



Euroopan elin-
ja työolojen kehittämissäatiö

Eurooppalainen yritystutkimus – Ensimmäiset tulokset

> tiivistelmä <

“Euroopan on torjuttava lamaa ja lisäksi käytettävä tilaisuus hyväkseen entistä tuottavamman, innovatiivisemman ja osaavamman ja samalla vähähiilisen talouden luomiseksi. Tällaiseen talouteen kuuluvat avoimet ja osallisuutta edistävät työmarkkinat, joilta avautuu nykyistä eheämpi ja tasa-arvoisempi yhteiskunta sekä työpaikkoja, jotka vastaavat eri ikäryhmien, tasa-arvon sekä työ- ja muun elämän tasapainon asettamia vaatimuksia. Kyseessä ei ole kertaponnistus vaan jatkuva kollektiivinen prosessi.”

Euroopan komission tiedonanto yhteisestä sitoutumisesta työllisyyteen, 2009



Taustaa

Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäatiö Eurofound aloitti keväällä 2009 laajamittaisen yritysjohtajille ja työntekijöiden edustajille suunnatun tutkimuksen. *Eurooppalainen yritystutkimus 2009 – Joustamiskäytännöt ja työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu* (EYT) on toinen Eurofoundin käynnistämä koko Euroopan käsittävä työpaikkatutkimus. Se kattaa kaikki 27 Euroopan unionin jäsenvaltiota sekä Kroatian, Turkin ja entisen Jugoslavian tasavallan Makedonian. Ensimmäinen vastaava tutkimus – *Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance* (Työpaikkatutkimus työajasta sekä työn ja yksityiselämän tasapainosta, ESWT) tehtiin 21 maassa vuosina 2004–2005.

Eurooppalaisessa yritystutkimuksessa dokumentoidaan yritysten käyttämiä joustostrategioita. Se on ainutlaatuinen vertailevan tiedon lähde työpaikoilla käytävästä työmarkkinaosapuolten vuoropuhelusta. Aikaisemmat Eurofoundin tutkimukset ovat osoittaneet, että yritykset eivät käytä erilaisia joustostrategioita yksittäin, vaan erilaisina yhdistelminä. Tutkimuksessa tarkasteltiin erilaisia sisäisiä ja ulkoisia sekä laadullisia ja määrällisiä joustotoimenpiteitä.

Työmarkkinoiden joustavuuden lisäämistä pidetään Euroopan unionissa yhtenä tärkeimmistä tekijöistä, jotka ovat välttämättömiä Lissabonin strategian tavoitteiden saavuttamiselle eli sille, että Euroopan unionista tulee maailman kilpailukykyisin ja dynaamisin tietoon perustuva talous ja että se pystyy luomaan uusia ja parempia työpaikkoja Euroopan kansalaisille. Samanaikaisesti Euroopan unionissa kuitenkin kannetaan huolta siitä, että joustotoimenpiteet eivät koskisi liian yksipuolisesti vain työntekijöitä. Siksi viime vuosina on hyväksytty puitelainsäädäntöä ja suosituksia, joissa annetaan sääntöjä

tärkeimmistä joustovälineistä sekä työntekijöiden kuulemisesta ja osallistumisesta työn organisointiin liittyvissä asioissa.

Työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu on avainasemassa hallittaessa liiketoiminnan ja työelämän muutosta eurooppalaisessa yhteiskuntamallissa. Näitä haasteita pyrittiin käsittelemään EYT-tutkimuksessa haastatteleamalla johtajia sekä mahdollisuuksien mukaan myös työntekijäedustajia tarkoituksena ymmärtää paremmin työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun rakennetta ja merkitystä yksittäisten työpaikkojen tasolla. Tutkimus antaa myös kuvan joustotoimenpiteistä ja -strategioista sekä työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun merkityksestä näitä toimenpiteitä ja strategioita vahvistettaessa.

Tiedot kerättiin keväällä 2009, jolloin taloudellisen laskusuhdanteen vaikutus ilmeni joissakin maissa muita selvemmin.

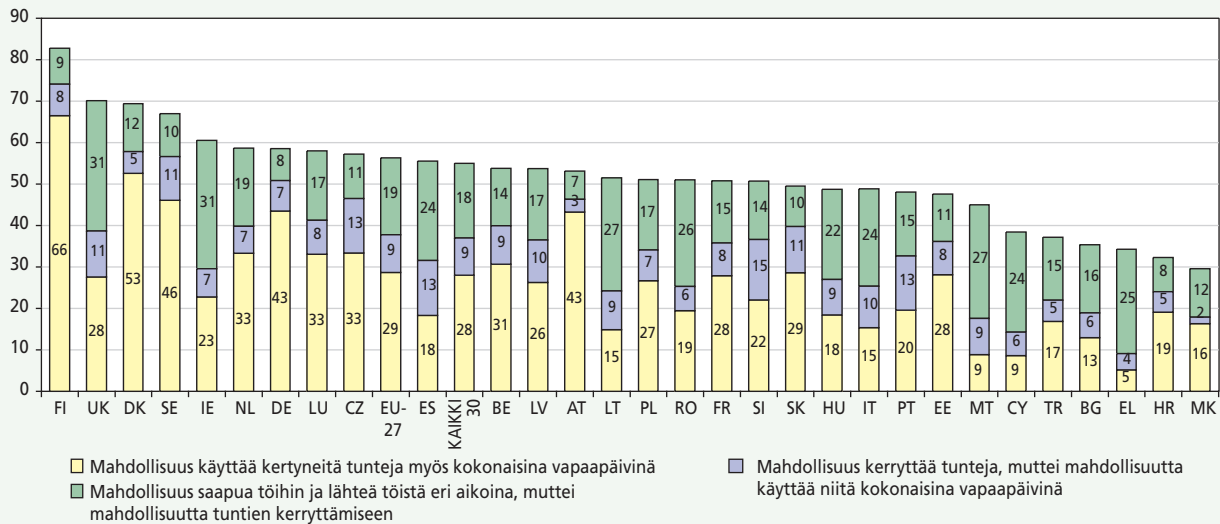
Työaikajärjestelyt

Joustava työaika on yleisin eurooppalaisissa yrityksissä käytetty joustotyyppi. Tutkimuksessa selvitettiin neljää erilaista työaikajärjestelytapaa: joustavan työajan järjestelyt, osa-aikatyö, työ epätavallisina aikoina sekä ylityötunnit.

