60*	0,2	0,63*	0,64	0,2	0,97	1	0,2
Työaikamuoto									
Osa-aikainen	a	a		a	a		a	a	
Kokoaikainen	1,70**	1,24	0,2	2,17***	2,05***	0,2	1,87***	1,58***	0,1
Toimiala									
Yksityinen tuotanto		a			a			a	
Yksityiset palvelut		0,52***	0,2		0,97	0,2		0,69**	0,1
Julkinen sektori		0,53***	0,2		1,15	0,2		0,75*	0,1
Toimipaikan koko									
Alle 10 henkilöä		a			a			a	
10–49 henkilöä		2,46***	0,2		0,88	0,2		1,34*	0,1
Yli 50 henkilöä		5,63***	0,2		1,16	0,2		2,47***	0,1
Henkilöstömäärän muutos ¹									
Vähentynyt		1,54**	0,2		1,65**	0,2		1,60***	0,1
Ennallaan		a			a			a	
Lisääntynyt		1,55*	0,2		1,52*	0,2		1,42**	0,1
Työskennelläänkö ryhmissä									
Ei ollenkaan		a			a			a	
Osittain		1,59*	0,2		1,50*	0,2		1,48**	0,1
Pääasiassa		1,32	0,2		1,99***	0,2		1,59***	0,1
Tarkasteluvuosi									
2000							a	a	
2010							3,50***	4,02***	0,1
<hr/>									
<i>Selitysaste (Nagelkerge R²)</i>	2,3 %	20,2 %		4,8 %	9,0 %		14,3 %	21,7 %	

* p <0,05; ** p <0,01; *** p<0,001

a= referenssikategoria

¹ = Viimeisen vuoden aikana

Selitettävä muuttuja: *Liukuva työaika*

6 PALKANSAAJAN ROOLI JA ORGANISAATION LUONNE LIUKUVAN TYÖAJAN PIIRISSÄ

Tähän asti tutkielmassa liukuvan työajan käyttöä on tarkasteltu erilaisten objektiivisten mittareiden valossa. Vakioidun tarkastelun perusteella voitiin havaita, että liukuvan työajan käyttö on muuttunut kymmenen vuoden aikana siten, että nykyään käyttöä selittää paremmin palkansaajan asemaan kuin organisaatioon liittyvät tekijät. Objektiivisten taustatekijöiden arvioinnilla ei saada kuitenkaan vastausta siihen, minkälainen rooli liukuvan työajan piirissä olevalla palkansaajalla on tai siihen, minkälainen liukuvan työajan mahdollistavan organisaation luonne on. Näihin kysymyksiin vastaamiseen eivät pelkästään työntekijöiden asenteista riippumattomat muuttujat riitä.

Nykypäivänä työn organisoinnin kannalta tärkeää on huomata sen moninaisuus. Joustavan työajan näkökulmasta onkin tärkeää huomioida teknologisten innovaatioiden ja uudenlaisten organisointitapojen erilainen leviämistä. Taylorismiin pohjautuvat organisointitavat eivät ole kokonaan hävinneet, vaan niitä voidaan havainnoida esimerkiksi nykypäivänä pikaruokaravintoloissa (Ritzer 1996; 1998). Samalla toimialalla ja jopa samassa toimipaikassa voi esiintyä erilaisia organisointitapoja, minkä vuoksi esimerkiksi joustavan työajan käyttömahdollisuuden analysoiminen pelkästään toimialaverailulla ei ole välttämättä järkevää.

Tässä luvussa analyysi viedäänkin syvemmälle palkansaajien henkilökohtaisiin näkemyksiin ja asenteisiin. Tarkastelukohteena ovat sekä palkansaajien kokemukset organisaation aktiivisuudesta työhyvinvoinnin suhteen että palkansaajien rooli työn hallinnassa. Näitä tekijöitä kuvaavista muuttujista muodostetaan keskiarvoestimoidut summamuuttujat, joiden vaihtelua pyritään selittämään liukuvalla työajalla.

Summamuuttujien muodostamisessa päädyttiin keskiarvoestimoituihin summamuuttujiin sen vuoksi, että näin saatiin enemmän havaintoja mukaan analyysiin. Keskiarvomuuuttuja ei huomioi yksittäisen muuttujan osalta puuttuvia havaintoja, jos jokin summatuista muuttujista sisältää havaintoja, koska keskiarvo lasketaan havaittujen arvojen perusteella. On myös hyvä asia, että keskiarvomuuuttujan vaihteluväli on aina sama, vaikka summattaisiin kuinka monta muuttujaa tahansa. Sen lisäksi keskiarvoestimoidut summamuuttujat soveltuvat tämän tutkielman aineistojen käsittelyyn paremmin, koska aineistot on kerätty eri vuosina eri vastaajilta. (Jokivuori & Hietanen 2007, 116.)

Muuttujien yhdistämisen jälkeen tarkastellaan erilaisten selittäjäkombinaatioiden yhteyttä muodostettuihin summamuuttujiin varianssianalyysin avulla. Varianssianalyysin edellytyksenä on selitettävien muuttujien normaalijakautuneisuus (Jokivuori & Hietanen

2007, 138). Normaalijakautumista arvioidaan sekä tilastollisen testin että jakauman muodon perusteella. Tilastollisen testin edellytykset ovat usein liian tiukat ihmistieteissä, minkä vuoksi jakauman keskiarvon, huipukkuuden ja vinouden tarkastelu on tärkeää. Tämän tutkielman analyysit sisältävät sen verran paljon havaintoja, että voidaan olettaa jakaumien normalisoituvan havaintojen lisääntyessä ja täyttävän sitä myöden normaalijakaumaoletuksen keskeisen raja-arvolauseen nojalla, vaikka muuttujia ei olisi-kaan tilastollisen testin perusteella normaalisti jakautunut (Nummenmaa 2009). Toinen edellytys varianssianalyysille on varianssien samansuuruisuus, jota testataan Levenen testillä. Jos testin hypoteesi hylätään ($p < 0,05$), ei varianssien yhtäsuuruusoletus toteudu. (Jokivuori & Hietanen 2007, 139.)

6.1 Liukuvan työajan piirissä enemmän vaikutusvaltaa

Luvussa 2 tuodaan esille, miten tuotannon joustavoittamisen nähdään vaikuttavan palkansaajan rooliin. Joustavan erikoistumisen teorian nojalla palkansaajalta vaaditaan uudenlaisia taitoja toimia tuotannossa, joka pyrkii vastaamaan kuluttajien vaihteleviin ja monipuolisiin tarpeisiin. Refleksiivinen modernisaatio on vaikuttanut työntekijän mahdollisuuksiin säädellä itse tuotantotason sääntöjä ja normeja. Useamman teorian mukaan joustava työ vaatii palkansaajalta yrittäjämäisempää työtettä.

Toisaalta on esitetty, että erityisesti palvelujen tuottamisessa on omaksuttu yhä voimakkaampia standardoinnin ja laskelmallisuuden muotoja, ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat pienentyneet. Mielenkiintoista on myös se, ettei tayloristisen tuotantotavan ajatella enää koskevan vain hierarkioiden alimpia kerroksia. On esitetty, että myös professionaalaisia ammatteja on uustaylorismin piirissä. Työntekijöiden kontrolli ja valvonta vain toteutuu eri lailla kuin perinteisessä tehdassalissa. (ks. luvut 2.2 ja 4.2).

Tämän empiirisen osuuden tarkoitus on koetella liukuvan työajan yhteyttä palkansaajan rooliin työn hallinnassa. Edellä esitettyjen teorioiden perusteella voidaan olettaa, että liukuvan työajan mahdollisuus on pienempi palkansaajilla, joilla on pienempi rooli työn hallinnassa. Toisaalta liukuvan työajan voidaan ajatella olevan juuri sellainen uusi kontrollon muoto, joka yhtäältä vierittää vastuuta työntekijälle, mutta samalla kontrolli keskittyy ylimmälle johdolle (ks. luku 2.2). Tämän paradoksin purkamiseksi analyysissä tullaan käyttämään muitakin muuttujia kuin liukuvaa työaika.

Palkansaajien roolia työn hallinnassa voidaan mitata esimerkiksi tarkastelemalla vaikutusmahdollisuuksia työhön, eli työn autonomiaa. Tähän tutkielmaan analysoitaviksi

muuttujiksi valikoituivat palkansaajien vaikutus työtehtäviin, työtahtiin ja työnjakoon. Valitut muuttajat löytyvät molemmista aineistoista ja kuvaavat tarpeeksi erilaisista näkökulmista palkansaajien vaikutusvaltaa. Kyseisten muuttujien prosenttijakaumat ja muuttujista muodostettujen keskiarvoestimoitujen summamuuttujien reliabiliteettitestit on esitetty alla olevassa taulukossa (Taulukko 4.)

Mittarien reliabiliteettia aineistojen välisessä tarkastelussa ei voida pitää kovin hyvänä, kun alkuperäisten muuttujien asteikot ovat erilaiset ja kysymyksenasettelukin poikkeaa merkittävästi. Vuoden 2000 aineistossa mitataan sitä, onko vaikutusvalta heikentymässä, ennallaan vai parantumassa, kun taas vuoden 2010 aineistossa mitataan palkansaajan kokemuksta vaikutusvallasta kysymyshetkellä. Tässä tutkielmassa tarkoitetaan kuitenkin tarkastella liukuvan työajan suhdetta palkansaajan vaikutusvalttaan eri vuosina, eikä niinkään sitä, miten palkansaajan vaikutusvaltakokemukset ovat muuttuneet vuosien aikana. Näin ollen luokitteluasteikkojen erilaisuudella ei ole niin paljon merkitystä, mutta se on kuitenkin huomioitava tulkintoja tehdessä.

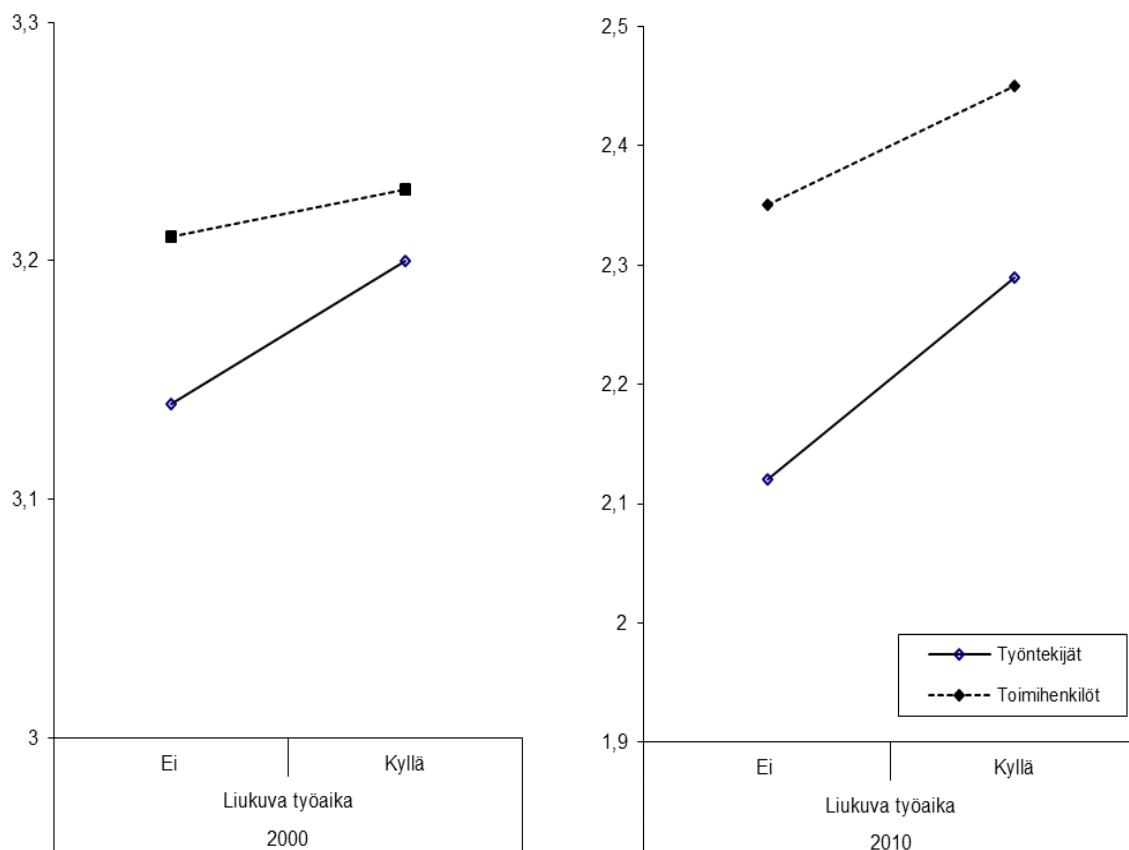
Taulukko 4. Palkansaajien vaikutusvaltaa kuvaavien muuttujien jakaumat

