

Jyrki Helin

EDUNVALVONNAN ETUJOUKKO

Luottamusmiesraportti

SAK

SAK:n järjestötutkimus 2000

Suomen Ammattiiliittojen keskusjärjestö SAK

Graafinen suunnittelu Ville Tiihonen

Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2001

EDUNVALVONNAN ETUJOUKKO

Luottamusmiesraportti



SISÄLLYS

Tiivistelmä	6
1 Johdanto	9
Katsaus aineistoon	9
Luottamusmiehet järjestötutkimuksissa	11
2 Tällainen on SAK:lainen luottamusmies	13
Järjestäytyminen kasvussa - luottamusmiesjärjestelmä heikentynyt	14
Luottamusmiehen kokovartalokuva	18
Luottamusmiesprofiileja	25
3 Luottamusmies ja työnantaja	31
4 Luottamusmiesnäkemys ammattiyhdistysliikkeestä	38
5 Luottamusmies ja liitto	47
6 Luottamusmies ja työ	56
7 Luottamusmiehen toiminta	62
Ammattiosasto luottamusmiehen tukena	69
Luottamusmiestoiminnan arkipäivää	74
Luottamusmies ja paikallinen sopiminen	81
Kokemuksia muista henkilöstöryhmistä	86

8	Henkilökohtaista	88
	Tulevaisuuden usko, vapaa-aika ja perhe	88
	Luottamusmieheksi valikoituminen	89
9	Hyvät kehittämisenäkymät	96
	Monenlaisia työnantajia	96
	Kiireisintä kattavuuden parantaminen	98
	Sopimukset todeksi vaikeilla työpaikoilla	99
	Yhä parempiin käytäntöihin kehittyneillä työpaikoilla	100
	Liittojen ja SAK:n panosta vahvistetaan	102
	Normien kehittämistä	102
	Tulevaisuus omilla käsissämme	104
10	Lähteet	105
	Kyselytutkimusaineistot	105
	Haastattelut	105
	Kirjallisuus	105
	Liite 1: Taulukoita	107
	Liite 2: Kyselytutkimuslomake	115
	Liite 3: Haastattelujen runko	127

SAK:n jäsenistöstä erilaisissa ammattiyhdistysliikkeen luottamustehtävissä on kahdeksan prosenttia eli noin 90 000 henkeä. Heistä luottamusmiestehdävissä on runsas 30 000, työsuojelutehdävissä noin 30 000 ja loput varaluottamusmiehinä tai ammattiosastojen, paikallisjärjestöjen tai yhteistointimintaelinten erilaisissa tehtävissä. Luottamusmiesten määrä ja osuus jäsenistöstä on pysytellyt suunnilleen samalla tasolla parikymmentä vuotta.

Luottamusmiesjärjestelmän kattavuus on sen sijaan heikentynyt, koska työpaikat ovat pienentyneet eikä pienille työpaikoille läheskään aina saada luottamusmiestä. Järjestäytyminen ammattiliittoon on luottamusmiesten kokemuksen mukaan useammalla työpaikalla kasvussa kuin vähenemässä; kolmella neljäsosalla työpaikoista järjestäytyminen on pysynyt ennallaan.

Luottamustehtäviä ammattiyhdistysliikkeessä hoitaa useammin mies kuin nainen, vaikka jäsenkunnassa määrät ovat lähes tasan. Luottamustehtäviä hoitavien keski-ikä on 45 vuotta; pari vuotta enemmän kuin jäsenistön keskimäärin. Luottamusmiesten ammatillinen ja ammattiyhdistystietämyksen taso on kasvanut enemmän kuin muun jäsenistön. Samoin luottamushenkilöstön atk:n käyttö on yleistynyt nopeammin kuin jäsenistön keskimäärin, ja luottamusmiesten enemmistölle atk-laitteet ovat arkipäivää. Luottamusmiesten luokkasamaistuminen on selkeää, sillä kolme neljästä luottamusmiehestä katsoo

kuuluvansa työväenluokkaan; selvästi useampi kuin jäsenistöstä keskimäärin.

Työnantajilla on Suomessa työntekijöiden kohtelussa monentasoisia käytäntöjä. Parhaat suomalaiset työyhteisöt yltyvät maailman huipulle kaikilla mittareilla mitattuna, mutta huonommissa, kehittymättömissä työyhteisöissä ei toteudu edes työehtosopimusten (TES) ja lakien määräämä vähimmäistaso. Näin eri työpaikoissa on luottamusmiehillä erilaiset tehtävät. Kehittymättömillä työpaikoilla joudutaan keskittymään yksittäisten työntekijöiden ongelmatilanteiden hoitoon ja TES-valvontaan, kun taas kehittyvillä työpaikoilla luottamusmiehet painutuvat ensisijaisesti töiden ja toimintojen kehittämiseen työpaikalla.

Luottamusmiesten mielestä johto suhtautuu entistä huonommin työntekijöiden kehitysmahdollisuuksiin työyhteisöissään, henkilöstön arvostukseen sekä keskinäiseen luottamukseen työpaikalla. Parhaat suhteet työpaikoilla on välittömään työnjohtoon, ja ylipäättänsä suhteet ovat parhaat julkisella alalla. Neuvottelutoiminta on puolestaan aktiivisinta yksityisillä aloilla. Hieman yli puolella työpaikoista on henkilöstöedustusta hallintoelimissä, ja näin tärkein saavutettu hyöty on parantunut tiedonkulku ja henkilöstön kuuleminen.

Ammattiyhdistysliikkeen luottamustehtävissä olevat ovat vahvasti ammattiyhdistysmyönteisiä ja sekä ay-liikkeen toimintaan että tavoitteisiin sitoutuneita henkilöitä. Heidän suhdetaan ay-liikkeeseen ei kuvaa välineellisyys – henkilökohtaisen edun hakeminen – vaan aktiivinen vaikuttaminen ja osallistuminen. Luottamusmiehistä kahdella kolmasosalla jäsenyyden syy on palkansaajien etujen puolustaminen, ja sen jälkeen tärkein syy on halu osallistua työolojen kehittämiseen. Kolmanneksi tärkeim-

pänä on halu tukea ay-liikkeen tavoitteita yhteiskunnassa. Ay-liikkeen tehtävistä tärkein on työttömyysturvan puolustaminen. Luottamusmiehet pitävät ammattiosastoja tärkeinä, eivätkä he halua vähätellä niiden asemaa myöskään päivittäisessä edunvalvonnassa. Luottamusmiehet tukevat kollektiivista sopimusjärjestelmää individualismin sijasta, ja liitolta odotetaan nimenomaan sopimusturva. Luottamusmiesten mielestä palkan ja työajan perusteet tulee hoitaa kattavilla valtakunnallisilla sopimuksilla. Niiden päälle tulevia parannuksia voidaan kehittää paikallisesti.

Luottamusmiesten näkemys omasta liitostaan ja sen onnistumisesta työmarkkinapoliittisten tehtävien hoitamisessa on positiivinen – positiivisempi kuin jäsenistön näkemys keskimäärin. Luottamusmiesten mielestä liitto on onnistunut huonoiten toiminnassaan osa- ja määräaikaistamista vastaan sekä työllisyyden turvaamisessa. Liiton puoleen on kääntynyt ongelmatilanteissa luottamusmiesten enemmistö, ja lähes 90 prosenttia heistä on tyytyväisiä saamaansa asiantuntijapalveluun.

Liiton jäsenpalvelujen kehittämisessä tärkeimpiä ovat työttömyyskassapalvelut ja heti niiden jälkeen liiton neuvonta- ja asiantuntijapalvelut sekä ay-koulutus. Niinpä liittojen tarjonta vastaa varsin hyvin luottamusmiesten odotuksia. Sen sijaan jäsenistön odotukset eivät täysin täyty, koska jäsenet odottavat myös mahdollisuuksia ammatilliseen jatko- ja täydennyskoulutukseen. Näissä liitto ja SAK voivat toimia aloitteellisina etu- ja painostusjärjestöinä.

Lähes puolella työpaikoista on tehty luottamusmiehen toiminnan laajuuteen vaikuttavia muutoksia, ja kolme neljäsosaa näistä työpaikoista on supistanut luottamusmiehensä toimintakenttää. Luottamusmiehet ovat kiinnostuneita työpaikkansa asioista ja kehittyvillä työpaikoilla luottamusmiehen keskeinen tehtävä onkin työpaikan toimintojen kehittämiseen osallistuminen.

Sen sijaan tavallisen työntekijän kiinnostus

työpaikkansa asioihin on vähentynyt viiden vuoden takaiseen aikaan verrattuna.

Työntekijät odottavat työltään pysyvyyttä. Toiseksi tärkein asia on palkka. Työn mielenkiintoisuuden merkitys on takavuosisikymmenistä heikentynyt.

Luottamusmiehet voivat vaikuttaa työtään koskeviin asioihin rivijäseniä enemmän. Henkilökohtaiseen työhön vaikuttavissa asioissa erot ovat pieniä, mutta erot ovat selvästi laajempia luottamusmiehen toimintakenttää sivuavissa asioissa, kuten työmenetelmiin tai laitehankintoihin liittyvissä asioissa.

Luottamusmiehiä työllistää eniten yksittäisen työntekijän ongelmatilanteiden selvittäminen. Seuraavaksi eniten heitä työllistää töiden ja toimintojen kehittäminen työpaikalla. Töiden sujuvuutta, uusia koneita ja laitteita ja vastaavia asioita koskeviin neuvotteluihin osallistuukin neljännes luottamusmiehistä kuukausittain, yleisimmin teollisuudessa.

Liitto on tärkein taho, josta yli 80 prosenttia luottamusmiehistä odottaa saavansa tukea edunvalvonnan ongelmatilanteissa. Lähes 40 prosentilla luottamusmiehistä on työpaikalla tukenaan ammattiosasto, työhuonekunta tai työpaikan edunvalvontaryhmä. Kahdella kolmesta luottamusmiehestä on ammattiosaston järjestämää luottamusmiesten yhteistoimintaa.

Luottamusmiehet ovat rivijäseniä useammin sitä mieltä, että työpaikan työntekijät muodostavat luottamusmiehiä tukevan yhtenäisen joukon ainakin joissakin tapauksissa. Luottamusmiehet katsovat yleensä selviävänä varsin hyvin luottamusmiestoimen eri osa-alueiden neuvottelutilanteista.

Paikallinen sopiminen on lisäänty-

nyt koko 1990-luvun ensi sijassa työnantajan aloitteellisuuden ansiosta, mutta vuosikymmenen lopulla myös työntekijöiden aloitteellisuus on lisääntynyt. Sen sijaan tiedonsaanti työnantajalta paikallisen sopimisen asioissa on taantunut. Vain noin 40 prosenttia luottamusmiehistä tuntee olevansa tasaveroinen neuvottelutilanteissa työnantajan kanssa. Työpaikan muista henkilöstöryhmistä STTK:laiset ovat läheisempiä kuin akavalaiset.

Luottamusmiesasemaan katsomatta SAK:laisia palkkatyöntekijöitä yhdistävät samanlaiset asiat elämässä, tärkeimpinä kotielämä ja harrastukset, mutta 2000-luvulle tultaessa enää vähemmän työ. Nykyisistä luottamusmiehistä hieman yli puolet jatkaa tehtävässään varmasti ja tehtävänsä on päättänyt jättää kuusi prosenttia; loput vielä miettivät suhtautumistaan.

Parasta luottamusmiestehtävässä on työtovereiden tuki ja tunnustus ja sen jälkeen se, että saa asioita eteenpäin. Kolmanneksi paras asia on liiton tuki. Myös sitä arvostetaan, että luottamusmiestehtävä on näköalapaikka työelämään ja yhteiskuntaan. Raskainta luottamusmiestehtävässä on toisaalta työnantajan kielteinen suhtautuminen ja toisaalta työtovereiden ajoittainen välinpitämättömyys edunvalvonta-asioissa.

Luottamusmiehet kokevat asemansa työmarkkinoilla turvatumaksi kuin jäsenet keskimäärin.

Luottamusmiesjärjestelmän voimistamiseksi tarvitaan eri tilanteisiin erilaisia täsmätoimia. Pienten työpaikkojen luottamusmiesjärjestelmän laajentaminen vaatii ammattiosastojen ja liittojen tuntuva organisoititukea, työntekijöiden rohkaisua ja myös

työnantajien vakuuttamista selkeiden neuvottelusuhteiden eduista. Jos luottamusmiestä ei saada valittua, tulisi edes liiton tiedotus saada leviämään pienimmillekin järjestäytymisalan työpaikoille. Kun luottamusmies on saatu valituksi, ei häntä saa unohtaa vaan häntä on rohkaistava tehtävässään ja avattava hänelle uusia kiinnostavia mahdollisuuksia. Pehdyttämisen olennaisimpaan luottamusmiehen tehtävissä voidaan tehdä myös helpoin ja viihtyisin muodin. Työehtosopimukset tulee tehdä niin selkeiksi, että uusikin luottamusmies saa niistä kertalukemisella selvää.

Kehittymättömillä työpaikoilla, joissa laeilla ja sopimuksilla sovittujen vähimmäisehtojen toteutuminen ei ole itsestäänselvyys, tarvitaan koko ay-organisaation tukea käytäntöjen parantamiseksi. Erityisesti tällaisilla työpaikoilla työehtosopimuksen selkokielisyys ja ymmärrettävyys sekä yhä paraneva normitaso ovat arvoisaan. Näillä työpaikoilla liitoilta odotetaan hyvin perinteistä edunvalvontaa.

Kehittyneillä työpaikoilla tarvitaan yhteisöllisiä, tasa-arvoisia kehittämistoimia sekä ajan tasalla olevaa tietoa ja keskustelumahdollisuuksia työelämän muutossuunnista kehittyneissä maissa. Näillä työpaikoilla tarvitaan myös luottamusmiesten keskinäistä yhteistoimintaa ja pitkälle eriytynyttä ay-koulutusta tuotanto- ja jakokysymyksistä sekä nykyistä vahvempaa neuvotteluasemaa ennen muuta työn ulkoistamis- ja verkostoitusasioissa. Yritysten kansainvälistyminen merkitsee henkilöstön konserniyhteistyön ulottamista usein maailmanlaajuisiksi.

Kaikilla työpaikoilla tarvitaan nykyistä laajempia oikeuksia työntekijöille ja isännänvallan rajoittamista. Esimerkiksi kehittyneet työnjohtokäytännöt tarkoittavat sitä, että työnantaja käytännössä luopuu työn johto- ja valvontaoikeudestaan. Perinteinen direktio-oikeus edustaa menneen aikakauden ajattelua, ja sen uudistamistarve on ilmeinen.

Tämä ammattiyhdistysliikkeen luottamushenkilöstöön paneutuva raportti on SAK:n järjestötutkimus 2000:n osaraportti. Aikaisemmin on ilmestynyt samaan aineistoon perustuva Erkki Laukkasen kirjoittama Muutoksen tekijät -perusraportti ja Marja Erkkilän Erilaisuus arjessa –raportti SAK:laisista naisista ja miehistä. Kyselytutkimusaineiston pohjalta on myös kirjoitettu SAK:n eri jäsenliitoissa liittokohtaisia raportteja, ja tätä kirjoitettaessa kehitteillä on raportti nuorisosta. Jyrki Helin on aiemmin, elokuussa 2000, selvittelyt ammattiyhdistysliikkeen rakenteita samaan kokonaisuuteen liittyvällä raportilla Sukupolvet vaihtuvat – SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen jäsen- ja järjestörakenteen muutoksia 1980-luvun alusta vuoteen 2010.

Katsaus aineistoon

Kyselytutkimusaineiston keräsi SAK:n toimeksiannosta Tilastokeskus tammi–maaliskuussa vuonna 2000. Kyselyn otos oli 16 255 SAK:n liittojen jäsenrekistereistä satunnaisesti poimitua vastaajaa. Vastauksia saatiin 9 948, joten vastausprosentti oli 61, mitä voidaan pitää hyvänä postikyselyn vastausasteena. Aineisto edustaa hyvin SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen jäsenrakennetta sukupuolen ja alan mukaan, mutta iän mukaan ovat alle 35-vuotiaat aliedustettuna ja yli 45-vuotiaat yliedustettuna.¹

Tämän raportin kannalta keskeisessä varsinaisessa pää- tai muussa luottamusmiesasemassa oli vastaajista 2,8 prosenttia, 291 henkeä, työsuojeluvaltuutettuna ja -asiamiehenä 276 henkeä ja muissa luottamustehtävissä ammat-

tiosastossa, paikallisjärjestössä, yhteistoimintaelimissä ja vastaavissa 498 henkeä. Varsinaisen luottamusmiehjoukon pienuus ei tee mahdolliseksi kovin pitkälle meneviä jakoja, jotta edustavuus säilyy. Vastaajajoukon pienuuden vuoksi on myös käytetty paljon jakoa perinteisiin sektoreihin: julkinen ala, yksityiset palvelut ja teollisuus.² Kyselyyn vastasi julkisen alan jäsenistöstä ja luottamusmiehistä saman verran eli 23 prosenttia. Sen sijaan yksityisten palvelualojen jäsenistöstä vastasi 31 prosenttia, mutta luottamusmiesvastaajien osuus oli vain 21 prosenttia. Teollisuudessa puolestaan jäsenvastaajien suhteellinen osuus oli 46 prosenttia mutta luottamusmiesten 56, siis kymmenen prosenttiyksikköä suurempi. Tämä johtuu teollisuuden kattavammasta luottamusmiehjärjestelmästä. Tässä tutkimuksessa juuri tuo seikka painottaa luottamusmiesvastauksia teollisuudelle tyypilliseen suuntaan silloin, kun luottamusmiehet esiintyvät yhtenä joukkona ja heitä verrataan esimerkiksi jäseniin. Ala-, sukupuoli- ja ikämuuttujien lisäksi muodostettiin työpaikan sisäisiä suhteita kuvaava muuttuja, jossa työpaikat jaettiin kolmeen joukkoon:

- ”kehittyviin”, joissa työpaikan johdo arvostaa työntekijöitä paljon tai melko paljon

1 Ks. tarkemmin Laukkanen Erkki: Muutoksen tekijät, SAK:n järjestötutkimus 2000 perusraportti, Jyväskylä 2001 s.14–17 ja 84

2 Sektorijaon muodostamisessa ks. Laukkanen 2001 s.15 ja 85

- toista ääripäätä kuvaavaan ”kehityttömisiin”, joissa arvostusta ei ollut lainkaan
- näiden ”väliryhmään”, jossa arvostusta oli jonkin verran.

Näin meneteltiin, jotta saataisiin esille luottamusmiesten erilaisesta toimintaympäristöstä nousevat erilaiset tehtävät.³

Postikyselyn lisäksi on tämän tutkimuksen aineistona muuta tutkimusta (ks. lähteet) sekä kahdentoista pienen työpaikan luottamusmiehen ja yhden ilman luottamusmiestä toimivan työpaikan henkilöstön edustajan haastattelut. Ne tehtiin joulukuussa vuonna 2000 puhelimitse. Haastatelluilla haluttiin erityisesti selvittää alle 20 hengen työpaikkojen luottamusmiesten asemaa, toimintaa ja odotuksia tarkemmin kuin mihin postikysely antaa mahdollisuuksia. Syynä tähän pienten työpaikkojen erityiskohteluun on se, että työpaikkojen koot pienenevät jatkuvasti, pienten työpaikkojen määrä kasvaa ja luottamusmiesverkko harvenee, koska pienille työpaikoille ei useimmiten ole valittu luottamusmiestä. Haastateltavat poimittiin luottamusmiestutkimukseen mukaan ilmoittautuneiden liittojen jäsenrekisteristä

ja poiminnassa painotettiin sukupuolen mukaista ja alueellista edustavuutta sekä kullekin liitolle tyypillistä sopimusalaa. Viisi haastatelluista oli samoilta työpaikoilta, joissa oli vuonna 1997 tehty yksityiskohtainen luottamusmiehen ja työnantajahaastattelu osana paikallisen sopimisen tutkimusprojektia.⁴ Nyt haastateltujen luottamusmiesten iän keskiarvo oli 41 vuotta – nuorimman ikä oli 30 ja vanhimman 52 vuotta. Haastatelluista naisia oli viisi ja miehiä kahdeksan, yksityisiltä palvelualoilta oli yksi, julkiselta alalta kolme ja teollisuudesta kahdeksan haastateltua. Haastattelut ovat litteroituna SAK:n työympäristöosastolla.

* * *

Paikallista sopimista ja luottamusmiehen aseman muutoksia on vuosituhannen vaihteessa tutkittu monipuolisesti Työsuojelurahaston tuella ja työmarkkinajärjestöjen aloitteesta. Turun yliopistossa tehdyssä tutkimuksessa on Heikki Uhmavaara paneutunut luottamusmiehen aseman muutoksiin organisaatiokulttuurin näkökulmasta⁵, Jyväskylän yliopistossa on Kaj Ilmonen johdolla paneuduttu monipuolisesti työpaikan osapuolten välisen luottamuksen merkitykseen⁶ ja Sakari Timonen on paneutunut muuttaman työpaikan tiimiytyneisiin käytäntöihin⁷. Samalla aihealueella on liikkunut myös vuonna 1998 julkaistu SAK:n paikallisen sopimisen projektin raportti laajalla aineistoillaan.⁸

3 Muuttujan muodostamisesta ks tarkemmin jakso ”Luottamusmiesprofiileja” s. 25

4 Tuloksista ks. Helin, Jyrki: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua. Paikallinen sopiminen Suomen työpaikoilla. Jyväskylä 1998.

5 Uhmavaara, Heikki - Kairinen, Martti - Niemelä, Jukka: Paikallinen sopiminen työelämässä. Hyötyyn ja luottamukseen perustuvaa muutosten hallintaa. Turku 2000, erit. sivut 104 - 114

6 Ilmonen, Kaj - Jokivuori, Pertti - Kevätsalo, Kimmo - Juuti, Pauli: Luottamus ja paikallinen sopiminen, Jyväskylä 2000

7 Timonen, Sakari: Paikallisen sopimisen käänne. Helsinki 2000

8 Helin, Jyrki: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua. Paikallinen sopiminen Suomen työpaikoilla. Jyväskylä 1998.

Luottamusmiehet SAK:n järjestötutkimuksissa

SAK:n kyselytutkimuksina toteutettujen järjestötutkimusten mukaan luottamusmiestehtäviä vuonna 1984 oli 5 prosentilla jäsenistä ja vuonna 1990 noin 4 prosentilla. Luvut ovat suurempia kuin vastaavilla tutkimuksilla vuoden 1995 jälkeen saadut. Onko luottamusmiesten määrä romahtanut? Ei ole, vaan todennäköisimmin luottamusmiesten absoluuttinen määrä (kaikki ”luottamusmieslajit” yhteenlaskettuna) ja suhteellinen osuus jäsenistöstä on koko 1990-luvun pysynyt suunnilleen ennallaan. Osaselitys eri tutkimuksissa esiintyville erisuuruisille luvuille on tutkimusten muuttunut luottamusmiestehtävää koskeva kysymys (alla kuvattuna). Vuosina 1984 ja 1990 kysyttiin huomattavan eritellysti luottamustehtäviä, esimerkiksi työpaikkaorganisaatioissa. Tämä on tehnyt helpoksi tunnistaa oma tehtävä esim. työhuonekunnassa, ja näin vastaajien määrä ja suhteellinen osuus on kasvanut. Näiden vuosien kysymyssarjoissa ei myöskään ollut omaa vaihtoehtoa varaluottamusmiehillä tai työsuojelun varavaltuutetuille. He ovatkin oletettavasti vastanneet luottamusmie- tai työsuojeluhenkilöstökohtaan, ja myös siksi vastausten suhteellinen prosenttiosuus on kasvanut. Niinpä vuosien 1984 ja 1990 luottamusmiestehtävien prosenttiosuudet ovat keskenään vertailukelpoisia – lievää laskua, yksi prosentti – mutta ne eivät ole vertailukelpoisia vuosien 1995 (3,1 prosenttia, pyöristettynä 3) ja 2000 (2,9 prosenttia, pyöristettynä 3) lukujen kanssa, jotka puolestaan ovat vertailukelpoisia keskenään.

Luottamustehtävät, prosenttia

	1984	1990
Luottamusmies	5	4
Työsuojeluvaltuutettu tai -asiamies	5	5

Luottamustehtävien määrää (”nyt” ja ”aikaisemmin”) kysyttiin vuosina 1984 ja 1990 seitsenkohtaisella luettelolla⁹:

- työhuonekunta tai vastaava työpaikkajärjestö
- luottamusmies tai pääluottamusmies
- työsuojeluvaltuutettu tai työsuojeluasiamies
- ammattiosasto
- yhteistoiminta-, yritysdemokratia- tai virastodemokratiaelin
- ammatillinen paikallisjärjestö, piirijärjestö tai aluejärjestö
- liiton tai SAK:n hallintoelin.

Vuonna 1995 lista oli kolmekohtainen:

- luottamusmies tai pääluottamusmies (varsinainen)
- työsuojeluvaltuutettu tai asiamies (varsinainen)
- muu luottamustehtävä (esim. varaluottamusmies, tehtävä yhteistoimintaelimessä, ammattiosastossa, paikallisjärjestössä, hallintoneuvostossa jne.).

9 Kehälinna Heikki, Melin Harri: Tarpeista toimintaan, SAK: järjestötutkimusprojekti, Helsinki 1985 s. 24 ja liite 1; Helin Jyrki, Erkkilä Marja, Mustalammi Elina: 90-luvun palkkatyöläinen, SAK:n järjestötutkimus 1990 - toinen osaraportti, Jyväskylä 1991 s. 43-45 ja liitteenä oleva kysymyslomake

Vuonna 2000 listalla oli neljä kohtaa:

- pääluottamusmies (varsinainen)
- muu luottamusmies kuin pääluottamusmies (varsinainen)
- työsuojeluvaltuutettu tai -asiamies (varsinainen)
- muu luottamustehtävä (esim. varaluottamusmies, tehtävä yhteistoimintaelimessä, ammattiosastossa, paikallisjärjestössä, hallintoneuvostossa jne.).

Kun vuoden 2000 aineistossa yhdistetään kaksi ensimmäistä luokkaa, saadaan vertailukelpoinen asetelma vuoden 1995 tutkimuksen kanssa.

Nämä kyselytutkimuksella saadut luvut eivät aina ole samanlaisia kuin liittojen jäsen- ja luottamushenkilörekisteristä saatavat luvut. Luonnollisia selityksiä erilaisille luvuille ovat kyselytutkimusasetelman muutoksen lisäk-

si työpaikkojen pilkkomisen myötä supistunut osastoluottamusmiesten määrä ja työpaikkakoon pienenemisen myötä vähentynyt luottamusmiesten määrä, kun kaikkein pienimmille työpaikoille tunnetusti on vaikea saada luottamusmiehiä. Ilmeistä on myös se, että liittojen luottamusmiesrekisterit eivät kaikkina menneinä vuosikymmeninä ole olleet ajan tasalla.¹⁰

Tässä tutkimuksessa luottamusmiehillä tarkoitetaan pääluottamusmiehiä ja muita luottamusmiehiä yhteenlaskettuna. Luottamushenkilöillä puolestaan tarkoitetaan kaikkia ay-luottamustehtävissä olevia, siis pääluottamusmiehiä, muita luottamusmiehiä, työsuojeluvaltuutettuja ja -asiamiehiä sekä muita luottamustehtäviä hoitavia henkilöitä (varaluottamusmiehet jne.). Muilla luottamushenkilöillä (kuin luottamusmiehillä) tarkoitetaan työsuojeluvaltuutettuja ja -asiamiehiä sekä muita luottamustehtäviä ammattiosastossa, paikallisjärjestössä tai yhteistoimintaelimissä hoitavia.

10 Helin Jyrki, Erkkilä Marja, Mustalammi Elina: 90-luvun palkkatyöläinen. Tutkimus SAK:n liittojen jäsenten yhteiskunnallisista kannanotoista ja suhteesta ammattiyhdistystoimintaa. SAK:n järjestötutkimus 1990 - toinen osaraportti. Jyväskylä 1991 s. 45; Laukkanen Erkki: Muutoksen tekijät: SAK:n järjestötutkimus 2000. Peruseräraportti. Jyväskylä 2001 s. 31; Helin, Jyrki: Sukupolvet vaihtuvat. SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen jäsen- ja järjestörakenteen muutoksia 1980-luvun alusta vuoteen 2010. SAK:n järjestötutkimus 2000, I osaraportti, elokuu 2000 s. 5, 24 ja 54 - viimeksimainittua tutkimusta tehtäessä kävi ilmi, että rekistereihin harvoin kirjautuvat muut kuin yleissopimuksen edellyttämät luottamusmiehet, eivätkä heidänkään osalta tiedot ole aina ajan tasalla, kun vaihtuvuus on tuntuvaa.

2 TÄLLAINEN ON SAK:LAINEN LUOTTAMUSMIES

Luottamusmiesten määrä ja osuus jäsenistöstä ovat pysytelleet suunnilleen samalla tasolla parikymmentä vuotta. Luottamusjärjestelmän kattavuus on sen sijaan heikentynyt, koska työpaikkojen määrä on kasvanut ja työpaikat ovat pienentyneet, jolloin pienille työpaikoille ei läheskään aina saada luottamusmiestä. Luottamustehtäviä ammattiyhdistysliikkeessä hoitaa useammin mies kuin nainen, vaikka jäsenkunnassa määrät ovat lähes tasan. Kaikkien luottamustehtäviä hoitavien keski-ikä on 45 vuotta eli pari vuotta enemmän kuin jäsenistön keskimäärin, mutta varsinaisten luottamusmiesten keski-ikä on sama kuin jäsenistön.

Luottamusmiesten ammatillinen ja ammattiyhdistystietämyksen taso on kasvanut enemmän kuin muulla jäsenistöllä. Myös luottamushenkilöstön atk:n käyttö on yleistynyt nopeammin kuin jäsenistön keskimäärin, ja luottamusmiesten enemmistölle atk-laitteet ovat arkipäivää. Varsinkin luottamusmiesten luokkasamautuminen on selkeää: kolme neljästä luottamusmiehestä katsoo kuuluvansa työväenluokkaan, siis selvästi useampi kuin jäsenistössä keskimäärin.

Luottamusmiehistä osa toimii kehittyvillä työpaikoilla, joissa johto arvostaa työntekijöitä, osa taas kehittymättömillä työpaikoilla, joissa tätä arvostusta ei ole, ja osa näiden väliin jäävässä laajassa ryhmässä. Tämä työpaikkajako vaikuttaa luottamusmiesten tehtäviin: kehittymättömän työpaikan luottamusmiehellä keskeiseksi nousee yksittäisen työntekijän ongelmatilanteiden hoitaminen ja kehittyvällä työpaikalla puolestaan töiden ja toimintojen kehittäminen. Luottamusmiesten kokemusten

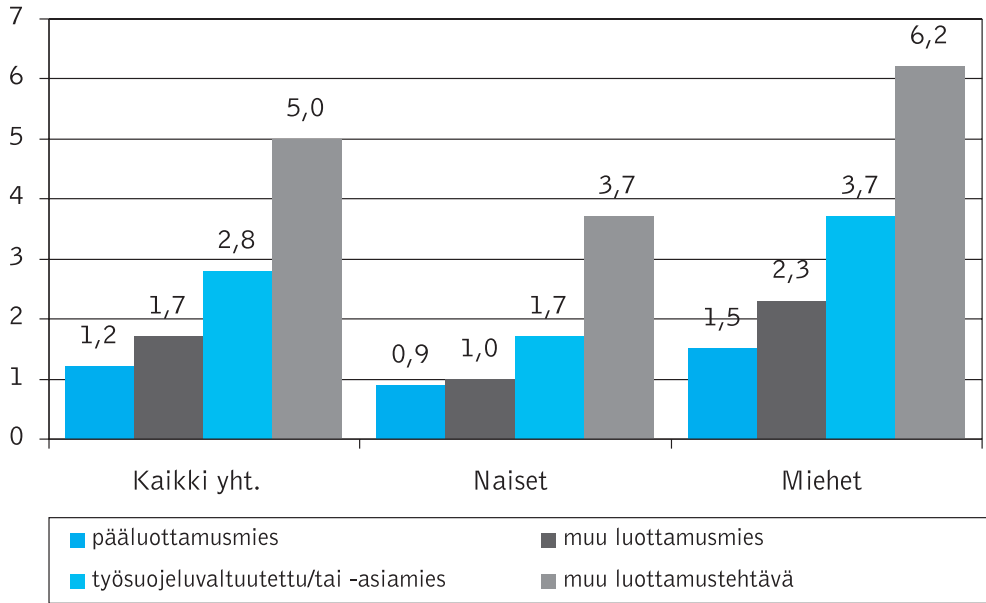
mukaan ammattiliittoon järjestäytyminen on työpaikoilla kasvussa: eniten julkisella alalla ja sitten tulevat teollisuuden ja yksityisten palvelujen työpaikat.

SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen erilaisissa luottamustehtävissä on parhaillaan noin 8 prosenttia jäsenistöstä, ja tuo luku absoluuttisena lukuna tarkoittaa noin 90 000:tä henkilöä.¹¹ Yhteensä erilaisia luottamustehtäviä on runsaat 114 000, joten tehtävissä on jonkin verran päällekkäisyyttä. Pääluottamusmiehiä on noin 13 000, muita luottamusmiehiä noin 18 000 ja työsuojeluvaltuutettuja ja -asiamiehiä noin 30 000. Muita luottamustehtäviä hoitavia, kuten varaluottamusmiehet, ammattiosaston tai ammatillisen paikallisjärjestön hallinnossa, yhteistoimintaelimessä, hallintoneuvostossa jne. toimivat jäsenet, on noin 54 000. Aikaisemmin luottamustehtävissä on ollut noin 180 000 henkeä (17 % jäsenistöstä), joten yhteensä kokemusta luottamustehtävistä on noin 270 000 jäsenellä eli 26 prosentilla jäsenistöstä. Aikaisemmin luku on ollut suurempi, mutta viimeisen viiden vuoden aikana luottamustehtävissä olleiden tai parhaillaan olevien osuus on supistunut 28 prosentista 26 prosenttiin. Tämä kuvaa ammattiosastojen yhdistämisen myötä niiden koon kasvua ja toimikuntapaikkojen vähentymistä,

11 Laukkanen 2001 s. 31

luottamusmiesverkon harventumista sekä osin myös luottamustehtävissä olevien muuta jäsenkuntaa perinteisesti korkeampaa ikää ja nopeampaa poistumaa työmarkkinoilta.