Joustavaan työaikaan liittyvät järjestelyt

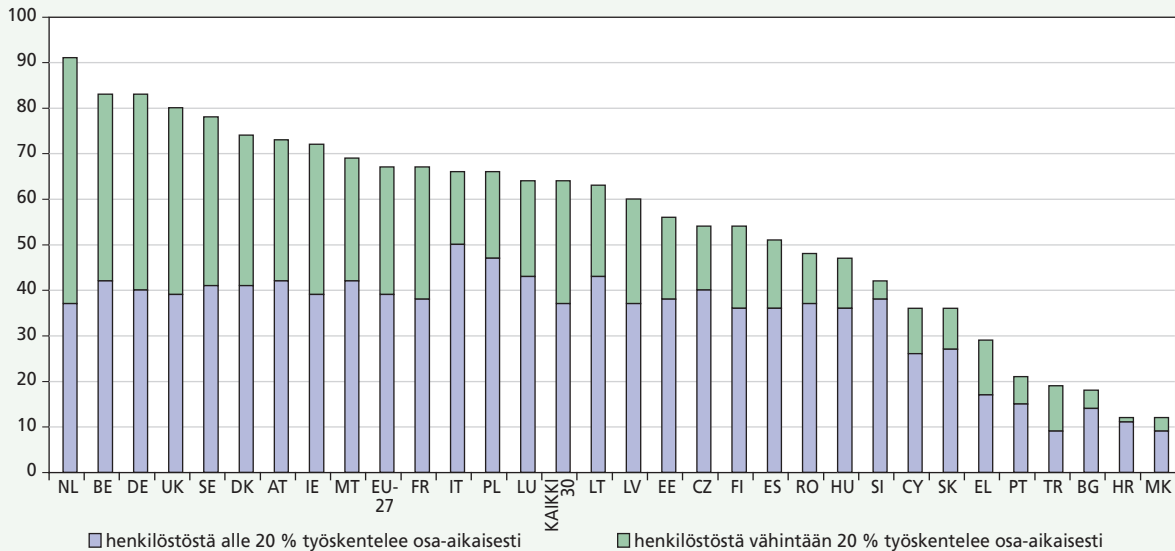
Joustavaan työaikaan liittyvät järjestelyt tarkoittavat sellaisia järjestelyjä, jotka antavat työntekijälle mahdollisuuden saapua töihin ja lähteä töistä eri aikoina omien tarpeidensa ja toiveidensa mukaan, yleensä tietyissä rajoissa. Joustavaan työaikaan liittyvät järjestelyt antavat perustilanteessa mahdollisuuden vain työpäivän aloitus- ja lopetusajan muutoksille ilman työpäivän keston vaihtelua, kun taas työaikapankkijärjestelmät sallivat työtuntien

Kuva 1: Erialaisten joustavien työaikajärjestelyjen esiintyminen maittain (%)



Lähde: EYT 2009

Kuva 2: Työpaikat, joissa tehdään osa-aikatyötä. Osuus maittain (%).



Lähde: EYT 2009

säästämisen eräänlaiselle työaikalilille (tai tililtä lainaamisen). Taustakirjallisuudessa joustavaan työaikaan liittyviä järjestelmiä pidetään yleisesti hyödyllisinä sekä työnantajien että työntekijöiden kannalta. EYT:n tulokset osoittavat seuraavaa:

- Yli puolet (56%) kaikista kymmenen tai useamman työntekijän työpaikoista EU-27:ssä käyttää jonkinlaista joustavaan työaikaan liittyvää järjestelyä. Tässä on havaittavissa merkittävää kasvua verrattuna tilanteeseen neljä vuotta sitten, jolloin sitä mitattiin edellisessä (21 maan) eurooppalaisessa yritystutkimuksessa.
- Liki neljällä kymmenestä työpaikasta on käytössä järjestelmä, joka mahdollistaa tuntien säästämisen työaikalilille. Valtaosassa näistä työaikalileistä kertyneet säästetyt työtunnit voi käyttää kokonaisina vapaapäivinä. Työaikalilien käyttö on yleisintä Pohjoismaissa, Saksassa, Tšekin tasavallassa sekä Itävallassa.
- Huomattavasti harvinaisempaa on mahdollisuus kerryttää säästyneitä työtunteja yli vuoden ajan niin sanotulle pitkäaikaistilille. Keskimäärin vain 6 prosenttia

EU-27:n työpaikoista käyttää tällaista järjestelmää. Selvästi korkein osuus on Tanskassa, jossa lähes kolmannes (30%) työpaikoista käyttää pitkäaikaistilejä.

Osa-aikatyö

Osa-aikatyöstä on tullut Euroopassa huomattavasti yleisempää viidentoista viime vuoden aikana. Toisinaan osa-aikatyö on suunniteltu ensisijaisesti tuotannon tarpeita silmällä pitäen, esimerkiksi parantamaan kysynnän ja tarjonnan muutosten kohtaamista, kun taas joitakin osa-aikatyön muotoja käytetään pääasiassa henkilöstöresurssivälineenä. Osa-aikatyö voi auttaa työntekijöitä yhdistämään helpommin työn ja muun elämän, ja sitä voidaan käyttää lisäämään työnantajan houkuttelevuutta mahdollisten uusien työntekijöiden kannalta. EYT:sta saadaan tietoa osa-aikatyön käytöstä yksittäisillä työpaikoilla.

- Kaksi kolmesta (67%) Euroopan unionin työpaikasta tarjoaa osa-aikatyötä. Osa-aikatyö on Euroopassa jakautunut epätasaisesti. Alankomaissa lähes kaikilla tutkituilla työpaikoilla (91%) on osa-aikaisia työntekijöitä. Osa-aikatyö on yleistä myös Belgiassa, Saksassa, Ruotsissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa,

joissa noin 80 prosentissa työpaikoista tehdään osa-aikatyötä. Pienimmät osa-aikaisia työntekijöitä käyttävien työpaikkojen osuudet havaittiin Bulgariassa, Portugalissa sekä kolmessa ehdokasvaltiossa, joissa alle 20 prosenttia työpaikoista työllisti osa-aikatyöntekijöitä.