	2000		2010		
Vaikutus työtehtäviin	Heikkenemässä selvästi	2 %	Kuinka paljon voi vaikuttaa työtehtäviin	Ei Lainkaan	14 %
	Heikkenemässä hieman	6 %		Jonkin verran	48 %
	Ennallaan	50 %		Melko Paljon	25 %
	Parantumassa hieman	33 %		Paljon	13 %
	Parantumassa selvästi	9 %			
Vaikutus työtahtiin	Heikkenemässä selvästi	3 %	Kuinka paljon voi vaikuttaa työtahtiin	Ei Lainkaan	14 %
	Heikkenemässä hieman	11 %		Jonkin verran	40 %
	Ennallaan	66 %		Melko Paljon	27 %
	Parantumassa hieman	16 %		Paljon	19 %
	Parantumassa selvästi	5 %			
Vaikutus työnjakoon	Heikkenemässä selvästi	2 %	Kuinka paljon voi vaikuttaa työnjakoon	Ei Lainkaan	24 %
	Heikkenemässä hieman	6 %		Jonkin verran	45 %
	Ennallaan	67 %		Melko Paljon	21 %
	Parantumassa hieman	20 %		Paljon	10 %
	Parantumassa selvästi	5 %			
<i>Cronbach alfa</i>		0,66			0,68
<i>Keskiarvo</i>		3,19			2,36
<i>Vinous</i>		-0,24			0,40
<i>Huipukkuus</i>		2,18			-0,36

Jatkotarkasteluissa vaikutusmahdollisuuksia analysoidaan vaikutusvalta-nimisellä keskiarvomuuttujalla, joka on muodostettu molempien aineistojen osalta. Vuoden 2000 aineistossa vaikutusvalta-mittarin sisäistä konsistenssia kuvaava Cronbachin alfa-kerroin on 0,66 ja vuoden 2010 aineistossa 0,68. Tilastollisten testien perusteella kumpikaan mittareista ei ole normaalisti jakautunut (Shapiro-Wilk $p < 0,001$). Vuoden 2000 aineistosta muodostettua mittarin huipukkuuden arvo on yli 2, joten sen analysointi parametrisin menetelmin on kyseenalaista. Vuoden 2010 mittari toimii paremmin. Keskiarvo on suhteellisen keskellä asteikkoa, eivätkä huipukkuus- tai vinousarvot poikkeakaan kovin paljon nolasta.

Tarkasteltaessa vaikutusvalta-mittarin eri osa-alueiden jakaumia voidaan havaita, että palkansaajilla oli vuonna 2010 eniten mahdollisuuksia vaikuttaa työtahtiin ja työtehtäviin. Sen sijaan työnjakoon oli vähiten mahdollisuuksia vaikuttaa. Kun näitä tuloksia vertaillaan vuoden 2000 aineistoon, jossa mitataan vaikutusvallan muutosta, voidaan huomata, että palkansaajien arviot vaikutusmahdollisuuksien parantumisesta olivat voimakkaimmat juuri työtehtävien osalta.

Seuraavaksi tarkastellaan muodostetun vaikutusvalta-mittarin yhteyttä liukuvan työajan käyttömahdollisuuteen. Kuviossa 5 on esitetty vaikutusvalta-muuttujan keskiarvoestimaatit kuvaajana liukuvan työajan ja vastaajan sosioekonomisen aseman mukaan. Vuoden 2000 osalta keskiarvoeroja on testattu epäparametrisellä Mann-Whitneyn U-testillä, koska muuttuja ei täyttänyt mitään normaalijakaumaoletusta. U-testin avulla testataan sekä sosioekonomisen aseman että liukuvan työajan luokkien välisiä mediaaneja toisiinsa. Nollahypoteesi on, että muuttujien järjestyslukujen jakaumat ovat samantyyppiset. (Nummenmaa 2009, 261.) Vuoden 2010 aineiston osalta keskiarvoeroja testataan kaksisuuntaisella varianssianalyysillä, jossa otetaan huomioon myös sosioekonomisen aseman ja liukuvan työajan välinen yhdysvaikutus.



U-testi

Liukuva työaika
Sosioekonomienn Asema**

ANOVA

	F
Liukuva työaika	7,3**
Sosioekonomien asema	15,39***
Liukuva*SosEko	0,44

* p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001

Kuvio 5. Palkansaajien vaikutusvaltaa kuvaavat keskiarvomuuttujat liukuvan työajan ja sosioekonomisen aseman mukaan vuosina 2000 ja 2010.

Kuvioista voidaan havaita, että liukuvan työajan piirissä vastaajalla on enemmän vaikutusvaltaa työn sisältöön. On kuitenkin huomattavissa, että sosioekonominen asema on voimakkaampi selittäjä kuin liukuva työaika. Testissä koeteltiin myös liukuvan työajan ja sosioekonomisen aseman yhdysvaikutusta. Yhdysvaikutusta ei voitu havaita, joten voidaan olettaa, että liukuvan työajan piirissä palkansaajan vaikutusvalta on korkeampi sosioekonomisesta asemasta huolimatta.

Vaikka vuoden 2000 aineistosta muodostettua Vaikutusvalta-mittaria ei pystytä analysoimaan yhtä voimakkaalla testillä kuin vuoden 2010 aineistosta muodostettua mittaria, voidaan havaita liukuvan työajan vaikutuksen olevan samansuuntainen kuin vuonna 2010, varsinkin työntekijäasemassa. Liukuvan työajan yhteys palkansaajan vaikutusval-

taan ei ole kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä, jonka vuoksi vuoden 2000 aineiston osalta ei ole tarvetta tehdä jatkotarkastelua.

Jatkotarkastelussa liukuvan työajan yhteyttä palkansaajan vaikutusvaltaan tarkastellaan monimuuttujamallin avulla. Taulukossa 5 on raportoitu askeltaen muodostetut mallit. Raportointi sisältää selittävien muuttujien yhteyttä selitettävään muuttujaan kuvaavat F-arvot sekä mallien sopivuutta arvioivat tunnusluvut. Sen lisäksi taulukossa on parametriestimaattien (β) perusteella esitetty tilastollisesti merkitsevien muuttujien luokkien väliset erot ja erojen välinen merkitsevyystaso, joka muodostuu parittaisen t-testin tuloksista (Ervasti 2003, 48).

Varianssianalyysin ensimmäisen mallin perusteella voidaan todeta, että liukuva työaika selittää ainoastaan yhden prosentin palkansaajan vaikutusvallan vaihtelusta. On kuitenkin havaittavissa tilastollisesti merkitsevä ero liukuvan työajan piirissä olevien ja piiriin kuulumattomien välillä.

Toisessa mallissa tarkastellaan liukuvan työajan lisäksi palkansaajatason taustamuuttujien yhteyttä vaikutusvaltaan. Mallin perusteella vaikutusvallan vaihtelu selittyy voimakkaammin sekä palkansaajan aseman että sukupuolen kuin liukuvan työajan perusteella. Sen sijaan palkansaajan koulutuksella, iällä tai työsuhteeseen liittyvillä tekijöillä ei ole yhtä voimakasta yhteyttä vaikutusvallan vaihteluun kuin liukuvalla työajalla.

Kolmannessa mallissa on tarkasteltu liukuvan työajan lisäksi organisaatiotason tekijöiden yhteyttä palkansaajan vaikutusvaltaan. Voidaan havaita, ettei malli selitä yhtä hyvin vaikutusvallan vaihtelua kuin palkansaajatason tarkastelu. Myöskään liukuvan työajan vaikutuksessa ei ole suurta eroa ensimmäisen mallin vakioimattomaan tarkasteluun. Liukuvan työajan F-arvo on suurempi kuin yhdenkään organisaatiotason muuttujan.

Viimeisessä mallissa on vakioitu sekä palkansaaja- että organisaatiotason tekijät ja voidaan havaita, että liukuvan työajan vaikutus pysyy tilastollisesti merkitseväenä kaikkien taustamuuttujien vakioinnin jälkeenkin. Liukuvan työajan piirissä palkansaajan vaikutusvalta on keskimäärin 0,12 yksikköä korkeampi kuin palkansaajalla, joka ei työskentele liukuvan työajan piirissä. Voidaan myös huomata, että liukuva työaika selittää vaikutusvaltaa voimakkaammin kuin vastaajan koulutus, ikä tai työsuhteeseen liittyvät tekijät. Organisaatiotason tekijöistä voidaan havaita, että henkilöstömäärän muutoksella tai ryhmässä työskentelyllä ei ole yhtä voimakasta yhteyttä vaikutusvaltaan kuin liukuvalla työajalla. Malli selittää 11 prosenttisesti vaikutusvallan vaihtelua, ja varianssien yhtäsuuruusoletus toteutuu Levenen testin perusteella.

Taulukko 5. Varianssianalyysi palkansaajan vaikutusvallasta liukuvan työajan ja taustamuuttujien mukaan vuonna 2010.