Luottamustehtäviä vastaushetkellä (%)



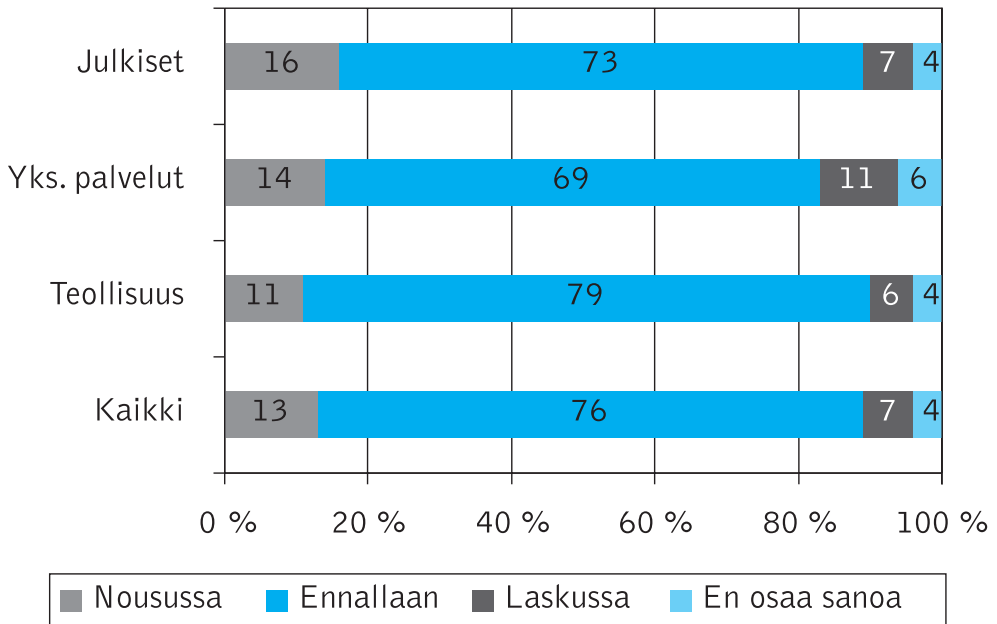
Järjestäytyminen kasvussa - luottamusmiesjärjestelmä heikentynyt

Ammattiliittoon järjestäytyminen on työpaikoilla kasvussa luottamusmiesten arvion mukaan. Selvintä kasvu on julkisella alalla. Toiseksi eniten järjestäytyminen on kasvussa yksityisillä palvelualoilla, mutta toisaalta siellä järjestäytyminen myös vähenee eniten, joten niiden erotus on kaikista aloista pienin. Teollisuudessa järjestäytyminen on pysynyt eniten ennallaan, ja kasvuluvut ylittävät selvästi laskuluvut. Luottamusmiesten kokemuksen mukaan ammattiyhdistysliike työpaikoilla on menossa eteenpäin, ei taantumassa.

Järjestäytymistä voidaan vertailla myös kehittyvillä ja kehittymättömillä työpaikoilla (luokittelusta ks. jakso luottamusmiesprofiileja s.25). Viereisen sivun alemman kuvion prosenttijakaumassa on poistettu *en osaa sanoa* -vastaukset. Järjestäytyminen on pysynyt ennallaan, n. 80 prosentissa kaikenlaisista työpaikoista, mutta kehittyvillä ja väliryhmän työpaikoilla järjestäytyminen on kasvanut kymmenen prosenttiyksikköä enemmän kuin lasketut; kehittymättömillä työpaikoilla on kasvua ja laskua yhtä paljon.

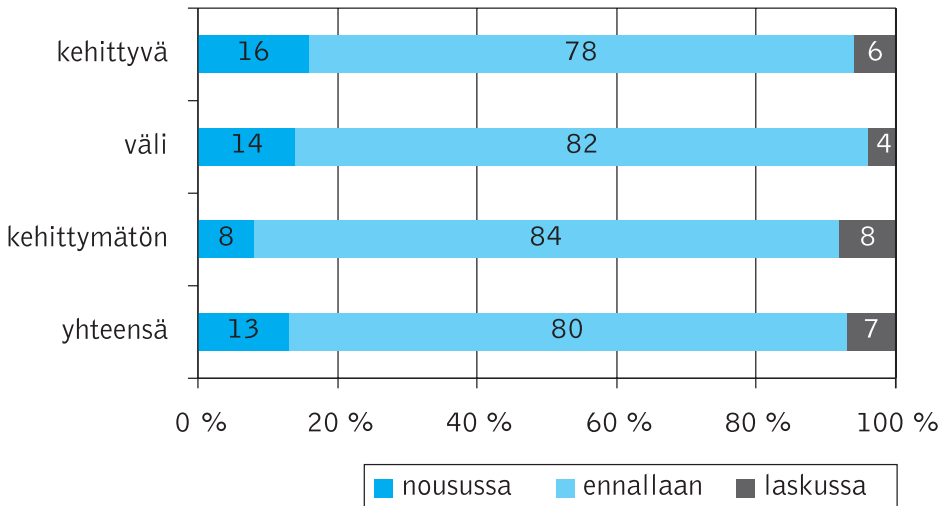
Luottamusmiesverkosto on harventunut pienillä työpaikoilla. Vuonna 1995 oli kaikista luottamusmiehistä alle 30 hengen työpaikoilla 50 prosenttia ja vuonna 2000 enää 41 prosenttia – ja tästä vähentymisestä puolet keskittyi pienimmille, alle viiden hengen työpaikoille.¹²

Järjestäytyminen työpaikalla (%)



Järjestäytyminen työpaikalla (%)

Työpaikkatyyppi:

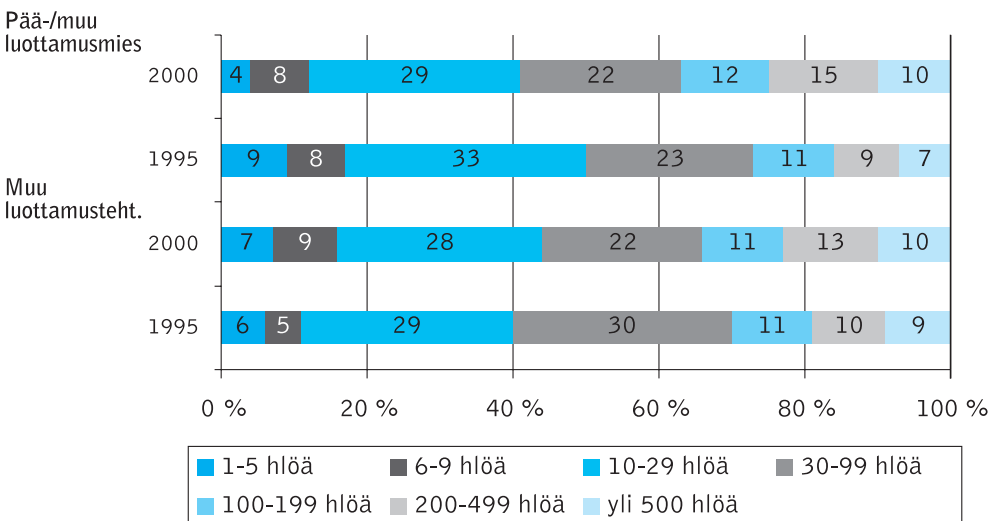


12 Näiden kaikkein pienimpien työpaikkojen luottamusmiesten määrä on vain runsaat neljä prosenttia luottamusmielistä, lukumääränä 16, joten aineiston luotettavuus on alarajoilla. Siksi tässä tutkimuksessa yleensä käytetään suurempaa työpaikkakokoerittelyä, vaikka mikrotyöpaikkojen tilanteet ovatkin sinänsä kiinnostavia.

Samaan aikaan on alle 30 hengen työpaikoilla työskentelevien määrä kasvanut 46:sta 49:ään prosenttiin jäsenistä. Muiden luottamustehtävien osuus on lisääntynyt alle 30 hengen työpaikoilla samassa suhteessa muun jäsenistön kanssa. Eniten alle 30 hengen työpaikkoja vuonna 2000 on palvelualoilla (61%) ja julkisella alalla (59%), vähiten teollisuudessa (37%).¹³ Kaikkein pienimmillä, alle 10 hengen työpaikoilla työskentelee kaikista jäsenistä 26 prosenttia, ja vuodesta 1990 kasvu on neljä prosenttiyksikköä. Luottamusmiehistä tämänkokoisilla työpaikoilla työskentelee 12 prosenttia. Vähiten kattava luottamusmiesverkko on alle 10 työntekijän työpaikoilla. Myös

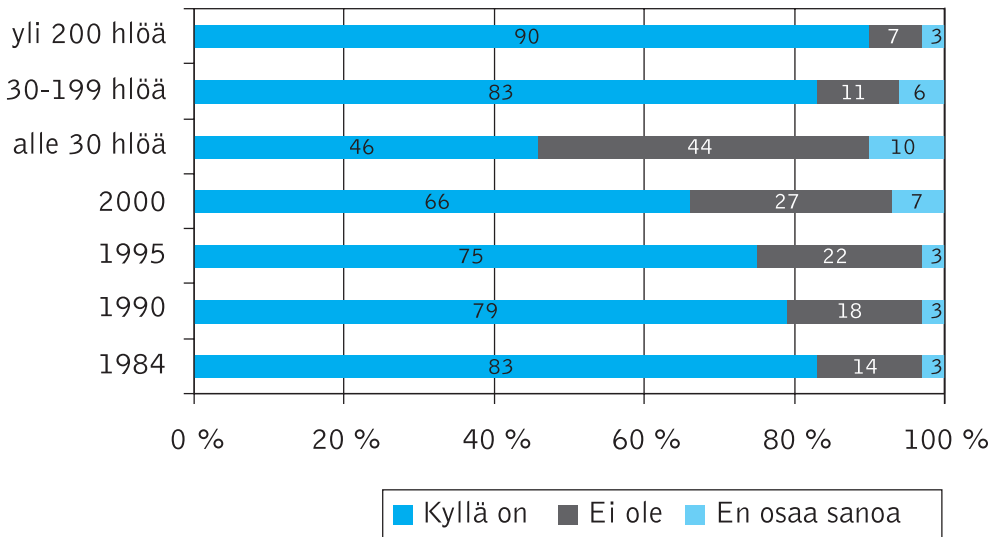
kaikkein suurimmissa, yli 500 hengen yrityksissä luottamusmiesten suhteellinen osuus on pienempi kuin kaikkien työntekijöiden, mutta tähän on luonnollisena selityksenä se, että ne tuotantoyksiköt ovat suuria, joissa on luottamusmies. Syynä luottamusmiesverkoston kattavuuden huonontumiseen on työpaikkakoon pientyminen ja pienten työpaikkojen lisääntyminen. Suurempia työyhteisöjä on pilkottu, töitä on usein ulkoistettu pienemmille yrityksille ja pienet työpaikat ovat syntyneet yleensä pienissä yrityksissä. Perinteisesti pienillä työpaikoilla luottamusmiesjärjestelmä on ollut kattavuudeltaan huonoin. Tämä kehitys näyttää vauhdittuvan, ja ongelma kasvaa kaikilla toimialoilla mutta kasautuu palvelualoille. Katso myös liitetaulukko 1.

Luottamustehtävien jakautuminen työpaikkakoon mukaan vuosina 1995 ja 2000 (%)

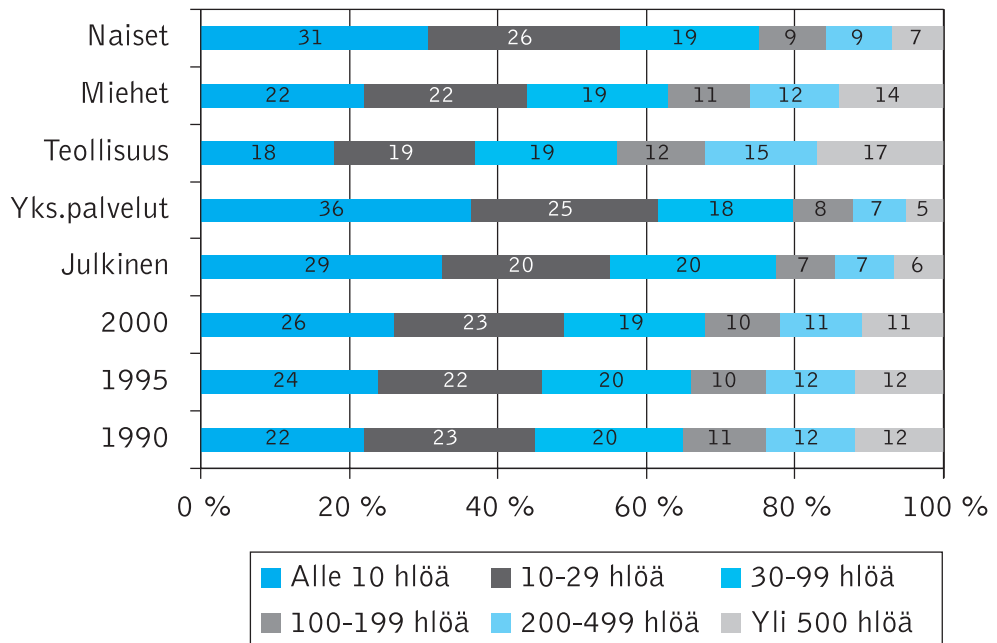


¹³ Laukkanen 2001 s. 72

Onko työpaikalla luottamusmies tai vastaava? (%)



Minkä kokoisilla työpaikoilla töissä (%)



Luottamusmiehen kokovartalokuva

Luottamusmiestehtävissä on useammin mies kuin nainen. Pääluottamusmiestehtävissä ja muissa luottamustehtävissä (ammattiosastojen toimikunnat ym.) naisten osuus oli korkeimmillaan; noin kolmasosa luottamusmiehistä on naisia.

Pää- ja muista luottamusmiestehtävistä yhteensä on naisten osuus vähentynyt vuodesta 1995 vuoteen 2000 neljällä prosenttiyksiköllä, mutta muissa luottamustehtävissä heidän osuutensa on kasvanut lievästi. Samaan aikaan naisten osuus jäsenistöstä on lievästi noussut. Niinpä luottamusmieskunta ei edusta jäsenistöä sukupuolijaon pohjalta. Koko ammattiyhdistysliikkeen toiminta-ajan näky-

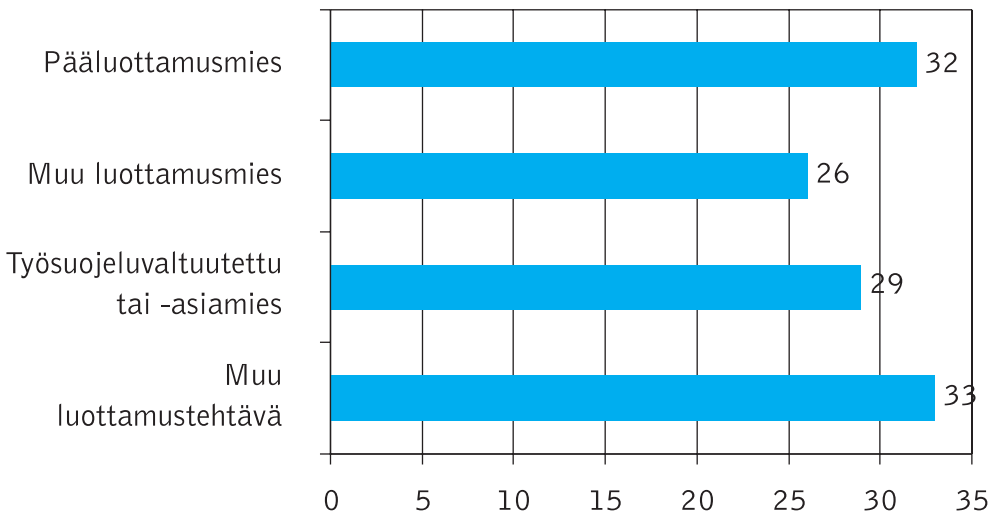
nyt perinne, jossa naiset valitsevat edustajikseen miehiä, ei ole katkennut myöskään 2000-luvulle tultaessa.

Naisten suhteellinen osuus luottamusmiestehtävissä olevista on kasvanut teollisuudessa mutta vähentynyt palvelualoilla ja julkisella alalla. Kaikki naisten luottamustehtävät teollisuudessa ja palveluissa ovat lisääntyneet 90-luvun lopulla mutta vähentyneet julkisella alalla – jossa tosin enemmistö sekä luottamusmiehistä että muissa luottamustehtävissä olevista on edelleen naisia.¹⁴

Luottamustehtävissä olevien keski-ikä vuonna 2000 on 45 vuotta – kaksi vuotta enemmän kuin jäsenistön keski-ikä.¹⁵ Luottamusmiesten keski-ikä on sama kuin jäsenistön, mutta muita luottamustehtäviä hoitavien keski-ikä on selvästi korkeampi kuin jäsenistön. Katso kuvio sivulla 20 ja liitetaulukko 2.

Naisten osuus ay-liikkeen luottamustehtävissä olevista (%)

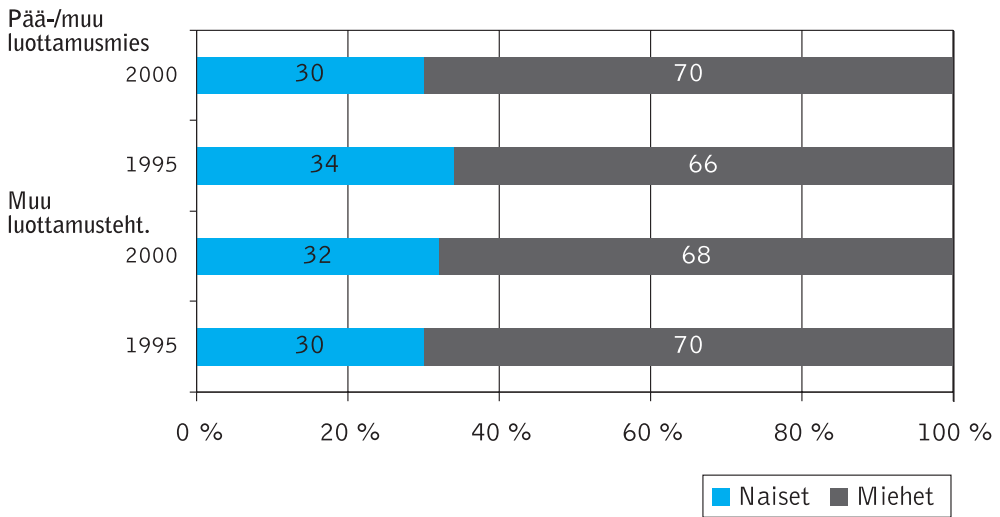
On tällä hetkellä:



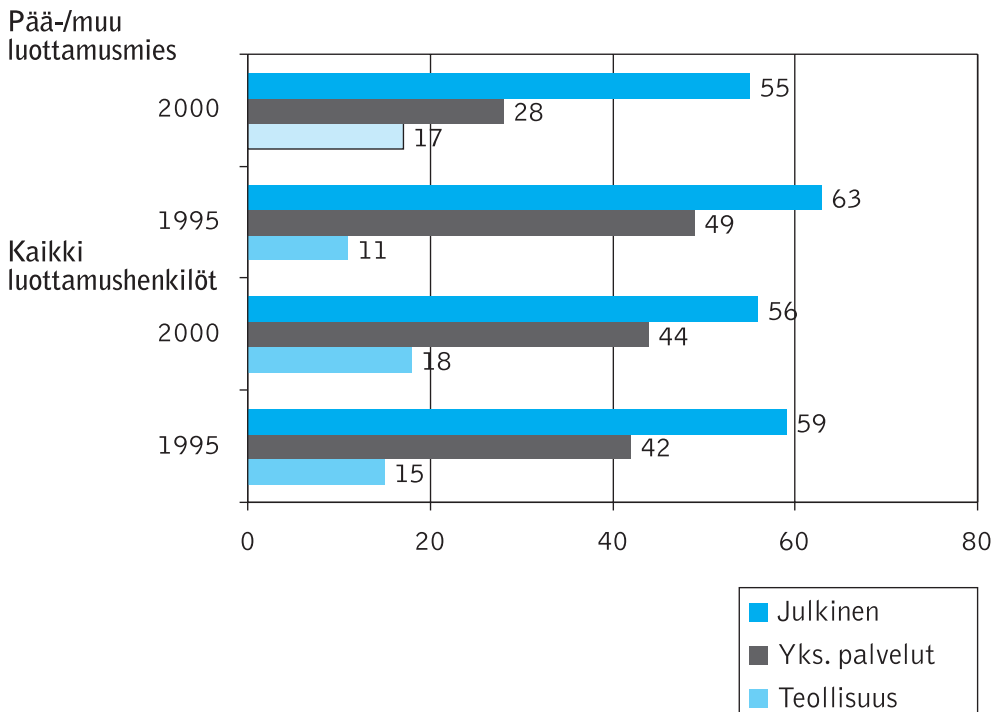
14 Erkkilä, Marja: Erilaisuus arjessa. Raportti SAK:laisista naisista ja miehistä. SAK:n järjestötutkimus 2000. Jyväskylä 2001 s. 61

15 Laukkanen 2001 s. 31

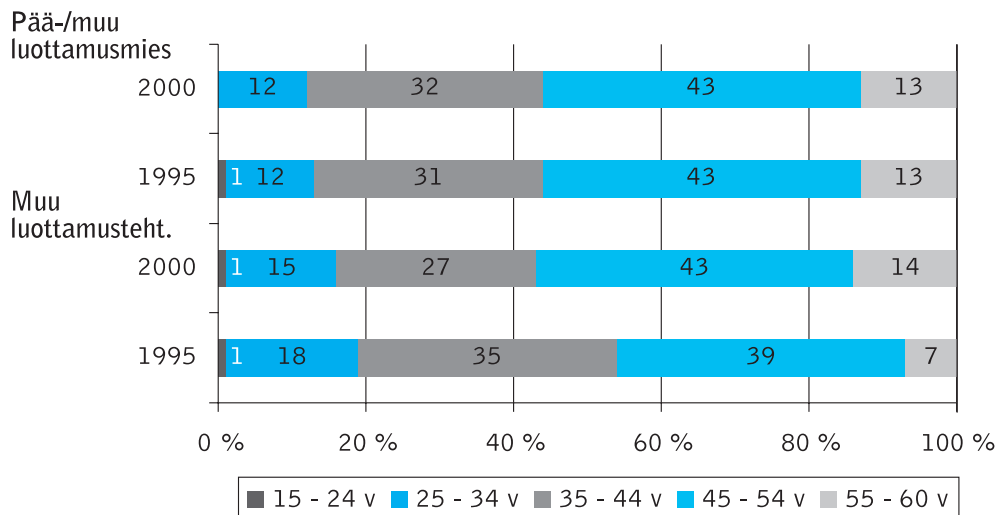
Luottamustehtävien jakautuminen sukupuolen mukaan vuosina 1995 ja 2000 (%)



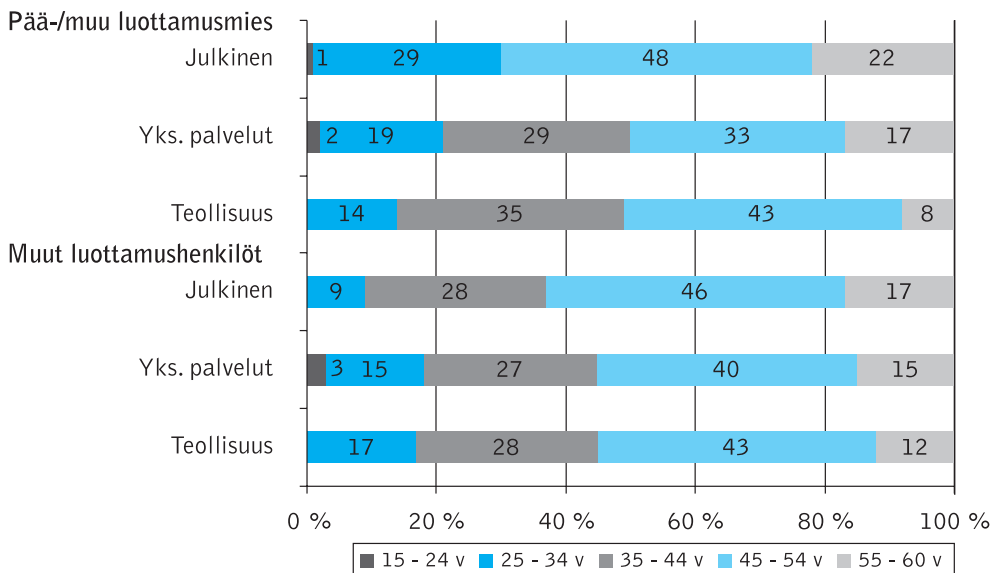
Naisten osuus ay-liikkeen luottamustehtävissä olevista aloittain (%)



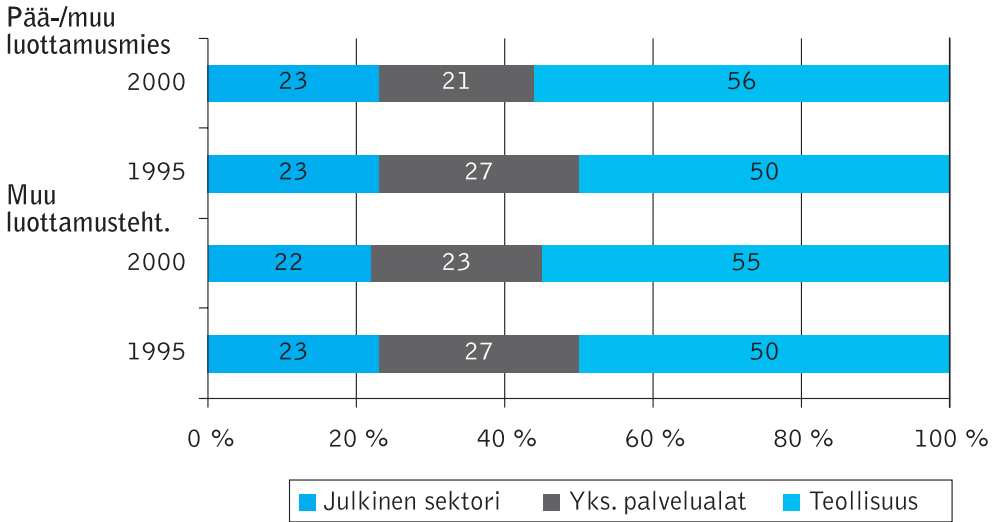
Luottamustehtävien jakautuminen iän mukaan vuosina 1995 ja 2000 (%)



Luottamustehtävissä olevat ikäryhmittäin ja aloittain vuonna 2000 (%)



Luottamustehtävien jakautuminen aloittain vuosina 1995 ja 2000 (%)



Luottamustehtäviä on vuonna 2000 enemmän teollisuudessa kuin vuonna 1995, ja vastaava luottamustehtävien väheneminen näkyy ensi sijassa yksityisillä palvelualoilla. Katso myös liitetaulukko 3.

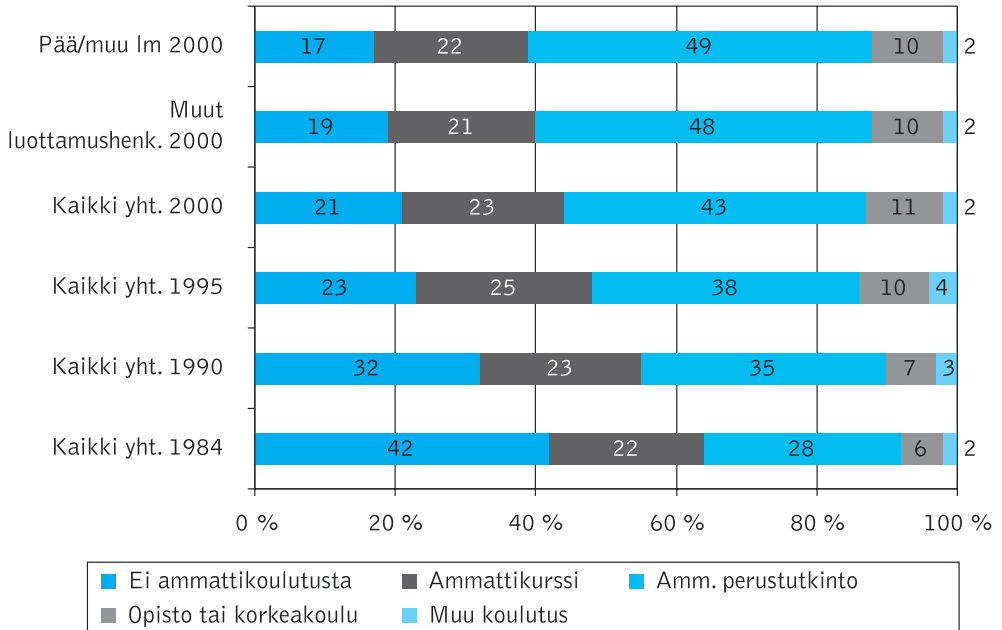
Luottamusmiehet ovat ammatillisesti hieman paremmin koulutettuja kuin jäsenistö keskimäärin kuten sivun 22 kuvio osoittaa. Luottamusmiehistä ammattikoulutusta vailla olevia on vähemmän, ja toisaalta heillä on ammatillinen perustutkinto useammin kuin jäsenillä yleensä. Erot eivät kuitenkaan ole tuntuvia, joten luottamusmiesten voidaan katsoa edustavan varsin hyvin heidät valinnutta jäsenistöä, myös oman ammattitaitotaustansa suhteen. SAK:laisten ammatillinen koulutus on vuonna 2000 yhä edelleen parantunut, joskin vielä runsas viidennes

on yhä vailla ammattikoulutusta. Suurten ikäluokkien poistuminen työmarkkinoilta pääasiassa vuoteen 2010 mennessä parantaa edelleen suhteellista koulutustasoa, kun nuoret tulevat töihin ammatillisen koulutuksen kautta.

Ammattiyhdistysliikkeen järjestämään opistomuotoiseen ay-koulutukseen osallistuneiden määrä oli hieman kasvanut 1990-luvun loppuvuosina.¹⁶ Sivun 24 kuvion mukaan luottamusmiehistä ilman opistokoulutusta vuonna 1995 oli 38 prosenttia ja vuonna 2000 neljä prosenttiyksikköä vähemmän; naiset hieman useammin kuin miehet. Luottamusmiesten koulutusta-

16 Sukupolvet vaihtuvat -raportissa (Helin 2000) on tarkastelujaksona 1980-luvun alku ja loppupäässä vuosi 1998, jona aikana luottamusmiesten koulutusviikkojen määrät ovat laskeneet. Numeroerot selittyvät tilastopohjan erona, luottamusmiesten toimikausien pidentymisenä, vaihtuvuuden vähentymisenä ja suhteellisen aktiivisesta koulutukseenosallistumisesta parin tätä kyselyä edeltäneen vuoden aikana.

SAK:laisten ammatillinen koulutus (%)



so on parantunut vuoden 1990 tilanteesta, jolloin yli puolet oli vailla opistokoulutusta.¹⁷ Paras koulutustilanne on julkisella alalla, jossa opistokoulutuksen ulkopuolella on vain 25 prosenttia luottamusmiehistä; teollisuudessa puolestaan ilman opistokoulutusta on 37 prosenttia ja yksityisillä palvelualoilla 45 prosenttia. Koulutus-tarve on ilmeisin palvelualoilla. Muiden luottamushenkilöiden osallistuminen opistokoulutukseen vuonna 2000 on vähentynyt vuodesta 1995 neljän prosenttiyksikön verran. Alakohtainen järjestys on sama: paras tilanne on julkisella alalla, jossa 35 prosenttia on ilman koulutusta. Sen sijaan palvelualoilla ja teollisuudessa koulutusta

vailla on peräti 55 prosenttia. Luottamusmiehet ovat osallistuneet opistomuotoiseen koulutukseen viimeksi kuluneiden kahden vuoden aikana yhä enemmän. Luottamustehtäviä vailla olevista henkilöistä ammattiyhdistysliikkeen opistoissa järjestön koulutukseen osallistumattomia oli 91 prosenttia sekä vuonna 1995 että vuonna 2000.

Osallistuminen ay-liikkeen muuhun kuin opistomuotoiseen koulutukseen on perusjäsenistön keskuudessa ennallaan. 12 prosenttia on osallistunut edes joskus ja 88 prosenttia ei ole osallistunut koulutukseen lainkaan. Luottamusmiestehtävissä olevien osallistuminen on parantunut, sillä kaksi kolmasosaa on osallistunut edes joskus ay-liikkeen muuhun kuin opistokoulutukseen. Tämä kasvu näkyi nimenomaan tuoreimmassa, kahden viime vuoden aikana

17 Vainio, Pentti: Jäsenien koulutus, SAK 1991, s. 13-14. Vainion selvityksessä todettiin, että luottamusmiesten koulutus lisääntyy prosenttiyksikön vuodessa, kuten kymmenvuotiskautena näyttää myös tapahtuneen.

saadussa koulutuksessa: vuonna 2000 peräti 17 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 1995. Alakohtaisesti paras tilanne on julkisella alalla ja huonoin yksityisillä palvelualoilla. Muiden luottamustehtäviä hoitavien osallistuminen koulutukseen on pysynyt ennallaan: noin puolet heistä on osallistunut koulutukseen. Suunnilleen samaa tasoa se oli myös vuonna 1990.¹⁸ Eniten koulutusta ovat saaneet yli 100 hengen työpaikkojen luottamusmiehet ja vähiten puolestaan niiden työpaikkojen luottamusmiehet, joiden työntekijämäärä on 10-100.¹⁹ Merkittäviä sukupuolten välisiä eroja ei koulutukseen osallistumisessa ole; joissakin koulutustyypeissä on aavistuksen verran enemmän miehiä ja joissakin naisia. Katso liitetäulukko 4.