- Osa-aikatyöjärjestelyjä käyttävien työpaikkojen osuus on noussut hieman neljän viime vuoden aikana.
- Osa-aikatyöjärjestelyt ovat muuttumassa entistä monimuotoisemmiksi. Yhä useammalla työpaikalla käytetään muita osa-aikatyön muotoja kuin perinteistä muotoa, jossa työtä tehdään muutaman tunnin ajan viikon jokaisena arkipäivänä, yleensä aamupäivisin. On huomattava, että eri osa-aikatyön muodot voivat valitun tyypin mukaan olla työnantajille tai työntekijöille edullisempia. Suositaan kasvattaa esimerkiksi sellainen osa-aikatyö, jossa kokonaiset työpäivät vaihtelevat kokonaisten vapaapäivien kanssa, sekä työnantajan lyhyen varoitusajan perusteella tehtävä joustava osa-aikatyö.
- Vaikka osa-aikatyö on yleistä useissa maissa, osa-aikaiset työntekijät suurta ammattitaitoa vaativissa tehtävissä ovat edelleen melko harvinaisia useimmilla eurooppalaisilla työpaikoilla, poikkeuksena Alankomaat. Keskimäärin vain joka neljännessä työpaikassa, jossa on osa-aikatyöntekijöitä ja huomattavan ammattitaitoisia työntekijöitä, osa-aikatyöntekijöitä on sijoitettu tämänkaltaisiin vaativiin tehtäviin, ja valtaosa näistä tapauksista on poikkeuksellisia.

Yötyö, viikonlopputyö ja vuorotyö

Muuhun kuin tavanomaiseen aikaan tehtävä työ on työnantajien yleisesti käyttämä väline, jolla pidennetään aukioloaikoja tai koneiden käyttöaikaa tai kyetään suoriutumaan suuresta työmäärän vaihtelusta, jota ei voi hallita vain arkipäivisin tehdyn säännöllisen työajan puitteissa. EYT:ssa havaittiin seuraavaa:

- Sellaisten työpaikkojen osuus, joissa tehdään yö-, viikonloppu- tai vuorotyötä, on pysynyt hyvin samanlaisena kuluneiden neljän vuoden aikana lukuun

ottamatta vähäistä lauantaityön määrässä havaittua nousua.

- Useimmissa maissa sunnuntai- ja yötyö keskittyy aloille, joilla tehtävien luonne vaatii ympärivuorokautista palvelua (esimerkiksi terveydenhuoltopalvelut, julkinen liikenne ja energia).

Ylityötunnit

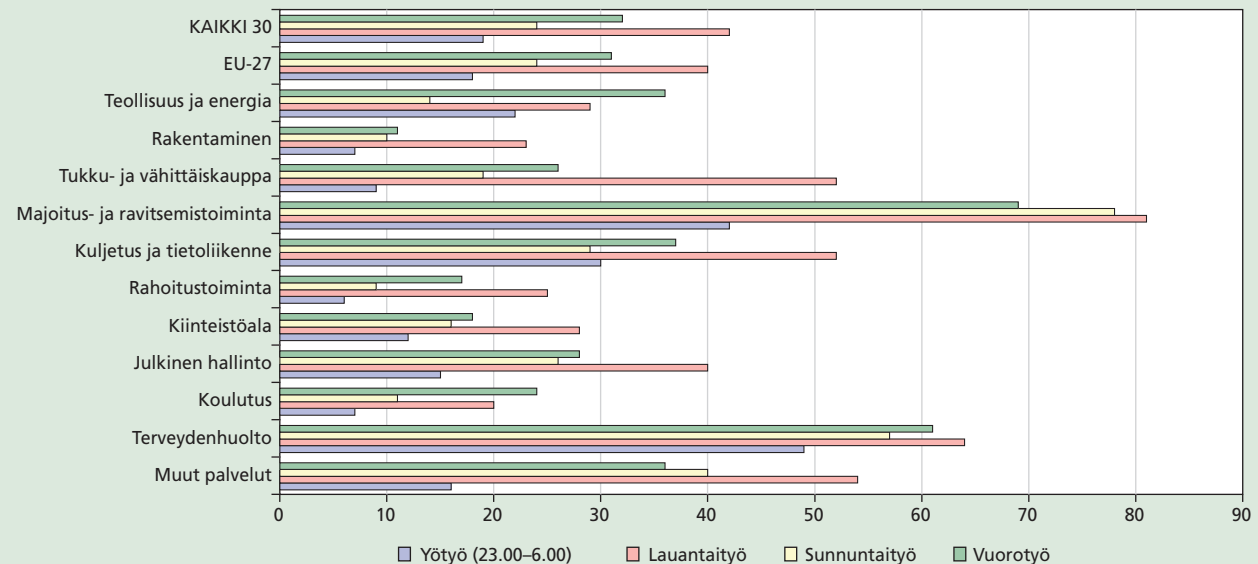
Ylityö on perinteisin työkuormitushuippujen hallinnan väline. Työaikapankkijärjestelmien yleistyminen ja monimuotoisuus on hankaloittanut ylityön mittaamista erityisesti yksittäisten työpaikkojen tasolla. EYT:ssa voitiin kuitenkin todeta seuraavaa:

- Maat, joissa ylityötä käyttävien työpaikkojen osuus on suurin, ovat Saksa, Alankomaat sekä Pohjoismaat. Näissä maissa kyseistä keinoa käytettiin säännöllisimmin myös vuosien 2004–2005 tutkimuksessa. Useimmissa Etelä- ja Itä- tai Keski-Euroopan maissa ylityö on huomattavasti harvinaisempaa. Poikkeuksia tästä säännöstä ovat Tšekin tasavalta ja Italia, joissa ylityötä teettävien työpaikkojen osuus oli EU:n keskiarvoa suurempi.
- Yrityksistä 35 prosenttia hyvittää ylityön rahallisesti, kun taas 23 prosenttia myöntää maksun sijasta vapaapäiviä. Työpaikoista 37 prosentissa käytetään molempia hyvitysmuotoja. Ylityötunteja kokonaan hyvittämättömien työpaikkojen osuus on kaikkiaan marginaalinen, ja se on pysynyt ajan kuluessa samana.