	Malli 1	Malli 2	Malli 3	Malli 4	Malli 4
	F/ β	F/ β	F/ β	F/ β	S.E.
Liukuva työaika	F=9,75**	F=5,68*	F=9,37**	F=6,08*	
Ei	-0,15**	-0,12*	-0,13**	-0,12*	0,05
Kyllä	a	a	a	a	
Asema		F=16,42**		F=14,23***	
Työntekijä		-0,19**		-0,25***	0,06
Toimihenkilö		a		a	
Koulutus		F=1,33		F=2,60	
Ikä		F=2,22		F=3,87*	
Alle 30-vuotiaat		-0,14*		-0,19**	0,07
30–49-vuotiaat		-0,02		-0,04	0,05
Yli 50-vuotiaat		a		a	
Sukupuoli		F=33,73***		F=30,50***	
Mies		0,28***		0,27***	0,05
Nainen		a		a	
Työaikamuoto		F=0,19		F=0,48	
Työsopimus		F=0,10		F=0,26	
Toimiala			F=6,84**	F=7,40**	
Yksityinen tuotanto			0,07	0,09	0,07
Yksityinen palvelusektori			0,19***	0,20***	0,05
Julkinen sektori			a	a	
Toimipaikan koko			F=6,23**	F=11,17***	
Alle 10 henkilöä			0,18**	0,26***	0,06
10–49 henkilöä			-0,02	0,04	0,05
Yli 50 henkilöä			a	a	
Henkilöstön muutos			F=0,28	F=0,40	
Tiimityö			F=5,45**	F=5,22**	
Ei ollenkaan			-0,20**	-0,19**	0,06
Osittain			-0,12*	-0,12*	0,05
Pääasiassa			a	a	
Mallin sopivuus					
Levene p-arvo	0,34	0,21	0,54	0,48	
Selitysaste	1,0 %	6,6 %	4,4 %	11,0 %	

*p < 0,05, **p<0,01, ***p<0,001

a=referenssikategoria

Selitettävä muuttuja: *Vaikutusvalta*

6.2 Liukuvan työajan organisaatioissa panostetaan työhyvinvointiin

Luvussa 3.2 käsiteltiin työaikajousten hyötyjä organisaation näkökulmasta. Esille nousi henkilöstöä palvelevien työaikajousten positiivinen vaikutus palkansaajien koettuun työhyvinvointiin. Koettu työhyvinvointi taas ennustaa tutkimusten mukaan parempaa kilpailukykyä ja innovatiivisempaa organisaatiota. Tässä analyysissä fokus ei ole koetussa hyvinvoinnissa, vaan siinä, miten organisaatio pyrkii vaikuttamaan henkilöstön hyvinvointiin. Tavoitteena on tarkastella sitä, minkälainen yhteys työhyvinvointiin vaikuttamisella ja liukuvalla työajalla on. Sen lisäksi halutaan tuoda esille, kuinka työhyvinvointiin vaikuttamisen ja liukuvan työajan välinen yhteys on muuttunut.

Työolobarometreista valikoitui kolme työhyvinvointiin vaikuttamista kuvaavaa muuttujaa. Muuttujista muodostettiin molempien aineistojen osalta keskiarvoestimoidut summamuuttujat, jotka kuvaavat hyvinvointiin vaikuttamista erilaisista näkökulmista. Summatuista muuttujista kaksi kuvaa enemmän panostamista fyysiseen työkykyyn, kun taas kolmannen muuttujan avulla näkökulma voidaan laajentaa myös työhyvinvoinnin henkiseen ja aineettomaan ulottuvuuteen. Ensimmäinen muuttuja kuvaa vaikuttamista työntekijän terveyteen, kuntoon ja elämäntapaan. Toisessa paneudutaan työympäristön turvallisuuteen, ja kolmas muuttuja käsittelee vaikuttamista osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen. Muuttujien prosenttijakaumat on esitetty taulukossa 6.

Taulukkoon on myös kuvattu keskiarvoestimoitujen summamuuttujien tiedot. Cronbachin alfa -kertoimien perusteella molemmat summamuuttujat ovat sisäisesti riittävän yhtenäisiä. Shapiro-Wilk-testin perusteella normaalijakaumaoletus ei kummankaan mittarin osalta toteudu. Keskiarvot ovat kuitenkin suhteellisen keskellä alkuperäisiä asteikkoja, eivätkä jakaumat ole liian vinoja tai huipukkaita parametrisiin testeihin.

Taulukko 6. Työhyvinvointiin vaikuttamista kuvaavien väittämien jakaumat

Onko työpaikalla pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:		2000	2010
Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elämäntapaan?	Ei Lainkaan	21 %	15 %
	Vain vähän	19 %	21 %
	Jossain määrin	44 %	49 %
	Paljon	16 %	14 %
Työympäristön turvallisuuteen?	Ei Lainkaan	12 %	5 %
	Vain vähän	18 %	13 %
	Jossain määrin	52 %	55 %
	Paljon	18 %	27 %
Osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen?	Ei Lainkaan	13 %	6 %
	Vain vähän	16 %	16 %
	Jossain määrin	55 %	60 %
	Paljon	17 %	18 %
<i>Cronbach alfa</i>		0,69	0,68
<i>Keskiarvo</i>		2,69	2,85
<i>Vinous</i>		-0,39	-0,63
<i>Huipukkuus</i>		-0,26	0,43

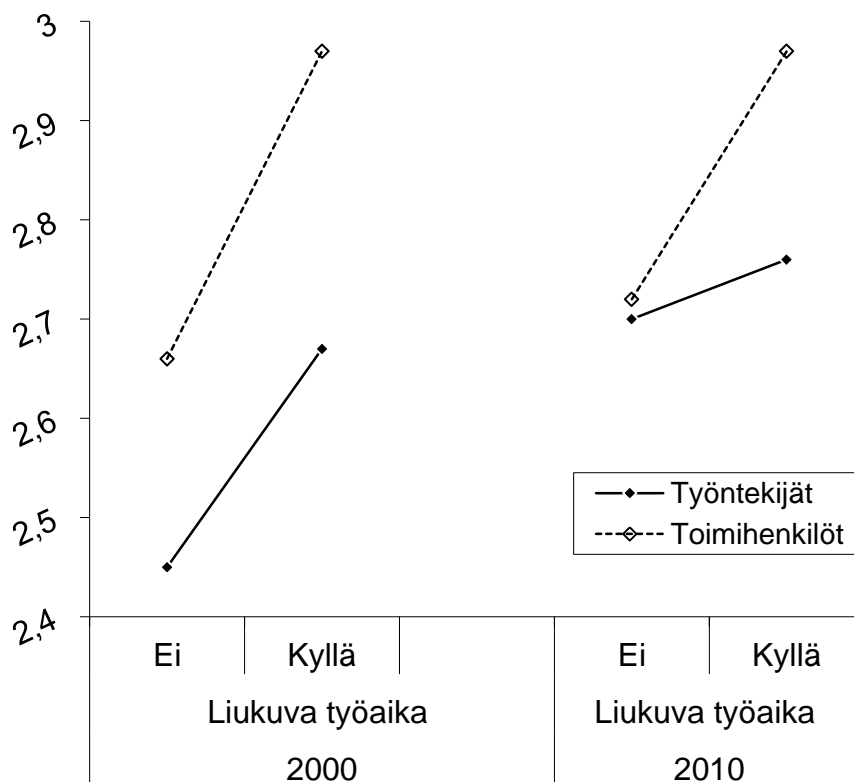
Jakaumatarkastelun perusteella voidaan todeta, että vuonna 2010 työhyvinvointiin on pyritty vaikuttamaan hieman enemmän kaikilla osa-alueilla kuin vuonna 2000. Erityisesti on vähentynyt sellaisten palkansaajien osuus, joidenka työhyvinvointiin ei pyritä vaikuttamaan ollenkaan. Huomattavissa on myös selkeää nousua osaamisen ja ammattitaidon kehittämisessä sekä työympäristön turvallisuuteen vaikuttamisessa. 27 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että heidän työturvallisuuteen pyritään vaikuttamaan paljon. 78 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että heidän osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen pyritään vaikuttamaan vähintään jossain määrin. Eniten hajontaa on havaittavissa työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elämäntapaan vaikuttamisessa.

Työhyvinvointi-mittari tarjoaa paremman mahdollisuuden vuositason vertailuun, kun muuttujat ovat täysin samanlaiset molemmissa aineistoissa. Näin ollen muuttujia voidaan myös tarkastella samalla asteikolla, samassa kuvioissa ja tarkastella työhyvinvointiin vaikuttamisen muutosta myös graafin avulla.

Kuviossa 6 on esitetty graafinen tarkastelu liukuvan työajan ja ammattistatuksen yhteydestä työhyvinvointi-mittariin. Keskiarvoeroja on testattu kaksisuuntaisella varianssianalyysillä, jossa otetaan huomioon myös liukuvan työajan ja ammattistatuksen yhdysvaikutus.

Kuviosta voidaan huomata, että työhyvinvointiaktiivisuus on korkeammalla tasolla toimihenkilöasemassa ja liukuvan työajan piirissä. Liukuvan työajan yhteys työhyvinvointiin panostamiseen on samansuuntainen sekä vuonna 2000 että 2010. On myös havaittavissa, että liukuvan työajan vaikutuksen suunta on samanlainen sekä työntekijä- että toimihenkilöasemassa.

Varianssianalysien perusteella voidaan todeta, että liukuvan työajan merkitys on pienentynyt vuodesta 2000 vuoteen 2010. Vuonna 2010 liukuvalla työajalla ja asemalla on tilastollisesti merkitsevä yhdysvaikutus, mikä viittaa siihen, että ainoastaan toimihenkilöasemassa liukuvalla työajalla on yhteys työhyvinvointiin panostamiseen. Voidaan kuitenkin havaita, että liukuva työaika selittää voimakkaammin työhyvinvointiin vaikuttamista kuin sosioekonominen asema.



ANOVA

Liukuva työaika	Sosioekonominen asema	Liukuva * SosEko
F 31,8***	F 29,37***	F 0,92

F
10,94***
6,96**
4,31*

F
10,94***
6,96**
4,31*

* p<0,05; ** p<0,01; *** p<0,001

Kuvio 6. Työhyvinvointiin vaikuttamista kuvaava keskiarvomuuttuja liukuvan työajan ja sosioekonomisen asemaan mukaan vuosina 2000 ja 2010.

On kuitenkin syytä jälleen vakioida muiden muuttujien vaikutus, ennen kuin tehdään johtopäätöksiä liukuvan työajan vaikutuksesta. Taulukossa 7 on esitetty hierarkkisesti muodostettu varianssianalyysi vuoden 2000 aineiston osalta. Ensimmäisessä mallissa tarkastellaan pelkästään liukuvan työajan yhteyttä työhyvinvointi-mittarin vaihteluun. Voidaan havaita, että liukuvalla työajalla on voimakas yhteys ($F=40,75$) työhyvinvointiin vaikuttamisessa. On kuitenkin huomioitava alhainen selitysprosentti ja Levenen testi, jonka perusteella varianssien yhtäsuuruusoletus ei toteudu.

Toisessa vaiheessa liukuvan työajan lisäksi malliin tuodaan mukaan palkansaajatason taustatekijät. Mallin selitysaste nousee hieman (7,7 prosenttia), mutta sitä ei voida vielääkään pitää mitenkään erityisen hyvänä. Palkansaajatason tekijöiden vakioinnin myötä liukuvan työajan vaikutus hieman pienenee ($F=32,88$), mutta se on silti voimakkaimmin vaikuttava yksittäinen muuttuja kyseisessä mallissa. Tilastollisesti merkitsevä yhteys on myös sosioekonomisella asemalla ja työaika muodolla. Voidaan havaita, että toimihenkilöiden ja kokoaikaisten palkansaajien työhyvinvointiin vaikutetaan aktiivisemmin kuin työntekijöiden ja osa-aikaisten palkansaajien.

Kolmannessa vaiheessa tarkastellaan liukuvan työajan ja organisaatiotason tekijöiden yhteyttä työhyvinvointi-mittarin vaihteluun. Organisaatiotason tekijät selittävät huomattavasti enemmän kuin palkansaajatason tekijät (12,6 prosenttia), ja samalla liukuvan työajan vaikutus pienenee 12,88:aan. On kuitenkin huomattavissa, että liukuva työaika selittää voimakkaammin kuin organisaation toimiala ja yhtä voimakkaasti kuin toimipaikan koko. Ainoastaan tiimityöllä on voimakkaampi yhteys työhyvinvointiin vaikuttamisen vaihtelussa kuin liukuvalla työajalla.