Kehittyvien työpaikkojen ja kehittymättömien työpaikkojen luottamusmiesten välillä ei ollut eroa siinä, miten he osallistuvat ammattiyhdistysliikkeen järjestämään koulutukseen. Molempien työpaikkojen luottamusmiehet ovat kuitenkin aktiivisempia kuin niiden väliin jäävän keskikastin luottamusmiehet (ks. liitetäulukko 5). Ay-koulutus myös kasaantuu, sillä samat luottamusmiehet osallistuvat pääsääntöisesti sekä opisto- että muuhun koulutukseen; niillä on siis selvä korrelaatio. Vahvaa korrelaatiota oli myös koulutukseen osallistumisella ja sillä, että luottamusmies ottaa aktiivisesti yhteyttä liittoonsa edunvalvonta-asioissa ja on tyytyväinen liitosta saamaansa tukeen. Koulutus aivan ilmeisesti rohkaisee ja opastaa ammattiyhdistysliikkeen koko organisaation hyödyntämiseen ja jakaa paitsi tietoa, myös käytökelpoista toimintamallia.

Vuoden 2000 kyselyn mukaan luottamusmiehistä käyttää atk-tekniikkaan perustuvia laittei-

ta työssään suurempi osa kuin jäsenistöstä keskimäärin. Vuoteen 1995 verrattuna kasvu on ollut selvempää luottamusmiehillä kuin muulla jäsenistöllä. Kun vuonna 2000 jäsenistöllä atklaitteiden käyttö on lisääntynyt 5 prosenttiyksikköä 38 prosentista 43 prosenttiin, on vastaavasti luottamusmiehillä kasvu yli 16 prosenttiyksikköä 53 prosenttiin. Tämä kuvastanee luottamusmushenkilöstön parempaa ammatillista asemaa ja koulutusta ja ehkä myös osin työpaikkojen avoimempaa tiedonkulkua, koska luottamusmiehet ovat yhä useammin yrityksen tietoverkossa. Mitä kehittyneempi on työyhteisö, sitä laajemmat tiedonsaantivaltuudet luottamusmiehelläkin on.²⁰

Luottamusmiehet samaistuvat työväenluokkaan. Kysymys johonkin luokkaan ensisijaisesti kuulumisesta esitettiin vuosina 1984, 1990 ja 2000. Vuonna 1984 kaikista jäsenistä työväenluokkaan katsoi kuuluvansa 69 prosenttia, vuonna 1990 60 prosenttia ja vuonna 2000 61 prosenttia; työväenluokkaan samaistuvien määrä on siis pysynyt ennallaan 1990-luvulla; katso kuvio sivulla 26. Keskiluokkaan samaistuvien osuus on kasvanut 1980-luvulta vuoteen 2000. Yläluokkaan ei katsonut kuuluvansa kukaan. Ei mihinkään luokkaan kuuluvien osuus on pysynyt suunnilleen ennallaan, samoin kuin *ei osaa sanoa* -vaihtoehdon valintojen. Luottamusmiehistä puolestaan

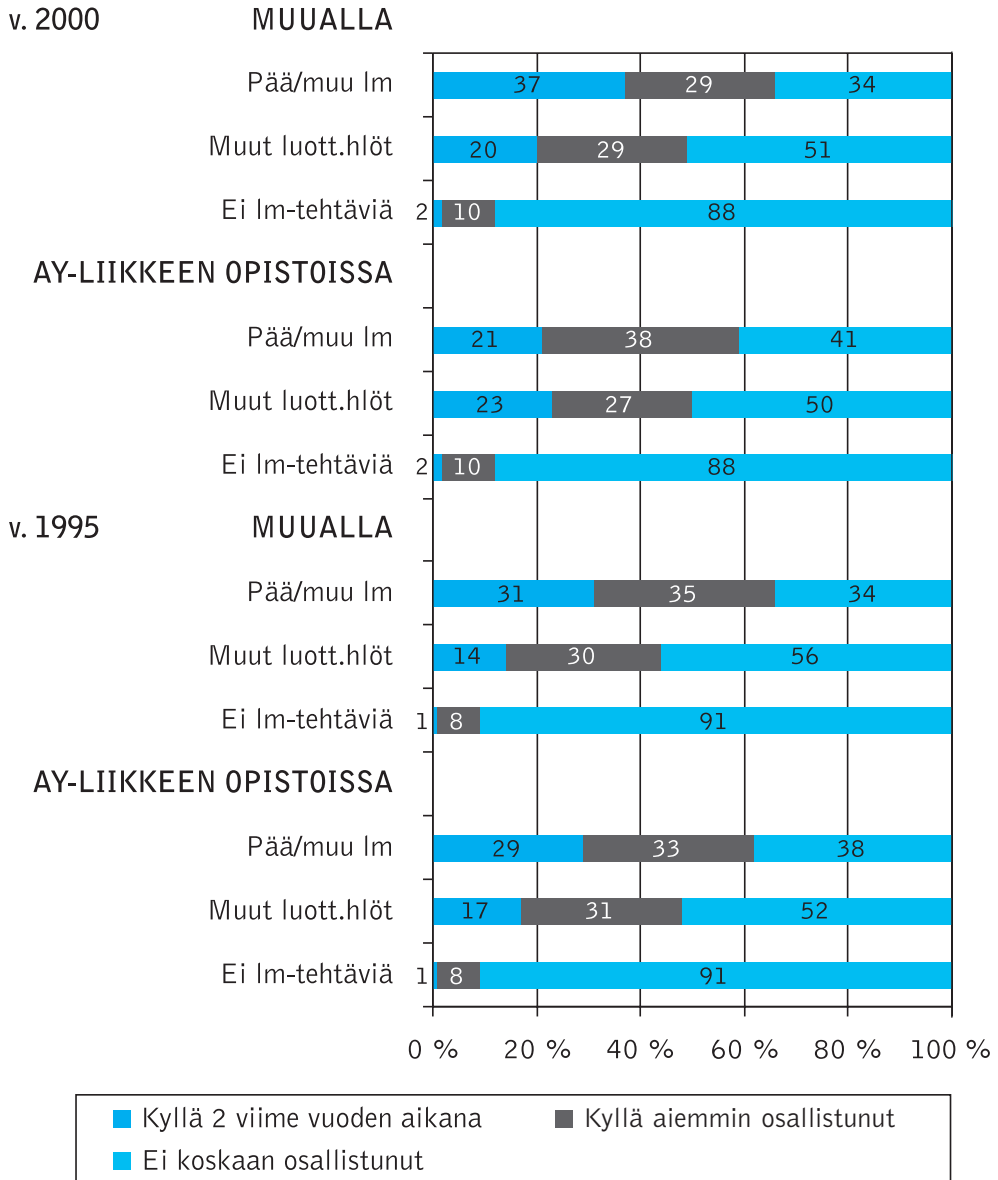
18 Vainio 1991 s. 15-16. Koulutusmuodoista opintokerhot ovat pudonneet murto-osaan siitä tasosta, mikä vallitsi

1980-luvun lopulla ja koulutus 1990-luvun lopun painottuu yksittäisiin koulutustilaisuuksiin ja lyhytkursseihin.

19 Alle 10 hengen työpaikan vastaajien lukumäärä on tällä kohden niin pieni ja edustavuus huono, joten prosenttiluku on harhaanjohtavan korkea.

20 Tämä ilmiö nousi esiin sekä tämän tutkimusaineiston että SAK:n paikallisen sopimisen projektin tutkimusaineiston yhteydessä 1997 - 1998

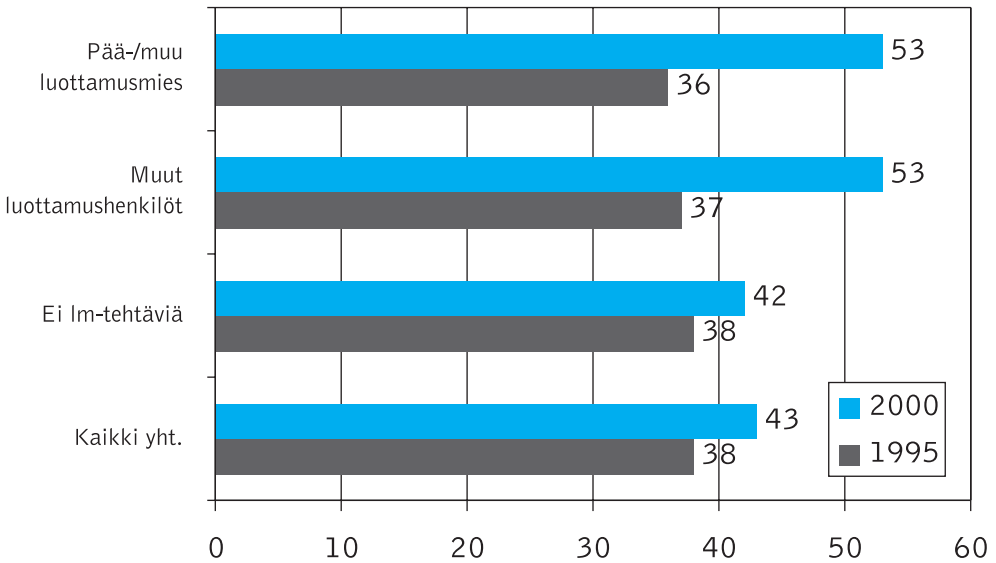
Osallistuminen ay-liikkeen koulutukseen vuosina 1995 ja 2000 (%)



kolme neljästä katsoi vuonna 2000 kuuluvansa työväenluokkaan, siis selvästi useampi kuin jäsenistöstä keskimäärin. Muihin luokkiin heistä samaistui harvempi kuin jäsenistöstä. Muiden luottamushenkilöiden linja oli samansuuntainen mutta ei kuitenkaan yhtä selvä. Kysymyksen vastaukset

kuvastavat sitä, miten luottamusmiehet näkevät yhteiskunnan perimmäisen luonteen, yhteiskuntaluokat ja oman suhteensa niihin. Ero tavallisiin jäseniin on selkeä, eikä sitä selitä erilainen luokka-asema, kuten edellä olevat koulutus- ja muut asemaan liittyvät seikat osoittavat. Selittävä tekijä sen sijaan on erilaiset tietoisuustekijät, tapa tarkastella yhteiskuntaa ja sen ilmiöitä.

Käyttää työssään atk-tekniikkaan perustuvia laitteita (%)



Kehittymättömän työpaikan (ks. seuraava jakso luottamusmiesprofiilit) luottamusmies samaistaa itsensä työväenluokkaan useammin kuin luottamusmiehet keskimäärin. Kehittyvän työpaikan luottamusmies katsoo kuuluvansa keskiarvoa useammin keskiluokkaan, mutta niin tekee myös kehittymättömän työpaikan luottamusmies – ei tosin yhtä selvästi. Kehittymättömän työpaikan luottamusmies tietää paikkansa, sillä *ei mihinkään luokkaan* katsoi kuuluvansa vain harva. Yläluokkaan ei katsonut kuuluvansa kukaan missään ryhmässä.

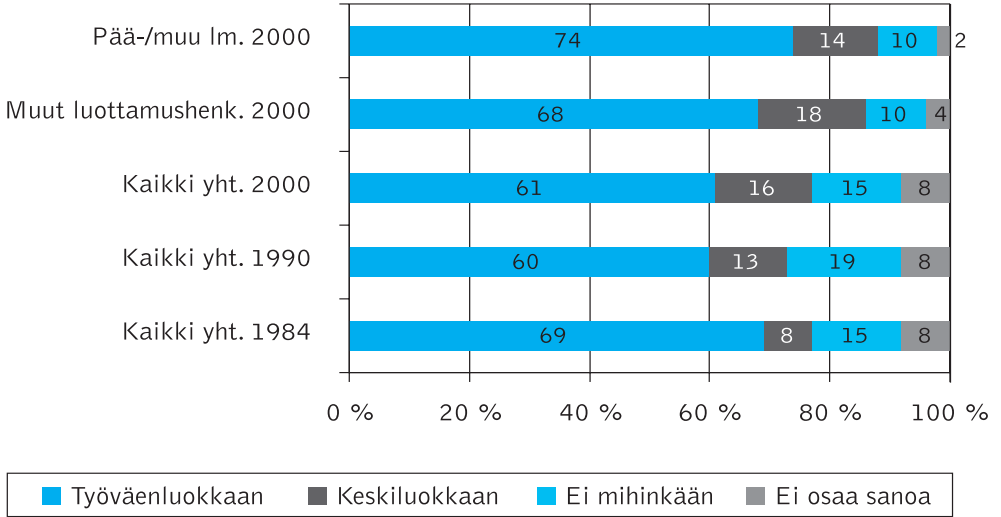
Luottamusmiesprofiileja

Suomen työpaikoilla kohdellaan työntekijöitä monentasoisten käytäntöjen mukaan. Parhaat yltyvät kaikilla mittareilla mitattuna kehittyneiden maiden huipulle, mutta huonoimmissa eivät toteudu työehtosopimusten ja lakien minimitkään. Erilaisissa työpaikoissa on luottamusmiehellä erilaiset toimintaedellytykset ja erilaiset tehtävät. Erilaisista tehtävistä saattaa seu-

rata erilainen tapa suhtautua ammattiyhdistysliikkeeseen, työhön, työtovereihin ja luottamusmiestehtävään. Niinpä seuraavassa selvitetään tutkimusaineiston valossa työantajakäytännön vaikutusta luottamusmiestoimintaan. Käytännössä se toteutetaan niin, että kysymykseen ”työpaikkasi johto arvostaa työntekijöitä ja osoittaa henkilökohtaista huomiota” vastanneista muodostetaan kolme ryhmää seuraavasti:

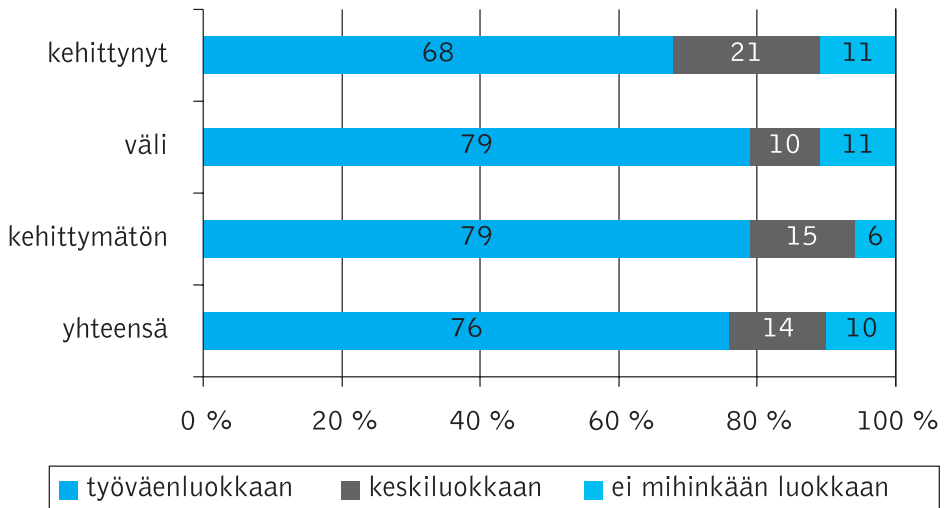
- yhdistetään vastaukset paljon ja melko paljon, ja tästä saadaan hyväksi koetun, kehittyvän työpaikan muuttuja (33 prosenttia)
 - ei lainkaan -vastaukset muodostavat kehittymättömän työpaikan muuttujan (16 prosenttia)
 - jonkin verran -vastaukset muodostavat väliryhmän (51 prosenttia).
- En osaa sanoa -vastanneet on

Luokkasamaistuminen (%)



Luottamusmies katsoo kuuluvansa (%)

Työpaikkatyyppi:



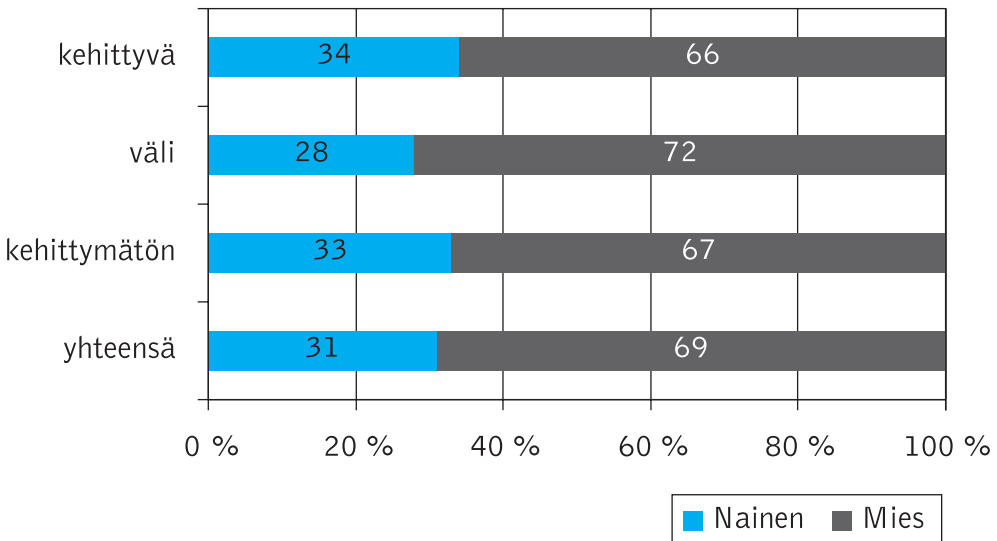
poistettu aineistosta.²¹ Kehittyvän työpaikan muuttujassa luokkien yhdistäminen on tehty siksi, että *paljon*-vastauksia oli vain 6 prosenttia, joten tilastollisen edustavuuden takaamiseksi se piti yhdistää *melko paljon* -vastauksiin, joita oli 27 prosenttia vastaajista. Näin ryhmään tuli kolmasosa kaikista vastaajista.²²

Kehittyvien työpaikkojen luottamusmiehistä naisia on 34 prosenttia ja kehittymättömien työpaikkojen luottamusmiehistä 33 prosenttia. Molemmissa on siis naisluottamusmiehiä hieman enemmän kuin heidän prosentiosuutensa, 31 prosent-

tia, kaikista luottamusmiehistä. Miesluottamusmiesten kokemus painottui väliryhmään, jossa naisia on siis keskiarvoosuuttaan vähemmän.

Luottamusmiesten erityyppisistä työpaikoista kehittyviä työpaikkoja on alakohtaisesti lievästi eniten julkisella sektorilla, kehittymättömiä selvästi eniten yksityisillä palvelualoilla ja väliryhmään kuuluvia työpaikkoja eniten teollisuudessa. Yhteensä -sarake kuvaa alojen suhteellisia keskinäisiä

Sukupuoli ja työpaikkatyyppi (%)



21 Aineiston tämän osan käsittelyssä yksityisen palvelusektorin osuus vastaajien osuus on viisi prosenttiyksikköä korkeampi kuin aineistossa keskimäärin (28%/23%) ja vastaavasti julkinen ala viisi prosenttiyksikköä pienempi (17%/22%), teollisuus on ennallaan 55%. Naisluottamusmiehiä on kaksi prosenttiyksikköä enemmän tämän osan aineistossa kuin luottamusmieskunnassa keskimäärin (31%/29%). Erot johtuvat mm. en osaa sanoa - vastausten poistamisesta. Tulosten ja johtopäätösten kannalta asialla ei ole suurta merkitystä. Ongelma jatkossa on se, että vastaajajoukko voi lukumäärältään jäädä pieneksi ja tulosten tilastollinen luotettavuus kärsii. Tämän uhan tullessa lähelle tekstissä varoitetaan liian pitkälle menevistä tulkinnoista.

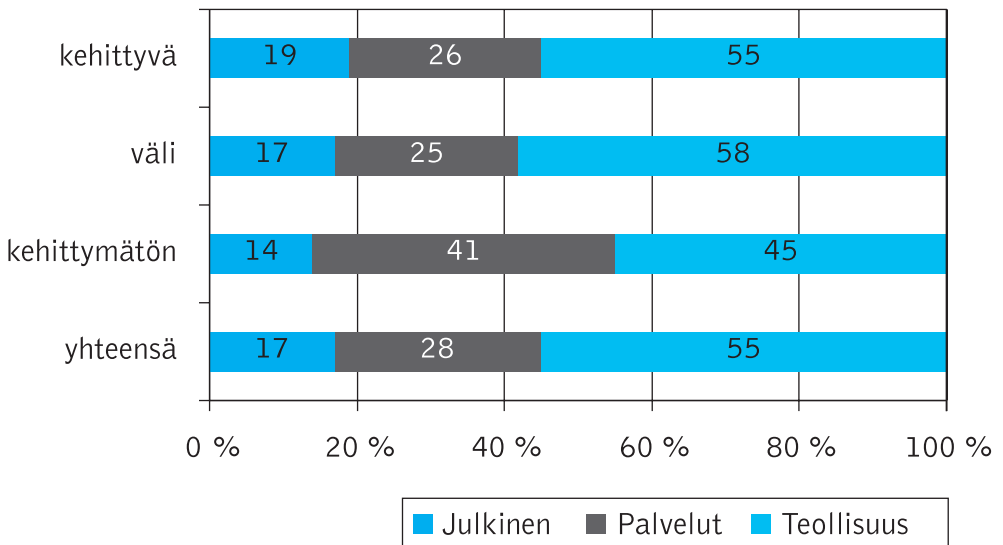
22 SAK:n paikallisen sopimisen projektin tulos oli, että moderneja työpaikkoja johtamiskäytännöiltään ja henkilöstönsä huomioonottamisessa oli "väljähköin" kriteerein vajaa kolmasosa - siis suunnilleen sama osuus kuin tämän tutkimuksen muuttujassa. Selvästi ongelmallisia ja vanhakantaisia oli sen tutkimuksen mukaan noin neljäsosa, tässä tutkimuksessa puolestaan joukko on pienempi, 16 prosenttia. Tämä ei johdu tilanteen parantumisesta, vaan erilaisista määrittelyistä. Ks. Helin 1998 s. 160-161

osuuksia. Näin kehittymättömillä työpaikoilla on selvä kymmenen prosenttiyksikön ero teollisuuden luottamusmiesten ja yli kymmenen prosentin ero palvelualojen luottamusmiesten osuuteen verrattuna.

Pienet, alle 10 hengen työpaikat, koetaan useimmin kehittyviksi työpaikoiksi mutta toisaalta myös useimmin kehittymättömiksi, sillä molempien työpaikkatyyppien keskiarvoluvut ylittävät selvästi.²³ Kehittyvinä työpaik-

koina pidetään suurimpia, yli 200 ja yli 500 työntekijän työpaikkoja ja samoin 10–30 hengen työpaikkoja. Väliyhmän työpaikoiksi koetaan puolestaan sellaiset työpaikat, joiden työntekijämäärät ovat 30:n ja 200:n välillä. Parhaat ja huonoimmat työpaikkaesimerkit löytyvät siis kaikkein pienimmiltä ja kaikkein suurimmilta työpaikoilta; polarisaatio on selvä. Pienten työpaikkojen luottamusmiesten kokemus on varmasti aito ja oikea. Pienillä työpaikoilla luottamusmiesjärjestelmän kattavuus on huonoin. Onko siis niin, että pääsääntöisesti vain

Työpaikkatyytit aloittain (%)



Työpaikkatyytit koon mukaan (%)

	alle 10	10-29	30-99	100-199	200-499	yli 500	yht.
Kehittyvä	47	35	19	33	39	39	33
Väli	31	47	66	57	41	42	51
Kehittymätön	22	18	15	10	20	19	16
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	100
N	32	83	67	30	44	26	282

23 Kuten lukija N-sarakkeesta huomaa, luvut alle 10 hengen, 100–199 hengen ja yli 500 hengen työpaikoilla erityisesti sarakkeessa "huonot" painuvat niin pieniksi, että tilastollinen edustavuus vaarantuu. Suunta johtopäätökselle on kuitenkin selvä.

kehittyville pienille työpaikoille valitaan luottamusmies, jolloin keskeinen syy luottamusmiesjärjestelmän aukkoihin on työnantajan kielteinen asenne työntekijöiden passiivisuuden lisäksi?

Miten sitten kehittyvien työpaikkojen ja kehittymättömien työpaikkojen luottamusmiehet eroavat toisistaan?

Erot ovat selviä seuraavissa asioissa:

- Työtehtävät. Työtehtäviensä puolesta työntekijänä itseään pitää useammin kehittyvän työpaikan luottamusmies kuin kehittymättömän, ja vastaavasti toimihenkilöksi itsensä katsoo useimmin kehittymättömän työpaikan luottamusmies. Johtavassa asemassa on useimmiten kehittyneen työpaikan luottamusmies (ks. s. 57).
- Luokkasamaistuminen. Kolme neljästä luottamusmiehestä katsoo kuuluvansa työväenluokkaan. Kehittymättömän työpaikan luottamusmies samaistaa itsensä työväenluokkaan keskiarvoa useammin. Kehittyvän työpaikan luottamusmies katsoo taas kuuluvansa keskiarvoa useammin keskiluokkaan, mutta niin tekee myös kehittymättömän työpaikan luottamusmies – ei tosin yhtä selvästi. Kehittymättömän työpaikan luottamusmies tietää paikkansa, sillä *ei mihinkään luokkaan* katsoo kuuluvansa vain harva. Yläluokkaan ei samaistu kukaan missään ryhmässä (ks. s. 26).
- Suhde työnantajaan. Työpaikan neuvottelusuhteissa kehittyvien työpaikkojen luottamusmiehillä on kaikilla tasoilla selvästi paremmat neuvottelusuhteet työnantajan edustajiin kuin kehittymättömien työpaikkojen. Asia johtuu luonnollisesti samasta työnantajan asenteesta, jolla työpaikat jaotellaan

kehittyviin ja kehittymättömiin: arvostetaanko ja kuullaanko työntekijöitä ja heidän edustajiaan (ks. s. 35).

- Näkemys ammattiyhdistysliikkeestä ja ammattiyhdistysjäsenyyden tärkein syy. Jäsenyyden syytä perustelevat kehittymättömän ja kehittyvän työpaikan luottamusmiehet hieman eri tavoin. Molemmilla nousee keskeisimmäksi palkansaajien etujen puolustaminen – mutta kehittyvän työpaikan väellä korostetummin. Seuraavaksi tärkein syy kehittyvän työpaikan luottamusmiehillä on kehittää työpaikan työoloja, mutta kehittymättömän työpaikan luottamusmiehillä se on ansiosidonnainen työttömyysturva.²⁴ Välineellisestä, omaa etua etsivästä suhtautumisesta kehittymättömän työpaikan luottamusmiehiä ei kuitenkaan voi syyttää, sillä seuraavaksi tärkein syy heidän mielestään on tukea ammattiyhdistysliikkeen tavoitteita koko yhteiskunnassa (ks. s. 41).
- Suhde omaan liittoon ja liiton neuvoihin turvautuminen työpaikalla esiin nousseissa edunvalvonta-asioissa. Kehittymättömien työpaikkojen luottamusmiehet ovat neuvojen hakemisessa hieman aktiivisempia, mutta puolestaan kehittyvien työpaikkojen luottamusmiehet ovat tyytyväisempiä liiton apuun. Ehkäpä kehittymättömien työpaikkojen tilanteet ovat olleet vaikeampia ja esimerkiksi tulkintaongelmat monimutkaisempia. Ensisijainen avun-

24 Pienimmissä kuvion luvuissa vastaajien lukumäärä on pieni; suunta on kuitenkin selvä

- pyynnön kohde on kaikilla työpaikoilla liitto, mutta kehittymättömillä työpaikoilla vielä keskimääräistä enemmän (ks. s. 53).
- Kokemus ammattiyhdistysliikkeestä. Kehittyvien työpaikkojen luottamusmiesten kokemukset ovat myönteisempiä (paljon yli keskiarvon) ja kehittymättömien työpaikkojen luottamusmiesten taas vähemmän myönteisiä (selvästi alle keskiarvon) (ks. s. 51).
 - Työpaikan ay-järjestäytymisen suunta. Ennallaan ay-järjestäytyminen on kaikilla työpaikoilla noin 80-prosenttisesti. Kehittyvillä ja väliryhmän työpaikoilla järjestäytyminen on kasvussa 10 prosenttiyksikköä laskua enemmän, mutta kehittymättömillä työpaikoilla puolestaan kasvu ja lasku ovat tasoissa (ks. s. 15).
 - Suhde työhön. Omaan työhön voi kehittyvällä työpaikalla vaikuttaa selvästi vähemmän kuin kehittyvällä työpaikalla. Näiden välisiä eroja voi pitää jopa dramaattisen suurina. Kehittyvillä työpaikoilla vaikutusmahdollisuuksia on omaan työhönsä paljon tai melko paljon 85 prosentilla luottamusmiehistä – ja kehittymättömillä työpaikoilla vain 23 prosentilla (ks. s. 58).
 - Luottamusmiehen toiminta ja asiat, jotka työllistävät luottamusmiestä eniten. Kehittymättömällä työpaikalla eniten luottamusmiehiä työllistävä asia on hoitaa yksittäisen työntekijän ongelmatilanteet, samoin väliryhmän työpaikalla. Kehittyneellä työpaikalla puolestaan luottamusmiehen aikaa vaatii eniten töiden ja toimintojen kehittäminen työpaikalla (ks. s. 63).
 - Luottamusmiehen tukena ovat työntekijät yhtenäisesti paremmin kehittyvällä työpaikalla kuin kehittymättömällä; ero on yli kymmenen prosenttiyksikköä (ks. s. 77).
 - Luottamusmiestehtävä saattaa tuntua ajoittain raskaalta. Rasittavimmaksi yksittäiseksi asiaksi kehittymättömän työpaikan luottamusmiehet nostavat työnantajan kielteisen suhtautumisen ja kehittyvän työpaikan luottamusmiehet työtovereiden välinpitämättömyyden edunvalvonta-asioissa.
- Eroja ei sen sijaan ole mm. seuraavissa asioissa:**
- Luottamusmiestehtävä tarjoama paras puoli nähtiin kaikentyypisissä työpaikoissa samalla tavalla: työtovereiden tunnustus ja tuki. Tämä asia erottui selvästi joka ryhmällä.
 - Ammattiyhdistysliikkeen järjestämään koulutukseen sekä opistoissa että muissa puitteissa ovat kehittymättömien työpaikkojen luottamusmiehet osallistuneet vain hieman useammin kuin kehittyneiden työpaikkojen luottamusmiehet; molempien aktiivisuus ylittää kuitenkin väliryhmän.
 - Organisaatiomuutokset työpaikalla – toiminnan laajentamiset ja supistamiset – ovat samantyyppisiä ja suunnilleen samansuuruisia kaikilla työpaikoilla: runsaalla puolella muutoksia ei ole, noin kolmasosalla on toimintaa supistavia muutoksia ja runsaalla kymmenellä prosentilla toimintaa laajentavia muutoksia.

3 LUOTTAMUSMIES JA TYÖNANTAJA

Työantajilla on työntekijöiden kohtelussa monentasoisia käytäntöjä. Luottamusmiehet kokevat, että 90-luvun lopulla on johdon suhtautuminen työpaikan työntekijöiden kehitysmahdollisuuksiin, henkilöstön arvostukseen, luottamukseen ja koulutukseen huonontunut. Parhaat suhteet työpaikalla ovat välittömään työjohtoon, ja ylipäättänsä ne ovat parhaat julkisella alalla. Eniten ongelmia luottamusmiehillä suhteessa työnantajaan on yksityisillä

palvelualoilla ja vähiten julkisella alalla, erityisesti kunnissa; teollisuus on näiden välimaastossa. Neuvottelutoiminta on puolestaan aktiivisinta yksityisillä aloilla. Hieman yli puolella työpaikoista on henkilöstöedustusta hallintoelimissä. Siinä saavutettuja hyötyjä ovat parantunut tiedonkulku ja henkilöstön kuuleminen.