Henkilöstöresursseihin liittyvät käytännöt

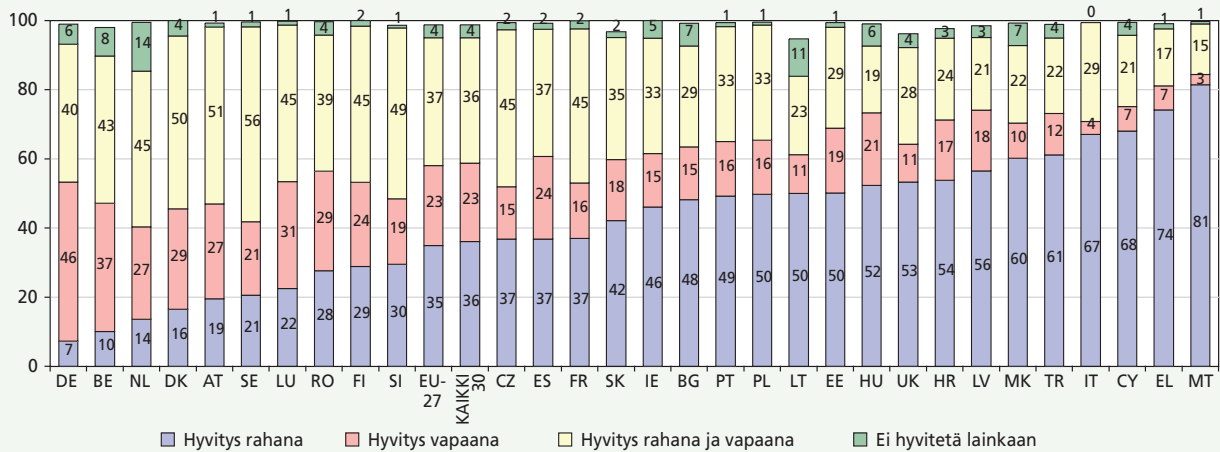
Tutkimuksessa tarkasteltiin joidenkin työkäytäntöjen esiintymistä, joita pidetään tärkeinä sopimuksenvaraisen ja toiminnallisen joustavuuden osatekijöinä yksittäisten yritysten tasolla. Sopimuksenvaraisessa joustavuudessa käytetään erilaisia sopimuksia täyttämään tilapäisiä kysynnän aukkoja tai reagoimaan nopeasti laskusuhdanteisiin.

Kuva 3: Epätavallisinä aikoina tehty työ toimialoittain (toimialaluokitus NACE Rev. 1.1) (%)



Lähde: EYT 2009

Kuva 4: Ylityötuntien hyvittäminen maittain (%)



Lähde: EYT 2009

Sopimuksenvarainen joustavuus: määräaikaiset sopimukset, vuokratyö ja freelancetyöntekijät

- Noin kaksi kolmasosaa tutkituista työpaikoista ilmoitti, että niissä on käytössä jokin tilapäistyöjärjestelyn muoto, kuten vuokratyö, määräaikaiset sopimukset tai itsenäisten ammatinharjoittajien (freelancereiden) tekemä sopimustyö. Kaikilla toimialoilla yli puolet kaikista työpaikoista (joilla on kymmenen tai useampia työntekijöitä) käyttää tämänkaltaisia tilapäisiä sopimusjärjestelyjä.
- Määräaikaisista työsopimuksista on tullut eurooppalaisilla työpaikoilla yleisiä: useammalla kuin joka toisella (54 %) yli kymmenen työntekijää työllistävällä työpaikalla on ainakin yksi työntekijä, jonka työsopimus on määräaikainen. Määräaikaistyön yleisyys vaihtelee huomattavasti Euroopan maiden välillä.
- Kaikista työpaikoista 21 prosenttia käyttää ainakin yhtä freelancetyöntekijää.
- Hieman useampi kuin joka viides EU-27:n työpaikoista työllistää vuokratyöntekijöitä. Määrä vastaa vuosina 2004-2005 tehdyn ESWT-tutkimuksen lukuja. Tästä huolimatta vuokratyö vastaa kaikkiaan vain kahta prosenttia kaikesta kymmenen tai useampia työntekijöitä työllistävillä työpaikoilla tehdystä työstä EU:n alueella.
- Vaikka noin 20 prosenttia työpaikoista ilmoitti käyttäneensä vuokratyöntekijöitä kuluneiden kahden kuukauden aikana, haastatteluhetkellä vain puolet niistä käytti yhtä vuokratyöntekijää. Vuokratyöntekijöiden käyttöön liittyvät kausivaihtelut eivät riitä selittämään tätä ilmiötä, vaan kyseessä on todennäköisesti seuraus talouskriisistä, joka oli haastatteluhetkellä vaikuttanut jo merkittävästi moniin maihin ja useisiin toimialoihin.

Toiminnallinen joustavuus: Sopeutuminen yrityksissä tapahtuviin muutoksiin

Yritykset voivat vahvistaa joustavuuspotentiaaliaan lisäämällä henkilöiden työllistettävyyttä erilaisissa tehtävissä ja työpisteissä. Koulutus sekä itsenäisen ryhmätyöskentelyn suosiminen mahdollistaa työvoiman käytön vaihtelevammassa rooleissa ja tehtävissä, ja niitä voidaan pitää merkkeinä tämänkaltaisesta sisäisestä sopeutumiskyvystä. EYT:ssa havaittiin seuraavaa:

- Kolme neljästä työpaikasta ilmoittaa, että lisäkoulutuksen tarve tarkistetaan järjestelmällisesti määräajoin. Lisäkoulutuksen tarpeen säännöllinen arviointi on yleisempää suurilla kuin pienillä työpaikoilla.
- Kaikki työntekijäryhmät eivät kuulu samalla tavoin lisäkoulutustoimenpiteiden piiriin, ja vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä on eroavaisuuksia. Lähes kaikki säännöllisesti koulutustarpeita selvittävät työpaikat soveltavat periaatetta vakinaisiin työntekijöihin. Vastaavasti määräaikaistyöntekijöihin tätä sovelletaan alle puolessa työpaikoista. Samaan tapaan ammattitaitoa tai suurta ammattitaitoa vaativissa tehtävissä työskentelevät vakinaiset työntekijät kuuluvat tarkistusten piiriin useammin kuin ne vakinaiset työntekijät, jotka työskentelevät vähäistä ammattitaitoa tai ei lainkaan ammattitaitoa vaativissa tehtävissä. Lääkäämpien työntekijöiden koulutustarpeet tarkistetaan myös harvemmin kuin nuorempien.
- Työntekijöilleen vapaata koulutukseen osallistumista varten myöntäneiden työpaikkojen osuus on vähäisempi kuin koulutustarpeet järjestelmällisesti tarkistavien työpaikkojen osuus.
- Yksi ryhmätyötä luonnehtiva piirre on ryhmän jäsenten itsenäisen päättävällän taso. Tämä koskee sitä, kuka päättää työstä ja tehtävistä, koska näin voidaan erotella jotkin ryhmätyön standardimuodot itseohjautuvista ryhmistä. Itsenäinen ryhmätyö on tunnusomaisempaa esimerkiksi oppivien organisaatioiden ja Skandinaviassa käytettyjen sosioteknisten järjestelmien tapaisille työn organisointimalleille. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet niiden myönteisen vaikutuksen kilpailukykyyn ja työn laatuun.
- EYT:n tulosten perusteella itsenäistä tiimityötä käytetään 22 prosentissa työpaikoista. Yleisintä se on Pohjoismaissa ja Alankomaissa.