Viimeisessä mallissa organisaatio- ja palkansaajatason tekijät ovat kaikki mukana ja voidaan havaita, että malli on selitysasteen ja varianssien yhtäsuuruusoletuksen täytty-misen perusteella toimivin kokeilluista yhdistelmistä. Liukuvan työajan vaikutus pysyy tilastollisesti merkitsevänä, vaikka kaikki taustamuuttujat vakioitaisiin, mutta sen osuus selitysasteen muodostumisessa on pienentynyt. Voidaan havaita, että liukuvaa työaika voimakkaammin työhyvinvointiin vaikuttamisen vaihtelua selittää palkansaajan sosio-ekonominen asema, toimipaikan koko ja tiimityö.

Taulukko 7. Varianssianalyysi työhyvinvointiin vaikuttamisesta liukuvan työajan ja taustamuuttujien mukaan vuonna 2000.

	Malli 1 F/β	Malli 2 F/β	Malli 3 F/β	Malli 4 F/β	Malli 4 S.E.
Liukuva työaika	F=40,75***	F=32,88***	F=12,88***	F=9,51**	
Ei	-0,29***	-0,26***	-0,17***	-0,14***	0,05
Kyllä	a	a	a	a	
Asema		F=11,82***		F=10,95***	
Työntekijä		-0,20***		-0,19***	0,06
Toimihenkilö		a		a	
Koulutus		F=1,76		F=0,59	
Ikä		F=1,34		F=0,59	
Sukupuoli		F=1,15		F=1,25	
Työaikamuoto		F=6,40*		F=1,56	
Osa-aikainen		-0,15*			
Kokoaikainen		a			
Työsopimus		F=0,08		F=1,50	
Toimiala			F=5,88**	F=3,00*	
Yksityinen tuotanto			-0,17**	-0,10	0,06
Yksityiset palvelut			-0,15**	-0,13*	0,06
Julkinen sektori			a	a	
Toimipaikan koko			F=12,88***	F=11,25***	
Alle 10 henkilöä			-0,30***	0,28***	0,06
10–49 henkilöä			-0,17***	0,16**	0,05
Yli 50 henkilöä			a	a	
Henkilöstömäärän muutos			F=2,95	F=2,46	
Tiimityö			F=20,14***	F=16,32***	
Ei ollenkaan			-0,37***	-0,34***	0,06
Osittain			-0,09	-0,09*	0,05
Pääasiassa			a	a	
Mallin sopivuus					
Levene p-arvo	0,03	0,04	0,18	0,88	
Selitysaste	3,7 %	7,7 %	12,6 %	14,7 %	

*p < 0,05, **p<0,01, ***p<0,001

a=referenssikategoria

Selitettävä muuttuja: Työhyvinvointi

Seuraavaksi tarkastellaan, miten liukuvan työajan vaikutus muuttuu muiden muuttujien vakioinnin myötä vuoden 2010 osalta. Muuttujien mallintaminen on suoritettu samalla tavoin kuin vuoden 2000 aineiston kohdalla, joten voidaan myös pohtia vuosittain eroja. Ensimmäisessä vaiheessa tarkastellaan pelkästään liukuvan työajan yhteyttä työhyvinvointiin vaikuttamiseen. Voidaan havaita voimakas yhteys, mutta selvästi pienempi kuin vuonna 2000. Selitysaste on kuitenkin ainoastaan kaksi prosenttia, joten luotettavamman kuvan saamiseksi, on syytä tuoda malliin lisää taustamuuttujia.

Toisessa mallissa tarkastellaan liukuvan työajan ja palkansaajatason tekijöiden yhteyttä työhyvinvointi-mittariin. Voidaan havaita, että liukuvan työajan vaikutuksen voimakkuus hieman pienenee, mutta on silti ainoa tilastollisesti merkitsevä muuttuja mallissa. Yllättävä onkin, ettei mikään palkansaajatason tekijöistä ole yhteydessä työhyvinvointiin vaikuttamiseen, varsinkin arvioitaessa vuoden 2000 aineistosta muodostettua mallia, jossa sosioekonomisella asemalla oli voimakas yhteys työhyvinvointiin vaikuttamiseen.

Liukuvan työajan ja organisaatiotason tekijöiden muodostamasta mallista voidaan havaita, että liukuvan työajan vaikutus on pienempi kuin mallissa 2. Se on kuitenkin voimakkaampi kuin yhdenkään organisaatiotason tekijän yhteys. Jos arvioidaan muutosta vuodesta 2000, voidaan huomata, että toimialalla ei enää vuonna 2010 ole yhteyttä työhyvinvointiin vaikuttamiseen. Sen lisäksi toimipaikan koon ja tiimityön vaikutuksen voimakkuus on pienentynyt.

Viimeisessä mallissa on huomioitu liukuvan työajan lisäksi sekä palkansaaja- että organisaatiotason tekijöiden vaikutukset. Mallin selitysaste jää vain 7,2 prosenttiin ja voidaankin todeta, ettei vuoden 2010 aineiston osalta pystytä kyseisillä muuttujilla selittämään työhyvinvointiin vaikuttamisen vaihtelua yhtä hyvin kuin vuoden 2000 aineiston osalta. Voidaan kuitenkin huomata, että kaikkien muuttujien samanaikainen vakiointi ei muuta edellisten mallien perusteella tehtyä tulkintaa. Liukuvan työajan vaikutuksen voidaan todeta olevan kaikista kontrolloiduista muuttujista voimakkain työhyvinvointiin vaikuttamiseen.

Taulukko 8. Varianssianalyysi työhyvinvointiin vaikuttamisesta liukuvan työajan ja taustamuuttujien mukaan vuonna 2010.

	Malli 1 F/β	Malli 2 F/β	Malli 3 F/β	Malli 4 F/β	Malli 4 S.E.
Liukuva työaika	F=20,96***	F=16,89***	F=13,47***	F=12,31***	
Ei	-0,20***	-0,18***	-0,16***	-0,15***	0,04
Kyllä	a	a	a	a	
Asema		F=2,63		F=2,00	
Koulutus		F=2,41		F=1,08	
Ikä		F=0,85		F=0,59	
Sukupuoli		F=0,55		F=0,28	
Työaikamuoto		F=0,05		F=0,52	
Työsopimus		F=0,92		F=2,39	
Toimiala			F=1,42	F=0,84	
Toimipaikan koko			F=8,09***	F=5,97**	
Alle 10 henkilöä			-0,22***	0,19***	0,06
10–49 henkilöä			-0,11*	0,10*	0,05
Yli 50 henkilöä			a	a	
Henkilöstömäärän muutos			F=1,18	F=0,40	
Tiimityö			F=5,43**	F=5,51**	
Ei ollenkaan			-0,19***	-0,19***	0,06
Osittain			-0,09	-0,09*	0,05
Pääasiassa			a	a	
Mallin sopivuus					
Levene p-arvo	0,09	0,54	0,10	0,30	
Selitysaste	2,0 %	4,1 %	5,8 %	7,2 %	

*p<0,05; **p<0,01; ***p<0,001

a=referenssikategoria

Selitettävä muuttuja: Työhyvinvointi

7 KESKUSTELU

Tässä luvussa analyysien tuloksia tarkastellaan aikaisemman tutkimuksen valossa. Tulosten arvioiminen suomalaisessa kontekstissa on haasteellista, koska työaikajousten jakaantumista on Suomessa tarkasteltu lähinnä deskriptiivisesti (ks. Lehto & Sutela, 2003; Lehto & Sutela 2008). Varsinaiset tilastolliset testit ovat kohdistuneet aikaisemmissa tutkimuksissa lähinnä työaikajousten vaikuttavuuden ja laadun arviointiin (ks. Uhmavaara 2003; Oinas ym. 2005). Lähin vertailukohta tämän tutkielman tulosten tulkinnoille suomalaisessa kirjallisuudessa on Juha Antilan (2001) tekemä tutkimus perinteisten ja modernien toimipaikkojen työaikakäytännöistä (Antila 2001). Kyseisen tutkimuksen lisäksi tuloksia tullaan vertailemaan muihin kotimaisiin tapaustutkimuksiin sekä kansainväliseen tutkimuskirjallisuuteen, jossa jousten jakaantumista on tarkasteltu useasta eri näkökulmasta.

Tutkielman aluksi pureuduttiin joustavien työaikatarkaisujen teoreettiseen perustaan. On esitetty, että joustavia työaika järjestelyjä on kehitetty niin teknologian, markkinoiden kuin palkansaajien tarpeiden vuoksi. Kuluttajien yksilöllistyvät tarpeet globaalissa talousjärjestelmässä ja muutokset perherakenteissa edellyttävät uudenlaista sopeutumista myös työaikojen suhteen (Golden 2001; Vallas 1999). Analyysien perusteella voidaan havaita, että myös liukuvan työajan mahdollisuus on yleistynyt kaikissa tarkasteluluokissa vuodesta 2000 vuoteen 2010. Aineiston perusteella ei pystytä kuitenkaan arvioimaan sitä, kuinka paljon palkansaajien muut joustomahdollisuudet ovat lisääntyneet tarkasteluvuosina. Valvotun liukuvan työajan lisääntyminen voi hyvinkin osoittaa sen, että joustoille on yhä enemmän tarvetta. Toisaalta se osoittaa myös sen, että työssä vietettyä aikaa halutaan edelleen valvoa – työn luonteesta riippumatta.

Huomioitavaa on kuitenkin se, ettei liukuvan työajan yleistymisen ole ollut tasaista. Edelleen on havaittavissa eroja palkansaajien ja organisaatioiden välillä liukuvan työajan suhteen. Aineistojen perusteella palkansaajien joustomahdollisuudet eroavat kuitenkin erilaisten tekijöiden perusteella vuonna 2010 kuin vuonna 2000.

Aikaisemmassa kirjallisuudessa on esitetty, että palkansaajilla on erilaiset mahdollisuudet erilaisiin joustoihin. Atkinson (1987) erittelee työvoiman ydin- ja periferiaryhmittymiin sen mukaan, minkälaisen jouston piirissä he ovat. Toiminnallisen joustavuuden piirissä olevilla on paremmat mahdollisuudet säädellä omaa työtään ja työaikaansa kuin määrällisesti joustavilla palkansaajilla (Uhmavaara 2003; Atkinson 1987). Lashin (1996) mukaan palkansaajien mahdollisuudet päästä vaikutusvaltaiseen rooliin riippuvat

asemasta organisaatioiden informaatorakenteissa. Tiedosta ja osaamisesta onkin tullut yhä tärkeämpää (Uhmavaara ym. 2005, 7), mikä viittaisi siihen, että palkansaajan sosio-ekonominen asema ja koulutus olisivat merkityksellisiä tekijöitä myös mahdollisuudessa vaikuttaa työaikaan. Aikaisemmat tutkimukset sekä Suomessa että muualla tukevat tätä oletusta (Glauber 2011; Jonsson 2007b; Uhmavaara 2006; Swanberg ym. 2005; Oinas ym. 2005; Golden 2001). Tämän tutkielman analyysien tulokset ovat sosioekonomisen aseman osalta osittain linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa. Vuonna 2010 toimihenkilöt olivat työntekijöitä todennäköisemmin liukuvan työajan piirissä. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että tätä eroa ei voida havaita vuoden 2000 aineistosta tehdyissä analyyseissä. Poiketen muista länsimaista, Suomessa palkansaajan koulutuksella ei kuitenkaan näyttäisi olevan niin paljon merkitystä kuin sosioekonomisella asemalla. Koulutuksen merkitys on hieman kasvanut tarkasteluvuosien aikana, mutta edelleenkin vuonna 2010 koulutustason ei voida todeta erottavan palkansaajia tilastollisesti merkitsevästi.