Työpaikan johdon asenteet (%)

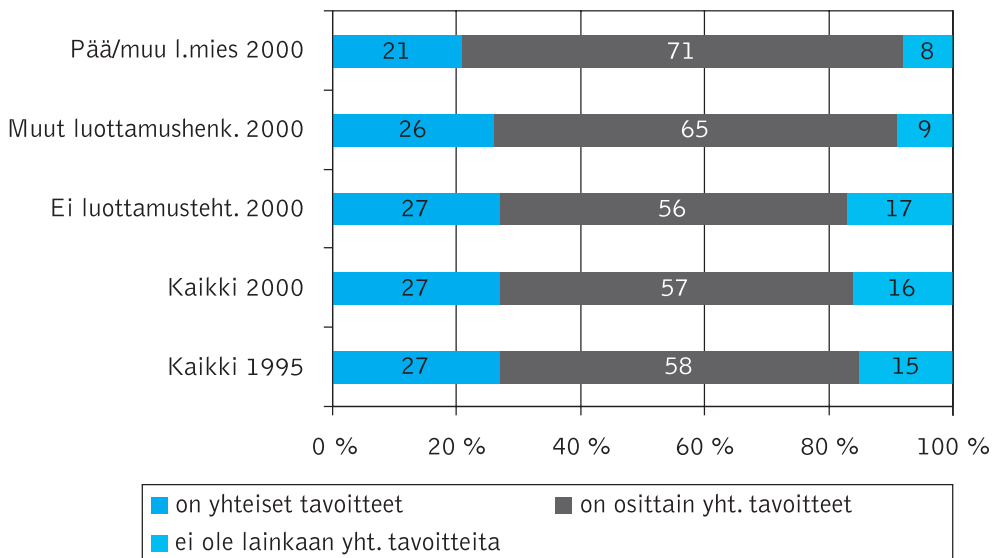
	1995	2000		
	Kaikki	Kaikki	Pää/muu luottamusmies	Muut luottamushenkilöt
Arvostaa työntekijöitä				
paljon tai melko paljon	37	34	33	30
jonkin verran	42	45	49	52
ei lainkaan	17	17	16	16
ei osaa sanoa	4	4	2	2
Luottaa alaisiinsa				
paljon tai melko paljon	64	61	61	60
jonkin verran	26	28	32	30
ei lainkaan	4	5	6	5
ei osaa sanoa	6	6	1	5
Huolehtii kehitysmahdollisuuksista				
paljon tai melko paljon	23	23	23	21
jonkin verran	44	41	45	46
ei lainkaan	23	24	27	26
ei osaa sanoa	10	12	5	7
Arvostaa koul. ja henk. suunnittelua				
paljon tai melko paljon	35	32	33	31
jonkin verran	35	37	44	41
ei lainkaan	17	17	19	19
ei osaa sanoa	13	14	4	9
Arvostaa työpaikan viihtyvyyttä				
paljon tai melko paljon	33	33	31	28
jonkin verran	39	39	45	46
ei lainkaan	19	18	19	21
ei osaa sanoa	9	10	5	5
Asettaa tehokkuuden kaiken edelle				
paljon tai melko paljon	62	60	65	66
jonkin verran	22	25	27	23
ei lainkaan	5	5	6	5
ei osaa sanoa	11	10	2	6

Työpaikan johdon asenteita työntekijöitä kohtaan leimaa lievä mutta havaittava negatiivinen painotus verrattuna vuoteen 1995 työntekijän näkökulmasta arvioituna. Tämä näkyy vastauksissa siihen, kuinka paljon johto arvostaa työntekijöitä, luottaa alaisiinsa, arvostaa koulutus- ja henkilöstösuunnittelua ja huolehtii kehittymismahdollisuuksista. Suunnilleen ennallaan on työpaikan viihtyvyyden arvostaminen ja tehokkuusvaatimukset; positiivisen painotuksen kasvua ei ole millään osa-alueella. Luottamusmiesten näkemykset vuonna 2000 ovat yleisesti ottaen hieman enemmän negatiiviväritteiset – ja erityisen vahvasti siinä, että luottamusmiesten ja yleensäkin henkilöstön edustajien mielestä työnantaja asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle useammin kuin tavalliset työntekijät. Näin yrityksen ja työpaikan johto näyttää koko henkilöstölle varsin samantapaisesti, eikä kehi-

tyksen suunta ole kovin positiivinen 90-luvun lopulla. Työelämän laatua huonontavat myös johdon huonontuneet asenteet.

Lähimmän esimiestason yläpuolella olevaan työpaikan johtoon suhtautuminen on pysynyt samankaltaisena vuosina 1995 ja 2000. Sen sijaan eroa on luottamustehtäviä vailla olevien ja luottamustehtävissä olevien suhtautumisessa: yhteiset tavoitteet johdolla ja työntekijöillä on luottamustehtäviä vailla olevista 27 prosentin mielestä, luottamusmiehistä 21 prosentin ja muista luottamushenkilöistä 26 prosentin mielestä. Osittain yhteiset tavoitteet ovat puolestaan korkeimmillaan luottamusmiehistä 71 prosentin ja matalimmillaan vailla luottamustehtäviä olevista 56 prosentin mielestä. Luottamusmiehistä 8 prosenttia ja luottamustehtäviä vailla olevista 17 prosenttia on sitä mieltä, että ei ole lainkaan yhteisiä tavoitteita. Luottamusmiehet joutuvat tehtävissään tekemisiin välittömän esimieskunnan yläpuolella olevan työpaikan johdon kanssa enemmän kuin rivijäsenet. Niinpä edunvalvonnan vastakkainasettelutilanteet saavat aikaan sen, että kaikissa asioissa ei ole

Suhde työpaikan johtoon (%) (ei lähin esimies)



Suhtautuminen työpaikan johtoon (%)

Työpaikkatyyppi	Yhteiset tavoitteet	Osittain yhteiset tavoitteet	Ei yhteisiä tavoitteita	Yhteensä
Kehittyvä	44	55	1	100
Väli	12	83	5	100
Kehittymätön	2	63	35	100
Yhteensä	21	70	9	100

yhteisiä tavoitteita; ratkaisujen etsintä ja siinä syntyvät kompromissit takaavat puolestaan sen, että osittain yhteisiä tavoitteita hiotaan. Tämä selittää myös sen, että luottamusmiehet keskimäärin harvimminkin valitsevat vaihtoehdon "ei ole lainkaan yhteisiä tavoitteita". Kuitenkin tämän vaihtoehdon kehittymättömien työpaikkojen luottamusmiehet valitsevat 35-prosenttisesti, kun vastaava luku kehittyvillä työpaikoilla on yksi. Koko kysymykseen kehittyvien työpaikkojen luottamusmiehillä on luonnollisesti aivan eri näkökulma kuin kehittymättömien: kehittyvillä työpaikoilla yhteisiä tavoitteita on 44 prosentin mielestä, kun sitä vastoin kehittymättömillä prosenttiluku on kaksi. Työpaikkojen todellisuudet ovat siis kaukana toisistaan.

Neuvottelusuhteet eritasoiin työnantajien edustajiin työpaikalla kulkevat samansuuntaisesti eri aloilla.

Ylimpään johtoon parhaat neuvottelusuhteet on kunta-alalla, ja toinen ääripää on teollisuus. Keskijohtoon erittäin hyvät neuvottelusuhteet jakautuvat niin, että parhaat suhteet on jälleen julkisella sektorilla ja huonoimmat teollisuudessa. Viimeiseen erittäin huonojen neuvottelusuhteiden sarakkeeseen tuli vastauksia vain teollisuudesta ja yksityisiltä palvelualoilta.

Parhaat suhteet luottamusmiehillä ovat lähimpiin esimiehiin, työnjohtoportaan. Kaikilla aloilla ne ovat keskimäärin paremmalla tolalla kuin suhteet keskijohtoon tai ylimpään

johtoon. Saman havainnon on painokkaasti tehnyt myös Jyväskylän yliopistossa paikalliseen sopimiseen ja työpaikan luottamussuhteiden verkostoon paneutunut tutkijaryhmä, jonka mukaan juuri näiden johtoportaiden asema on keskeinen.²⁵ Positiivisia vastauksia suhteesta työnjohtoon erikokoisilla työpaikoilla saatiin seuraavasti: matalin luku 100–200 hengen työpaikoilla, 74 prosenttia, ja korkein luku 30–100 hengen työpaikoilla, 84 prosenttia. Muunkokoiset työpaikat asetuivat tähän väliin.

Suhteet ylimpään johtoon korreloivat vahvasti siihen, millaiset ovat suhteet keskijohtoon ja työnjohtoon. Samoin tällä on vahva korrelaatio siihen, arvostaako työnantaja paljon työntekijöitä ja osoittaako se heille henkilökohtaista huomiota. Vahva korrelaatio on myös hyvillä neuvottelusuhteilla ylimpään ja keskijohtoon (mutta ei työnjohtoon) ja siihen, että luottamusmies on käyttänyt liiton palveluja ja on niihin hyvin tyytyväinen. Samat luottamusmiehet ovat siis tyytyväisiä neuvottelusuhteisiinsa ylempätasoiin työnantajan edustajiin ja vuoden aikana liitolta saamiinsa menettelytapohjeisiin.

25 Ilmonen ym. 2000 s. 106-111

Neuvottelusuhteet työnantajan edustajiin työpaikalla (aloittain, %)

	Teollisuus	Yks.palvelut	Julkiset	Kaikki yht.
Ylin johto				
erittäin hyvät	14	23	28	19
melko hyvät	56	41	51	52
vaikea sanoa	17	18	10	16
melko huonot	6	12	11	8
erittäin huonot	7	6	0	5
Keskijohto				
erittäin hyvät	16	20	22	18
melko hyvät	54	49	60	54
vaikea sanoa	13	11	11	13
melko huonot	13	11	7	11
erittäin huonot	4	9	0	4
Työnjohto				
erittäin hyvät	37	32	40	36
melko hyvät	44	44	48	45
vaikea sanoa	8	9	6	8
melko huonot	9	11	6	9
erittäin huonot	2	4	0	2

Kehittyvien työpaikkojen luottamusmiehillä on kaikilla tasoilla selvästi paremmat neuvottelusuhteet työnantajan edustajiin kuin kehittymättömiin työpaikkojen. Tämä johtuu luonnollisesti samasta työnantajan asenteesta, jolla työpaikat jaotellaan kehittyviin ja kehittymättömiin: arvostetaanko ja kuullaanko työntekijöitä ja heidän edustajiaan.

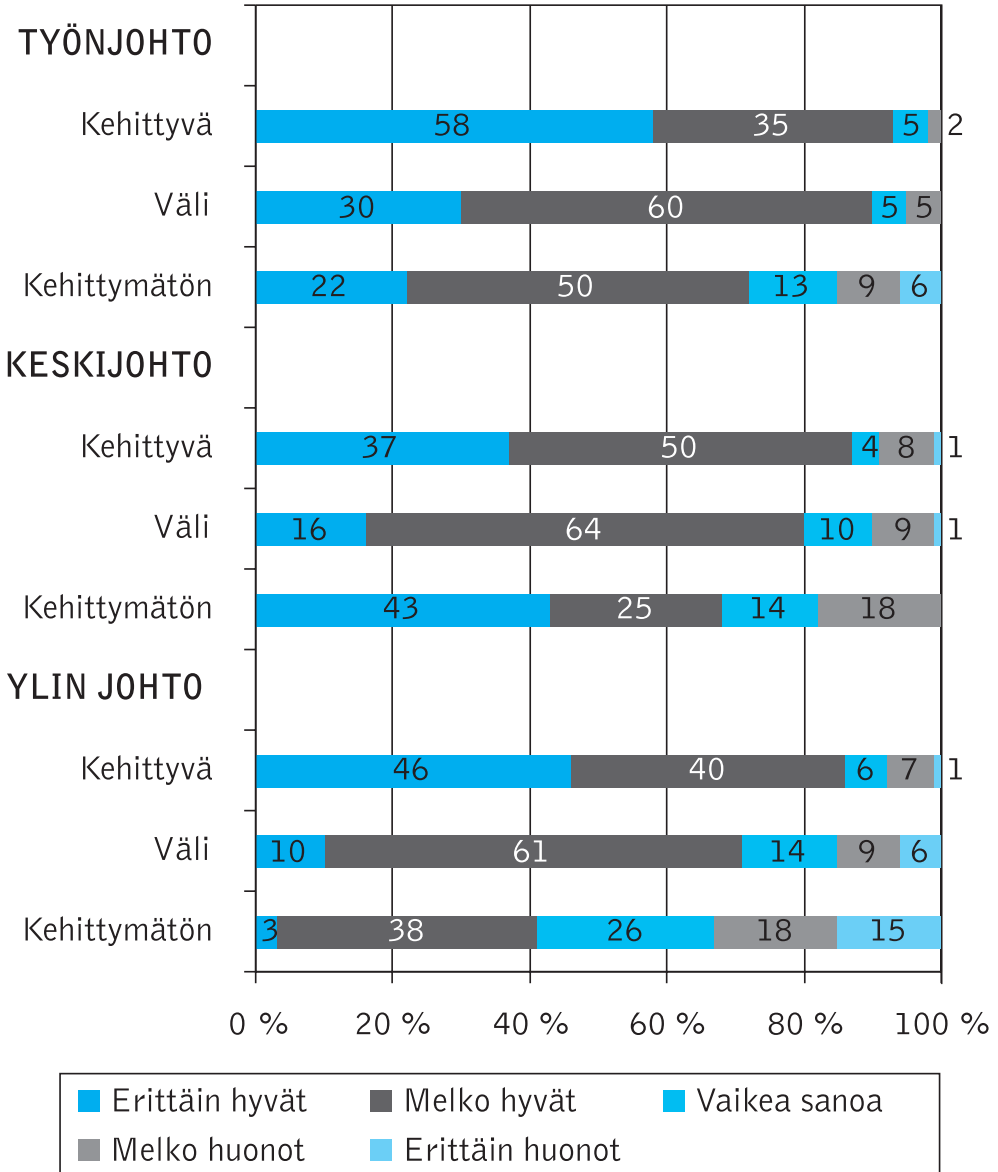
Yhteydenpito työnantajan edustajiin ja luottamusmiehen neuvottelutoiminta on selvästi aktiivisinta yksityisillä aloilla. Neuvotteluyhteyksiä työnantajan edustajien kanssa jokseenkin päivittäin on 14 prosentilla luottamusmiehistä, selvästi useammin yksityisillä palvelualoilla ja teollisuudessa, harvimmin julkisella sektorilla. Neuvotteluyhteyksien pito työnantajaan muutaman kerran viikossa on aktiivisinta taas teollisuudessa. Harvim-

min neuvotteluyhteyksiä, vain muutaman kerran vuodessa tai vielä harvemmin, pitävät julkisen alan luottamusmiehet. Kaikilla aloilla neuvottelutiheys on suoraan yhteydessä yritys- ja työpaikkakokoon siten, että mitä suurempi työpaikka, sitä aktiivisempaa on luottamusmiesten neuvottelutoiminta.

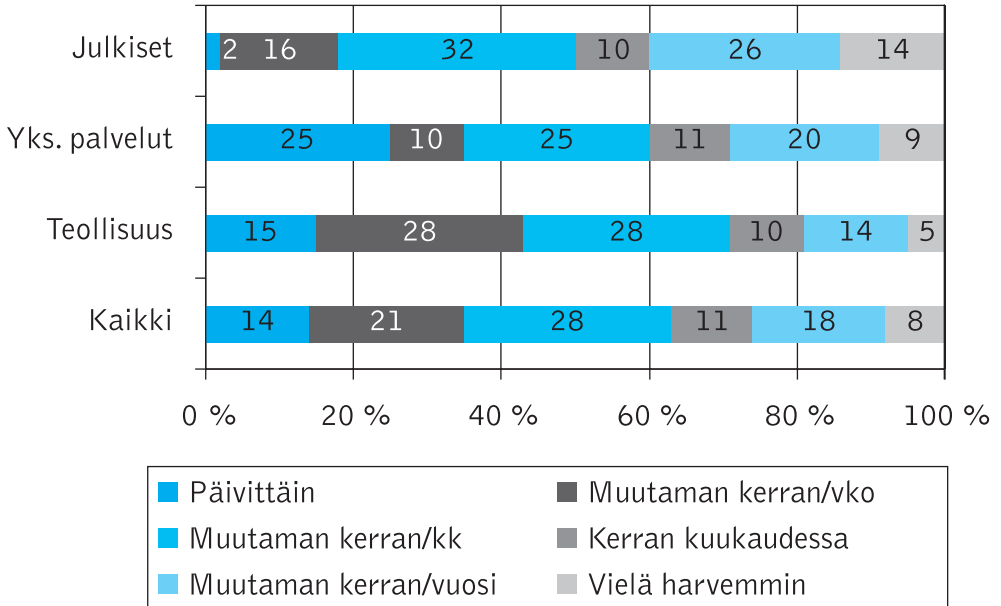
Henkilöstöedustus johtoryhmässä, hallituksessa tai vastaavassa on 51 prosentilla työpaikoista. Julkisella sektorilla henkilöstöedustus johtuelimissä on 57 prosentilla, teollisuudessa 56 prosentilla ja yksityisillä palvelualoilla 34 prosentilla.

Henkilöstön edustajan osallistuminen hallintoedustukseen on ensi sijassa parantanut tiedonkulkua. Keskimäärin 44 prosentissa työpaikoja tiedonkulku on parantunut, 51 prosentissa se on pysynyt ennallaan ja 5 prosentissa huonontunut. Eniten tiedonkulku on parantunut julkisella alalla ja vähiten yksityisissä palveluissa. Henkilöstön edustajien näkemysten esilletulo asioista päätettäessä on parantunut 40

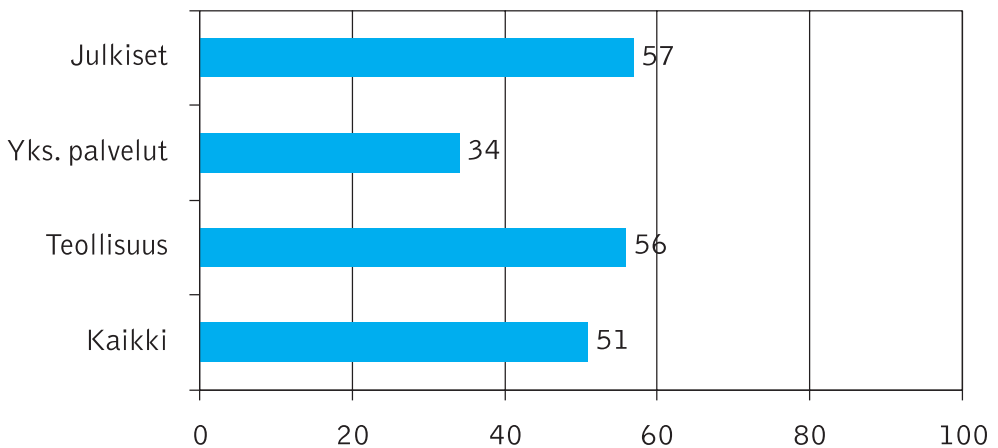
Neuvottelusuhteet työpaikalla (%)



Neuvotteluuyhteys työnantajan edustajaan (%)



Henkilöstön edustus työpaikalla johto-ryhmässä, hallituksessa tai vastaavassa (%)



Jos henkilöstö on edustettuna, onko se muuttanut asioiden tilaa? (%)

	Parantunut			Ennallaan			Huonontunut					
	Teollisuus palvelut	Yks. palvelut	Julkiset	Teollisuus	Yks. palvelut	Julkiset	Teollisuus	Yks. palvelut	Julkiset			
Tiedonkulku henkilöstölle yrityksen asioista	42	29	59	44	52	64	38	51	6	7	3	5
Henkilöstön näkökohtien esilletulo asioista päätettäessä	30	29	73	40	65	68	22	55	5	3	5	5
Henkilöstön neuvotteluasema	20	18	41	25	74	75	54	69	6	7	5	6
Yritysjohdon ja henkilöstön väliset suhteet	29	14	28	26	68	72	69	69	3	14	3	5
Henkilöstön keskinäinen yhteistyö	27	26	33	29	71	63	64	68	2	11	3	3

prosentissa, pysynyt ennallaan 55 ja huonontunut 5 prosentissa. Parhaiten henkilöstön näkemykset tulevat esille julkisella alalla ja heikoimmin teollisuudessa ja yksityisillä palvelualoilla. Henkilöstön edustajien neuvotteluasema on parantunut 24 prosentissa, pysynyt ennallaan 69 ja huonontunut 7 prosentissa. Paras myönteinen arvio on julkisella alalla ja huonoin yksityisillä palvelualoilla. Työpaikan tai yrityksen johdon ja henkilöstön väliset suhteet ovat pääasiassa pysyneet ennallaan. Henkilöstön keskinäinen yhteistyö on parantunut 29 prosentilla työpaikoista, pysynyt ennallaan 67 ja huonontunut 4 prosentilla työpaikoista, parasta kehitys on julkisella alalla.

4 LUOTTAMUSMIESNÄKEMYS AMMATTIYHDISTYSLIIKKEESTÄ

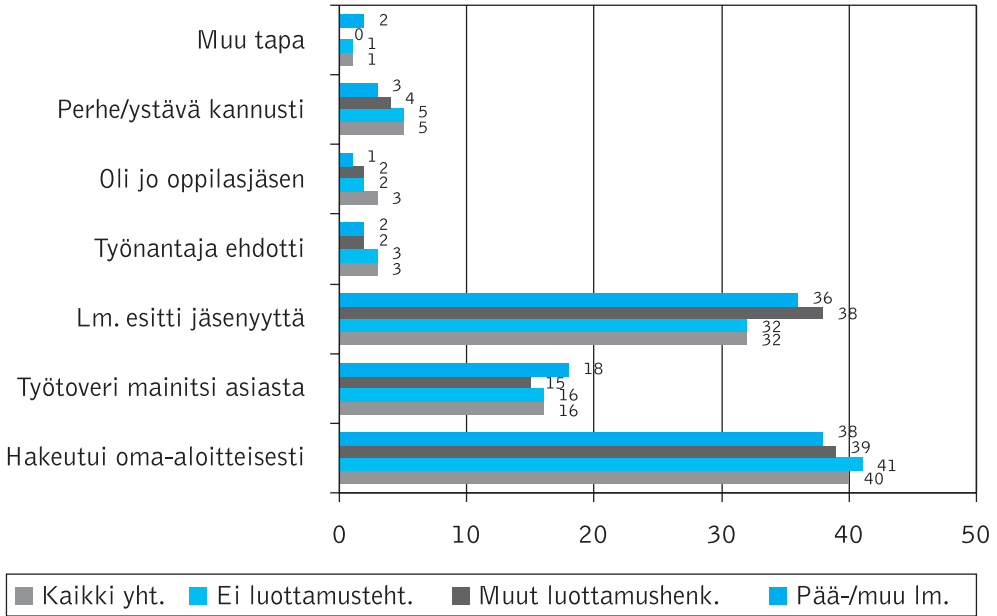
Ammattiyhdistysliikkeen luottamustehtävissä olevat ovat vahvasti ammattiyhdistysmyönteisiä ja sekä ay-liikkeen toimintaan että tavoitteisiin sitoutuneita. Heidän suhdettaan ay-liikkeeseen ei kuvaa välineellisyys, henkilökohtaisen edun hakeminen, vaan aktiivinen vaikuttaminen ja osallistuminen. Jäsenyyden tärkein syy kahdella kolmasosalla luottamusmiehistä on palkansaajien etujen puolustaminen, toisena on halu osallistua työolojen kehittämiseen ja kolmantena halu tukea ay-liikkeen tavoitteita yhteiskunnassa. Ay-liikkeen yksittäisistä tehtävistä tärkein on puolustaa työttömyysturvaa. Luottamusmiehet näkevät ammattiosastot tärkeiksi, eivätkä he halua vähätellä niiden asemaa myöskään päivittäisessä edunvalvonnassa. Luottamusmiehet tukevat kollektiivista sopimusjärjestelmää, ja liitolta he odottavat sopimusturvaa. Palkan ja työajan perusteet tulee hoitaa kattavilla valtakunnallisilla sopimuksilla, ja niiden päälle voidaan paikallisesti kehittää parannuksia.

Luottamusmiesten tie ammattiyhdistysliikkeen jäseneksi ensimmäisen keran on varsin samanlainen kuin muidenkin jäsenten. Hieman alle 40 prosenttia on tehnyt valinnan oma-aloitteisesti, luottamusmies on esittänyt jäsenyyttä useammin luottamushenkilöasemassa nyt oleville kuin jäsenistölle yleensä ja työoverin kehotuksesta jäsenyys on otettu kaikissa ryhmissä suunnilleen yhtä usein.

Luottamusmiehistä 66 prosentin mielestä heidän ammattiyhdistysjäsenyyttään kuvasi hyvin palkansaajien etujen puolustaminen, ja suunnilleen yhtä suurella osuudella perusteeksi luottamustehtäviä hoitamattomien keskuudessa nousee työttömyysturva. Toiseksi tärkein peruste luottamusmiehillä on halu osallistua työolojen kehittämiseen - tämä peruste onkin kasvanut tuntuvasti viiden vuoden takaisesta ajasta. Luottamustehtäviä hoitamattomien mielestä tämä peruste on vasta viidenneksi tärkein eli kolmanneksi viimeinen syy jäsenyydelle. Kolmanneksi tärkein peruste joka toisen luottamusmiehen mielestä on halu tukea ammattiyhdistysliikkeen tavoitteita yhteiskunnassa. Tämän jälkeen luottamusmiehet perustelevat jäsenyyttä sillä, että useat työoveritkin kuuluvat liittoon, ja vasta tämän jälkeen viidennellä sijalla on ansiosidonnainen työttömyysturva. Luottamusmiesten syissä ammattiliittoon kuulumiseen painottuvat entistä enemmän työpaikan kehittämiseen liittyvät asiat aikaisempaan verrattuna. Tämä seikka korostuu erityisesti, kun kyselylomakkeen sarakkeet *kuvaa hyvin* ja *kuvaa melko hyvin* yhdistetään. Silloin luottamusmiesten kaksi tärkeintä perustetta nousevat yhdessä yli 90 prosentin.

Luottamushenkilöt ja varsinkin luottamusmiesasemassa olevat ovat rivijäsenen verrattuna toiminta- ja muutossuuntautuneempia: he haluavat puolustaa palkansaajien etuja, osallistua työpaikan kehittämiseen ja tukea ay-liikkeen yhteiskunnallisia tavoitteita. Luottamusmiehet ovat selvästi ay-toimintaan sitoutunein joukko, ja heidän suhdettaan liikkeeseen ei kuvaa välineellisyys vaan aktiivinen vaikuttaminen ja osallistuminen. Luottamusmiehet ovatkin omaksuneet työpaikalla vaikuttamisen, ns. tuotantokysymyksiin puuttumisen, keskeiseksi liittoon kuulumisen perusteeksi.

Miten tuli liittyneeksi ammattiliittoon ensimmäisen kerran? (%)



Syitä ammattiliittoon kuulumiselle vuosina 1995 ja 2000 (kuvaa hyvin, %)

	1995			2000		
	Pää-/muu luottamus-mies	Muut luottamus-henkilöt	Ei luottamus-tehtäviä	Pää-/muu luottamus-mies	Muut luottamus-henkilöt	Ei luottamus-tehtäviä
Palkansaajien etujen puolustaminen	66	61	47	66	61	46
Ansiosidonnainen työttömyysturva	49	54	68	45	61	67
Antaa turvallisuutta elämään	35	24	37	36	40	38
Haluaa tukea ay-liikkeen tavoitteita yht.kunnassa	56	41	28	50	39	22
Useat työtoveritkin kuuluvat liittoon	51	49	47	48	44	42
Käytännössä on pakko olla jäsen tullakseen hyväksytyksi	6	12	18	8	10	12
Haluaa osallistua työolojen kehittämiseen	52	47	28	60	46	23

Kun sivun 39 alemman taulukon vaihtoehtoista vastaajia pyydettiin määrittämään se, mikä kaikkein parhaiten kuvaa jäsenyyttä, säilyy luottamusmiesten profiili edelleen toisenlaisena kuin jäsenistön keskimäärin. Palkansaajien etujen ajaminen nousee luottamusmiehillä ensisijaiseksi yli 60 prosentilla, kun taas jäsenillä yleensä tämä vaihtoehto on toisena alle 40 prosentin osuudella. Rivijäsenten ykköseksi nostama ansiosidonnainen työttömyysturva on luottamusmiehillä vasta viidentenä alle 50 prosentin osuudella.²⁶ Luottamusmiehet korostavat ammattiyhdistysliikkeen toiminnallisia tehtäviä, joilla ylläpidetään ja hankitaan palkansaajien oikeuksia, ja jäsenistö sen sijaan yleensä korostaa enemmän turvaverkkoa.

Ay-jäsenyyden tärkeintä syytä perustelevat kehittymättömän ja kehittyvän työpaikan luottamusmiehet hieman eri tavoin. Molemmilla nousee keskeisimmäksi palkansaajien etujen puolustaminen, tosin kehittyvän työpaikan välillä korostetummin. Seuraavaksi tärkein syy kehittyvän työpaikan luottamusmiehillä on työpaikan työolojen kehittäminen, mutta kehittymättömillä työpaikoilla ansiosidonnainen työttömyysturva.²⁷ Välineellisestä, omaa etua etsivästä suhtautumisesta kehittymättömän työpaikan luottamusmiestä ei kuitenkaan voi syyttää, sillä seuraavaksi tärkein syy on ammattiyhdistysliikkeen tavoitteiden tukeminen koko yhteiskunnassa. Tämä syy perusteena kehittymättömän työpaikan luottamusmiehet ylittivät selvästi keskiarvon, mutta kehittyvän työpaikan alittivat. Voidaan siis sanoa kehittymättömän työpaikan työntekijöiden tarvitsevan ammattiyhdistysliikettä enemmän kuin kehittyvällä

Jäsenyyden perusteet vuosina 1995 ja 2000 (%)

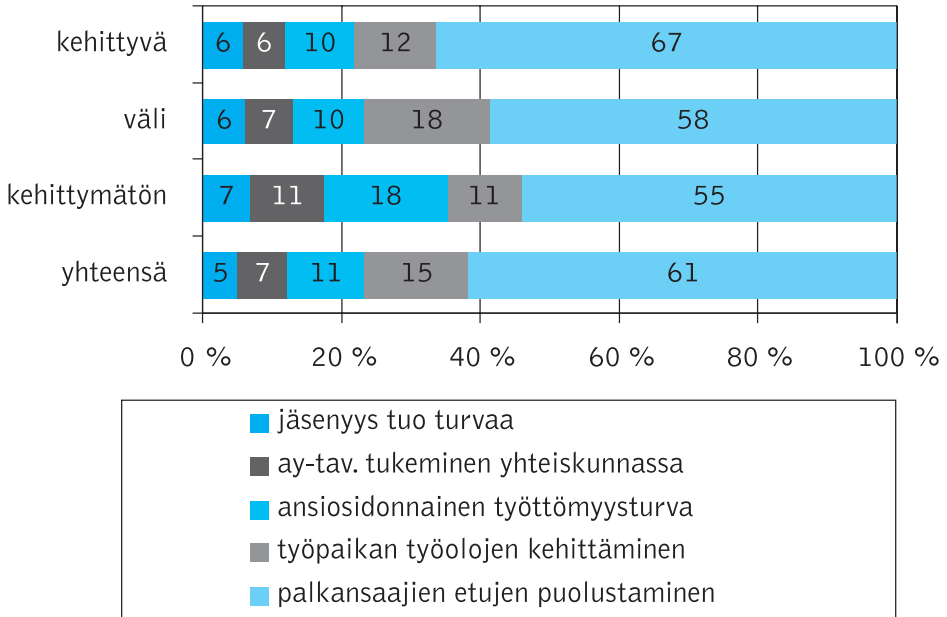
	1995	2000		
Kuuluu ammattiliittoon, koska...	Kaikki	Kaikki	Pää/muu luottamusmies	Muut luottamushenkilöt
Järjestäytymällä voidaan tehokkaasti puolustaa ja ajaa palkansaajien etuja	41	38	61	49
Haluan varmistaa ansiosidonnaisen työttömyysturvan itselleni	39	40	10	25
Kuuluminen liittoon antaa turvallisuutta elämään	11	13	6	10
Haluan omalta osaltani olla tukemassa ay-liikkeen tavoitteita yhteiskunnassa	4	3	9	8
Useat työtoveriniikin kuuluvat liittoon	0	1	0	0
Käytännössä on pakko olla ammattiliiton jäsen tullakseen hyväksytyksi	2	1	0	1
Haluan osallistua työpaikkani työolojen kehittämiseen	3	4	14	7
	100	100	100	100

26 Koko jäsenistön kannan muutosta koskien ks. myös Laukkanen 2001 s. 29

27 Pienimmissä kuvion luvuissa vastaajien lukumäärä on pieni; suunta on kuitenkin selvä

Syyt kuulua liittoon (%)

Työpaikkatyyppi:



työpaikalla. Vaikka erot eivät ole suuria, jonkinasteista polarisaatiokehitystä on. Voidaan esimerkiksi kysyä, onko kehittyvillä työpaikoilla laajempaa pohjaa sellaiselle ajattelulle, että kiinnittyminen omaan työpaikkaan etuineen on keskeisempää kuin työntekijöiden yhteisen edun ajaminen? Ja ehkä kehittyvillä työpaikoilla halutaankin laajaa autonomiaa ja väljyyttä sopimuksiin – ns. perälaudat toki muistaen – ja liitolta odotetaan enemmän koulutus- ja konsultointipalveluja? Molempiin tarpeisiin liittojen tulee reagoida – ja muistaa, että väliryhmäkin on laaja.

SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen tärkeimmiksi työmarkkina- ja yhteiskuntapoliittisiksi tehtäviksi luottamusmiehet näkevät järjestyksessä seuraavat: puolustaa työttömyysturvaa, puolustaa eläke-etuja ja sosiaaliturvaa, taistella työttömyyttä vastaan ja pitää verotus kohtuullisella tasolla. Lähes samanlainen järjestys on jäsenillä yleensä: heilläkin ensimmäisenä on

työttömyysturvan puolustaminen, toiseksi nousee taistelu työttömyyttä vastaan, kolmanneksi eläke-etujen ja sosiaaliturvan puolustaminen ja neljänneksi verotuksen pitäminen kohtuullisella tasolla. Suhteellisen selvästi havaittavia eroja vuonna 2000 rivijäsenten ja luottamusmiesten välillä näkyy suuntautumisessa osa- ja määräaikaistamista vastaan; luottamusmiehet nostavat tämän asian rivijäsenistöä tärkeämmäksi. Silti yhteinen marssijärjestys luottamushenkilöstöllä ja muulla jäsenistöllä on ilmeinen.