Vaihteleva palkkaus

Eräitä joustamisen muotoja ovat palkkajoukot. Vuoden 2009 EYT:ssa kartoitettiin erilaisia suoritusperusteisia palkanosia. Ne voi tiivistää kahdeksi ryhmäksi:

- Palkkaan kuuluvat suoritusperusteiset osat. Näitä käytettäessä palkkaa verrataan yleensä tiettyihin tavoitteisiin, jotka on annettu yksilölle, ryhmälle, työryhmälle tai osastolle.
- Voitonjakojärjestelmät ja osakkuusohjelmat. Näissä on kyse kahdesta toisinaan päällekkäisestä mallista, joissa työntekijät ottavat taloudellisesti osaa yrityksen tulokseen yleensä niin, ettei heille koidu minkäänlaista taloudellista riskiä.

Tutkimuksesta saatiin ainutlaatuista tietoa suoritusperusteisista palkanosista erityisesti siitä syystä, että toisin kuin useimmat aihetta käsittelevät aiemmat tutkimukset, EYT käsitti myös pienet ja keskiuuret työpaikat.

Suoritusperusteinen palkkaus

- Tällä hetkellä hieman reilu kolmasosa kymmenen tai useampia työntekijöitä työllistävästä yrityksistä käyttää erityisiä yksittäisen työntekijän, ryhmän, työryhmän tai osaston suoritukseen sidottuja palkanosia muutamien tai kaikkien työntekijöidensä kohdalla. Keskimäärin noin puolet työntekijöistä saa jonkinlaista suoritusperusteista palkkaa niillä työpaikoilla, joilla kyseinen järjestelmä on käytössä.
- Yksittäisen työntekijän suoritukseen perustuvat palkanosat ovat yleisempiä (33 %) kuin alaryhmän, ryhmän tai osaston suoritukseen perustuvat (19 %).
- Yleisimpiä suoritusperusteiset palkanosat ovat rahoitussektorilla: lähes puolet työpaikoista soveltaa yksittäisen työntekijän suorituksesta riippuvia järjestelmiä ja kolme kymmenestä alaryhmän, ryhmän tai osaston suoritukseen sidottuja järjestelmiä. Terveystieteiden ja sosiaalipalveluiden toimialalla tällaisten tekijöiden käyttö on puolestaan vähäisintä, ja vain 20 prosenttia työpaikoista soveltaa yksittäisen työntekijän suoritukseen sidottuja järjestelmiä ja 10 prosenttia ryhmän suoritukseen perustuvia järjestelmiä.

Taloudellinen osallistuminen

- Voitonjakojärjestelmät ovat Euroopassa vähemmän yleisiä, ja vain 14 prosenttia yksityisistä työpaikoista käyttää niitä. Voitonjako on yleisintä Suomessa, Ranskassa, Alankomaissa ja Ruotsissa.
- Suurilla työpaikoilla voittonjakojärjestelmät ovat keskimäärin paljon yleisempiä, ja 200 tai useampia työntekijöitä työllistävästä yrityksistä yli neljäsosa (27 %) käyttää niitä.
- Työpaikan kokoon katsomatta sellaiset työpaikat, joissa työntekijät ovat edustettuina, käyttävät voittonjakojärjestelmiä todennäköisemmin kuin sellaiset työpaikat, joilta työntekijöiden edustus puuttuu.
- Useimmat johtajat ilmoittivat ottaneensa käyttöön voittonjakojärjestelmiä työntekijöiden motivointiin ja tuottavuuteen liittyvien syiden vuoksi. He pitivät vähemmän tärkeänä mahdollisuutta vähentää palkkakuluja tilanteissa, jolloin tilausvolyymit ovat alhaiset.
- Kaksi kolmasosaa EU:n yksityisillä työpaikoilla käytössä olevista voittonjakojärjestelmistä on laajapohjaisia (eli avoimia kaikille vakituiseen työvoimaan kuuluville työntekijöille) ja siis linjassa työntekijöiden taloudellista

osallistumista koskevan komission tiedonannon keskeisen suosituksen kanssa.

- Useimmista (63 %) yksityisen sektorin voittonjakojärjestelmistä päättää yksinomaan johto, eikä niistä neuvotella työntekijäpuolen kanssa.
- Osakkuusohjelmien todettiin olevan vaihtelevan palkkauksen muodoista vähiten käytetty. Ainoastaan 5 prosenttia yksityisistä työpaikoista (kymmenen tai useampia työntekijöitä työllistävästä) käyttää niitä ja hieman yli puolessa näistä järjestelmä on laajapohjainen.
- Sekä voittonjakojärjestelmien että osakkuusohjelmien todettiin olevan yleisimpiä rahoitustoiminta-alalla.

Työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu työpaikalla

Tutkimuksessa tehdään selkoa yritystason toimijoiden mielipiteistä ja kokemuksista työpaikalla käytävästä työmarkkinaosapuolten välisestä vuoropuhelusta. Työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu määritellään sellaisiksi työmarkkinasuhtemenetelleyiksi, joissa hyväksytyt työntekijäedustajat osallistuvat jossakin määrin työsuhteita koskevaan päätöksentekoon. Mukanaolo saattaa rajoittaa siihen, että johto ilmoittaa edustajille päätöksistään, tai se saattaa kattaa kuulemisen, neuvottelut tai yhteiseen päätöksentekoon osallistumisen. Tutkimuksesta saadaan ainutlaatuista vertailevaa tietoa eurooppalaisilla työpaikoilla käytävän työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun luonteesta ja laadusta. Tutkimustulokset luovat kuvan, jossa eurooppalaisilla työpaikoilla käytävän työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun käytännöt ovat vakiintuneita, mutta tulokset tuovat esiin myös rajoituksia ja merkittäviä eroja eri puolilla Eurooppaa.

Vakiintunut työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu

Tutkimustulokset osoittavat, että kokonaiskuva työmarkkinaosapuolten välisestä vuoropuhelusta Euroopassa on myönteinen:

- Yleisimmin Euroopassa käytetty tapa sopia palkasta ovat työehtosopimusneuvottelut, ja kaksi kolmesta työntekijästä on yritystasolla tai sitä ylemmällä tasolla tehdyt työehtosopimuksen piirissä.
- Hyväksytyt työntekijöiden edustusjärjestöt edustavat yli 60:tä prosenttia eurooppalaisista työntekijöistä.
- Näistä edustusrakenteista 86 prosenttia on sidoksissa ammattiliittoon, ja 63 prosentissa ammattiliitto on enemmistönä.
- Useimmat edustusrakenteet saavat käyttöönsä tärkeimmät tehokkaassa toiminnassa tarvitsemansa resurssit: 85 prosenttia saa tietoa työpaikan taloudellisesta ja työllisyystilanteesta ainakin kerran vuodessa. Kaksi kolmesta ilmoittaa, että tieto on yleensä ajankohtaista, ja kolme neljästä ilmoittaa että se on yleensä ottaen riittävän yksityiskohtaista. 72 prosenttia saa säännöllistä koulutusta ja kolme neljästä edustajasta katsoo normaalisti saamansa palkallisen vapaan riittävän edustustehtävien hoitoon.