Tulokset viittaavat siihen, että liukuva työaika olisi kokoaikaisten työntekijöiden nauttima etu. Tämän osalta Suomessa ollaan samoilla linjoilla kuin muissa länsimaissa (ks. Lyness ym. 2012). Kuitenkaan palkansaajan työsopimuksen vakinaisuudella ei voida havaita olevan tilastollista merkitsevyyttä enää vuonna 2010. Vielä vuonna 2000 vakinaiset palkansaajat olivat useammin liukuvan työajan piirissä kuin määräaikaiset. Työsuhteen merkityksen muutos ei kuitenkaan selity määräaikaisten työsopimusten määrän lisääntymisellä tarkasteluvuosien välillä (Työvoimatutkimus 2010). Tulos osoittaa kuitenkin sen, että määrällisen joustavuuden lisäksi palkansaajiin voidaan soveltaa myös henkilöstölähtöisen työajan kaltaista toiminnallista joustavuutta.

Sukupuolella ei näyttäisi olevan merkitystä liukuvan työajan suhteen. Havainto poikkeaa niin Suomessa aikaisemmin tehdystä tutkimuksesta (ks. Antila 2001, 114) kuin myös kansainvälisistä tutkimuksista (Lyness ym. 2012, 1032; Jonsson 2007b, 215). Tulos tukee kuitenkin oletusta siitä, että Suomi poikkeaa monesta muusta maasta naisten työllisyyden osalta (EK 2013, 3). Suomessa naisten työllisyys on ollut länsimaisesta näkökulmasta korkealla tasolla jo pitkään. Joustavia työaikajärjestelmiä ei ole sen vuoksi välttämättä kehitetty Suomessa osana organisaatioiden perheystävällistä toimintapolitiikkaa. Tätä tulkintaa tukee myös se, ettei iällä näyttäisi olevan merkitystä liukuvan työajan suhteen. Jos liukuva työaika olisi pääsääntöisesti perheellisille tarkoitettu järjestely, niin voitaisiin sen ajatella olevan todennäköisempää 30–49-vuotiaiden kohdalla. Suomessa ei myöskään voida havaita, että vanhemmat (yli 50-vuotiaat) työntekijät

poikkeaisivat muista joustojen suhteen. Mielenkiintoista onkin, että Suomi eroaa Ruotsista tämän osalta. Ruotsissa on havaittu vanhemmilla työntekijöillä olevan heikommat mahdollisuudet päästä joustavan työajan piiriin kuin nuoremmilla työntekijöillä (Jonsson 2007b).

Toimipaikan ulkoiset piirteet näyttäytyivät vuonna 2000 vielä merkityksellisemmiltä tekijöiltä liukuvan työajan suhteen kuin vuonna 2010. Vuoden 2000 osalta tulokset ovat samanlaiset kuin mitä kansainvälisessä tutkimuksessa on osoitettu (ks. Glauber 2011; Jonsson 2007b; Golden 2001). Liukuvan työajan mahdollisuus on ollut todennäköisempää yksityisellä sektorilla ja suuremmissa toimipaikoissa. Mielenkiintoista onkin se, että toimialueella tai toimipaikan koolla ei näyttäisi olevan enää vuonna 2010 merkitystä liukuvan työajan kannalta. Tuore kansainvälinen tutkimus on kuitenkin osoittanut, että Ruotsissa ja Yhdysvalloissa yksityisellä sektorilla toimivat suuret toimipaikat korostuvat edelleen joustavien työaikajärjestelyjen tarjoajina (Glauber 2011; Jonsson 2007b).

Analyysien perusteella voidaan todeta, että liukuva työaika on yleisempää toimipaikoissa, joissa henkilöstömäärät ovat muuttuneet viimeisen vuoden aikana. Mielenkiintoista tuloksessa on se, että liukuvan työajan toimipaikoissa henkilöstön määrä on sekä lisääntynyt että vähentynyt enemmän kuin toimipaikoissa, joissa liukuvaa työaikaa ei ole tarjolla. Henkilöstömäärän muutoksen yhteys liukuvan työajan käyttömahdollisuuden voidaan osittain selittää organisaation menestyksellä. Eurofoundin (2010b) tekemien toimipaikkakyselyiden perusteella henkilöstölähtöisiä työaikajoustoja tarjoavat organisaatiot ovat taloudellisesti vakaampia kuin työnantajalähtöiset. Samansuuntaisia tuloksia tuli esiin Nätin ja Anttilan (2012) tekemässä tutkimuksessa. Liukuvan työajan yhteys henkilöstömäärän vähentymiseen on kuitenkin poikkeuksellinen huomioitaessa aikaisempi tutkimuskirjallisuus. Esimerkiksi Anttilan ja Ylöstalón (2002) tutkimuksessa havaittiin, että proaktiiviset yritykset, jotka tarjoavat enemmän työaikavaihteluita, eivät sopeuta työvoiman kokonaismäärää kysynnän vaihtelujen mukaan yhtä helposti kuin traditionaaliset yritykset (Anttila & Ylöstalo 2002, 56).

Tiimityö näyttäytyy molemmissa aineistoissa merkittävästi muuttujana liukuvan työajan suhteen. Sen lisäksi ryhmätyöskentely voidaan havaita positiivisena palkansaajan vaikutusvaltaisen roolin kannalta. Yhdessä nämä tulokset kertovatkin siitä, että liukuvan työajan ohella palkansaajille tarjotaan muutenkin joustavammat työskentelyolosuhteet.

Sekä vuoden 2000 että 2010 aineistoista tehdyissä analyyseissä korostuu se, että liukuvan työajan tarjoavat organisaatiot panostavat enemmän työhyvinvointiin kuin ne organisaatiot, joissa ei ole mahdollisuutta liukuvaan työaikaan. Osaltaan tämä tulos se-

littää aikaisempia tutkimuksia, jotka ovat osoittaneet palkansaajien kokeman työhyvinvoinnin ja henkilöstölähtöisten työaikajoustojen välillä olevan yhteyden (ks. Nätti & Antila, 2012).

Työaikajoustojen ja työhyvinvoinnin välistä yhteyttä voidaan kuitenkin tarkastella toisestakin näkökulmasta. Analyysit vahvistavat sen, että liukuvan työajan piirissä palkansaajilla on vaikutusvaltainen rooli työn hallinnassa. Vaikutusvalta lisää vastuuta ja mahdollisesti myös kasvattaa työtaakkaa, mitkä on havaittu olevan yhteydessä stressin ja uupumuksen riskiin (Kelliher & Anderson 2009, 99; Hammer ym. 2005).

Kaiken kaikkiaan analyysien tulokset tukevat (taulukko 9) Antilan (2001) tekemää tutkimusta proaktiivisten toimipaikkojen työaikakäytännöistä suhteessa traditionaalisiin toimipaikkoihin. Proaktiivisessa toimintatavassa korostetaan palkansaajien vaikutusmahdollisuuksien lisääntymistä (Antila & Ylöstalo 2002; Antila 2001). Analyysien perusteella liukuva työaika näyttäisi olevan yleisempää niillä palkansaajilla, joilla on vaikutusvaltaisempi rooli työn hallinnassa. Sen lisäksi voidaan havaita, että palkansaajia pidetään arvokkaampina ja heidän työhyvinvointiin panostetaan enemmän. Liukuvan työajan toimipaikoissa suositaan työn organisoinnissa tiimityötä. Voidaankin ajatella, että liukuva työaika on mahdollistettu palkansaajille, joihin sovelletaan muutenkin toiminnallisen joustavuuden tai proaktiivisen toimintatavan periaatteita.

Taulukko 9. Joustavien palkansaajien ja organisaatioiden piirteet

Mittauskohde	2000	2010
Joustavat palkansaajat	✓ Vakainainen työsopimus	✓ Toimihenkilöasema
		✓ Kokoaikainen työsopimus
		✓ Vaikutusvaltainen rooli työn hallinnassa
Joustavat organisaatiot	✓ Yksityinen tuotanto	
	✓ Yli 10 henkilön toimipaikat	
	✓ Henkilöstömäärältään muuttuvat	✓ Henkilöstömäärältään muuttuvat
	✓ Tiimityötä suosivat	✓ Tiimityötä suosivat
	✓ Työhyvinvointiin panostavat	✓ Työhyvinvointiin panostavat

Tarkasteltaessa liukuvan työajan jakaantumisen muutosta vuodesta 2000 korostuu se, ettei toimipaikan ulkoisilla piirteillä ole enää vuonna 2010 merkitystä joustomahdollisuuksien suhteen. Sen sijaan palkansaajan muodollisen aseman merkitys on yhä vahvempi vuonna 2010 kuin 2000. Liukuva työaika on huomattavasti todennäköisempää toimihenkilö- kuin työntekijäasemassa. Sen lisäksi kokoaikaiset palkansaajat korostuvat liukuvan työajan piirissä suhteessa osa-aikaisiin. Tulosten perusteella voidaankin ajatella, että liukuva työaika on yhä useammin etuoikeutetun palkansaajaryhmän etu. Voidaan kuitenkin havaita, että tietyt tekijät ovat merkityksellisiä joustojen jakaantumisen suhteen tarkasteluvuodesta huolimatta. Liukuva työaika on ollut molempina vuosina todennäköisempää niissä toimipaikoissa, jotka panostavat työhyvinvointiin, soveltavat työn organisoinnissa tiimityötä ja ovat henkilöstömäärältään muuttuvia.

Tulkinnoissa on kuitenkin huomioitava muutama tuloksien yleistettävyyttä rajoittava tekijä. Ensinnäkin liukuvan työajan mittarin ei voida olettaa saavuttavan kaikkia mahdollisia palkansaajia, joilla on joustava työaika. Esimerkiksi pienet toimipaikat eivät välttämättä näe tarpeelliseksi panostaa kalliisiin seurantajärjestelmiin, koska työaika-joustoista voidaan sopia myös yksilöllisesti. Lisäksi voidaan epäillä sitä, kuinka mittari saavuttaa ne palkansaajat, joilla on täysin vapaat mahdollisuudet säädellä työaikaansa. Liukuvan työajan mittari ei myöskään huomioi joustojen todellista käyttöä. On esitetty, että organisaatiot voivat tarjota muodollisesti palkansaajia hyödyttäviä joustoja, mutta niiden todellinen käyttö on tehty joko epämukavaksi tai mahdottomaksi (Jacobs & Geston 2004). Ongelma on myös mittarin yksipuolisuus joustojen kuvaajana. Aikaisemmassa tutkimuksessa on esitetty, että miehillä on havaittu olevan enemmän vaikutusvaltaa työaikoihin, ja yksityisellä sektorilla on osoitettu olevan enemmän työaikavaihteluita (Antila 2001; Mamia 2007, 41). Tämän tutkielman analyyseissä ei kyseisiä eroja voitu havaita, mikä voi osaltaan johtua mittarin yksipuolisuudesta. Tarkastelemalla joustavuutta monipuolisemmin oltaisiin voitua saada erilaisia tuloksia.

Tulkinnoissa pitää myös huomioida se, että analysoitavat kysymykset on esitetty palkansaajille. Jatkotutkimustarpeet aiheen osalta liittyvätkin joustavuuden mittaamisen monipuolistamiseen ja työnantajapuolen näkemysten huomioimiseen. Joustojen jakaantumisen näkökulmasta olisi mielenkiintoista tietää työnantajien näkemyksiä siitä, kenelle joustoja tarjotaan ja miksi. Tässä tutkielmassa organisaation luonnetta arvioitiin siitä näkökulmasta, kuinka paljon pyritään vaikuttamaan työhyvinvointiin. Tulokintojen kannalta olisi oleellista saada myös työnantajan puolelta tietoa organisaation tavoitteista ja toimintatavoista.