Kun verrataan kaikkia jäseniä vuonna 1995 kaikkiin jäseniin vuonna 2000, ovat ensimmäiset asiat samoja, mutta heti niiden jälkeen tulee halu huolehtia verotuksen pitämisestä kohtuullisena ja vasta tämän jälkeen eläke-etujen ja sosiaaliturvan puolustaminen.

Verotuksen lieveneminen 1990-luvun lopulla lienee vaikuttanut tähän järjestykseen. Vuonna 1995 painotettiin hieman enemmän lapsiperheiden toimeentuloa ja vuonna 2000 osa- ja määräaikaistamista vastaan taistelemista – pötkätoiden yleistyminen ja sen myötä oma elämäntilanne ja asema heijastuneet tässä. Erikseen haastateltu pienen julkisen alan työpaikan luottamusmies, 33-vuotias mies Pohjanmaalta, totesi oma-aloitteisesti etu-

sijajärjestykseen: ”Tuloerot pitää saada kaventettua, tai ne eivät saa ainakaan kasvaa. Lapsiperheet ja työttömät pitäisi erityisesti muistaa. Tuntuu, että niiltä viedään eniten.” Ja pienen teollisuuden alan yrityksen 30-vuotias, myös perheenisä ja luottamusmies totesi seuraavasti: ”Työehtosopimuksen minimituntipalkkoja pitää nostaa. Jos se 40 markan korville jää, niin se ei ole häävi. Kotiäitejä ei myöskään paljon arvosteta rahallisesti.”

Taulukkoon on raportoitu vain kohdan erittäin tärkeä vastaukset. Muut vaihtoehdot: melko

SAK:laisen ay-liikkeen tärkeimmät tehtävät (erittäin tärkeä -vastanneet%)

	1995	2000		
		Kaikki	Pää/muu luottamusmies	Muut luottamushenkilöt
Taistella työttömyyttä vastaan	78	74	73	76
Puolustaa työttömyys turvaa	78	76	81	81
Varmistaa mahdollisimman korkea palkka jäsenille	30	32	28	30
Tasoittaa suuri- ja pienituloisten palkkaeroja	56	55	58	58
Tasoittaa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja	54	57	56	61
Lyhentää työaikaa	13	16	19	16
Parantaa työympäristöä, työoloja ja työsuojelua	37	42	47	46
Kehittää työn sisältöä mielenkiintoisemmaksi	25	27	27	26
Taistella osa- ja määräaikaistamista vastaan	47	53	66	59
Parantaa koulutus-, jatko- ja uudelleenkoulutusmahdollisuuksia	31	35	34	39
Lisätä osall.mahd. oman työn kehittämisessä	27	27	30	32
Puolustaa eläke-etuja ja sosiaaliturvaa	71	71	75	76
Puolustaa lapsiperheiden toimeentuloa ja palveluita	62	57	54	62
Huolehtia siitä, että verotus pysyy kohtuullisella tasolla	74	70	69	74
Puolustaa kunnan ja valtion palveluita	35	35	39	41

tärkeä, ei kovin tärkeä, ei lainkaan tärkeä ja en osaa sanoa on jätetty pois. Tarkemmin katso liitetäulukko 6.

Ammattiyhdistystoimintaan osallistumisen tärkeimmäksi syyksi luottamusmiehet katsovat halun vaikuttaa etuihin. Tavallisella jäsenellä tämä syy on vasta kolmannella sijalla. Toisella sijalla luottamusmiehillä on vaihtoehto ”saa tietoa oikeuksista”; tämä on jäsenistön kokonaisuuden keskuudessa ensimmäisellä sijalla. Kolmannella sijalla luottamusmiehillä on ”yhteistoiminnalla saa tuloksia”. Kaiken kaikkiaan luottamusmiehet ovat siis enemmän toimintasuuntautuneita kuin jäsenet keskimäärin – siis vaikutusmahdollisuuksia haluavat ja vastuuta kantamaan pystyvät valikoituvat luottamustehtäviin. Toisaalta luottamustehtävän antama mahdollisuus seurata ay-liikkeen ja työnantajan toimintaa vaikuttaa myös näkökulmaan: kun on muita enemmän vaikutusmahdollisuuksia, niitä myös käytetään ja se vaikuttaa siihen, mitä pitää keskeisimpänä ay-osallistumisen syynä. Tämä näkyy sekä varsinaisten luottamusmiesten että muihin luottamustehtäviin valittujen keskuudessa.

Ammattiyhdistystoimintaa rajoittavat tekijät ovat vertailuvuodesta 1984 muuttuneet. Kun vuonna 1984 esteenä oli kaikkien jäsenten keskuudessa liika puoluepoliittisuus, on se nyt vasta viidennellä sijalla. Vuonna 2000 sekä rivijäsenillä että

luottamushenkilöillä ensimmäisellä sijalla on tarkemmin määrittelemättömät ”muut syyt”. Seuraavalla sijalla kaikilla vuoden 2000 kyselyn mukaan on ”työaikojen asettamat esteet”. Perinteisen päivätyön osuus onkin vähentynyt, joten työaikamuutoksilla on vaikutusta ihmisten arkielämään, myös ammattiyhdistystoimintaan. Kolmannella sijalla kaikilla jäsenillä on vaihtoehto ”työn jälkeen ei jaksa”; tämä on selvästi kasvanut viiden vuoden takaisesta ajasta. Työn lisääntyneet kiire ja kasvaneet tehokkuusvaatimukset näkyvät tässä vastauksessa konkreettisesti – työpäivän jälkeen riittää yhä vähemmän kapasiteettia muuhun elämiseen. Kaiken kaikkiaan näissä kyselyissä luottamusmiesten ja tavallisten jäsenten profiili ei juurikaan eroa toisistaan.

Ammattiosastoja tarvitaan, eivätkä luottamusmiehet kyseenalaista ammattiyhdistysliikkeen perustason organisoitumista. Ammattiosastojen tehtäviä koskeviin väittämiin luottamusmiehillä on vuonna 2000 selvät linjaukset, kuten oli myös vuonna 1995. Ammattiosaston tärkeimmäksi tehtäväksi etujen valvonnan ohella luottamusmiehet näkevät jäsenten yhteenkuuluvuutta lisäävän toiminnan

Ay-toimintaan osallistumisen tärkein syy (%)

	1984	1995	2000		
	Kaikki	Kaikki	Kaikki	Pää/muu luottamusmies	Muut luottamushenkilöt
Työtovereiden kehoitus	10	4	3	5	4
Tutustuu uusiin ihmisiin	2	3	3	0	2
Saa tietoa oikeuksista	27	47	48	25	31
Halu vaikuttaa etuihin	25	18	18	47	31
Yhteistoiminnalla tuloksia	28	22	22	15	22
Osa yht.kunnall. vaikuttamista	5	3	3	8	7
Muu syy	5	3	3	0	3

Ammattiyhdistystoimintaa rajoittavat esteet (%)

	1984	2000		
	Kaikki	Kaikki	Pää/muu luottamus-mies	Muut luottamus-henkilöt
Muut perheestä osallistuvat	3	2	2	0
Pitkät matkat	14	11	10	13
Ei kiinnosta	8	6	0	3
Liian puoluepoliittista	16	10	13	10
Perhesyyt	6	4	9	5
Ei voi vaikuttaa	9	6	5	3
Työn jälkeen ei jaksaa	11	15	8	11
Työajat estävät	12	17	21	23
Muut syyt	13	22	23	26
Ei osaa sanoa	8	7	9	6

Ammattiosaston tehtävät vuosina 1995 ja 2000 (täysin ja jokseenkin samaa mieltä, %)

	1995			2000		
	Pää-/muu luottamus-mies	Muut luottamus-henkilöt	Ei luottamus-tehtäviä	Pää-/muu luottamus-mies	Muut luottamus-henkilöt	Ei luottamus-tehtäviä
Riittää, että työpaikalla on lm. ja työsuojeluvaltuutettu, ammattiosastoa ei välttämättä tarvita	13	16	23	14	15	23
Kokoukset ovat jäsenille tärkeä keskustelufoorumi, jossa he evästävät luottamushenkilöitä	86	83	74	81	81	70
Keskeinen tehtävä etujen valvomisen ohella on jäsenten yhteenkuuluvuutta lisävän toiminnan järjestäminen	90	86	77	86	86	74
Ao:lla ei ole suurtakaan merkitystä työpaikkojen asioiden hoidossa, koska asiat hoidetaan pääasiassa työpaikoilla	29	23	27	28	26	31

järjestämisen. Lähes yhtä tärkeäksi todetaan kokoukset jäsenten keskustelufoorumeina, joissa he evästävät luottamushenkilöitä. Sen sijaan ammattiosaston roolia vähätteleviin väittämiin luottamusmiehet eivät yhdy. Sama järjestys ammattiosaston roolia koskevissa asioissa on myös muiden luottamushenkilöiden ja rivijäsenten valtaenemistön mielestä. Kuitenkin on syytä paneutua perustason toimivuuden kehittämiseen, kun yli neljäsosa kaikissa ryhmissä katsoo, että asioiden hoidossa työpaikalla ei ammattiosastolla ole juurikaan merkitystä.

Henkilökohtaisesti sopimisen merkitys, sopimusindividualismi, ei ole juurikaan kasvattanut suosiotaan SAK:laisessa liikkeessä. Luottamusmiehet ovat selvästi kollektiivisesti suuntautuneita silloin, kun on kysymys siitä, millä tasolla eri kysymyksiä tulisi käsitellä. Sekä vuonna 1995 että vuonna 2000 on jäsenten keskuudessa nähtävissä luottamusmiehiä hieman enemmän individualistista suuntautumista, katso taulukko sivulla 46. Kun verrataan vuosia 1995 ja 2000, luottamusmiehet näkevät liittotason entistä tärkeämmäksi sopijapuoleksi niissä palkan alenuksissa, jotka eivät alenna työehtosopimuksen turvaamaa vähimmäispalkkaa, työaikoihin liittyvissä heikennyksissä sekä niihin liittyvissä parannuksissa. Sen sijaan kysymyksissä palkan korotuksista, lomarahojen heikennyksistä ja ylityökorvauksista on liiton asema sopijana aikaisemmasta hieman vähentynyt työpaikka- ja henkilökohtaisen sopimisen suuntaan. Kuitenkin vain työaikoihin liittyvät parannukset ovat

asia, jossa paikallinen sopiminen - henkilökohtainen tai työpaikkasopiminen - on luottamusmiesten kannalta keskeisempää kuin liittojen sopiminen. Rivijäsenille kehityksen suunta on sama, mutta prosentit ovat vähemmän liittotason kollektiivista sopimista painottavia. Luottamusmiesten kohdalla erot asioissa, joista voisi sopia henkilökohtaisesti, eivät ole kovinkaan suuria vuosien 1995 ja 2000 välillä, ehkä ylityökorvauksia lukuun ottamatta. Tässä asiassa 12 prosenttia luottamusmiehistä on sitä mieltä, että asiasta voisi sopia itse. Muista luottamushenkilöistä 18 prosenttia oli samaa mieltä ja jäsenistä yleensä 19 prosenttia. Kaikki ryhmät näkevät kuitenkin liiton tärkeimmäksi sopijaksi myös ylityöasioissa. Kuvastaako tämä haluttomuutta neuvotella ja sopia työpaikalla, luottamusmiehen vastuun välttämistä? Tuskinpa. Todennäköisemmin luottamusmiehillä on menneiltä vuosilta kokemuseräistä näkemystä siitä, että asiat tulee hoitaa tasoilla, joissa on riittävän vahva neuvottelu- ja sopimisvoima. Liitolta ja SAK:lta odotetaankin sopimusturvaa. Palkan ja työajan perusteet hoidetaan kattavilla ja valtakunnallisilla sopimuksilla, ja niiden päälle tulevia parannuksia voidaan paikallisesti kehittää.

Millä tasolla asioista tulisi sopia? (%)

	Kaikki		Pää/muu luottamus- mies		Muut luottamus- henkilöt		Ei luottamus- tehtäviä	
	1995	2000	1995	2000	1995	2000	1995	2000
Palkankorotuksesta								
Voisin sopia itse	16	21	9	11	13	15	17	21
Työpaikkatasolla lm/muu	30	27	27	26	29	28	30	27
Liittotasolla	50	47	64	61	57	55	49	47
En osaa sanoa	4	5	0	2	1	1	4	5
Palkanalennuksesta, joka ei alita tes:n vähimmäispalkkaa								
Voisin sopia itse	9	7	6	3	8	5	9	7
Työpaikkatasolla lm/muu	29	26	37	28	32	24	29	26
Liittotasolla	46	51	51	58	50	62	46	50
En osaa sanoa	16	16	6	11	10	9	16	17
Lomarahojen heikennyksistä								
Voisin sopia itse	4	5	1	2	3	3	5	5
Työpaikkatasolla lm/muu	20	19	17	16	18	15	20	19
Liittotasolla	67	64	79	74	73	77	66	64
En osaa sanoa	9	12	3	8	6	5	9	12
Ylityökorvauksista								
Voisin sopia itse	15	18	5	12	12	18	15	19
Työpaikkatasolla lm/muu	40	38	42	35	40	33	40	38
Liittotasolla	40	39	52	51	46	48	40	38
En osaa sanoa	5	5	1	2	1	1	5	5
Työaikoihin liitt. parannuksista								
Voisin sopia itse	16	17	12	14	15	13	16	18
Työpaikkatasolla lm/muu	51	47	61	55	56	51	51	47
Liittotasolla	29	31	26	29	28	35	29	30
En osaa sanoa	4	5	1	2	1	1	4	5
Työaikoihin liitt. heikennyksistä								
Voisin sopia itse	7	10	5	4	5	6	8	10
Työpaikkatasolla lm/muu	32	30	34	21	28	26	32	31
Liittotasolla	52	50	58	67	60	63	51	49
En osaa sanoa	9	10	3	8	7	5	9	10

5 LUOTTAMUSMIES JA LIITTO

Luottamusmiesten näkemys omasta liitostaan ja sen onnistumisesta työmarkkinapoliittisten tehtävien hoitamisessa on positiivinen – positiivisempi kuin jäsenistön keskimäärin. Epäonnistuttu on luottamusmiesten mielestä selvimmän toiminnassa osa- ja määräaikaistamista vastaan sekä työllisyyden turvaamisessa. Liiton puoleen on kääntynyt ongelmatilanteissaan luottamusmiesten enemmistö, ja lähes 90 prosenttia heistä on tyytyväinen saamaansa asiantuntijapalveluun. Liiton jäsenpalvelujen kehittämisessä työttömyyskassapalvelujen jälkeen tulee liiton neuvonta ja asiantuntijapalvelut ja sen jälkeen ay-koulutus. Niinpä liittojen tarjonta vastaa varsin hyvin luottamusmiesten odotuksia – mutta huonommin jäsenistön, sillä jäsenet odottavat myös mahdollisuuksia ammatilliseen jatko- ja täydennyskoulutukseen, joissa liitto ja SAK voivat toimia sekä aloitteentekijöinä että etu- ja painostusjärjestöinä.

Liiton onnistumista eri työmarkkinapoliittisten tehtävien hoitamisessa pyydettiin arvioimaan sekä vuonna 1995 että vuonna 2000. Oma liitto sai luottamusmiehiltä useammin kiittäviä arvioita kuin rivijäseniltä ja hieman parempia kuin muissa luottamustehtävissä olevilta. Seuraavan sivun taulukossa on yhdistetty vaihtoehdot ”erittäin hyvin” ja ”melko hyvin” ja toisaalta ”melko huonosti” ja ”erittäin huonosti”. Sekä luottamusmiehet että muut jäsenet arvioivat liiton onnistuneen hyvin suunnilleen samoissa asioissa. Ensimmäiseksi nousee sekä luottamusmiesten että rivijäsenten mielestä työttömyyskassapalveluista huolehtiminen. Toisena on työsuojelun parantaminen ja kolmantena työaikaan liittyvät tavoitteet. Neljäntenä on luottamusmiehillä kaksi asiaa: palkkaehtojen parantaminen ja työpaikkatason neuvottelu- ja toimintaoikeuksien parantaminen. Jäsenillä yleensä

myös palkkaehtojen parantaminen on neljäntenä, mutta ei luottamusmiesten mainitsemaa työpaikkatason neuvottelu- ja toimintaoikeuksien parantamista. Viidennellä sijalla molemmilla on työllisyyden turvaaminen. Kun verrataan kaikkien jäsenten tärkeysjärjestystä vuoteen 1995, ensimmäisellä tilalla kumpanakin vuonna on liittojen onnistuminen työttömyyskassapalveluista huolehtimisessa. Toisella sijalla vuonna 1995 oli työaikaan liittyvät tavoitteet ja kolmantena työsuojelun parantaminen; nämä ovat siis vaihtaneet paikkaa vuonna 2000. Neljäntenä sijalla vuosina 1995 ja 2000 on palkkaehtojen parantaminen, mutta viidennen sijan vuonna 1995 saavutti työpaikkatason neuvottelu- ja toimintaoikeuksien parantaminen. Työllisyyden turvaaminen oli vuonna 1995 viimeisellä sijalla, siinä siis liitot eivät olleet onnistuneet. Sekä vuonna 1995 että vuonna 2000 liiton katsotaan onnistuneen huonosti taistelussa osa- ja määräaikaistamista vastaan; *huonosti*-vastauksia on siis enemmän kuin *hyvin*-vastauksia. Huonosti on onnistunut myös työllisyyden turvaaminen. Tosin myönteisten vastausten määrä on vuoden 2000 kyselyssä jossain määrin lisääntynyt. Jäsenistö siis odottaa toimia työllisyyden parantamiseksi. Erityisen paljon korjaamisen varaa nähdään epätyypillisissä työsuhteissa, sillä ne ovatkin 1990-luvun lopulla yleistyneet SAK:laisen väen keskuudessa²⁸ ja näkyvät kielteisine oheisvaikutuksineen lukuisten työpaikkojen arjessa.

Erilaisten jäsenpalvelujen kehittämisessä oli rivijäsenillä sekä vuonna 1995

Miten hyvin liitto on onnistunut seuraavien työmarkkinapoliittisten tehtävien hoidossa? (%)

	1995	2000		
	Kaikki	Kaikki	Pää/muu luottamus- mies	Muut luottamus- henkilöt
Palkkaehtojen parantaminen				
hyvin	49	49	57	51
huonosti	44	39	42	46
eos	7	11	1	3
Työaikaan liittyvät tavoitteet				
hyvin	68	59	71	71
huonosti	22	26	27	24
eos	10	15	2	5
Työttömyyskassapalv. huolehtiminen				
hyvin	72	66	79	74
huonosti	10	11	8	8
eos	18	23	13	18
Työllisyyden turvaaminen				
hyvin	31	38	52	46
huonosti	52	39	36	38
eos	17	23	12	16
Taistelu osa- ja määräaikaist. vastaan				
hyvin	35	31	42	41
huonosti	39	40	47	42
eos	26	29	11	17
Työsuojelun parantaminen				
hyvin	66	62	76	74
huonosti	17	17	18	16
eos	17	21	6	10
Työntekijän osallistumismahd. lisääminen oman työn kehittämisessä				
hyvin	37	36	45	42
huonosti	35	34	44	38
eos	28	30	11	20
Työpaikkatason neuvottelu- ja toimintaoikeuksien parantaminen				
hyvin	41	36	57	51
huonosti	29	30	33	30
eos	30	34	10	19

että vuonna 2000 tärkeimmällä sijalla työttömyyskassapalvelut. Vuonna 2000 toiseksi nousee vakuutusturva ja kolmanneksi liiton asiantuntijapalvelut ja neljänneksi liiton lehti. Vuonna 1995 toiseksi tuli liiton neuvonta- ja asiantuntijapalvelut, kolmanneksi liiton lehti ja neljänneksi ammatillinen jatko- ja täydennyskoulutus. Luottamusmiesten keskuudessa tärkeimmäksi nousevat vuonna 2000 työttömyyskassapalvelut, toiseksi liiton neuvonta- ja asiantuntijapalvelut, kolmanneksi ammattiyhdistyskoulutus, neljänneksi liiton aluetoimistopalvelut ja viidenneksi liiton lehti. Sekä jäsenistö että luottamusmiehet näkevät työttömyyskassan ykkösasiaksi; sen keskeinen asema ay-liikkeen antamana turvana tunnustetaan. Sen jälkeen tulee eroja: jäsenistö nostaa esille henkilökohtaisia, yksilöön kohdistuvia etuja, ja luottamusmiehet puolestaan kollektiivisia, ay-liikkeen toiminnan tuloksellisuutta vahvistavia asioita. Orientaatio on erilainen, ja näiden kahden ryhmän välissä on muiden luottamusmiesten tapa tarkastella jäsenpalvelujen kehittämistä. Katso myös liitetaulukko 7.

Kun tärkein piti nimetä, jäsenpalveluista ri-

vijäsenet pitävät olennaisimpana työttömyyskassapalveluja, seuraavana ammatillista jatko- ja täydennyskoulutusta, kolmantena yleissivistävää koulutusta ja neljäntenä liiton neuvonta- ja asiantuntijapalveluja. Luottamusmiehillä ensimmäisenä on ammattiyhdistyskoulutus, toisena työttömyyskassapalvelut yhtä tärkeänä liiton neuvonta- ja asiantuntijapalvelun kanssa ja näiden jälkeen neljäntenä yleissivistävä koulutus. Edelleen näiden ryhmien ”väliin” jäävät muut luottamusmiehet, sillä heidän mielestään kolme kärjessä ovat työttömyyskassapalvelut, ay-koulutus ja ammatillinen jatko- ja täydennyskoulutus. Näin kaiken kaikkiaan työttömyyskassa-, koulutus- ja liiton neuvontapalveluiden kehittäminen nähdään ensisijaisen tärkeinä. Ammattiyhdistysliikkeen tämänhetkinen palvelutarjonta vastaa hyvin luottamusmiesten tarpeita, mutta koulutuksen kohdalla heikommin laajan jä-

Miten tärkeänä jäsenet pitävät erilaisten jäsenpalvelujen kehittämistä? (erittäin tärkeä -vastanneet %)

	1995	2000		
	Kaikki	Kaikki	Pää/muu luottamusmies	Muut luottamusmiehet
Ammattiyhdistyskoulutus	12	10	37	24
Yleissivistävä koulutus	15	17	19	19
Ammatillinen jatko- ja täydennyskoulutus	28	25	25	27
Oikeusaputoiminta	21	23	30	26
Työttömyyskassapalvelut	48	49	51	50
Liiton aluetoimistopalvelut	20	20	35	25
Liiton neuvonta- ja asiantuntijapalvelut	31	32	42	42
Lomatoiminta	12	14	15	16
Vakuutusturva	27	33	31	36
Liiton lehti	28	27	32	34
Erilaiset jäsenistölle suunnatut tapahtumat	10	13	22	19
Erilaiset ostoedut	15	18	13	16

Jäsenpalvelujen kehittäminen (tärkein -vastanneet %)

	2000		
	Kaikki	Pää/muu luottamus- mies	Muut luottamus- henkilöt
Ammattiyhdistyskoulutus	7	28	15
Yleissivistävä koulutus	10	11	9
Ammatillinen jatko- ja täydennyskoulutus	14	8	13
Oikeusaputoiminta	5	4	5
Työttömyyskassapalvelut	35	16	27
Liiton aluetoimistopalvelut	2	4	5
Liiton neuvonta- ja asiantuntijapalvelut	9	16	12
Lomatoiminta	2	1	2
Vakuutusturva	7	2	5
Liiton lehti	4	6	4
Erilaiset jäsenistölle suunnatut tapahtumat	2	3	1
Erilaiset ostoedut	3	1	2

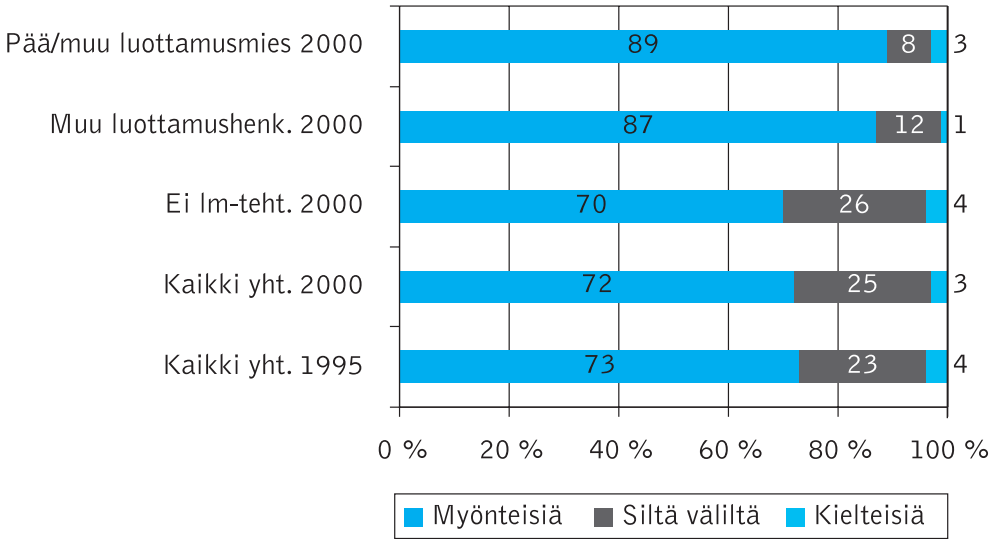
senkunnan odotuksia. Työssä olevien aikuisten omaehtoiselle koulutukselle on tarvetta, ja se voisi olla ay-liikkeen yhteiskuntavaikuttamisessa tärkeällä sijalla.

Vastaukset jäsenten kokemuksista ammattiyhdistysliikkeestä on yhdistetty seuraavasti: *lähinnä myönteiset ja melko myönteiset* yhdeksi kohdaksi, *ei myönteisiä eikä kielteisiä* kokemuksia yhdeksi kohdaksi "siltä väliltä" ja *melko kielteiset ja lähinnä kielteiset* yhdeksi kohdaksi. Näin tarkastellen kaikki jäsenet vuonna 1995 ja vuonna 2000 kokevat ammattiyhdistysliikkeen suunnilleen samalla tavalla: runsas 70 prosenttia myönteisesti, noin neljännes siltä väliltä ja kielteisesti noin 3 prosenttia. Luottamusmiesten kokemukset ovat tätäkin myönteisempiä, sillä luottamusmiesasemassa olevista lähes 90 prosenttia kokee ay-liikkeen myönteisesti, siltä väliltä 8 prosenttia ja kielteisiä oli 3 prosenttia. Muiden luottamushenkilöiden kokemukset ovat lähes

yhtä myönteisiä. Näin ammattiyhdistysliikkeestä näyttää olevan varsin muuttumaton ja myönteinen kuva jäsenistön piirissä; kuitenkin niin, että organisaation sisällä olevat luottamushenkilöt näkevät asemastaan ja kokemuksistaan käsin liikkeen myönteisemmässä valossa kuin jäsenet. Kehittyvillä työpaikoilla *lähinnä myönteiset* -vastaukset ovat huomattavasti yli keskiarvon ja kehittymättömien työpaikkojen luottamusmiesten selvästi sen alle. Erikseen haastateltu pienen, keskisessä Suomessa olevan teollisuustyöpaikan pääluottamusnainen välitti viestinsä liitolleen ja SAK:lle: *"Varmaan niillä ihan hyviä projekteja on ollut, ja ihan hyviä työehtosopimuksia yrittävät tehdä. Kouluarvosana: hyvä."* Pohjoiskarjalaisella teollisuustyöpaikan luottamusmiehellä oli myös epäilystä: *"Kyllä suunta on ihan oikea. Se on vaan, ettei tulevaisuudessa vieraantuisi jäsenistään. Ei semmoisesta merkkejä vielä ole, mutta sellainen pelko on olemassa."*

Luottamusmiehillä on entistä parempi valmius ja aktiivisuus käyttää hyväkseen liitonsa asiantuntijaorganisaatiota, ja tämä osa ay-toimintaa on kehittynyt hyvin. Omalta am-

Jäsenten kokemukset ay-liikkeestä (%)



Kokemukset ay-liikkeestä (%)

Työpaikkatyyppi	Kehittyvä	Väli	Kehittymätön	Yhteensä
Lähinnä myönteisiä	68	51	44	56
Melko myönteisiä	24	38	36	32
Ei myönt/ei kielteisiä	5	11	10	9
Melko kielteisiä	2		6	2
Lähinnä kielteisiä	1		4	1
	100	100	100	100

mattiliitoltaan on kysynyt menettelytapa- tai tulkintaohjeita vuoden aikana yli 60 prosenttia luottamusmiehistä. Yhteydenpito liittoon on kasvanut selvästi, lähes 20 prosenttiyksiköllä, vuoteen 1997 verrattuna, jolloin asiaa kysyttiin paikallisen sopimisen projektissa ay-opistoissa opiskelevilta luottamusmiehiltä – siis hieman erilaiselta joukolta.²⁹ Eniten vuonna 2000 yhteyttä liittoon on otettu yksityisiltä palvelualoilta (71%) ja vähiten teollisuudesta (56%). Näiden väliin jää julkinen sektori, jonka luottamusmie-

histä 65 prosenttia on ollut yhteydessä liittoonsa.

Työpaikan koon mukaan tarkasteltuna yhteydenottaminen liittoon on julkisella sektorilla yleisintä sekä alle 10 hengen ja 100-200 hengen työpaikoilla. Julkisen sektorin työpaikoista vähiten ottavat yhteyttä yli 500 hengen työpaikat, joista joka kolmas on ollut yhteydessä liittoonsa. Yksityisistä palvelualoista liittoon ollaan yhteydessä eniten 30-100

29 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 17-18 ja 41

hengen työpaikoista ja vähiten pienimmistä työpaikoista. Teollisuudessa aktiivimpia ovat 10-30 hengen työpaikat ja vähiten aktiivisia yli 500 hengen työpaikat. Suurten työpaikkojen vähäiset yhteydenotot selittyvät kaikilla aloilla työpaikkojen luottamusmiesorganisaatiolla, jossa pääluottamusmies hoitaa yhteyksiä ulospäin ja muut luottamusmiehet hoitavat yhteytensä hänen kauttaan.

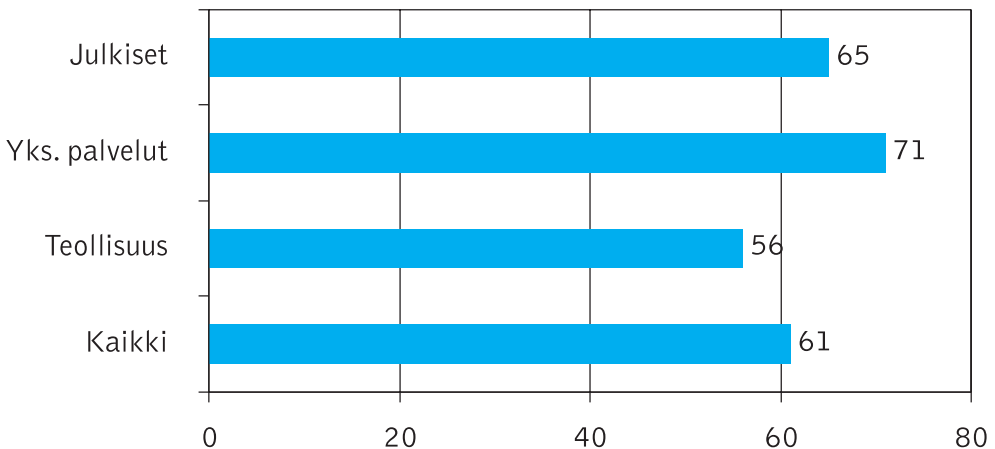
Kehittymättömien työpaikkojen luottamusmiehet ovat yhteydenotossa liittoon hieman muita aktiivisempia. Liiton apuun ovat tyytyväisimpiä kehittyvien työpaikkojen luottamusmiehet. Ehkäpä kehittymättömien työpaikkojen tilanteet ovat olleet vaikeampia ja esimerkiksi tulkintaongelmat monimutkaisempia. Ensisijainen

avunpyynnön kohde on kaikilla työpaikoilla liitto, mutta kehittymättömillä työpaikoilla vielä keskimääräistä enemmän.

Kaikilla aloilla yli puolet luottamusmiehistä (52%) on yhteydessä liittoonsa vain muutaman kerran vuodessa. Seuraavaksi yleisintä on yhteydenpito muutaman kerran kuukaudessa (20%) ja seuraavaksi yleisintä on yhteydenpito noin kerran kuukaudessa (15%). Jokseenkin päivittäistä yhteydenpitoa liittoon harjoittaa vain noin prosentti luottamusmiehistä. Alojen välillä ei ole kovin suuria eroja.