- Lähes kaksi kolmasosaa työntekijöiden edustajista ilmoittaa olevansa mukana työaikakysymyksiä koskevien sääntöjen ja käytäntöjen laadinnassa.
- Edustajat ovat yleensä sitä mieltä, että heidän ja työpaikan johdon välillä vallitsee yhteistyöhaluinen vuorovaikutteinen ilmapiiri.
- Valtaosa työntekijöiden edustajista (80 %) uskoo, että työntekijät tukevat heidän työtään.
- Useimmat eurooppalaisten yritysten johtajat (70 %) suhtautuvat yleensä myönteisesti työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun ja työntekijöiden edustuksen vaikutukseen työpaikalla.
- Sama prosenttiosuus myös suhtautuu myönteisesti väitteeseen, jonka mukaan työntekijöiden edustajan kuuleminen merkittäviä muutoksia koskeissa kysymyksissä edistää työntekijöiden sitoutumista näiden muutoksien täytäntöönpanoon.

Rajoitukset

Vaikka tulokset osoittavat perinteisen työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun olevan vahvaa eurooppalaisilla työpaikoilla, rajoituksiakin on:

- Useilla työpaikoilla edustus rajoittuu työterveys- ja työturvallisuusasioiden valvontaan tai se on järjestetty epämuodollisesti.
- Kolmannes edustajista saa tietoa yrityksen taloudellisesta tilanteesta epäsäännöllisesti enintään kerran vuodessa.
- Edustajista 17 prosenttia ilmoittaa, ettei heillä ole oikeutta käyttää lainkaan palkallista vapaata tehtäviensä hoitoon.
- Osallistuminen sopimuksenvaraista joustavuutta koskeviin päätöksiin on vähäisempää kuin osallistuminen joustaviin työaikajärjestelyihin: sopimuksenvaraista joustavuutta käyttävissä yrityksissä hieman alle puolet edustajista ilmoittaa osallistuvansa päätöksentekoon.

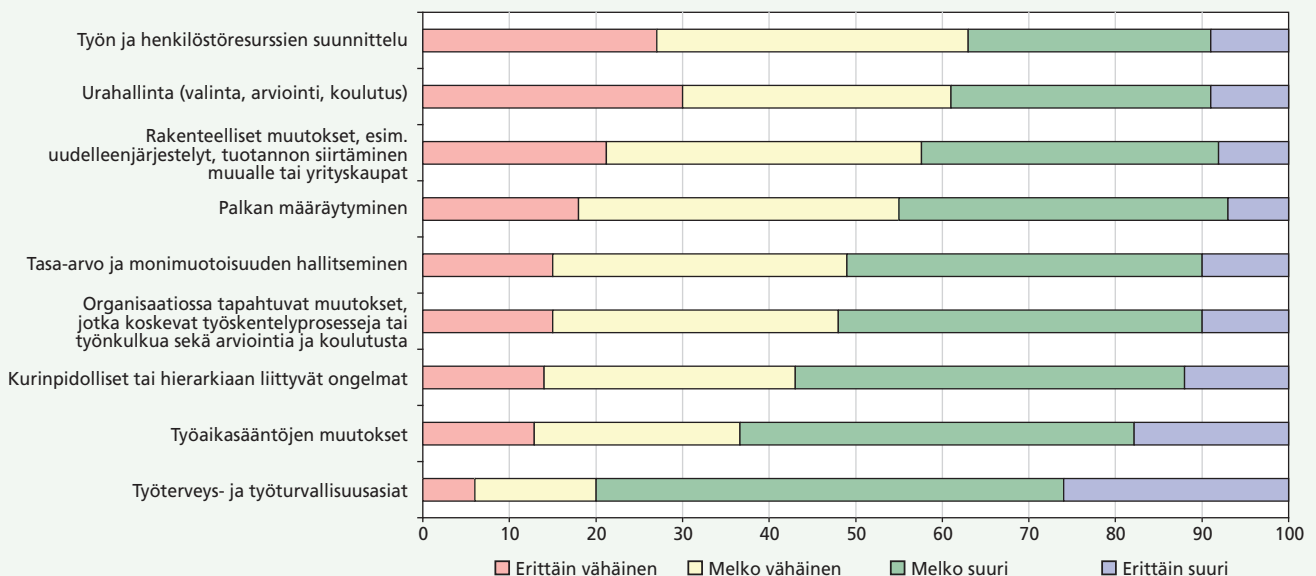
- Työntekijöiden edustuksen strateginen vaikutusvalta on varsin vähäistä (katso kuva 5).
- Vaikka useimpien johtajien mielestä työpaikalla käytävän työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun vaikutukset ovat myönteiset, 60 prosenttia johtajista ilmoittaa silti pitävänsä parempana työpaikan työntekijöiden suoraa kuulemista.
- Johtajista 30 prosenttia katsoo, että työntekijöiden edustajan mukaan ottaminen tärkeisiin johtamiseen liittyviin päätöksiin viivyyttää päätöksiä huomattavasti.

Vaihtelevia kokemuksia

Analyyysi osoittaa, että työpaikoilla käytävään työmarkkinaosapuolten väliseen vuoropuheluun liittyvissä kokemuksissa on Euroopassa huomattavaa vaihtelua:

- EYT-tiedot osoittavat, että palkkaneuvotteluiden kattavuudessa ja tasossa on eroavaisuuksia useimpien 15 vanhan EU:n jäsenvaltion ja 12 uuden jäsenvaltion välillä.
- Vielä merkittävämpää on, että työpaikalla käytävän työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun vahva, institutionaalinen toimeenpano koskee ilmiönä huomattavasti enemmän Pohjois-Euroopan kuin Etelä-Euroopan maita, vaikka tästä on myös poikkeuksia. Vähemmän kehittynyt toimeenpano sekä erilainen, enemmän vastakkainasetteluun perustuva lakisääteinen työntekijöiden edustusmenettely erottuu selvästi Etelä-Euroopan maissa silloinkin, kun huomioon on otettu myös muut muuttajat, kuten työpaikkojen koko ja toimiala. Havainnosta muodostavat poikkeuksen Bulgaria ja Romania sekä vähemmässä määrin Kroatia ja entinen Jugoslavian tasavalta Makedonia.
- Useimmissa (20) tutkimukseen osallistuneissa maissa paikallinen työntekijöiden edustus ei juurikaan käytä lakkoasetta.
- Pienten ja suurten työpaikkojen välillä voidaan havaita useita eroja. Työntekijöiden edustus on yleisempi

Kuva 5: Työntekijäedustamisen vaikutus yrityksissä (%)



Lähde: EYT 2009

suurilla työpaikoilla. Todettakoon työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun käytännöistä, että pienemmässä organisaatiossa voidaan lähentää johtoa ja edustusta, mikä voi saada aikaan intensiivistä, yhteistyöhakuista vuoropuhelua. Voimavaroja ja lakisääteisiä kanavia on joka tapauksessa käytössä vähemmän, mikä estää vuoropuhelun kehittymisen pidemmälle. Tuloksena on käyräviivainen riippuvuus työpaikan koon ja työpaikalla käytävän työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun laadun välillä.