Olisi myös tarpeellista saada tietoa siitä, miten palkansaajien mahdollisuudet eroavat epävirallisemmissa joustoissa. Työolobarometrit eivät tarjoa mahdollisuutta mitata esimerkiksi sitä, voiko palkansaaja poistua kesken työpäivän hoitamaan työn ulkopuolisia asioita. Sen lisäksi olisi mielenkiintoista tietää, ovatko palkansaajat tyytyväisiä vallitseviin työaikakäytäntöihin. Näitä kysymyksiä on pohdittu syvällisesti tapauskohtaisissa tutkimuksissa (ks. Oinas ym. 2005; Uhmavaara 2003), mutta kaikkia palkansaajia kattavilla aineistoilla ainoastaan deskriptiivisesti (Lehto & Sutela 2008).

Tässä tutkielmassa tavoitettiin ne joustavat palkansaajat, joilla on muodollinen mahdollisuus säädellä oman työpäivänsä aloitus- ja lopetusaikaa joustavan työaikajärjestelmän avulla. Voidaankin pohtia sitä, minkälaisia eroja esimerkiksi työntekijöiden ja toimihenkilöiden tai sektoreiden välillä havaittaisiin, jos pystyttäisiin arvioimaan paremmin joustojen laadullisia ominaisuuksia. Esimerkiksi haastatteleamalla muodollisen liukuvan työajan piirissä olevia palkansaajia voitaisiin saada kokonaisvaltainen käsitys liukuvan työajan luonteesta erilaisissa työympäristöissä ja erilaisissa asemissa.

8 YHTEENVETO

Tutkielmassa tarkasteltiin joustavien työaikatarkaisujen jakaantumista Suomessa. Tutkimusongelma muodostui kolmesta tutkimuskysymyksestä, joista ensimmäinen perustui palkansaaja- ja organisaatiotason rakenteellisten tekijöiden tarkastelemiseen. Tavoitteena oli myös pureutua rakenteellisia tekijöitä syvemmälle ja tarkastella sitä, kuinka palkansaajien rooli ja organisaatioiden luonne vaihtelevat työaikajoustomahdollisuuden mukaan. Kolmas tutkimuskysymys koski ajallisen ulottuvuuden huomioimista. Analyysit suoritettiin sekä vuonna 2000 että vuonna 2010 kerättyjen työolobarometriaineistojen pohjalta. Työaikajoustojen jakaantumista tarkasteltiin sen mukaan, onko palkansaajalla mahdollisuus käyttää joustavan työajan järjestelmää eli liukuvaa työaikaa.

Aikaisemman sekä teoreettisen että empiirisen kirjallisuuden perusteella voitiin olettaa, että palkansaajat eroavat toisistaan sen mukaan, kuinka paljon heillä on vaikutusvaltaa työn suorittamisessa. Massatuotantoon nojannut tayloristinen työprosessi on pyritty korvaamaan palkansaajien vaikutusmahdollisuuksiin nojaavana joustavana erikoistumisena. Kirjallisuudessa on kuitenkin osoitettu, että tayloristinen työprosessi on yhä yleistä, esimerkiksi pikaruokaketjujen toimintatavoissa. Huomioitavaa onkin, että joustavaa tuotantoa voidaan toteuttaa eri tavoin, mikä tarkoittaa myös palkansaajille erilaisia mahdollisuuksia. Yleistä on palkansaajien luokittelu ydin- ja periferiaryhmittymiin sen mukaan, minkälaisen joustavuuden mallissa he työskentelevät. Ydinryhmä työskentelee toiminnallisen joustavuuden mallissa, mikä tarkoittaa vaikutusvaltaa työn suorittamisessa ja työaikojen määrittelemisessä. Periferiaryhmän työskentely on sen sijaan määrällisesti joustavaa, mikä tarkoittaa sitä, että työntekijöiltä odotetaan joustavuutta enemmän työnantajan tarpeiden mukaan.

Tutkielmassa huomioitiin myös palkansaajien tarpeet erilaisille joustaville tuotantotavoille. Keskeistä on ymmärtää se, että työn ulkopuolinen elämä on muuttunut viimeisten vuosikymmenien aikana. Perhe- ja väestörakenteiden muutokset ovat vaatineet organisaatioita kehittämään joustavia työskentelytapoja. Aikaisempi kirjallisuus ei kuitenkaan varsinaisesti tue ajatusta siitä, että organisaatiot kehittäisivät joustavia työskentelytapoja palkansaajien tarpeiden mukaan. On esitetty, että joustotarpeet palautuvat aina lopulta työnantajan tarpeisiin, eikä perheystävällisestä toimintatavasta ole tullut yleistä bisnesstrategiaa, vaan yksilöllisesti määräytyvä etu. Palkansaajien mahdollisuudet päästä vaikutusvaltaiseen rooliin nähdään kykynä omaksua organisaatioiden tarpeet niin, että työstä muodostuu yrittäjämäistä. Toiminnallisesti joustavilta palkansaajilta vaaditaan

uudenlaisia kykyjä ja valmiutta päivittää osaamistaan – itsereflektion avulla. Reflektioivaa työskentelytapaa ei nähdä kuitenkaan pelkästään positiivisena asiana. Jatkuva muutos on tarkoittanut pirstaloituneita uramalleja ja hankaloittanut näin elämän rakentamista. Toisaalta on havaittavissa, etteivät organisaatioitkaan mielellään anna täysiä vapauksia työn suorittamisesta palkansaajille. On kehitetty erilaisia seurantajärjestelmiä, joilla myös joustavaa työtä pystytään valvomaan. Esimerkiksi tutkielmassa analysoitavan joustavan työaikajärjestelmän voidaan ajatella olevan sellainen.

Tutkielmassa esiteltiin erilaisia työaikajoustoja, jotka ovat sekä henkilöstö- että työnantajaa palvelevia. Yhteistä esitetuille joustoille on se, että ne pohjautuvat paikallisiin sopimuksiin työaikalain asettamissa raameissa. Suomalainen yhteistoimintaan ja yritysdemokratiaan perustuva organisaatiokulttuuri voidaankin nähdä merkityksellisenä tekijänä siinä, että Suomessa tarjotaan Euroopan eniten henkilöstöä palvelevia työaikajoustoja. Aikaisemman tutkimuksen perusteella Suomi ei kuitenkaan poikkea muista länsimaista kovinkaan paljon joustojen jakaantumisen suhteen. Niin Suomessa kuin muualla on osoitettu, että miehillä on enemmän vaikutusvaltaa työaikojen säätelyssä kuin naisilla. Samaten on havaittu, että palkansaajan sosioekonominen asema on merkityksellinen tekijä joustojen jakaantumisen osalta länsimaissa. Tutkimukset antavat myös pohjan oletukselle, että joustava työaika on yleisempää suurissa toimipaikoissa ja yksityisellä sektorilla.

Tutkielmassa tehdyt analyysit tukevat osittain aikaisempia tutkimuksia. Liukuva työaika on Suomessa yleisempää toimihenkilöillä ja kokoaikaisessa työsopimuksessa olevilla. Palkansaajan vaikutusvaltainen rooli työn hallinnassa voidaan myös nähdä merkityksellisenä tekijänä joustojen suhteen. Organisatorisista tekijöistä toimipaikan koolla tai toimialueella ei voida enää vuonna 2010 havaita olevan samanlaista merkitystä kuin vuonna 2000. Toimipaikat, jotka mahdollistavat liukuvan työajan luottavat työn organisoinnissa ryhmätyöhön ja pyrkivät vaikuttamaan kokonaisvaltaisesti palkansaajan työhyvinvointiin. Kaiken kaikkiaan analyysit tukevatkin ajatusta siitä, että liukuva työaika on osa toiminnallista joustavuutta ja sitä myöden ydintyövoiman etu.

LÄHTEET

- Adam, Barbara (1995). *Timewatch. The Social Analysis of Time*. Polity press, Cambridge.
- Akava – Kirkon sopimusvaluutskunta – Kunnallinen työmarkkinalaitos – Palvelutyönantajat – SAK – STTK – Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto – Valtion työmarkkinalaitos (2004). *Työaikapankki pitkäaikaisten ja yksilöllisten työaikajärjestelyjen toteuttamiseksi*. Työryhmäraportti 24.2.2004.
- Akava (2010). Turvaa ja tasapainoa työhön. Akavan työelämän tavoitteet -ohjelma, <http://issuu.com/akava/docs/turvaa_ja_tasapainoa_tyohon_akavan_tyoelamataavoitt>, haettu 20.5.2014.
- Allen, Tammy D (2001). Family-Supportive Work Environments: The Role of Organizational Perceptions. *Journal of Vocational Behaviour*, 58(3), 414–435.
- Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka (2002). *Proaktiivinen toimintatapa. Yritysten ja palkansaajien yhteinen etu?* Työpoliittinen tutkimus 239. Helsinki: Työministeriö.
- Antila, Juha (2001). *Työajat modeneissa ja perinteisissä toimipaikoissa*. Työpoliittinen tutkimus 229. Työministeriö, Helsinki.
- Anttila, Timo (2005). *Reduced Working Hours: reshaping the Duration, Timing and Tempo of Work*. Studies in Education, Psychology and Social Research, 258. University of Jyväskylä, Jyväskylä..
- Atkinson, John (1987). Flexibility or fragmentation. The United Kingdom labour markets in the eighties. *Labour and Society*, 12(1), 87-105.
- Baltes, Boris B. (1999) Flexible and Compressed Workweek Schedules: A Meta-Analysis of Their Effects on Work-Related Criteria. *Journal of Applied Psychology*, Vol.84 (4), 496-513.
- Bauman, Zygmunt (2000). *Liquid Modernity*. Polity, Cambridge.
- Blom, Raimo – Ketola, Tanja – Mamia, Tero (2006). Tuloksellisuus ja hyvinvointi tietoyhteiskunnan työorganisaatioissa. Teoksessa Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.). *Kenen ehdoilla työ joustaa?* Työpoliittinen tutkimus 314. Helsinki: Työministeriö.
- Bourne, Kristina A. & Forman, Pamela J. (2014). Living in a Culture of Overwork: An Ethnographic Study of Flexibility. *Journal of Management Inquiry*, 23(1), 68-79.
- Braverman, Harry (1974). *Labour and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press, New York.
- Castells, Manuel (1996). *The Rise of the Network Society. The Information Age: Economy, Society and Culture, Volume 1*. Blackwell, Oxford.