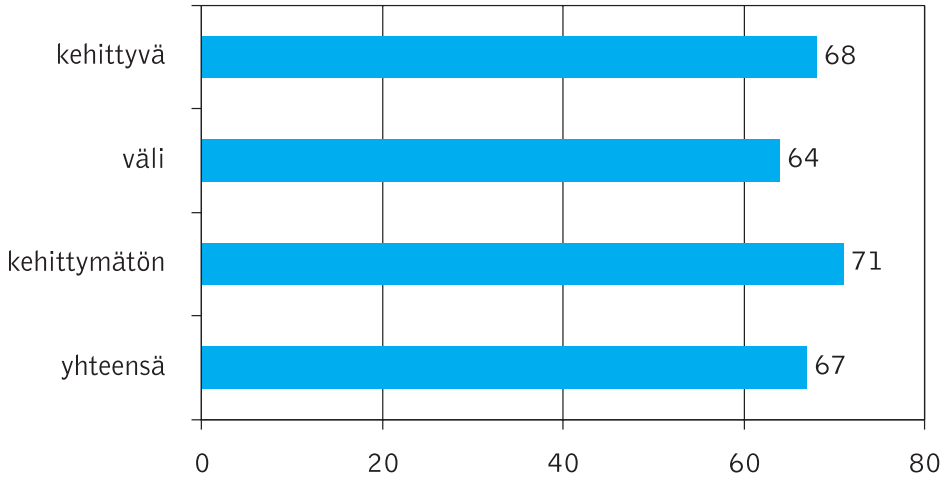
Kaikkein harvimmoin yhteyttä liittoon pidetään pieniltä työpaikoilta, sillä niistä 18 prosentista ollaan vain jonkin kerran vuodessa yhteydessä liittoon. Tämä suuntaus on sama kaikilla toimialoilla. Toisaalta tässä samassa, kaikkein pienimpien työpaikkojen ryhmässä ovat myös ne työpaikat, jotka pitävät kaikkein useimmin liittoon yhteyttä

Menettelytapa- tai tulkintaohjeiden kysyminen liitosta vuoden aikana (%)



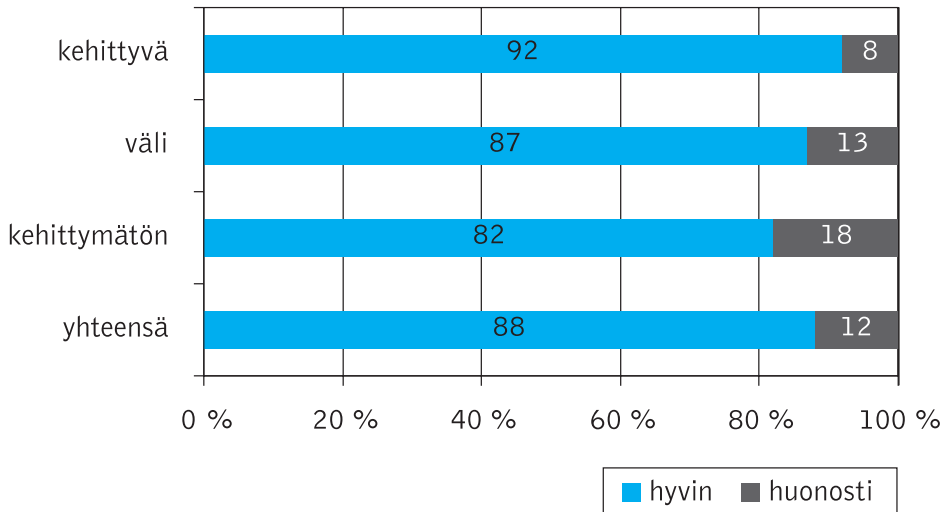
Kysynyt ohjeita liitosta vuoden aikana (%)

Työpaikkatyyppi:

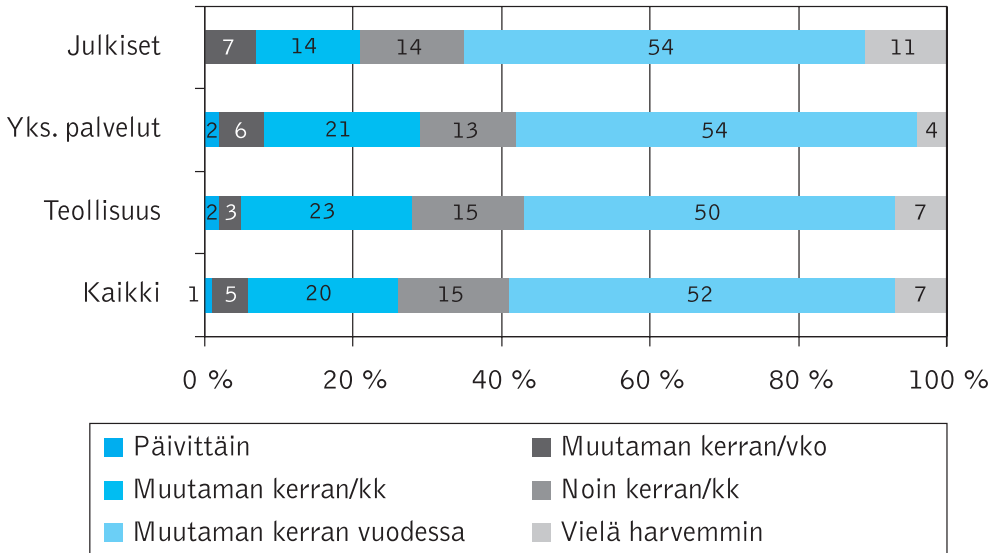


Liiton apu tyydyttänyt (%)

Työpaikkatyyppi:



Kuinka usein on kysynyt menettelytapaa tai tulkintaohjeita liitosta vuoden aikana (%)



(18%). Tässä tutkimuksessa ei ole erikseen kysytty, missä luottamusmiehen tehtäväkenttään kuuluvissa asioissa yhteyttä otetaan.

Luottamusmiehistä lähes 90 prosenttia oli sitä mieltä, että liitot ovat palvelleet erittäin hyvin tai melko hyvin edunvalvonta-asioissa. Tässä on kasvua 8 prosenttiyksikköä vuoteen 1997 verrattuna.³⁰ Liitoilta saatuun apuun ovat luottamusmiehet siis yhä tyytyväisempiä. Erittäin hyvin liitto on palvellut 28:aa prosenttia, melko hyvin 60:tä prosenttia, melko huonosti 10:tä prosenttia ja erittäin huonosti 2:ta prosenttia luottamusmiehistä. Alakohtaisesti tarkastellen tyytyväisimpiä ollaan julkisella sektorilla, sillä siellä selväs-

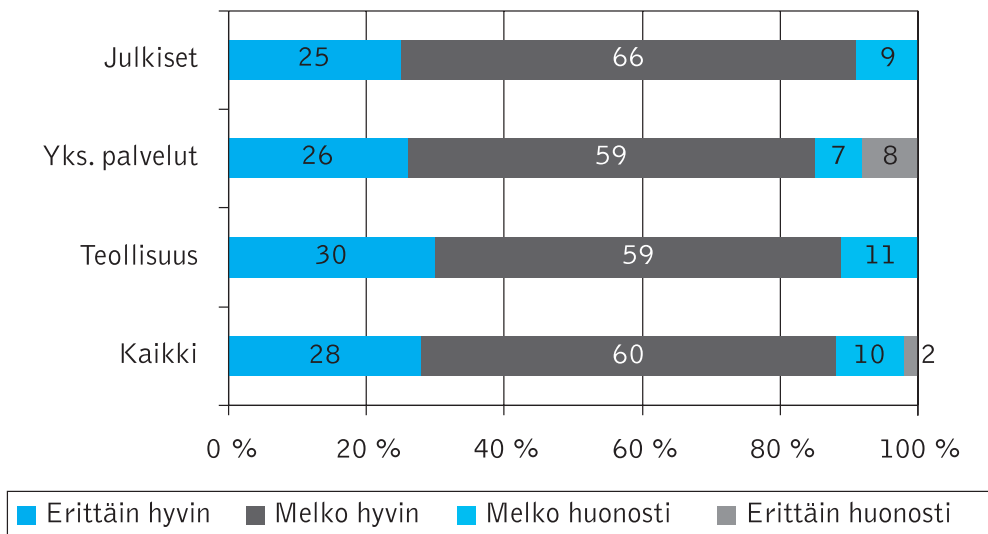
ti yli 90 prosentilla on myönteisiä kokemuksia. Seuraavaksi tyytyväisempiä ollaan teollisuudessa ja kolmanneksi yksityisillä palvelualoilla, jossa noin 15 prosentilla luottamusmiehistä on kielteisiä kokemuksia liiton antamasta palvelusta. Kielteiset kokemukset työpaikan koon mukaisesti teollisuudessa keskittyvät yli 500 henkilön työpaikoille ja 100-200 henkilön työpaikoille, sillä kummassakin runsas 20 prosenttia luottamusmiehistä kokee saaneensa epätydyttävää apua liitosta. Yksityisillä palvelualoilla puolestaan kielteisiä kokemuksia on eniten 30-100 hengen työpaikoilla ja alle 10 hengen työpaikoilla; erittäin huonoa palvelua koki saaneensa 12-15 prosenttia luottamusmiehistä. Julkisilla aloilla puolestaan huonoa palvelua kokevat saaneensa 30-100 hengen työpaikkojen luottamusmiehet, (runsas 20%), ja 10-30 hen-

30 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 42-43

gen työpaikkojen luottamusmiehet, (n. 17%). Kaikilla aloilla kaikkein pienimmillä, alle 5 hengen työpaikoilla on puolestaan selvästi myönteisimmät kokemukset liiton antamasta avusta, sillä yhdessäkään tapauksessa näistä ei tullut kielteistä palautetta. Eli kuten haastateltu pienen teollisuustyöpaikan eteläsuomalainen pää-

luottamusnainen totesi: *”Mitä minä olen tarvinnut liiton tukea, niin olen saanut avun sieltä. Siellä on aina ollut joku paikalla, joka on osannut neuvoa. Sieltä on otettu sitten yhteyttä tai faksattu, jos eivät ole heti osanneet neuvoa.”*

Onko liitolta saatu apu tyydyttänyt (%)



6 LUOTTAMUSMIES JA TYÖ

Lähes puolella työpaikoista työnantaja on tehnyt luottamusmiehen toiminnan laajuuteen vaikuttavia muutoksia, ja kolme neljäsosaa niistä on supistanut luottamusmiehen toimintakenttää. Luottamusmiehet ovat kiinnostuneita työpaikkansa asioista – lähes 80 prosenttia ilmoittaa olevansa niistä kiinnostunut. Kehittyvillä työpaikoilla luottamusmiehen keskeinen tehtävä onkin työpaikan toimintojen kehittämiseen osallistuminen. Tavallisen työntekijän kiinnostus osallistumiseen sen sijaan on vähentynyt viiden vuoden aikana. Turvallisuus on tärkeätä, sillä työn pysyvyys on vahvin odotus, ja vasta sen jälkeen tulee palkka. Työn mielenkiintoisuuden merkitys on takavuosisikymmeniin verrattuna heikentynyt. Luottamusmiehet voivat vaikuttaa työtään koskeviin asioihin rivijäseniä enemmän. Henkilökohtaisen työn erot ovat pieniä mutta selvästi laajempia luottamusmiehen toimintakenttää sivuavissa asioissa, kuten työmenetelmiin tai laitehankintoihin liittyvissä asioissa.

SAK:n liittojen jäsenet pitävät itseään työntekijöinä, eivätkä luottamusmiehet eroa muusta jäsenistöstä tässä asiassa. Aika ei ole tuonut muutoksia, vaan rakenne on pysynyt suunnilleen samana 1980-luvun puolivälistä lähtien. Runsas 90 prosenttia katsoo olevansa

työntekijöitä, ja vain noin 5 prosenttia katsoo itsensä toimihenkilöksi. Selvästi vahvin työntekijäidentiteetti on teollisuudessa: miehet pitävät itseään useammin työntekijänä kuin naiset ja alle 25-vuotiaat useammin kuin sitä vanhemmat.³¹ Eri tilastoluokituksissa toimihenkilöstatus annetaan huomattavalle joukolle SAK:n jäseniä. Esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa vuodelta 1997 toimihenkilöksi katsottiin enemmistö palvelujen ja julkisen sektorin naisjäsenistä, yhteensä koko SAK:n jäsenistöstä 31 prosenttia.³² Ihmisten näkemys omasta asemastaan ja työnsä luonteesta on selvästi toisenlainen kuin tilastoluokitukset. Asema suorittavaa työtä tekevänä, ilman alaisia tai asemaa työnantajan edustajana, riippuvaisena palkkatyöstä ja myönteisesti kollektiiviseen edunvalvontaan suhtautuvana, on osa SAK:n perusjoukon identiteettiä.

Kehittyvän työpaikan luottamusmies pitää itseään työntekijänä useammin kuin kehittymättömän, ja vastaavasti toimihenkilöksi itsensä katsoo useimmin kehittymättömän työpaikan luottamusmies. Asia on yhteydessä palveluiden suureen osuuteen kehittymättömissä työpaikoissa, joissa myös toimihenkilötyöt ovat yleisempiä kuin SAK:n väellä yleensä. Johtavassa asemassa luottamusmies on useimmiten kehittyneellä työpaikalla.

Turvallisuus on tärkeätä. Vuosina 1984, 1995 ja 2000 tärkein tavoite työssä on ollut työpaikan pysyvyys, mutta vuonna 1990 se hyvin selvällä marginaalilla oli hyvä palkka. 1990-luvun puolivälissä ja vuonna 2000 hyvä palkka on kyllä toisena tavoitteena, mutta hyvin selvästi ensimmäisenä.

31 Laukkanen 2001 s. 25

32 Tilastokeskus, Työolotutkimus 1997, ajo SAK:n palkansaajista 1.7.1999, SAK:n työympäristöosasto.

työtehtävien kannalta on (%)

	1984	1990	2000		
	Kaikki	Kaikki	Kaikki	Pää/muu luottamus- mies	Muut luottamus- henkilöt
Työntekijä	93	91	92	91	90
Toimihenkilö	4	5	5	5	7
Johtavassa asemassa oleva	1	2	2	3	2
Ei osaa sanoa	2	2	1	1	1

Työtehtävien kannalta on (%)

Työpaikkatyyppi	Työntekijä	Toimihenkilö	Johtavassa asemassa
Kehittyvä	89	5	5
Väli	92	6	1
Kehittymätön	88	10	2
Yhteensä	91	7	2

Tärkein tavoite työssä (%)

	1984	1990	1995	2000		
	Kaikki	Kaikki	Kaikki	Kaikki	Pää/muu luottamus- mies	Muut luottamus- henkilöt
Hyvä palkka	35	45	23	24	25	23
Työpaikan pysyvyys	47	28	53	53	54	56
Työn mielenkiintoisuus	10	14	13	12	9	11
Muu	8	13	11	11	12	10

mäisenä tavoitteena on työpaikan pysyvyys. Näin jäsenistön valtaosan orientaatio on selvästi muuttunut. Työn mielenkiintoisuus on lievässä laskussa, samoin muut syyt, kun tarkastelujaksona on koko 1990-luku. Vuonna 2000 kaikkien jäsenten ja toisaalta myös luottamusmiesten tärkein tavoite on hyvin samankaltainen: työpaikan pysyvyys. Lamavuosien kokemukset ovat painuneet syvälle, eivätkä työpaikkojen koven- tunut työpaine ja 1990-luvun lopulla koettu työ- elämän laadun huonontuminen ole omiaan vähentämään turvallisuuden tarvetta.

Jäsenistön keskiarvoon verrattuna luotta-

musmiehet katsovat, että heillä on pa- remmat mahdollisuudet vaikuttaa omaa työtään koskeviin päätöksiin. Kun vuonna 2000 pää- ja muista luot- tamusmiehistä 63 prosenttia katsoo voivansa vaikuttaa omaa työtään kos- keviin järjestelyihin erittäin paljon tai melko paljon, vastaavasti koko jäsenis- töstä samaa mieltä on 49 prosenttia ja muista luottamushenkilöistä 57 pro- senttia. Vuoteen 1995 verrattuna vai- kutusmahdollisuudet omaan työhön eivät jäsenistön kokonaisuudessa ole

Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (%)

	1984	1990	1995	2000		
	Kaikki	Kaikki	Kaikki	Kaikki	Pää/muu luottamus- mies	Muut luottamus- henkilöt
erittäin paljon	8	13	12	12	16	13
melko paljon	30	35	40	37	47	44
melko vähän	50	44	42	43	33	38
ei lainkaan	11	8	6	8	4	5

Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (%)

Työpaikkatyyppi	Kehittyvä	Väli	Kehittymätön	Yhteensä
Erittäin paljon	29	10	6	16
Melko paljon	56	52	17	47
Melko vähän	13	37	62	33
Ei lainkaan	2	1	15	4
	100	100	100	100

parantuneet vaan hyvin lievästi heikentyneet. Pidemmällä aikavälillä työntekijän mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä kasvoivat vuodesta 1984 vuoteen 1995, mutta 1990-luvun lopulla mahdollisuudet ovat taantuneet aikaisempaan verrattuna. Sama työolosuhteiden paranemisen pysähtyminen ja kääntyminen lievään laskuun 1990-luvun lopulla on nähtävissä muissakin tutkimuksissa.³³ 1990-luvun lopulla koettu voimakkaan taloudellisen kasvun ajanjakso, jolloin tuottavuus kasvoi työssä olevien työpänoksen kasvattamisen myötä ja työttömyys pysyi edelleen suurena, ei ole merkinnyt tasaisesti jakautunutta työhyvinvoinnin lisääntymistä.

Luottamusmies voi kehittymättömällä työpaikalla vaikuttaa selvästi

vähemmän omaan työhönsä kuin kehittyvällä työpaikalla. Eroja voi pitää jopa dramaattisen suurina. Kehittyvällä työpaikalla vaikutusmahdollisuuksia on luottamusmiehistä omaan työhönsä paljon tai melko paljon 85 prosentilla, kun kehittymättömällä työpaikalla vain 23 prosentilla.

Luottamusmiehet voivat mielestään kautta linjan vaikuttaa omaa työtään koskeviin asioihin (ks. taulukko sivulla 60). Konkreettista henkilökohtaista työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien erot suhteessa muihin työntekijöihin ovat pienet. Erot työntekijäkuntaan yleensä kasvavat varsin tuntuviksi luottamusmiehen toimintakenttää sivuavissa asioissa, kuten laitehankinnoissa, investointipäätöksissä, työpisteen suunnittelussa, työmenetelmissä tai tuotteen ja palvelun suunnittelussa. Luottamusmiesten henkilökohtaiset kehittämismahdollisuudet ovat myös paremmat kuin

33 Esim. Lehto, Anna-Maija - Sutela, Hanna: Tasa-arvo työoloissa, Helsinki 1999 s. 28, 30, 34-35, 41-42; Lehto, Anna-Maija - Sutela Hanna: Tehokas, tehokkaampi, uupunut, Vantaa 1999 s. 25, 32-42, 46-47; myös vakavat tapaturmat ovat lisääntyneet 90-luvun loppuvuosina.

työntekijöillä keskimäärin. Vuosina 1995 ja 2000 kaikkien työntekijöiden työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet eivät millään osa-alueella ole parantuneet vaan enemmän tai vähemmän huonontuneet.³⁴ Tänä ajanjaksona ammattiyhdistysliike on kuitenkin korostanut työhön vaikuttamista oman toimintansa osa-alueena. Työnantajan tarpeista lähteneet tuotannon tehostamispyrkimykset ovat olleet niin vahvat, että työntekijöiden huomioonottaminen on jäänyt vähemmälle. Asiaan saattaa vaikuttaa myös lama-ajalta periytyvä työttömyyden pelko, joka ohjaa työntekijöitä alistuvampaan käytökseen kuin aikaisempina vuosikymmeninä.

Parhaiten sekä työntekijät että luottamusmiehet voivat edelleen vaikuttaa työmenetelmiin. Työnantajalla näyttää olevan intressissään hyödyntää työntekijöiden asiantuntemusta itse työprosessin kehittämisessä. Toiseksi parhaiten työntekijät voivat vaikuttaa työn tekemisen järjestykseen ja kolmantena työtahtiin. Vähäisintä vaikutusmahdollisuudet ovat investointipäätöksiin. Työnantajan kiinnostus hyödyntää työntekijöiden ammatitaitoa antaa työntekijöille mahdollisuuksia olla aloitteellisia esim. koulutusta ja ns. tuotantokysymyksiä koskevissa asioissa.

Tavallisen työntekijän kiinnostus oman työ-

paikkansa asioihin on vuodesta 1995 vuoteen 2000 tultaessa vähentynyt. *Erittäin kiinnostuneita ja melko kiinnostuneita* oli vuonna 1995 yhteensä 61 prosenttia ja vuonna 2000 enää 55 prosenttia. Syitä kiinnostuksen vähenemiseen voivat olla lisääntynyt kiire, työnantajan kovenneet asenteet ja tulosodotukset sekä työolojen myönteisen kehityssuunnan pysähtyminen – siis kaiken kaikkiaan kehitysoptimismien vähentyminen. Keskeinen syy on varmasti myös epätyyppillisten työsuhteiden yleistyminen, jolloin työpaikkaan ei kiinnitytä. On ehkä myös niin, että luottamus asioiden hoitumiseen luottamusmiehen kautta on vakiintunut ajatustottumukseksi, jolloin henkilökohmainen panos on pienempi.

Vuonna 2000 luottamusmiehet kuitenkin poikkeavat jäsenistöstä tässä kysymyksessä aivan olennaisesti. Lähes 80 prosenttia luottamusmiehistä ja runsas 70 prosenttia muita luottamustehtäviä hoitavista on kiinnostunut työpaikkansa asioista. Luottamustehtävä luonnollisesti ohjaa kiinnostumaan niistä asioista ja olo-

Miten kiinnostunut on työpaikan asioista? (%)

	1995	2000			
	Kaikki	Kaikki	Pää/muu luottamusmies	Muut luottamushenkilöt	Ei luottamustehtäviä
Erittäin kiinnostunut	25	20	49	31	18
Melko kiinnostunut	36	35	30	41	35
Jonkin verran kiinnostunut	32	35	18	22	36
Ei lainkaan kiinnostunut	3	5	2	3	6
Ei osaa sanoa	4	5	1	3	5

34 Samantyyppinen suunta näkyy Työministeriön työolobarometrissa töiden jakamista, työtahtia ja laitehankintoja koskien, mutta ei koulutuksessa, joka oli parantunut, ks. Ylöstalo, Pekka: Työolobarometri. Lokakuu 1999, Helsinki 2000 s.

Miten paljon voi vaikuttaa seuraaviin asioihin työssä? (%)

	1995	2000		
	Kaikki	Kaikki	Pää/muu luottamus-mies	Muut luottamus-henkilöt
Siihen, millaista työtä tekee				
paljon tai melko paljon	25	18	20	20
jonkin verran	40	44	49	44
ei lainkaan	33	36	30	35
ei osaa sanoa	2	2	1	1
Siihen, missä järjestyksessä tekee				
paljon tai melko paljon	60	55	58	60
jonkin verran	29	33	32	33
ei lainkaan	10	11	9	7
ei osaa sanoa	1	1	1	0
Työtahtiin				
paljon tai melko paljon	57	50	54	53
jonkin verran	30	36	34	37
ei lainkaan	12	13	11	9
ei osaa sanoa	1	1	1	1
Työmenetelmiin				
paljon tai melko paljon	65	62	70	66
jonkin verran	27	31	26	26
ei lainkaan	7	6	3	7
ei osaa sanoa	1	1	1	1
Työn jakamiseen				
paljon tai melko paljon	26	23	27	22
jonkin verran	37	42	44	48
ei lainkaan	33	31	26	29
ei osaa sanoa	4	4	3	1
Laitehankintoihin				
paljon tai melko paljon	14	13	18	16
jonkin verran	36	37	51	48
ei lainkaan	46	46	30	34
ei osaa sanoa	4	4	1	2
Muihin investointipäätöksiin				
paljon tai melko paljon	5	4	9	4
jonkin verran	15	15	30	22
ei lainkaan	73	75	59	69
ei osaa sanoa	7	6	2	5
Työpisteen suunnitteluun				
paljon tai melko paljon	29	26	37	32
jonkin verran	41	42	42	47
ei lainkaan	26	28	19	18
ei osaa sanoa	4	4	2	3
Tuotteen tai palvelun suunnitteluun				
paljon tai melko paljon	20	17	20	21
jonkin verran	35	35	43	39
ei lainkaan	38	42	34	36
ei osaa sanoa	7	6	3	4
Siihen, miten voi kehittää itseään työssä				
paljon tai melko paljon	.	21	30	26
jonkin verran	.	42	48	45
ei lainkaan	.	28	18	25
ei osaa sanoa	.	9	4	4

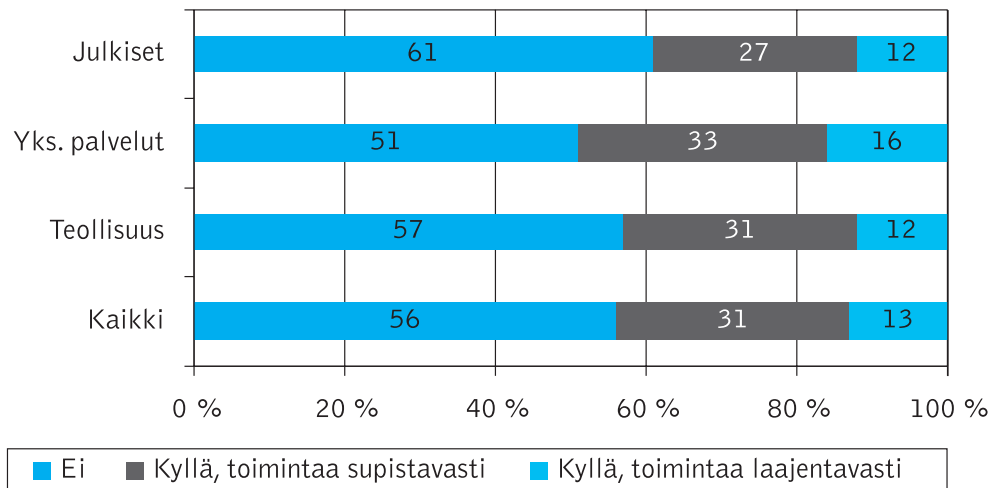
suhteista, joita tehtävässä pitää ja voi kehittää. Tietenkin on myös niin, että nimenomaan näistä kysymyksistä kiinnostuneet ihmiset valikoituvat luottamustehtäviin.

Työorganisaatioissa on meneillään muutoksia. Luottamusmiesten työpaikan toimintaa supistavia muutoksia on tehty kaikkiaan 31 prosentilla ja toimintaa laajentavia organisaatiomuutoksia 13 prosentilla työpaikoista. Muutoksia ei ole tehty lainkaan 56 prosentilla työpaikoista. Eniten muutoksia ovat kokeneet yksityisten palvelualojen luottamusmiehet, sekä toimintaa supistavassa että toimintaa laajentavassa mielessä.

Muutoksia on vähiten pienillä, alle 10 hengen työpaikoilla, joista 71 prosentilla ei kolmen vuoden aikana ole ollut muutoksia. Tämä on luonnollista, koska näin pienet yritykset ovat useimmiten paikallisia ja niissä kasvu ja organisaationmuutostarve eivät muutaman vuoden

tarkastelujaksolla nousekaan ajankohdaisiksi. Eniten muutoksia luottamusmiesten toiminta-alueessa on kaikkein suurimmilla, eli yli 500 hengen työpaikoilla, joissa muutoksia ei ole ollut 29 prosentilla. Suurilla työpaikoilla toimintaa supistavia muutoksia on 50 prosentilla ja toimintaa laajentavia muutoksia 21 prosentilla. Sama suuntaus, toimintaa supistavia muutoksia yli kaksi kertaa enemmän kuin sitä laajentavia, näkyy kaikilla aloilla ja kaikenkokoisilla työpaikoilla. Verkottuminen, alihankinnan kasvu ja töiden ulkoistaminen ovat olleet merkittävä osa luottamusmiehistön arkipäivää. Nämä muutokset ovat olleet myös keskeinen syy luottamusmiesverkon katavuuden huonontumiseen.

Onko työpaikalla tehty viimeisen kolmen vuoden aikana organisaatiomuutoksia, jotka ovat vaikuttaneet toiminta-alueeseen luottamusmiehenä ja edustamiesi työntekijöiden määrään? (%)



7 LUOTTAMUSMIEHEN TOIMINTA

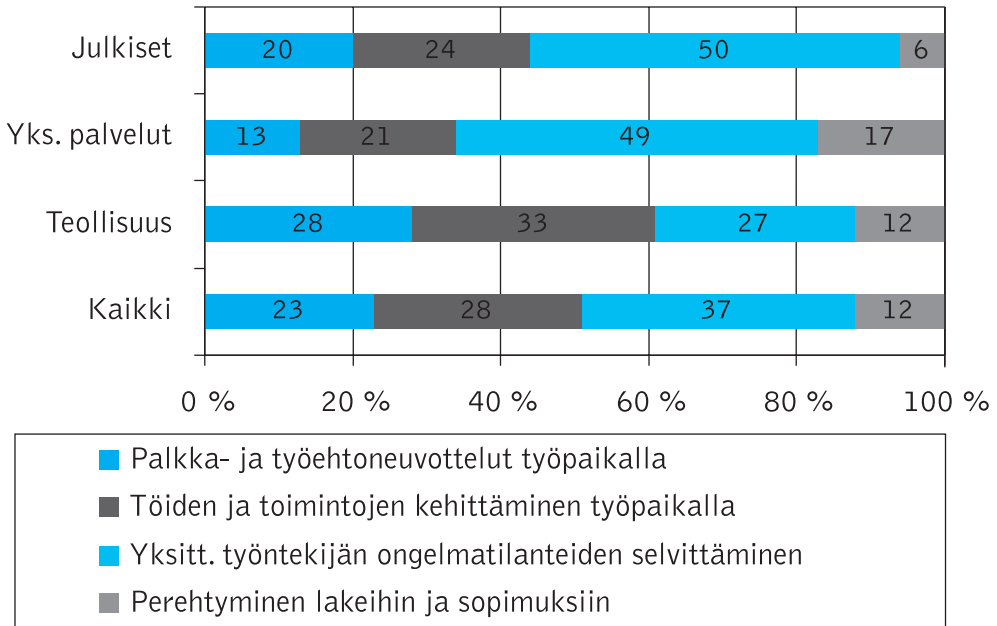
Luottamusmiehiä yleensä työllistää eniten yksittäisen työntekijän ongelmatilanteiden selvittäminen ja seuraavaksi eniten töiden ja toimintojen kehittäminen työpaikalla. Ongelmatilanteiden selvittäminen kuvastaa luottamusmiehen perinnäistä tehtävää ja on yleisintä ongelmallisilla työpaikoilla. Sen sijaan töiden ja toimintojen kehittäminen on yleisintä kehittyvillä työpaikoilla. Töiden sujuvuutta, uusia koneita ja laitteita ja vastaavia asioita koskeviin neuvotteluihin osallistuu luottamusmiehistä neljännes kuukausittain, yleisimmin teollisuudessa. Tärkein taho, josta yli 80 prosenttia luottamusmiehistä odottaa saavansa tukea edunvalvonnan ongelmatilanteissa, on liitto. Lähes 40 prosentilla luottamusmiehistä on tukenaan ammattiosasto, työhuonekunta tai työpaikan edunvalvontaryhmä. Luottamusmiesten yhteistoimintaa ammattiosaston järjestämänä on kahdella kolmesta luottamusmiehestä. Luottamusmiehet katsovat rivijäseniä useammin, että työpaikan työntekijät muodostavat luottamusmiehiä tukevan yhtenäisen joukon ainakin joissakin tapauksissa. Luottamusmiehet katsovat yleensä selviävänsä varsin hyvin luottamusmiestoimen eri osa-alueiden neuvottelutilanteista. Paikallinen sopiminen on lisääntynyt koko 1990-luvun ensi sijassa työnantajan aloitteellisuuden ansiosta, mutta vuosikymmenen lopulla myös työntekijöiden aloitteellisuus on lisääntynyt. Tiedonsaannissa työn-

antajalta paikallisen sopimisen asioissa on taannuttu. Tasaveroiseksi neuvottelutilanteissa työnantajan kanssa kokee itsensä noin 40 prosenttia luottamusmiehistä. Muista työpaikan henkilöstöryhmistä STTK:laiset ovat läheisempiä kuin akavalaiset.

Luottamusmiehiä työllistää eniten yksittäisen työntekijän ongelmatilanteiden selvittäminen, kuten henkilökohtaisen työsopimuksen tulkinta- ja muutosasiat. Seuraavaksi eniten työllistää töiden ja toimintojen kehittäminen, mikä kuvastaa ns. tuotantokysymyksiin liittyvän edunvalvonnan tärkeyttä työpaikoilla. Näiden jälkeen työllistävät palkka- ja työehtoneuvottelut työpaikalla, ja listan viimeisenä tulee perehtyminen lakeihin ja sopimukseen. Alakohtaiset erot ovat kuitenkin selvät. Julkisella alalla ja yksityisillä palvelualoilla korostuu selvästi yksittäisen työntekijän asioiden hoitaminen. Tämä työllistää eniten joka toista luottamusmiestä. Teollisuudessa ykköstyöllistäjänä nousee töiden ja toimintojen kehittäminen työpaikalla; se on tärkeintä kolmasosan mielestä. Toiseksi tärkeimpänä teollisuudessa on työpaikkakohtaiset palkkaneuvottelut ja vasta kolmantena yksittäisen työntekijän asioiden hoitaminen.

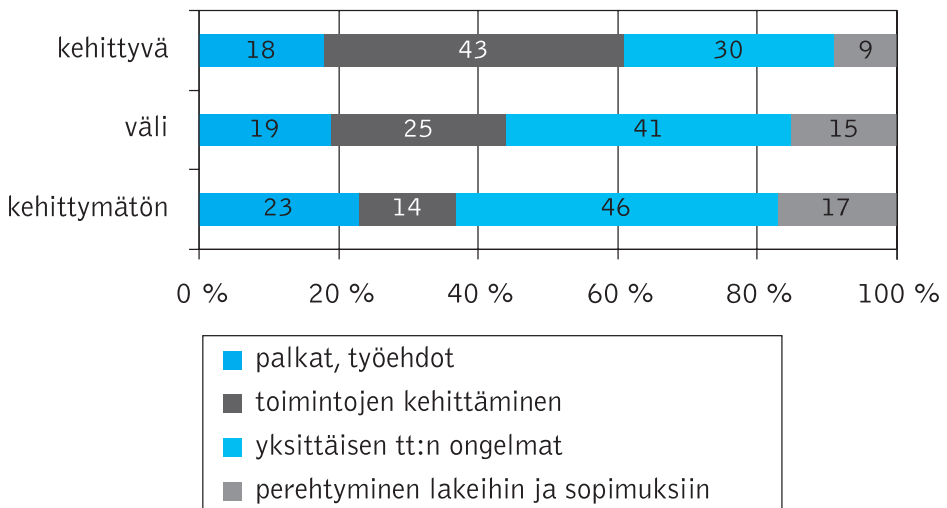
Palkka- ja työehtoneuvottelut työllistävät teollisuudessa enemmän kuin muilla aloilla, mutta yksittäisen huipun muodostavat julkisen sektorin yli 500 hengen työpaikat: siellä nuo neuvottelut ovat kahden kolmasosan mielestä työllistävimpiä. Töiden kehittäminen työllistää muita aloja enemmän alle 10 hengen teollisilla työpaikoilla; niissä 55 prosentilla ja palvelualoilla samankokoisilla työpaikoilla taas 44 prosentilla. Yksittäisen työntekijän ongelmien selvittäminen on tavallisinta julkisen alan 10–30 hengen työpaikoilla. Lakeihin ja sopimukseen perehtyminen työllistää muita aloja enemmän yksityisten palvelualojen 30–100 hen-

Mikä tehtäväalue on työllistänyt eniten luottamusmiestoimessa viimeisen vuoden aikana (%)?