- Toimialaerot selittyivät usein muilla organisaatioon liittyvillä eroilla. Koulutussektori sekä perusteollisuus erottuvat toimialoina, joilla työpaikoilla käytävä työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu on vakiintunutta.
- Työvoiman ominaisuuksilla on vain pieni merkitys eroavaisuuksien kannalta, mitä voidaan tulkita myönteisesti: työpaikalla käytävä työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu ei ole käytäntönä rajoittunut yksinomaan tiettyyn työvoimaryhmään.

Onnistuneen työpaikalla käytävän työmarkkinaosapuolten välisen vuoropuhelun ehtoja

Ensinnäkin voidaan edelleen havaita suuria kattavuuseroja maiden välillä tiedottamiseen ja kuulemiseen liittyvissä instituutioissa ja käytännöissä. Vaikka työntekijöiden edustusta koskevat puitteet ovat olemassa, eräissä maissa näitä kanavia käytetään muita vähemmän. Työntekijöiden edustuksen strategista kuulemista henkilöstöasioissa koskevat erot ovat jäsenvaltioissa verrattain vähäisiä. Tästä huolimatta EYT osoittaa resurssien tärkeyden strategisessa osallistumisessa. Osallistuminen ja vaikutusvalta johdon päätöksiin kulkevat käsi kädessä niiden edellytysten kanssa, jotka liittyvät työntekijöiden edustuksen tiedonsaantiin, säännölliseen koulutukseen ja riittävään ajankäyttöön. Nämä edellytykset ovat todennäköisimmin käytössä silloin, kun on olemassa yritysneuvostoja ja työntekijöiden järjestäytyminen on yleistä.

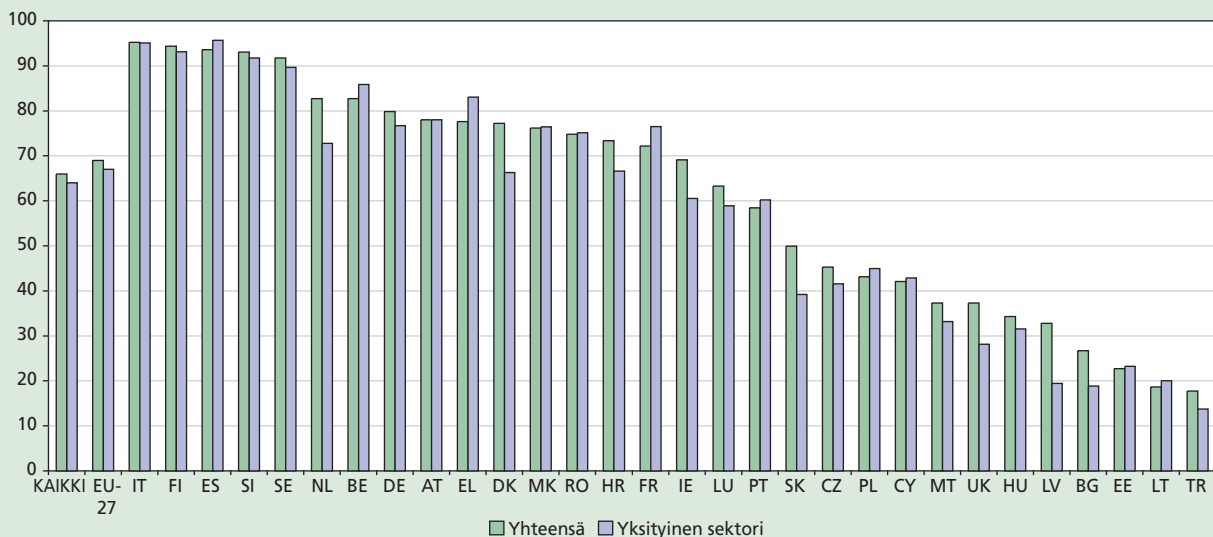
Muutoksen hallinta vaikeassa taloudellisessa tilanteessa

EYT:ssa esitettiin johtajille useita kysymyksiä työpaikan tulokseen liittyvistä ulottuvuuksista. Nämä koskivat esimerkiksi taloudellista tulosta ja tuottavuutta sekä henkilöstöresurssiasioita. Lisäksi tutkimukseen sisältyy useita indikaattoreita, jotka koskevat työpaikoilla kolmen viime vuoden aikana tapahtuneita muutoksia, kuten rakenneuudistusta.

On kuitenkin otettava huomioon, että kenttätöön tekemisen aikaan talouskriisin vaikutukset tuntuivat jo eräissä maissa, eivät kuitenkaan kaikissa.

- Irlannissa, Latviassa, Virossa ja Unkarissa on työvoiman määrä vähentynyt merkittävästi kolmen viime vuoden aikana. Tämä kehityskulku ei kuitenkaan ole ilmeinen kaikissa maissa. Belgiassa, Suomessa, entisessä Jugoslavian tasavallassa Makedoniassa ja Luxemburgissa työvoiman ilmoitettiin lisääntyneen merkittävästi.
- Kolmen viime vuoden aikana on todettu kasvua myös ilmoitetussa työvoiman tuottavuudessa. Niiden yritysten osuus, jotka ilmoittivat työvoiman tuottavuuden kasvaneen, oli suurin entisessä Jugoslavian tasavallassa Makedoniassa, Kreikassa ja Romaniassa.
- Tarve vähentää työvoiman määrää – mikä toisten mielestä on ensimmäinen merkki talouden hidastumisesta, kun taas toiset pitävät sitä jatkuvana kehityksenä – on suorastaan hälyttävällä tasolla Irlannissa, jossa puolet työpaikoista tunnusti tällaisen tarpeen olemassaolon. Myös Tanskassa, Virossa, Unkarissa ja Turkissa on odotettavissa henkilöstön vähennyksiä kolmanneksessa työpaikoista. Tämä vaikuttaa työpaikkojen yleiseen työskentelyilmapiiriin, ja havaintojen mukaan suurempi prosenttiosuus työpaikoista ilmoitti näissä maissa työilmapiirin olevan jännittynyt.
- Lähivuosina on odotettavissa lukuisia henkilöstöresurssihin liittyviä haasteita. Eroja on sekä toimialojen