- Chung, Heejung & Tijdens, Kea (2009). *Working time flexibility components of companies in Europe*. Working paper 09-84. University of Amsterdam, Amsterdam.
- Chung, Heejung (2009). *Flexibility for whom? Working Time Flexibility Practices of European Companies*. Tilburg University, Tilburg.
- Dassbach, Carl H.A. (1991). The Origins of Fordism: The Introduction of Mass Production and the Five-Dollar Wage. *Critical Sociology*. Vol. 18, 77-90.
- Davis, Amy E. & Kalleberg, Arne L. (2006). Family-Friendly Organizations? Work and Family Programs in the 1990s. *Work and Occupations*. Vol. 33, 191-223.
- De Menezes, Lillian M. & Kelliher, Clare (2011). Flexible Working and Performance: a systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*. Vol. 13, 452-472.
- Dettmers, Jan – Kaiser, Stephan – Fietze, Simon (2013). Theory and Practice of Flexible Work: Organizational and Individual Perspectives. Introduction to the Special Issue. *Management revue: Socioeconomic Studies*. Vol. 24(3), 155-161.
- Eldridge, Derek & Nisar, Tahir M. (2011). Employee and Organizational Impacts of Flexitime Work Arrangements. *Relations Industrielles/Industrial Relations* Vol. 66 (2), 213-234.
- Elinkeinoelämän keskusliitto (2013). *Naiset ja miehet työelämässä*. < http://ek.fi/wp-content/uploads/naisetmiehet_maaliskuu2013.pdf>, haettu 20.5.2014.
- Ervasti, Heikki (2003). *Johdatus monimuuttujamenetelmiin*. Turun yliopisto, Turku.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010a). *European Company Survey 2009. Overview*.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2010b). *European Company Survey 2009. Flexibility profiles of European companies*.
- Eversole, Barbara A.W – Venneberg, Donald L. – Crowder, Cindy L. (2012). Creating a Flexible Organizational Culture to Attract and Retain Talented Workers Across Generations. *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 14, 607-625.
- Florida, Richard (2005): *Luovan luokan esiinmarssi*. Helsinki. Talentum. (Alkuperäinen teos: *The Rise of the Creative Class*. New York: Basic Books, 2002).
- Friedman, Dana E. (1992). Work and Family: The New Strategic Plan. *Human Resource Planning*, Vol. 13, 79-89.
- Furåker, Bengt – Håkansson, Kristina – Karlsson Jan Ch. (2007). Reclaiming the Concept of Flexibility. Teoksessa: Furåker, Bengt – Håkansson, Kristina – Karlsson Jan Ch. (toim.) (2007): *Flexibility and Stability in Working Life*. Palgrave Macmillan. New York.

- Giddens, Anthony (2006). *Sociology* 5th edition. Polity press. Oxford.
- Golden, Lonnie (2001). Flexible Work Schedules: Which Workers Get Them? *American Behavioral Scientist*. Vol. 44, 1157-1178.
- Golden, Lonnie (2005). The Flexibility Gap: Employee Access to Flexibility in Work Schedules. Teoksessa: Zeytinoglu, I.U. (2005). *Flexibility in Workplaces: Effects on Workers, Work Environment and the Unions*. IIRA/ILO. Geneva.
- Graham, Laure (2005). Manuel Workers: Conflict and Control. Teoksessa: Ackroyd Stephen – Batt Rosemay – Thompson Paul – Tolbert, Pamela S. (toim.). *The Oxford Handbook of Work and Organizations*. Oxford University Press. New York.
- Glauber, Rebecca (2011). LIMITED ACCESS: Gender, Occupational Composition, and Flexible Work Scheduling. *The Sociological Quarterly*. Vol. 52, 472-494.
- Hakola, Tarja – Hublin, Christer – Härmä, Mikko – Kandolin, Irja – Laitinen, Jaana – Sallinen, Mikael (2007). *Toimivat ja terveet työntekijät*. Työterveyslaitos, Helsinki.
- Hammer, Leslie B. – Neal, Margaret B. – Newsom, Jason T. – Brockwood, Krista J. – Colton, Cari L. (2005). A longitudinal study of the effects of dual-earner couples' utilization of family-friendly workplaces supports on work and family outcomes. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 90, 799-810.
- Harisalo, Risto (2009). *Organisaatioteoria*. Tampere University Press. Tampere.
- Hendry, Chris & Jenkins, Romy (1997). Psychological contracts and new deals. *Human Resource Management Journal*, Vol. 7 (1), 38-43.
- Honeycutt, Tracey L. – Rosen, Benson (1997). Family Friendly Human Resource Policies, Salary Levels, and Salient Identity as Predictors of Organizational Attraction. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 50 (2), 271-290.
- Hooker, Hulya – Neathey, Fiona – Casebourne, Jo – Munro, Miranda (2007). *The Third Work-Life Balance Employee Survey: Main Findings*. Institute for Employment Studies.
- Hyland, MaryAnne M. – Rowsome, Ciaran – Rowsome, Erin (2005). The Integrative Effects of Flexible Work Arrangements and Preferences for Segmenting or Integrating Work and Home Roles. *The Journal of Behavioural and Applied Management*. Vol. 6(2), 141-160.
- Härmä, Mikko (1993). Individual differences in tolerance to shift work: a review. *Ergonomics*. Vol. 36, 101-109.
- Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto (2007). *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. WSOY. Helsinki.

- Jonsson, Dan (2007a). Flexibility, stability and related concepts. Teoksessa: Furåker, Bengt – Hakansson, Kristina – Karlsson, Jan (toim.). *Flexibility and stability in working life*. Palgrave, Basingstoke.
- Jonsson, Dan (2007b). Time-related Flexibility and Stability for Employees. Teoksessa: Furåker, Bengt – Hakansson, Kristina – Karlsson, Jan (toim.). *Flexibility and stability in working life*. Palgrave, Basingstoke.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1994). *Joustavaan työaikaan vai työajan uusjakoon?* Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1999). *The Modernization of Working Times*. University of Jyväskylä, Jyväskylä.
- Julkunen, Raija – Nätti, Jouko – Anttila, Timo (2004). *Aikanyrjähdys: keskiluokka tietotyön puristuksessa*. Vastapaino, Tampere.
- Julkunen, Raija (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Vastapaino, Tampere.
- Kalleberg, Arne L. (2003). Flexible Firms and Labor Market Segmentation. Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers. *Work and Occupations*. Vol. 30 (2), 154-175.
- Kandolin, Irja – Hakola Tarja (2000). Työaikojen kehittämien työyhteisössä. Kirjassa Härmä, Mikko (toim.): *Toimivat ja terveet työajat*. Työterveyslaitos, Sosiaali- ja Terveysministeriö ja Työministeriö. Helsinki
- Kattenbach, Ralf – Demerouti, Evangelia – Nachreiner, Friedhelm (2010). Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance. *Career Development International*. Vol. 15(3), 279-295.
- Kelliher, Clare & Anderson, Deirdre (2009). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*. Vol. 63, 83-106.
- Kelly, Erin L. & Moen, Phyllis (2007). Rethinking the ClockWork of Work: Why Schedule Control May Pay Off at Work and at Home. *Advances in Developing Human Resources*. Vol. 9, 487-506.
- Kempe, Jouni – Otonkorpi-Lehtoranta, Katri – Kivimäki, Riikka (2008). *Työn ja perheen yhteensovittamisen kehittäminen työpaikoilla. Enemmän joustoa yrittäisiin*. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Lainiala, Lassi (2010). *Perhebarometri 2010. Perhepolitiikan uudet tuulet – Perheen paluu*. Väestöntutkimuslaitos. Katsauksia. E39/2010.
- Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna (2004). Aikaa työlle, aikaa perheelle. Teoksessa: Salmi, Minna & Lammi-Taskula, Johanna (2004). *Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea*. Stakes. Helsinki.

- Lash, Scott (1996). Refleksiivisyys ja sen vastinparit. Teoksessa: Beck, Ulrich – Giddens, Anthony – Lash, Scott. *Nykyajan jäljillä*. Vastapaino, Tampere. (Alkuperäinen teos: *Reflexive modernisation. Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order [1994]*. Stanford University Press)
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008). *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolo-tutkimusten tuloksia 1977-2008*. Tilastokeskus, Helsinki.
- Lewis, Suzan (1996). Rethinking Employment: An Organizational Culture Change Framework. Teoksessa: Lewis, Suzan & Lewis Jeremy (toim.) *The Work-Family Challenge. Rethinking Employment*. Sage, London.
- Lyness, Karen S. – Gornick, Janet C. – Stone, Pamela – Grotto, Angela R. (2012). It's All about Control: Worker Control over Schedule and Hours in Cross-National Context. *American Sociological Review*. Vol. 77, 1024-1049.
- Mamia, Tero & Koivumäki, Jaakko (2006). Luottamus, sitoutuminen ja työelämänjoustot. Teoksessa: Mamia, T. & Melin, H. (toim.) *Kenen ehdoilla työ joustaa?* Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö. Helsinki.
- Mamia, Tero (2007). Joustavat työjärjestelyt 2000-luvun Suomessa. Teoksessa: Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.). *Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos*. Turun yliopisto. Turku.
- McDermid, Shelley M. (2005). (Re)Considering Conflict Between Work and Family. Teoksessa: Kossek, Ernst Ellen & Lamber, Susan J (toim.). *Work and Life Integration. Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Milliken, Frances J. & Dunn-Jensen, Linda M. (2005). The Changing Time Demands of Managerial and Professional Work: Implications for Managing the Work-Life Boundary. Teoksessa: Kossek, Ernst Ellen & Lamber, Susan J (toim.). *Work and Life Integration. Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*. Lawrence Erlbaum Associates. New Jersey.
- Mood, Carina (2009). Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. *European Sociological Review*, Vol. 26(1), 67-82.
- Munsch, Christin L. – Ridgeway, Cecilia L. – Williams, Joan C. (2014). Pluralistic Ignorance and the Flexibility Bias: Understanding and Mitigating Flextime and Flexplace Bias at Work. *Work and Occupations*. Vol. 40 (1), 40-65.
- Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2012). Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.). *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Gaudeamus. Helsinki.
- Nevanlinna, Tuomas & Relander, Jukka (2006). *Työn sanat*. Teos. Helsinki.
- Niemelä, Jukka (2006). Tiimityö johdon näkökulmasta. Teoksessa: Mamia, Tero. & Melin, Harri. (toim.) *Kenen ehdoilla työ joustaa?* Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö. Helsinki

- Noonan, Mary C. – Estes, Sarah B. – Glass, Jennifer L. (2007). Do Workplace Flexibility Policies Influence Time Spent in Domestic Labor. *Journal of Family Issues*. Vol. 28(2). 263-288.
- Nummenmaa Lauri (2009). *Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät*. Tammi, Helsinki.
- Odih, Pamela (2003). Gender, Work and Organization in the Time/Space Economy of 'Just-in-Time' Labour. *Time & Society*, Vol.12, 293-314.
- Oinas, Tomi – Jokivuori, Pertti – Ilmonen, Kaj (2005). *Työaikapankki – haavetta ja todellisuutta*. Työpoliittinen tutkimus 284. Työministeriö, Helsinki.
- Oinas, Tomi (2009). Tyytyväisyys työaikapankkiin. *Työelämän tutkimus*. 7(2), 81-91.
- Ojala, Satu & Jokivuori, Pertti (2012). Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa Pyöriä, Pasi (toim.). *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Gaudeamus. Helsinki.
- Olsen, Karen M. & Dahl, Sverre-Åge (2008). Working time: implications for sickness absence and the work–family balance. *International Journal of Social Welfare*, Vol. 19 (1), 45–53.
- Pierce, Jon L. & Newstorm, John W. (1980). Toward a Conceptual Clarification of Employee Responses to Flexible Working Hours: A Work Adjustment Approach. *Journal of Management*, Vol. 6, 117-134.
- Piore, Michael & Sabel, Charles (1984). *The Second Industrial Divide*. Basic Books. New York.
- Pollert, Anna (1991). The Orthodoxy of Flexibility. Teoksessa: Pollert, Anna (toim.). *Farewell to Flexibility*. Blackwell. Oxford.
- Pyöriä, Pasi (2001). Hajautettu työ. Teoksessa: Blom, Raimo – Melin, Harri – Pyöriä, Pasi. *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Gaudeamus. Helsinki.
- Räsänen, Pekka (2004). Havaintojen mittaus ja aineiston jäsentämisen metodologia. Teoksessa: Räsänen, Pekka – Antila, Anu-Hanna – Melin, Harri. *Tutkimusmenetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat*. PS-kustannus. Jyväskylä.
- Räsänen, Pekka (2006). The Consumption Disparities in Information Society: Comparing the Traditional and Digital Divides in Finland. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 25(1-2), 48-62.
- Reynolds, Jeremy (2004). When Too Much Is Not Enough: Actual and Preferred Work Hours in the United States and Abroad. *Sociological Forum*. Vol. 19, 89-120.
- Ritzer, George (1996). *The McDonaldization of Society*, revised edn. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press.