Mikä työllistänyt eniten luottamusmiestoimessa viimeisen vuoden aikana (%)?

Työpaikkatyyppi:



gen työpaikoilla; niissä 20 prosenttia luottamusmiehistä katsoo sen olevan työllistävintä. Erikseen haastateltujen pienten työpaikkojen luottamusmiesten keskuudessa kaikilla aloilla selvästi eniten työllistävät yksittäisen työntekijän asioiden hoitaminen ja TES-valvonta ja vain yksittäisissä tapauksissa työpaikan kehittämiseen osallistuminen.

Kehittymättömällä työpaikalla eniten työllistävä asia on yksittäisen työntekijän ongelmatilanteiden hoitaminen, samoin väliryhmän työpaikalla. Kehittyneellä työpaikalla puolestaan luottamusmiehen aikaa vaatii eniten töiden ja toimintojen kehittäminen työpaikalla.

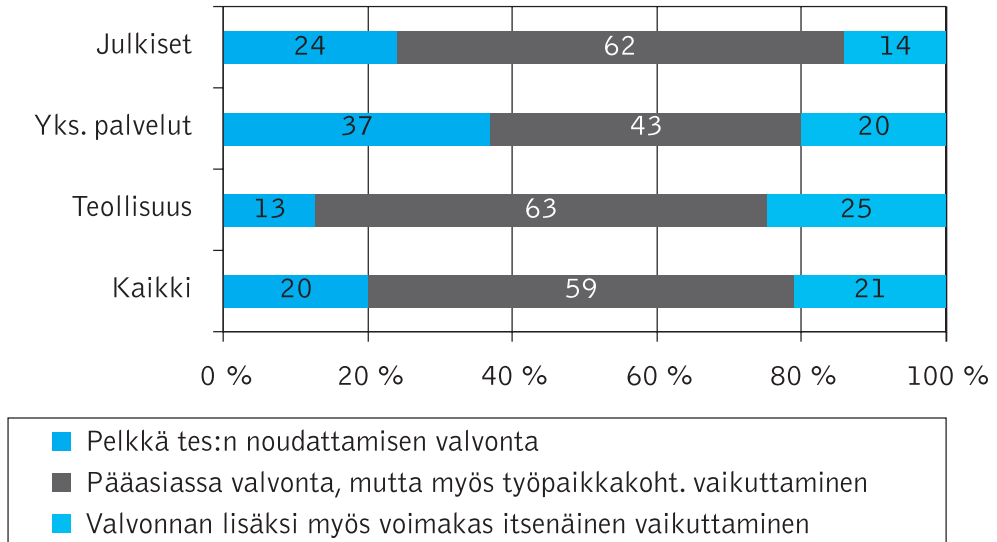
Luottamusmiehen pääasiallisimmaksi tehtäväkentäksi palkka- ja työehtoasioissa enemmistö näkee sopimusten valvontatehtävän, mutta hieman myös palkkoihin ja työehtoihin kohdistuvan työpaikkakohtaisen vaikuttamisen. Kaikista luottamusmiehistä tätä mieltä on 59 prosenttia. Luottamusmiehen tehtävänä on pelkkä liittotasolla tehdyn työehtosopimuksen noudattamisen valvonta 20 prosentin mielestä, ja valvontatehtävän ohella myös melko voimakas ja itsenäinen vaikuttaminen palkka- ja työehtoasioissa myös joukkotoiminnan avulla on luottamusmiehen tehtävä 21 prosentin mielestä. Vastauksissa näkyvät selvästi eri alojen toimintakulttuurit ja paikallisen ammattiyhdistysorganisaation läsnäolo tai puuttuminen. Yksityisillä palvelualoilla 37 prosenttia luottamusmiehistä näkee pelkän työehtosopimuksen valvontatehtävän luottamusmiehen pääasiallisimmaksi tehtäväkentäksi, ja heillä voimakas ja itsenäinen työpaikkakohtainen palkka-asioihin vaikuttaminen on tärkeää 20 prosentin mielestä. Julkisella sektorilla 24 prosenttia luottamusmiehistä valitsee pel-

kän työehtovalvonnan ja 14 prosenttia aktiivisen ja voimakkaan vaikuttamisen työpaikalla palkka-asioihin. Teollisuudessa sen sijaan 13 prosenttia valitsee pelkän työehtosopimuksen valvontatehtävän ja 25 prosenttia itsenäisen toiminnan työpaikalla palkkojen nostamiseksi. Pienillä työpaikoilla palvelusektorin ja julkisen alan luottamusmiehet painottavat selvästi teollisuuden luottamusmiehiä enemmän luottamusmiehen tehtävää työehtojen toteutumisen valvojana. Yksityisten palvelualojen 200–500 hengen työpaikoilla ollaan vahvimmin sitä mieltä, että luottamusmiehen ensisijainen tehtävä on järjestää työpaikkakohtaista joukkotoimintaa palkkojen nostamiseksi. Yhtä tavallinen tämä mielipide on teollisuuden yli 500 hengen työpaikkojen luottamusmiesten keskuudessa; niissä paikallinen edunvalvontakyky on voimakkaimmillaan.

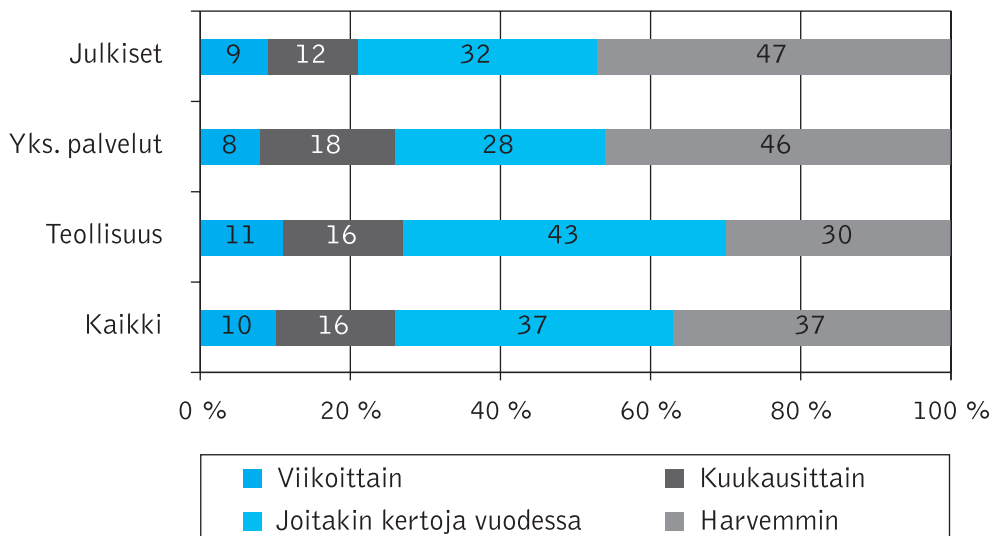
Töiden sujuvuuteen, töiden järjestelyyn, työaikaan ja uusiin koneisiin ja laitteisiin liittyvät muutokset ovat työpaikoilla yleisiä. Näihin neuvotteluihin osallistuu luottamusmiehistä 10 prosenttia viikoittain, 16 prosenttia kuukausittain, 37 prosenttia joitakin kertoja vuodessa ja 37 prosenttia vielä harvemmin. Kaikkein harvimmoin osallistuu lähes puolet julkisen ja yksityisten palvelualojen luottamusmiehistä mutta teollisuuden luottamusmiehistä vain 30 prosenttia. Niinpä näitä asioita koskevat neuvottelut ovatkin teollisuudessa selvästi yleisempiä kuin julkisilla palvelualoilla ja yksityisillä palvelualoilla. Työpaikan koon mukaan neuvottelut ovat yleisiä yli 500 hengen yksityisten palvelujen työpaikoilla, 200–500 hengen työpaikoilla teollisuudessa ja palveluissa sekä 100–200 hengen työpaikoilla teollisuudessa. Palveluiden suurta astetta tosin nostaa tapausten vähäisyys.

Työjärjestelyiden muutoksista luottamusmiehet ovat olleet usein yhteydessä liittoonsa 14 prosentissa tapauksista, harvoin 50 prosentissa ja ei koskaan 36 prosentissa. Tässä ei juurikaan näy alakohtaisia eroja. Työpaikkojen koon mukaan suhteellisen usein liittoon ovat olleet yhteydessä julkisten alojen ja yksityisten palvelu-

Luottamusmiehen pääasiallisin tehtäväkenttä palkka ja työehtasioissa nykyisin (%)



Kuinka usein on töiden sujuvuuteen, töiden järjestelyyn, työaikaan ja uusiin laitteisiin liittyvistä muutoksista johtuvia neuvotteluita? (%)

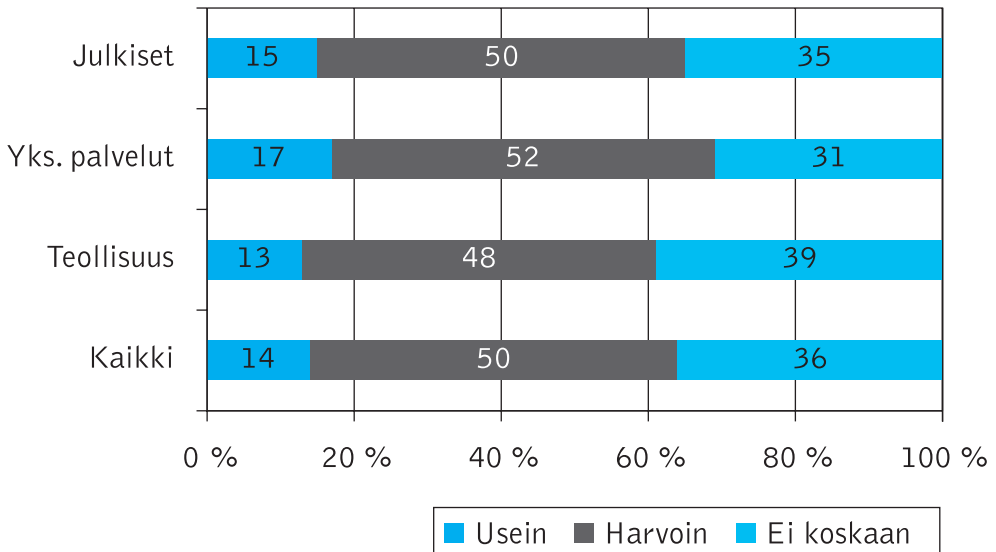


alojen 200–500 hengen työpaikan luottamusmiehet. Mielenkiintoinen ilmiö on se, että kaikkein suurimmat työpaikat, siis yli 500 hengen, ovat yhteydessä liittoon sekä julkisilla että yksityisillä aloilla hyvin usein, kun taas teollisuudessa vastaavankokoisista työpaikoista otetaan yhteyttä usein vain 4 prosentin verran ja ei koskaan 57 prosentin. Selitys lienee se, että yhteydenpidon hoitaa työnjaon mukaisesti tarvittaessa pääluottamusmies suuren osastoluottamusmiesporukan sijasta. Tämä suurten työpaikkojen ”ei koskaan” -luku on suurin kaikista. Haastatelluista pienten työpaikkojen luottamusmiehistä kaikki teollisuuden ja palvelujen luottamusmiehet ovat ol-

leet yhteydessä liittoonsa, yleensä muutaman kerran vuodessa. Julkisella alalla, kunta-alalla, yhteydenpito on päätoimiseen pääluottamusmieheen, joka tarvittaessa ottaa liittoon yhteyttä – siis samalla tavoin kuin teollisuuden suurilla työpaikoilla. Valtion alalla ollaan useimmiten yhteydessä suoraan liittoon.

Tärkeimmäksi tahoksi, josta luottamusmiehet odottavat saavansa tukea edunvalvonnan ongelmatilanteissa, osoittautuu liitto. Luottamusmiehistä 92 prosentin mielestä tuki on ongelmatilanteissa tärkeä, eikä tilanteessa ole muutosta vuoteen 1997 verrattuna.³⁵ Toiseksi tärkein tuki vuonna 2000 ovat työtoverit: 63 prosenttia luottamusmiehistä katsoo työtovereiden tuen olevan tärkeä ja 32 prosenttia vähemmän tärkeä. Kolmanneksi tärkein 47 prosentin mielestä vuonna 2000 on ammattiosasto ja sen toimikunnan jä-

Onko ollut töiden sujuvuuteen, töiden järjestelyyn, työaikaan ja uusiin laitteisiin liittyvissä asioissa yhteydessä liittoon? (%)



35 Helin: Isäntävaltaa ka vuoropuhelua s. 46

Mistä luottamusmies odottaa saavansa apua edunvalvonnan ongelmatilanteissa?

	Tärkeä, %			Vähemmän tärkeä, %			Ei osaa sanoa, %					
	Teollisuus palvelut	Yks. palvelut	Julkiset	Yht.	Teollisuus palvelut	Yks. palvelut	Julkiset	Yht.	Teollisuus palvelut	Yks. palvelut	Julkiset	Yht.
Liitto tai sen aluetoimisto	93	89	95	92	5	7	5	6	2	4	0	2
Saman työnantajayhteisön muut SAK:laiset luottamusmiehet	34	38	56	40	58	43	39	51	8	19	5	9
Muiden henkilöstöryhmien luottamushenkilöt	19	26	34	24	67	54	47	60	14	20	19	16
Ao:n toimikunnan, alaosaston, työhuonekunnan, edunvalvontaryhmän tms. jäsen	49	48	41	47	43	31	46	42	8	21	13	11
Työtoverit	62	70	59	63	33	22	36	32	5	8	5	5
Muu	4	9	4	5	37	40	39	38	59	51	57	57

senet. Toisaalta 42 prosenttia arvioi ammattiosaston tuen vähemmän tärkeäksi ja 11 prosenttia ei osannut määrittää kantaansa lainkaan. Saman työnantajayhteisön muut SAK:laiset luottamusmiehet ovat tärkeä tuki 40 prosentin mielestä, ja puolestaan 51 prosenttia ei pidä sitä kovin tärkeänä. Muiden henkilöstöryhmien luottamusmiehiä pitää tärkeänä 24 prosenttia ja vähemmän tärkeänä 60 prosenttia. Järjestyksessä ei ole muutosta vuoteen 1997 verrattuna.

Liitto katsotaan tärkeimmäksi luottamusmiehen tukijaksi kaikilla toimialoilla. Korostetuinta tämä on julkisella sektorilla. Kaikilla sektoreilla toiseksi tärkein suunta on työtoverit, mutta erityisesti se korostuu yksityisten palvelualuejen luottamusmiehillä. Julkisen sektorin erikoinisuus on se, että kolmantena 56 prosentin osuudella on saman työnantajayhteisön muut SAK:laiset luottamusmiehet. Tämä osoittaa erityisesti kuntasektorin vahvaa luottamusmiesjärjestelmää sekä myös sitä tosiasiaa, että alalla on kaikilla yhteinen työ- tai virkaehtosopimus, jota kaikki tulkitsevat. Myös muiden palkansaajakeskusjärjestöjen luottamusmiesten merkitys kunta-alalla on suurempaa kuin muualla, osin samasta syystä. Teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa puolestaan ammattiosaston tuki on merkittävämpää kuin julkisella sektorilla.

Työpaikan koon mukaan liittoa ensisijaisimpana avun antajana pitävät 200–500 ihmisen työpaikat. Työtovereiden ensisijaisuutta korostetaan puolestaan eniten yli 500 henkilön työpaikkojen luottamusmiesten keskuudessa 75 prosentin osuudella.

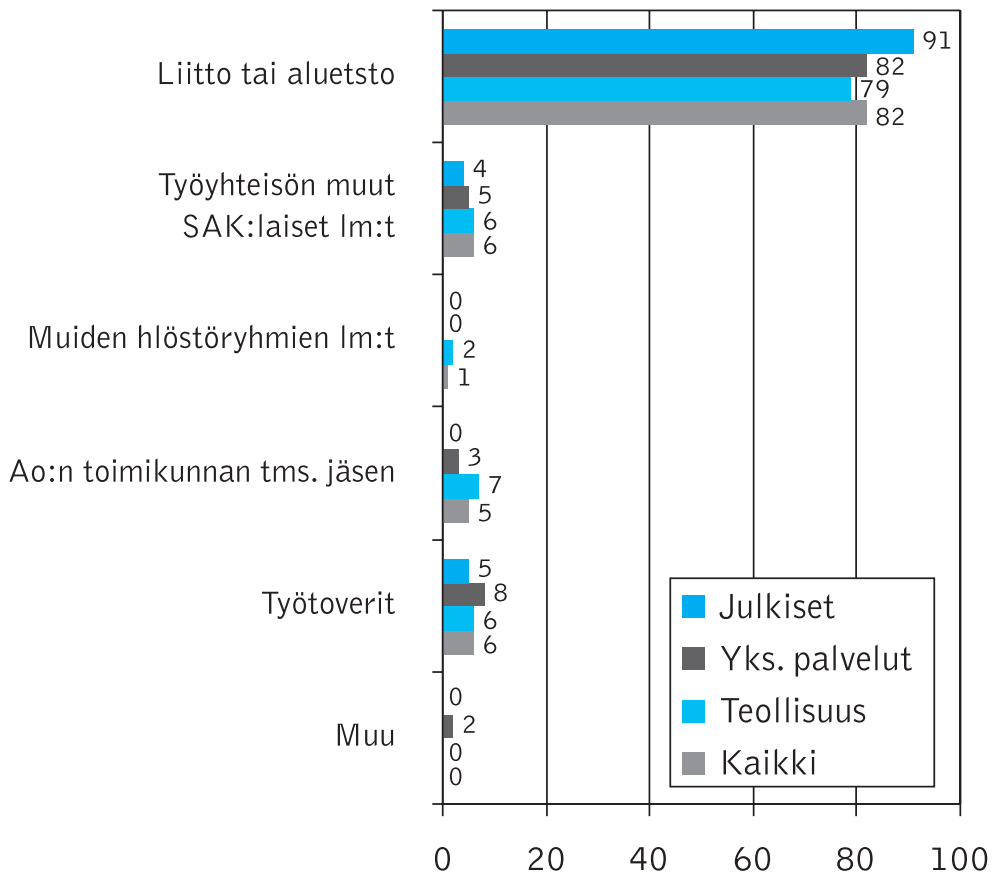
Kahta olennaisinta avunantajaa nimettäessä luottamusmiehet valitsevat kaikilla aloilla ehdottomasti tärkeim-

mäksi liiton, yli 80 prosentin osuudella. Muut vaihtoehdot saavat vain 0–8 prosentin kannatuksen.

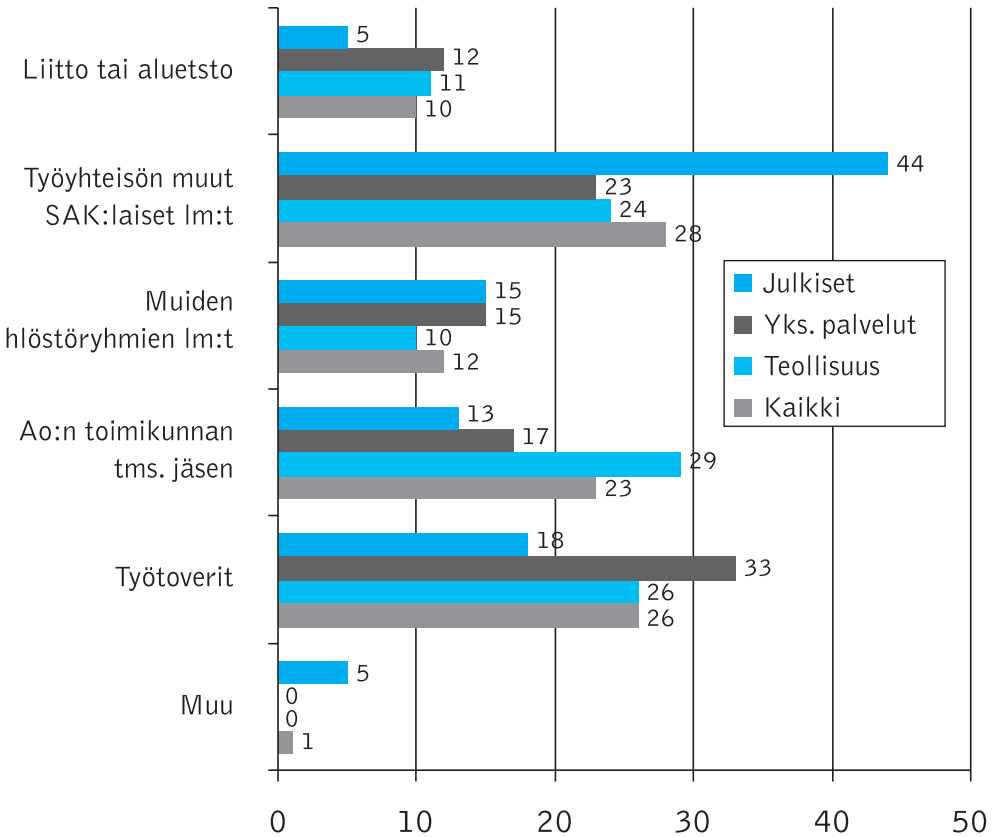
Toiseksi tärkeimmän nimeäminen hajoaa niin, että yli 20 prosenttiin pääsevät saman työnantajayhteisön muut SAK:laiset luottamusmiehet ja työtoverit. Kolmantena tulevat ammattiosaston toimikunnan jäsenet. Ala-

kohtaista tämä vaihtelee selvästi niin, että julkisen sektorin luottamusmiehet korostavat saman työnantajayhteisön muiden SAK-laisten luottamusmiesten tärkeyttä, yksityisten palvelualojen luottamusmiehet työtovereiden olemaisuutta ja teollisuuden luottamusmiehet ammattiosaston toimikunnan jäsenten keskeistä asemaa. Syynä ovat erilaiset järjestö- ja sopimusrakenteet.

Tärkein paikka mistä odottaa saavansa apua edunvalvonnan ongelmatilanteissa (%)



Toiseksi tärkein paikka mistä odottaa saavansa apua edunvalvonnan ongelmatilanteissa (%)



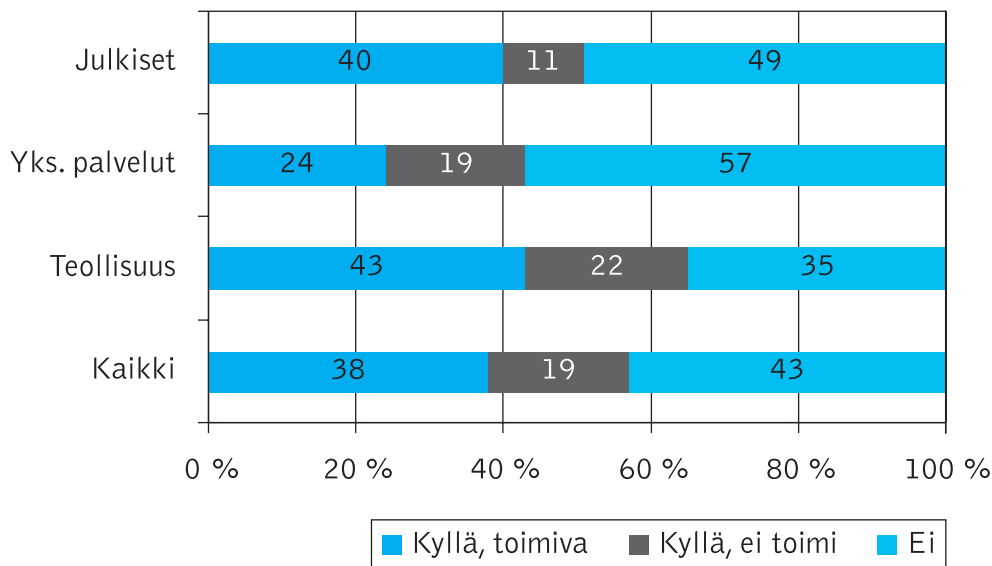
Ammattiosasto luottamusmiehen tukena

Luottamusmiehistä 38 prosentilla on tukeaan työpaikalla toimiva ammattiosasto, työhuonekunta, työpaikkajärjestö tai edunvalvontaryhmä kuten seuraavan aukeaman kuvio osoittaa. Yleisintä tämä on teollisuudessa (43%), julkisella sektorilla (40%) ja harvinaisinta yksityisillä palvelualoilla (24%). Muodollisesti olemassa oleva vastaava organisaatio, mutta joka ei toimi tai toimii huonosti, on 19 prosentilla luottamusmiehistä. Yleisintä tämä on teollisuudessa (22%) ja harvinaisinta julkisissa palveluissa (11%). Minkäänlaisia työpaikkakohtaista organisaatiota ei ole kaik-

kiaan 43 prosentilla luottamusmiehistä, tavallisinta tämä on yksityisillä palvelualoilla (57%), sekä julkisilla aloilla (49%) ja teollisuudessa (35%).

Luottamusmiehistä 42 prosentilla ammattiosasto on järjestänyt säännöllisiä luottamusmieskokouksia. Luottamusmieskokouksia yleisempiä ovat luottamusmiesten ja toimikunnan yhteispa-laverit, ja niitä on kahdella kolmesta luottamusmiehestä – jälleen eniten julkisella alalla. Teema- tai tilannekohtaisia kokouksia edunvalvonta-asioista järjestää ammattiosastoista

Onko työpaikalla työpaikkakohtainen ammattiosasto, työhuonekunta, työpaikkajärjestö, edunvalvontaryhmä tai vastaava? (%)



luottamusmiehille keskimäärin 60 prosenttia. Yleisintä tämä on julkisella sektorilla, jossa prosentti on lähes 70, kun yksityiset palvelualat ja teollisuus jää hieman alle 60 prosentin. Julkisen sektorin, erityisesti kunta-alan paikallinen organisaatio onkin toimialojen keskinäisessä vertailussa toimintakykyisin, vahvin ja läsnä joka kunnassa. Teollisuuden alalla vaihtelu on suurinta: eniten kokouksia on suurten tuotantolaitosten työpaikkakohtaisilla ammattiosastoilla ja vähiten suurelta maantieteelliseltä alueelta jäsenensä kokoavilla alueellisilla osastoilla.³⁶

Haastateltujen pienten työpaikkojen luottamusmiehistä vähän yli puolella on kiinteä ja hyödylliseksi koettu yhteys ammattiosastoonsa, esim. toimi-

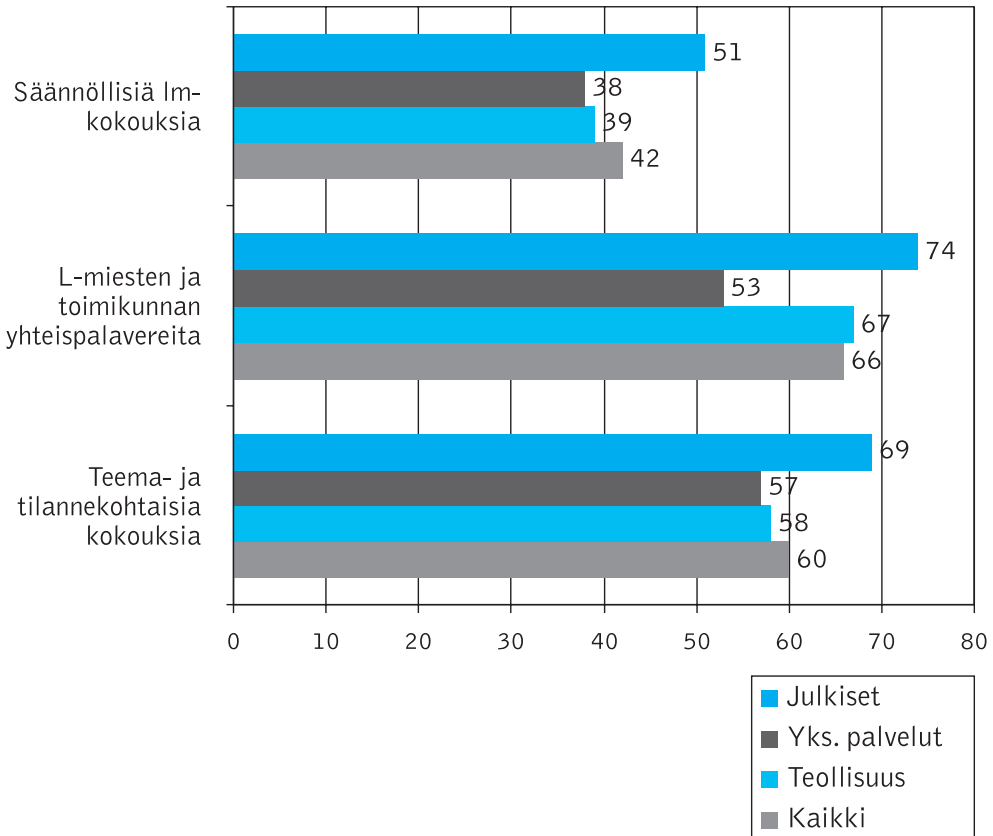
kunnan jäsenyys, mutta toisella puolella ei ole edes omakohtaista kokouksessakäyntiaktiivisuutta. Koko joukosta vain yhdellä on ammattiosastossaan hyvin organisoitu luottamusmiesten yhteistyö, ja tästä on luottamusmiehelle paljon apua. Vähäiseen aktiivisuuteen suurin syy on pitkät välimatkat.

Ammattiosasto on antanut neuvonta- ja tulkinta-apua laki- ja sopimusasioissa 74 prosentille luottamusmiehistä kuten sivun 72 kuvio osoittaa. Jälleen eniten apua ovat saaneet julkisen alan luottamusmiehet, 83 prosenttia. Yksityisillä palvelualoilla apua on saanut 73 prosenttia ja teollisuudessa 70.

Toimitiloja luottamusmiehille on järjestänyt 34 prosenttia ammattiosastoista. Yleisintä tämä on yksityisillä palvelualoilla ja harvinaisinta teollisuudessa. Luottamusmiessopimuksen mukaan työnantajalla on velvollisuus toimiti-

36 Ks. Helin: Sukupolvet vaihtuvat, SAK 2000, s. 19-24

Ammattiosaston luottamusmiesten välinen yhteistyö on organisoitu (%)



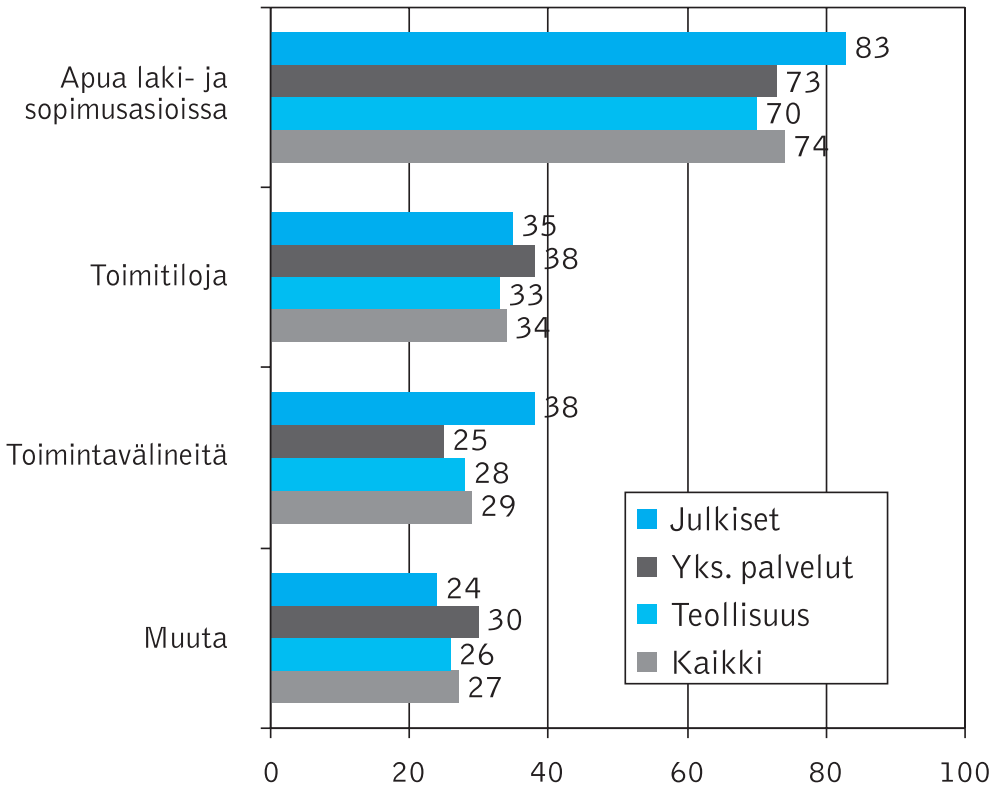
lan osoittamiseen, mutta tämän lisäksi useat ammattiosastot antavat siis tiloja käyttöön luottamusmiesten yhteydenpito- ja edunvalvontatehtävän hoitamiseksi.