Kuva 6: Palkkaneuvotteluihin osallistumisen kattavuus jäsenvaltioissa (%)



että maiden välillä. Euroopan unionin yrityksistä 36 prosentilla on vaikeuksia löytää työvoimaa ammattitaitoa vaativiin työtehtäviin ja kymmenellä prosentilla on vaikeuksia löytää työvoimaa vähäistä ammattitaitoa vaativiin tehtäviin. Samoin kymmenellä prosentilla yrityksistä on vaikeuksia saada henkilöstö pysymään yrityksessä. Yrityksistä 16 prosenttia ilmoittaa, että niillä on vaikeuksia motivoida työntekijöitään, ja 14 prosenttia ilmoittaa poissaolot ongelmaksi.

- Mainituista ongelmista kärsivien työpaikkojen määrä on pysynyt kaiken kaikkiaan samana vuosien 2004-2005 tutkimuksen ja vuoden 2009 tutkimuksen välillä. Ainoa huomionarvoinen eroavaisuus on, että vähäisen ammattitaidon työvoiman löytämiseen liittyvistä vaikeuksista kärsii vähemmän yrityksiä neljän vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna (osuus väheni neljä prosenttia). Aineisto osoittaa myös vähäistä nousua niiden yritysten osuudessa, jotka mainitsivat ammattitaitoisen työvoiman löytämiseen liittyvistä ongelmista, mutta ero on melko pieni (kaksi prosenttia).

Taulukko 1: - Henkilöstöresursseihin liittyvät haasteet – EYT 2009 verrattuna edelliseen aaltoon (työpaikkojen mukaan painotetut tulokset)

Ongelma henkilöstöresursseissa	ESWT 2004–2005 (21 maata)	EYT 2009a (vain 21 ESWT-maata)	EYT 2009b (EU-27)
Ammattitaitoisen työvoiman löytäminen	34 %	36 %	36 %
Vähäisen ammattitaidon työvoiman löytäminen	14 %	10 %	10 %
Vaikeus saada henkilöstöä pysymään yrityksessä	9 %	9 %	10 %
Motivaatio-ongelmat	15 %	15 %	16 %
Poissaolot	14 %	14 %	14 %

- Suoritusindikaattorien, esimerkiksi taloudellisen tilanteen, työvoiman suhteellisen tuottavuuden ja työvoiman tuottavuuden kasvun, osalta oli havaittavissa yhteys niiden työpaikkojen välillä, jotka arvioivat järjestelmällisesti työntekijöiden koulutustarpeita. Koulutuksella on positiivinen yhteys myös työntekijöiden motivaatioon ja yleiseen työskentelyilmapiiriin. Suhdetta joustotoimenpiteiden ja tuottavuuden lisääntymisen välillä tutkitaan tarkemmin analyysin seuraavassa vaiheessa.

Tutkimusmenetelmät

- Kenttätyö toteutettiin vuoden 2009 ensimmäisen neljänneksen aikana 30 maassa: 27:ssä Euroopan

Lisätietoja

Camilla Galli da Bino, tiedottaja:
gdb@eurofound.europa.eu

Eurofound – Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiö
Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlanti
Puhelin: +353 1 204 31 00
Sähköposti: information@eurofound.europa.eu
Verkkosivusto: <http://www.eurofound.europa.eu>

unionin jäsenvaltiossa, Kroatiassa, Turkissa ja entisen Jugoslavian tasavallassa Makedoniassa.

- Haastattelut tehtiin tietokoneavusteisina puhelinhaastatteluina (computer-assisted telephone interviews, CATI) 27 160 työpaikalla.
- Johdon edustajien haastattelut kestivät keskimäärin 20 minuuttia ja työntekijöiden edustajien haastattelut 15 minuuttia.
- Tutkimusyksikkö oli työpaikka (paikallinen yksikkö tai raportointiyksikkö, jossa työnteko tapahtuu) ja haastateltavat yritykset valittiin satunnaisesti kussakin maassa kymmenen tai useampia henkilöitä työllistävien yritysten joukosta. Tutkimuksen ulkopuolelle jäivät maatalouden ja kalatalouden toimialat, yksityiset kotitaloudet ja maan rajojen ulkopuolelle sijoittuneet organisaatiot. Julkishallinto oli mukana otoksessa. Painotuksessa on otettu huomioon työpaikkojen tasainen edustus koon ja toimialan kannalta sekä työntekijöiden tasainen jakautuminen.
- Tutkimuksen vastaajat olivat yritysten toimijoita: työpaikalla henkilöstöresursseista vastaavia johtajia sekä työpaikan työntekijöiden edustajia. Johdon haastatteluista tehtiin 27 160 ja työntekijöiden edustajien haastatteluista 6 569 kappaletta.
- Johdon haastatteluissa vastaaja määritettiin työpaikan ylimmäksi henkilöstöresurssien hallinnasta vastaavaksi henkilökseksi.
- Mahdollisuuksien mukaan haastateltiin myös työntekijöiden edustajaa. Työntekijöiden edustajia haastateltiin vain niillä työpaikoilla, joilla johtoa oli jo haastateltu. Vastaajina toimivat henkilöt, joiden tehtävänä on käydä työolosuhteita koskevia neuvotteluja johdon kanssa. Työntekijöiden edustajiin kuuluvat vastaajat tunnustettiin johdon haastattelujen perusteella varmistamalla, että olemassa oli jokin työntekijöiden etuja edustava hyväksytty rakenne, kuten kyseisen maan lainsäädännössä määritelty yritysneuvosto tai hyväksytty ammattiliitto. Jos kyseinen rakenne oli olemassa, työntekijöiden edustajien haastattelussa vastaaja oli tämän tahon puheenjohtaja, sihteeri tai muu edustaja.

Tulokset lyhyesti

Vuoden 2009 eurooppalaisen yritystutkimuksen tuloksiin voi tutustua myös Eurofoundin tutkimustulosten kartoittamiseen tarkoitetun työkalun avulla. Kyseessä on Internet-pohjainen väline, jonka avulla käyttäjät voivat tarkastella kunkin maan tutkimustuloksia valittujen kysymysten osalta. Tuloksia voi rajata yrityksen koon, toimialan ja omistuspuhjan perusteella. (www.eurofound.europa.eu/surveys/companysurvey/ecs2009/results.htm)



Julkaisutoimisto
Publications.europa.eu