- Ritzer, George (1998). *The McDonaldization Thesis*. Sage. London.
- SAK:n työolobarometri (2012). Osaraportti 1: Työaika ja työaikajärjestelmät SAK:laisilla työpaikoilla. < <https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/muut-tutkimukset/tyoaika-ja-tyoaikajarjestelmat-saklaisilla-tyopaikoilla-2012-05-31>> , haettu 22.5.2014.
- Seeck, Hannele (2009). Johtamisopit ja niiden leviäminen. Teoksessa: Kiuru , Jukka, (ed.) *Johtamisen Perusteet*. National Defence University, Helsinki.
- Sennett, Richard (2002). *Työn uusi järjestys. Eli miten kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Vastapaino. Tampere. (Alkuperäinen teos: *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism [2000]*)
- Shockley, Kristen M. & Allen, Tammy D. (2012). Motives for flexible work arrangement use. *Community, Work and Family*. Vol. 15(2), 217–231.
- Shockley, Kristen M. & Allen, Tammy D. (2007). Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour*, 71, 479-493.
- Swanberg, Jennifer E. – Pitt-Catsoupes, Marcie – Drescher-Burke, Krista (2005). A Question of Justice: Disparities in Employees’ Access to Flexible Schedule Arrangements. *Journal Family Issues*. Vol. 26, 866-895
- Swedberg, Richard (2003). *Principles of Economic Sociology*. Princeton University Press. New Jersey.
- Sweet, Stephen – Pitt-Catouphes, Marcie – Besen, Elyssa – Golden, Lonnie (2014). Explaining organizational variation in flexible work arrangements: why the pattern and scale of availability matter. *Community, Work & Family*. Vol. 17(2), 115-141.
- Työvoimatutkimus (2010). *Työsuhteet Ja Työajat Vuonna 2010*. Tilastokeskus. Helsinki. <http://www.stat.fi/til/tyti/2010/15/tyti_2010_15_2011-06-07_kat_001_fi.html>, haettu 20.5.2014.
- Tuomi, Kaija (2007). Työyhteisön toiminta, henkilöstön hyvinvointi ja yrityksen menestyminen työelämän murroksessa. Teoksessa: Kasvio, Antti & Tjäder Johanna: *Työ murroksessa*. Työterveyslaitos. Helsinki.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (1995). Työolobarometri lokakuu 1994. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2001). Työolobarometri lokakuu 2000. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2007). Työolobarometri lokakuu 2006. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2013). Osa-aikatyötä selvittäneen työryhmän muistio. *Työ ja yrittäjyys*. 6/2013.

- Työ- ja elinkeinoministeriö (2013). Työolobarometri lokakuu 2012. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.
- Työolobarometri 2000a [elektroninen aineisto]. FSD2662, versio 2.0 (2013-02-25). Helsinki: Työministeriö & Helsinki: Tilastokeskus [tuottajat], 2000. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja], 2013.
- Työolobarometri 2000b. Kyselylomake. [Verkkodokumentti]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja].
<http://www.fsd.uta.fi/fi/aineistot/luettelo/FSD2662/quF2662_fin.pdf>, haettu 9.6.2014.
- Työolobarometri 2010a [elektroninen aineisto]. FSD2649, versio 1.2 (2012-08-15). Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö & Helsinki: Tilastokeskus [tuottajat], 2010. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja], 2012.
- Työolobarometri 2010b. Kyselylomake. [Verkkodokumentti]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja].
<http://www.fsd.uta.fi/fi/aineistot/luettelo/FSD2649/quF2649_fin.pdf>, haettu 9.6.2014.
- Uhmavaara, Heikki – Niemelä, Jukka – Melin, Harri – Mamia, Tero – Malo, Anita – Koivumäki, Jaakko – Blom, Raimo (2005). *Joustaako työ? Joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus*. Työpoliittinen tutkimus 277. Työministeriö. Helsinki.
- Uhmavaara, Heikki & Jokivuori, Pertti (2003). *Vastavuoroisuus on valttia – tutkimus työaikojen joustojärjestelystä*. Työssä jaksamisen ohjelma 2003. Työministeriö. Helsinki.
- Uhmavaara, Heikki (2006). Liukuva työaika ja työaikojen vastavuoroisuus. Teoksessa Mamia, Tero & Melin, Harri (toim.). *Kenen ehdoilla työ joustaa?* Työpoliittinen tutkimus 314. Työministeriö. Helsinki.
- Valkonen, Tapani (1981). *Haastattelu- ja kyselyaineiston analyysi sosiaalitutkimuksessa*. Gaudeamus. Helsinki.
- Volberda, Henk W. J (1999). *Building the Flexible Firm. How to Remain Competitive*. Oxford University Press. New York.
- Watson, Tony J. (2003). *Sociology, Work and Industry 4th edition*. Routledge. London.
- Wu, Yu-Jen (2009). McDonaldisation and the Labour Process: Impacts and Resistance. *Asian Social Science*. Vol.5(5),103-112.

LIITE 1

Kysymykset työolobarometri 2000 (Työolobarometri 2000b)

K1b Onko työsuhteenne luonteeltaan:

- 1) Vakinainen 2) vai määräaikainen? 3) ei osaa sanoa

K2 Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelette

- 1) 1-4 henkilöä 2) 5-9 henkilöä 3) 10-19 henkilöä 4) 20-29 henkilöä
5) 30-49 henkilöä 6) 50-99 henkilöä 7) 100-199 henkilöä 8) 200-249 henkilöä
9) 250-499 henkilöä 10) 500-999 henkilöä 11) 1000 henkilöä tai enemmän

K3 Onko henkilöstön määrä lisääntynyt, ennallaan vai vähentynyt vuoden aikana?

- 1) Lisääntynyt 2) ennallaan 3) vähentynyt 4) ei osaa sanoa

K8 Työskennelläänkö työpaikallanne ryhmissä?

- 1) Pääosin 2) osittain 3) vai ei ollenkaan?

K11 Ovatko vaikutusmahdollisuudet parantumassa vai heikkenemässä, jos ajattelette? (Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?)

K11_1M Sitä, mitä työtehtäviinne kuuluu?

K11_2M Sitä, missä tahdissa teette työnne?

K11_3M Sitä, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)?

K16_1 Onko työpaikallanne käytössä valvottu liukuva työaika (kellokortti, ajanvalvonta tms.)?

- 1) Kyllä 2)ei 3) ei osaa sanoa

K26 Onko teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:

K26_1) Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin

- 1) Paljon 2) jossain määrin 3) vain vähän 4) ei lainkaan

K26_2) Entä työympäristön turvallisuuteen?

- 1) Paljon 2) jossain määrin 3) vain vähän 4) ei lainkaan

K26_3) Entä osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen?

- 1) Paljon 2) jossain määrin 3) vain vähän 4) ei lainkaan

LIITE 2

Kysymykset työolobarometri 2010 (Työolobarometri 2010b)

K1b Onko työsuhteenne luonteeltaan:

1) Vakinainen 2) vai määräaikainen? 3) ei osaa sanoa

K2 Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelette

1) 1-4 henkilöä 2) 5-9 henkilöä 3) 10-19 henkilöä 4) 20-29 henkilöä
5) 30-49 henkilöä 6) 50-99 henkilöä 7) 100-199 henkilöä 8) 200-249 henkilöä
9) 250-499 henkilöä 10) 500-999 henkilöä 11) 1000 henkilöä tai enemmän

K3 Onko henkilöstön määrä lisääntynyt, ennallaan vai vähentynyt vuoden aikana?

1) Lisääntynyt 2) ennallaan 3) vähentynyt 4) ei osaa sanoa

K8 Työskennelläänkö työpaikallanne ryhmissä?

1) Pääosin 2) osittain 3) vai ei ollenkaan?

K11 Voitteko vaikuttaa paljon, melko paljon, jonkin verran vai ette lainkaan?

a_1) Siihen mitä työtehtäviinne kuuluu? a_2) Työtahtiinne?

a_3) Siihen, miten työt jaetaan?

K22_6 Onko käytettävissänne työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi myöhemmin pitää vapaana?

1) Kyllä 2)ei 3) ei osaa sanoa

K26 Onko teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:

K26_1) Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin

1) Paljon 2) jossain määrin 3) vain vähän 4) ei lainkaan

K26_2) Entä työympäristön turvallisuuteen?

1) Paljon 2) jossain määrin 3) vain vähän 4) ei lainkaan

K26_3) Entä osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen?

1) Paljon 2) jossain määrin 3) vain vähän 4) ei lainkaan

LIITE 3

Taulukko 10 Logistinen regressioanalyysi taustatekijöiden yhteydestä liukuvan työajan käyttömahdollisuuteen, keskimääräiset marginaaliefektit

Taustamuuttujat	2000 (n=1065)			2010(n=1010)			Kaikki (n=2075)		
	Malli 1	Malli 2	S.E.	Malli 1	Malli 2	S.E.	Malli 1	Malli 2	S.E.
Sosioekonominen asema									
Työntekijä	a	a		a	a		a	a	
Toimihenkilö	0,02	0,07	0,04	0,14***	0,13**	0,04	0,07**	0,10***	0,03
Koulutus									
Perusaste	a	a		a	a		a	a	
Keskiaste	0,02	0,01	0,04	0,02	0,01	0,04	0,02	0,01	0,03
Korkea-aste	0,07	0,02	0,04	0,01	0,02	0,05	0,04	-0,01	0,03
Työsuhteen laatu									
Määräaikainen	a	a		a	a		a	a	
Vakinainen	0,08	0,09*	0,04	-0,09*	-0,09*	0,04	-0,01	0,01	0,03
Työaikamuoto									
Osa-aikainen	a	a		a	a		a	a	
Kokoaikainen	0,12**	0,04	0,04	0,18***	0,16***	0,04	0,14***	0,10***	0,03
Toimiala									
Yksityinen tuotanto		a			a			a	
Yksityiset palvelut		-0,14***	0,04		-0,01	0,04		0,08**	0,03
Julkinen sektori		-0,13***	0,04		0,03	0,04		-0,06*	0,03
Toimipaikan koko									
Alle 10 henkilöä		a			a			a	
10–49 henkilöä		0,16***	0,03		-0,03	0,04		0,06*	0,03
Yli 50 henkilöä		0,35***	0,04		0,03	0,04		0,19***	0,03
Henkilöstömäärän muutos ¹									
Vähentynyt		0,09**	0,03		0,10**	0,03		0,10***	0,02
Ennallaan		a			a			a	
Lisääntynyt		0,09*	0,04		0,09*	0,04		0,07**	0,03
Työskennelläänkö ryhmissä									
Ei ollenkaan		a			a			a	
Osittain		0,09*	0,04		0,09*	0,04		0,08**	0,03
Pääasiassa		0,06	0,04		0,15***	0,04		0,10***	0,03
Tarkasteluvuosi									
2000							a	a	
2010							0,30***	0,31***	0,02

* p <0,05; ** p <0,01; *** p<0,001
Selitettävä muuttuja: *Liukuva työaika*

a= referenssikategoria
¹ = Viimeisen vuoden aikana