Toimintavälineitä, kuten atk- ja internetyhteyksiä ja vastaavia on ammattiosastoista luottamusmiesten käyttöön järjestänyt 29 prosenttia. Eniten välineitä on julkisen palvelualan luottamusmiehillä (38%) ja vähiten (25%), yksityisten palvelualojen luottamusmiehillä. On myös niin, että työnantajan tulee sopimusperusteisesti osoittaa luottamusmiehen käyttöön normaalit toimintovälineet, jollaisiksi atk-laitteet, internet ja sähköposti ovat jo muodostuneet.

Muita tukitoimia, tarkemmin erittelemättä, luottamusmiehillä on järjestänyt 27 prosenttia ammattiosastoista, yleisimmin yksityisillä palvelualoilla, (30%).

Työpaikan tai työnantajayhteisön eri toimipisteiden luottamusmiehistä 33 prosenttia pitää keskenään yhteyttä säännönmukaisesti. Yleisintä tämä on julkisella alalla ja harvinaisinta yksityisillä palvelualoilla. Satunnaista yhteistyötä tekee 36 prosenttia, ja jälleen yleisimmin julkisilla palvelualoilla ja vähiten teollisuudessa. Koko-

Ammattiosaston tuki luottamusmiestehtävässä (%)

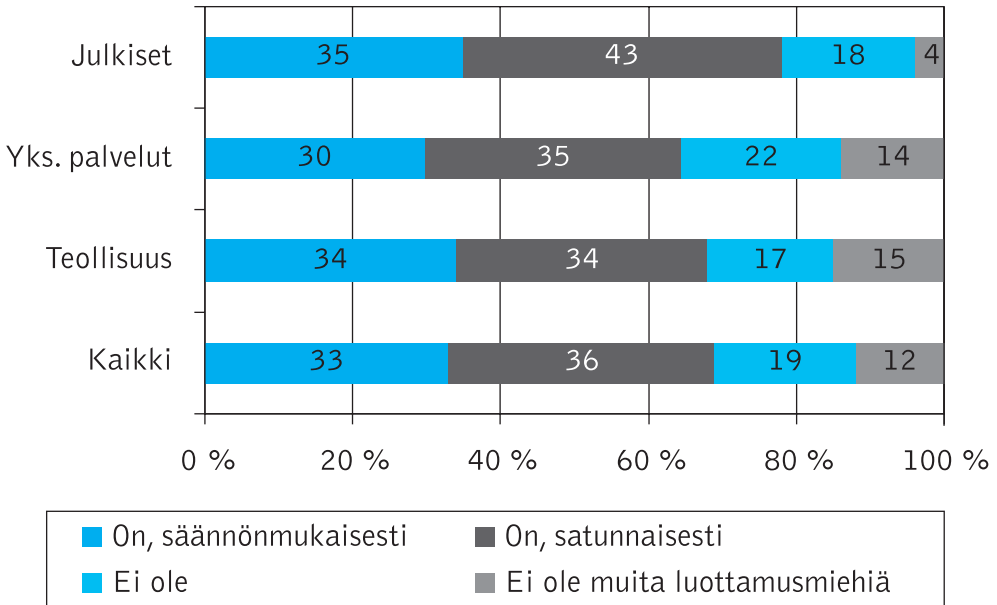


naan tämä yhteistyö puuttuu 19 prosentilla: tavallisimmin yksityisillä palvelualoilla ja harvinaisimmin teollisuudessa. 12 prosentilla luottamusmiehistä ei ole samassa työnantajayhteisössä muita luottamusmiehiä. Haastelluista pienistä työpaikoista kunta-alalla on työpaikan luottamusmiehen taustalla (päätoiminen) pääluottamusmies, joka koetaan aivan olennaiseksi yhteydenpitotahoksi.

Kehittyvillä työpaikoilla luottamusmiesten keskinäinen yhteydenpito on

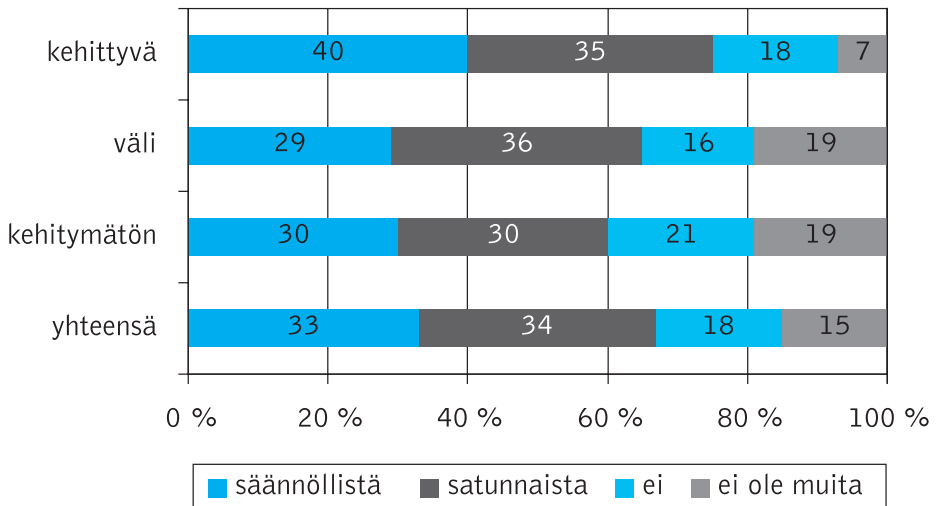
tiivimpää kuin kehittymättömillä tai väliryhmän työpaikoilla. Niillä on myös useimmiten muita luottamusmiehiä saman työnantajayhteisön palveluksessa; niinpä kehittyvän työpaikan tunnusmerkistöön voi lisätä työnantajayhteisön luottamusmiesten horisontaalisen yhteydenpidon ja muita ryhmiä harvinaisemman ainokaisuuden. Ehkäpä tulosten saamiseksi pitää olla ”kriittinen massa”, luottamusmiesporukan vähimmäiskoko tai yhteistoimintataso ja yhteydenpito, jotta kehittyvälle työpaikalle muodostuisi edellytykset myös työntekijäpuolella.

Työnantajayhteisön eri toimipisteiden luottamusmiesten keskinäinen yhteydenpito (%)



Työnantajayhteisön eri toimipisteiden luottamusmiesten yhteistyö (%)

Työpaikkatyyppi:



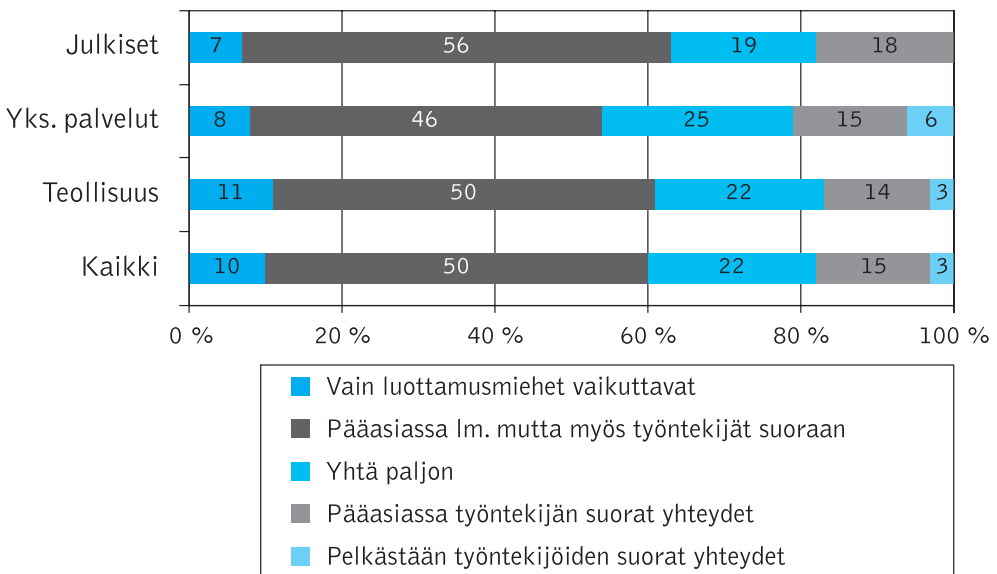
Luottamusmiestoiminnan arkipäivää

Luottamusmiehen tärkein toimintalue on työ- ja palkkaehtojen kehittäminen luottamusmiehen ja työpaikan työntekijöiden yhteistyönä kuitenkin siten, että luottamusmiehen rooli on erityisen keskeinen. 50 prosenttia luottamusmiehistä katsoo, että työ- ja palkkaehtojen kehittämiseen vaikuttavat pääasiassa luottamusmiehet mutta osin myös työntekijät suoraan. Luottamusmies vaikuttaa eniten 10 prosentin mielestä. Luottamusmiehistä 22 prosentin mukaan vaikuttavat yhtä paljon sekä luottamusmiehet että työntekijät. 15 prosenttia taas on sitä mieltä, että pääasiassa työntekijöiden suorat yhteydet mutta hieman myös luottamus-

miehet vaikuttavat työ- ja palkkaehtojen kehittämiseen työpaikalla. Työntekijöiden suorat yhteydet työnantajaan eivät luottamusmiesten mukaa ohjaa palkka- ja työehtokehitystä kuin äärimmäisen harvoin. Selviä alakohtaisia eroja ei ole; ehkä yksityisten palvelualojen luottamusmiehet muita enemmän painottavat työntekijöiden suorien yhteyksien merkitystä. Tätä kuvaa vahvistaa myös pienten työpaikkojen kolmentoista haastatellun luottamusmiehen kokemus: vain kahden työpaikalla palkoista neuvottelevat työntekijät suoraan yksilöinä.

Luottamusmiesten kokemusten mukaan työntekijöistä 25 prosenttia tekee aktiivisesti luottamusmiehille epäkohtien korjaamiseksi sellaisia aloitteita, jotka edelleen välitetään työnantajalle. Ei kovinkaan aktiivisesti aloitteita tekee 67 prosenttia ja ei lainkaan vain 8 prosenttia. Aktiivisimmin työntekijät nostavat epäkohtia esille teollisuudes-

Kumpi vaikuttaa enemmän työntekijöiden palkka- ja työoloihin, luottamusmiesten toiminta vai työntekijöiden suorat yhteydet työnantajan edustajiin? (%)

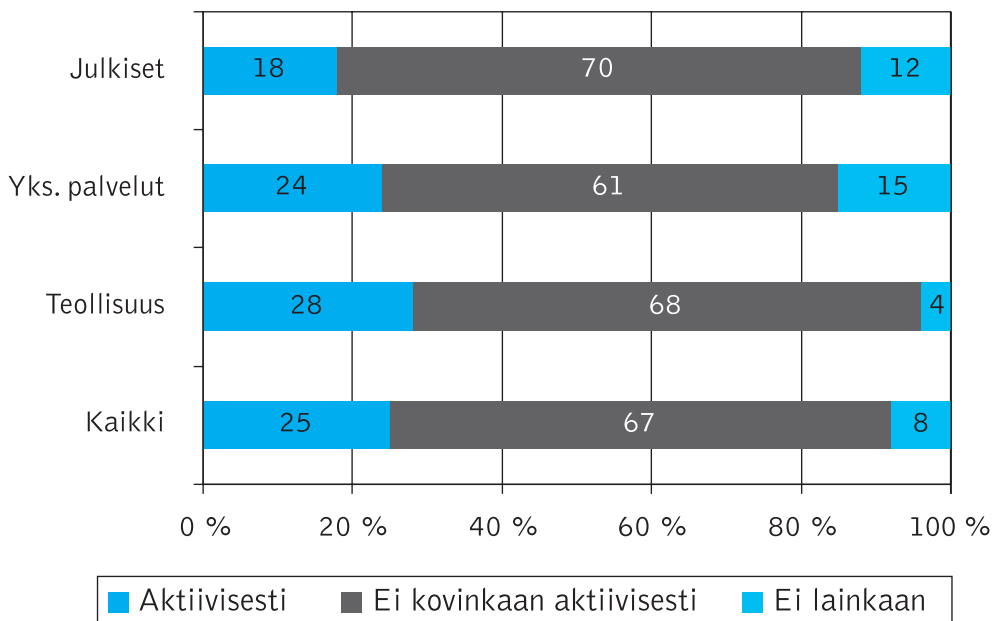


sa, 28 prosenttia työntekijöistä. Satunnaisemmin työntekijät tekevät aloitteita 70 prosentissa julkisen sektorin, 68 prosentissa teollisuuden ja 61 prosentissa yksityisen palvelun työpaikoilla. Aloitteita ei tee lainkaan 15 prosenttia työntekijöistä yksityisillä palvelualoilla, ja vähiten ei lainkaan aloitteita tekeviä on teollisuudessa, vain 4 prosenttia. Selittävinä tekijöinä palveluissa lienevät epätyyppillisten työsuhteiden yleisyys sekä työpaikkojen pienuus ja hajanaisuus. Pienten työpaikkojen luottamusmiesten haastattelussa kuudella kolmesta toista aloitteita ei nouse lainkaan, kahdella keskustelu on aktiivista ja viidellä satunnaista. Siellä, missä aktiivisuus on satunnaista, toimii luottamusmies usein keskustelun käynnistäjänä ja eräänlaisena provokaattorina, jolloin myös työntekijöistä lähtevää aloitteellisuutta syntyy.

Työnantajan kanssa käydyissä neuvotteluissa esille nousevia asioita vie luottamusmiehistä 59

prosenttia aina työntekijöiden yhteiseen pohdintaan. Yleisintä tämä on teollisuudessa (68%) ja harvinaisinta yksityisillä palvelualoilla (47%). Satunnaisesti asioita viedään yhteisesti pohdittaviksi kaikkiaan 37 prosentilla työpaikoista; useimmiten julkisella sektorilla ja yksityisillä palvelualoilla (44%), ja vähiten teollisuudessa (31%). Asioita ei viedä lainkaan yhteiseen pohdintaan 4 prosentilla työpaikoista. Yleisintä tämä toimintatyyli on yksityisillä palvelualoilla (9%), sitten julkisissa palveluissa (6%), ja teollisuudessa (1%). Yksityisillä palvelualoilla yhteydenpitoa vaikeuttavat pienet työpaikat, osa-aikatyö ja sen myötä yhteisen kokoontumisen vaikeus sekä alalla yleinen työsuhteiden määräaikai-

Tekevätkö työntekijät luottamusmiehelle sellaisia aloitteita epäkohtien korjaamiseksi, jotka johtavat esityksiin työnantajalle? (%)



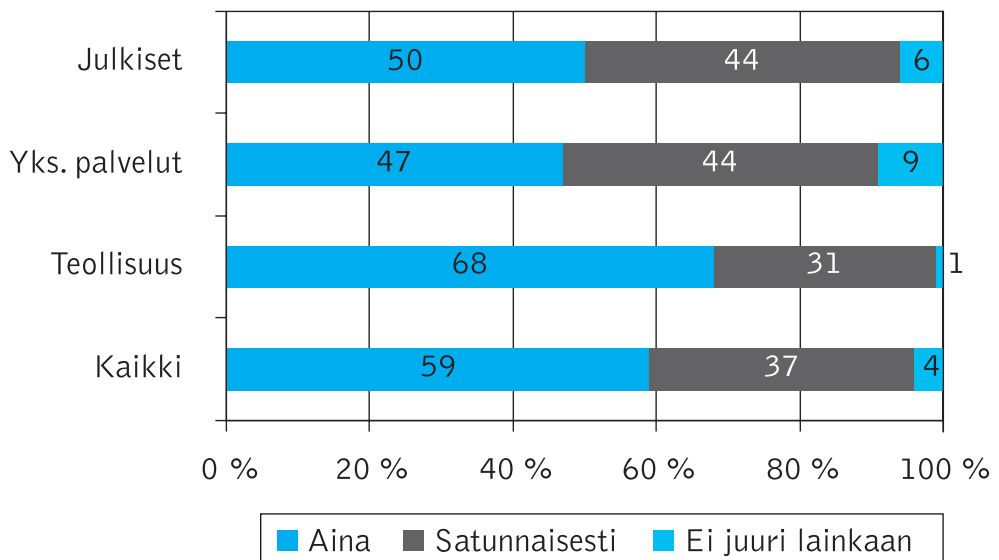
suus ja siitä johtuva satunnainen kiinnostus työnantajayhteisön asioihin. Määräaikaisuus on yleistä myös julkisissa palveluissa. Näiden olosuhdetekijöiden lisäksi tässä asiassa näkyvät ammattiyhdistystoiminnan perinnet: teollisuuden vahvoilla ja usein suurilla työpaikoilla arvostetaan edelleen kollektiivisia toimintatapoja paljon.

Luottamusmiehen ja tavallisen rivijäsenen näkemys eroaa selvästi siinä, missä määrin liiton jäsenet muodostavat työpaikalla yhtenäisen, luottamusmiehiä tukevan joukon. Kun 84 prosenttia luottamusmiehistä vuonna 2000 katsoo, että työntekijät ovat ainakin joissain tilanteissa yhtenäisesti luottamusmiehen takana, rivijäsenistä 49 prosenttia on samaa mieltä. Tosin huomattava joukko – kolmasosa – ei

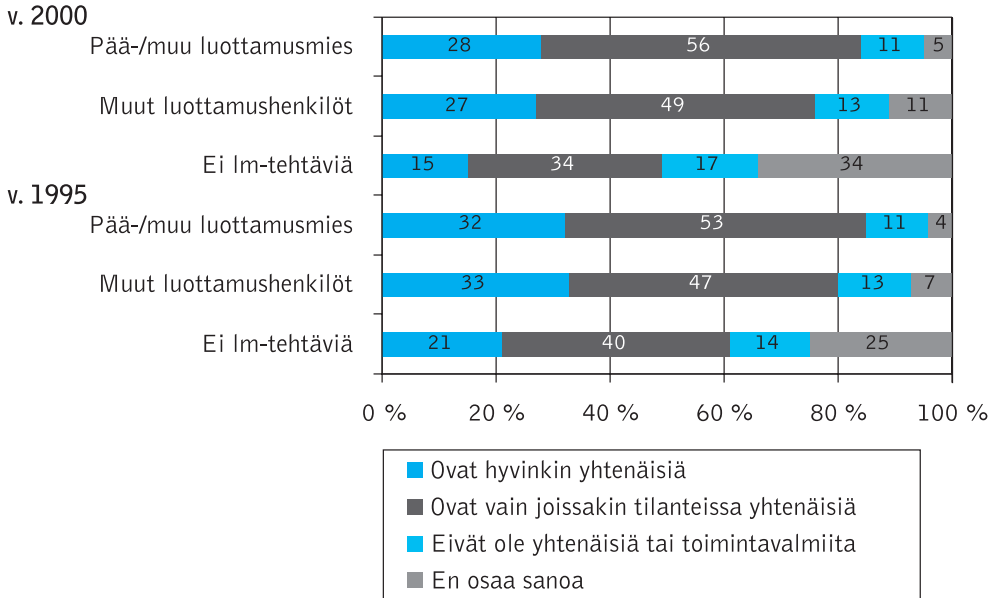
osannut sanoa mielipidettään. Kun verrataan vuosien 1995 ja 2000 kehitystä, on luottamusmiesten näkemys suunnilleen ennallaan työntekijöiden toimintavalmiudesta. Sen sijaan rivijäsenten keskuudessa kantansa muodostamattomien määrä on kasvanut neljäsosasta yli kolmasosaan, ja näin alle puolet on sitä mieltä, että työntekijät ovat luottamusmiesten takana ainakin joissain asioissa. Vuonna 1995 yli 60 prosenttia katsoi työntekijöiden muodostavan yhtenäisen joukon. Ilmeisesti työpaikoilla on ollut vähemmän yhtenäisyyttä testaavaa liikehdintää ja keskustelua 1990-luvun lopulla kuin aikaisemmin. Luottamusmiehet luottavat kuitenkin heidät valinneeseen jäsenistöön niin, että toimintavalmiutta löytyy, kun asia jonka puolesta ollaan liikkeellä, on tärkeä ja jäseniä yhdistävä.

Luottamusmiehen tukena ovat työntekijät yhtenäisesti paremmin kehittyvällä työpaikalla kuin kehittymättömällä; ero on yli kymmenen

Vievätkö luottamusmiehet neuvotteluissa esille nousevia asioita työntekijöiden yhteiseen pohdintaan? (%)



Missä määrin liiton jäsenet muodostavat työpaikalla yhtenäisen joukon, joka on valmis tukemaan luottamusmiehiä (%)?



prosenttiyksikköä. Turvallisuus ja asialliseksi koettu työyhteisö myös lisäävät työntekijöiden keskinäistä yhteenkuuluvuutta ja valmiutta yhteiseen toimintaan. Kuvan 76 yhteenvedossa ”en osaa sanoa” -vastaukset on poistettu.

Luottamusmiehet arvioivat myös osaamisen tasoa ja riittävyttä paitsi tänä päivänä myös tulevaisuudessa. Työehtosopimusasioissa 7 prosenttia luottamusmiehistä katsoo sen täysin riittäväksi, 54 prosenttia melko riittäväksi, 23 prosentin mielestä on vaikea arvioida osaamistaan, 13 prosenttia arvioi sen melko riittämättömäksi

si ja 3 prosenttia täysin riittämättömäksi. Dramaattisia eroja eri alojen välillä ei ole, mutta ehkä hieman muita vaatimattomampia arvioita itsestään antoivat julkisen sektorin luottamusmiehet.

Talous- ja tuottavuusasioissa tietonsa arvioi täysin riittäväksi 3 prosenttia, melko riittäväksi 26 prosenttia. 31 prosentin mielestä tiedon tasoa on vaikea arvioida, melko riittämättömiksi tietonsa arvioi 33 ja täysin riittämättömiksi 7

Työntekijät yhtenäisesti luottamusmiehen tukena (%)

Työpaikkatyyppi	Aina	Joissakin tilanteissa	Eivät ole	
Kehittyvä	41	52	7	100
Väli	21	63	16	100
Kehittymätön	26	54	20	100
Yhteensä	29	58	13	100

prosenttia. Myös tässä vaatimattomimmat arviot itsestään antavat julkisen sektorin luottamusmiehet. Eniten vaikeaa tietojen arvioiminen on teollisuuden luottamusmiehillä.

Töiden organisointiasioissa 8 prosenttia katsoo osaamisensa riittävän täysin, melko riittäväksi sen arvioi 49 prosenttia, vaikea sanoa -vastauksia on 28 prosenttia, melko riittämättömäksi osaamisensa arvioi 13 prosenttia ja täysin riittämättömäksi 2 prosenttia. Kovin dramaattisia alakohtaisia eroja tässäkin ei ole. Vain julkisen sektorin luottamusmiehet arvioivat valmiuksiaan muita varovaisemmin.

Ay-liikkeen tavoitteissa osaamisensa arvioi täysin riittäväksi 10 prosenttia, melko riittäväksi joka toinen. Vaikea sanoa -vaihtoehdon valitsi 28 prosenttia, melko riittämättömäksi 10 prosenttia ja täysin riittämättömäksi osaa-

misensa arvioi prosentti vastaajista. Tässäkin asiassa ei ole kovin merkittäviä alakohtaisia eroja.

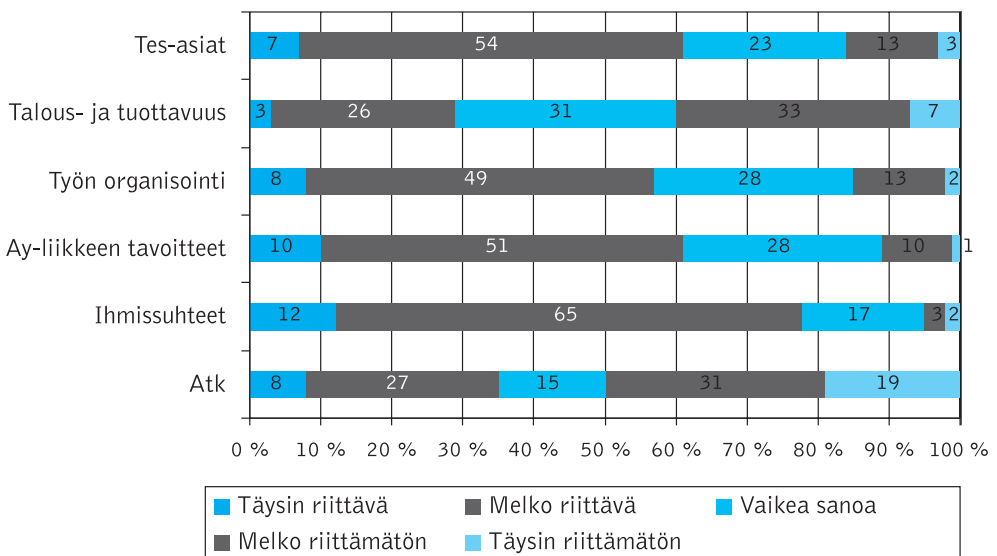
Ihmissuhdeasioissa osaamisensa arvioi täysin riittäväksi 12 prosenttia, melko riittäväksi 65 prosenttia, 17 prosentin mielestä on vaikea arvioida, melko riittämättömäksi osaamisensa arvioi 3 ja täysin riittämättömäksi 2 prosenttia. Kahden ensimmäisen myönteisen sarakkeen myönteisten vastausten mukaan ei merkittäviä alakohtaisia eroja juuri löydy.

Automaattisessa tietojen käsittelyssä 8 prosenttia arvioi taitonsa täysin riittäviksi, 27 prosenttia melko riittäviksi, 15 prosenttia ei osannut sanoa, 31 prosenttia melko riittämättömiksi ja 19 täysin riittämättömiksi. Myöskään tässä taidossa ei eri alojen luottamusmiesten kesken ole kovin suuria eroja.

Katso myös liitetaulukko 8.

Luottamusmiesten valmiuksia selviteltiin pyytämällä heitä muistelevaan omaa toimintaansa viimeisimmässä neuvottelutilanteessa,

Osaamisen tason riittävyys ja selviytyminen luottamusmiestehtävässä tulevaisuudessa (%)



katso taulukko sivulla 80. Niissä lakien ja sopimusten tuntemuksensa arvioi riittäväksi 4 prosenttia, melko riittäväksi 47 prosenttia, valmiuksiaan ei osannut arvioida 26 prosenttia, melko riittämättömiksi ne arvioi 21 prosenttia ja täysin riittämättömiksi 2 prosenttia. Tilanne on hieman parempi vuonna 2000 kuin se oli vuonna 1997.³⁷ Parhaaksi valmiutensa tällä alueella arvioivat vuonna 2000 yksityisten palvelualojen luottamusmiehet ja julkisen sektorin luottamusmiehet puolestaan vaatimattomimmiksi. Näiden kahden alan välillä erot ovat varsin selvät.

Tosiasiatietonsa neuvottelujen kohteena olleista asioista katsoo täysin riittäviksi 10 prosenttia, melko riittäviksi 61, arvioita ei osannut sanoa 19 prosenttia, melko riittämättömiksi 8 prosenttia ja täysin riittämättömiksi 2 prosenttia. Vuoteen 1997 verrattuna ”vaikea sanoa” -vaihtoehdon valitseminen on kasvanut, mutta perussuuntaus on pysynyt ennallaan.³⁸ Eri alojen välillä ei ole kovin selkeitä eroja. Hieman muita useammin valitsevat vaikea sanoa -vaihtoehdon julkisen alan luottamusmiehet.

Työtovereiden tuki riittää hyvin 20 prosentilla, melko hyvin 46 prosentilla, vaikea sanoa -vaihtoehdon valitsi 21, melko huonosti 9 prosentilla ja erittäin huonosti 4 prosentilla. Vuoteen 1997 verrattuna ”vaikea sanoa” -vaihtoehdon on valinnut yhä useampi, ja selvästi harvempi on valinnut huonosti- ja melko huonosti -vaihtoehdot.³⁹ Tilanne on siis parantunut vuoteen 2000 tullessa. Kovin selviä eroja alojen välillä ei ole, lukuun ottamatta julkisen sektorin luottamusmiesten selvästi muita suurempaa vaikeutta arvioida tuen riittävyttä. He valitsivat myös vaihtoehdon *hyvin* harvemmin

kuin yksityisillä palvelualoilla tai teollisuudessa.

Yhteydenpidon työtovereihin, joita neuvoteltu asia koski, katsoo toteutuneen hyvin 30 prosenttia, melko hyvin joka toinen (55%), 12 prosenttia on vaikea arvioida, melko huonosti sen katsoo toteutuneen 2 prosenttia ja erittäin huonosti prosentti vastaajista. Verrattuna vuoteen 1997 ”vaikea sanoa” -vaihtoehdon on jälleen valinnut yhä useampi, ja selvemmin on vähentynyt huonosti hoidettu yhteydenpito.⁴⁰ Julkisen sektorin luottamusmiesten mielestä yhteydenpito hoituu hyvin muita harvemmin, ja vastaavasti heidän on vaikeampi arvioida yhteydenpidon riittävyttä kuin muiden. Muita merkittäviä alakohtaisia eroja ei ole.

Neuvotteluosaamisensa ja käytöksensä neuvotteluissa katsoo onnistuneen hyvin 11 prosenttia luottamusmiehistä, melko hyvin 43, vaikea sanoa -mielipiteen valitsi 39, melko huonosti 6 prosenttia ja erittäin huonosti prosentti vastaajista. Vuoteen 1997 verrattuna kaksi kertaa useamman mielestä on vaikea arvioida osaamistaan, mutta myönteisten ja kielteisten arvioiden keskinäinen suhde on säilynyt suunnilleen ennallaan.⁴¹

Pienten työpaikkojen kolmestatoista haastatellusta luottamusmiehestä kahdeksan on sitä mieltä, että nykyisellään he ovat selvittäneet hyvin esille nousseet neuvottelutilanteet ja näin on

37 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 35-36

38 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 37

39 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 38

40 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 39

41 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 40

myös jatkossa. Kolme katsoo tarvitse-
vansa sekä asiatietopohjan vahvista-
mista että neuvottelutaidollista osaa-
mista, ja kaksi asettuu välimaastoon,
eli kuten toinen heistä, teollisuuden

luottamusmiehes totei: ”Pienissä asioissa valmi-
udet ovat hyvät ja riittävät; isoissa asioissa ti-
lanteen kiristyessä oma väki pitäisi saada py-
symään yhtenäisenä.”

Toiminta viimeisimmissä neuvottelutilanteissa, riittivätkö... (%)

	Teollisuus	Yks.palvelut	Julkiset	Kaikki yht.
Lakien ja sopimusten tuntemus				
hyvin	4	5	4	4
melko hyvin	49	58	31	47
vaikea sanoa	27	18	29	26
melko huonosti	20	15	29	21
erittäin huonosti	0	4	7	2
Tiedot neuvoteltavasta asiasta				
hyvin	11	15	4	10
melko hyvin	63	56	61	61
vaikea sanoa	15	22	29	19
melko huonosti	10	7	3	8
erittäin huonosti	1	0	3	2
Tuki työtovereilta				
hyvin	20	28	13	20
melko hyvin	49	37	45	46
vaikea sanoa	16	19	37	21
melko huonosti	11	9	5	9
erittäin huonosti	4	7	0	4
Yhteydenpito työtovereihin				
hyvin	32	34	19	30
melko hyvin	56	48	59	55
vaikea sanoa	10	12	19	12
melko huonosti	2	4	3	2
erittäin huonosti	0	2	0	1
Neuvottelukyvyt				
hyvin	14	8	9	11
melko hyvin	43	46	36	43
vaikea sanoa	36	37	50	39
melko huonosti	6	7	5	6
erittäin huonosti	1	2	0	1

Luottamusmies ja paikallinen sopiminen

Paikallinen sopiminen on laajentunut koko 1990-luvun. Ensi sijassa työnantaja on sopimissa aloitteellinen, mutta myös työntekijäpuolen aloitteellisuus on lisääntynyt.

Luottamusmiehiä pyydettiin muistelemaan, onko työpaikalla esiintynyt paikalliselle sopimiselle tyypillisiä asioita ja kenen aloitteesta ne ovat nousseet esiin. Taulukko tuloksista on sivulla 82. Paikalliseen sopimiseen sovellettiin laajaa käsitettä⁴², jossa tarkastelun kohteena on kaikki olennainen työpaikalla tapahtuva henkilökohtainen ja kollektiivinen sopiminen. Ensimmäinen arvioinnin kohde oli työntekijän henkilökohtaisen työsopimuksen sisällön muuttaminen, kuten työtehtävien sisältö. Niitä ei ole 38 prosentin työpaikoilla – verrattuna kolme vuotta aikaisempaan tilanteeseen tämä sopiminen on lisääntynyt kymmenellä prosenttiyksiköllä.⁴³ Niillä työpaikoilla, joilla muutoksia on tehty, 16 prosentissa niitä on noussut esiin työntekijöiden aloitteesta ja 46 prosentissa työnantajan aloitteesta. Kolme vuotta aikaisempaan tilanteeseen verrattuna sekä työnantajien että työntekijöiden aloitteellisuus on kasvanut viisi prosenttiyksiköä. Eniten työsopimusmuutoksia on teollisuudessa, sillä siellä myös neuvotellaan muutoksista eniten työnantajan aloitteesta (51% vuonna 2000). Eniten työntekijöiden aloitteesta neuvotellaan yksityisillä palvelualoilla (21% työpaikoista).

Yhteistoimintalain tai -sopimusten mukaista paikallista sopimista ei ole 57 prosentissa työpaikoista. Tämä sopiminen on lisääntynyt, sillä kolme vuotta aikaisemmin paikallistasopimista ei ollut 81 prosentilla.⁴⁴ Niillä 43 prosentilla työpaikoista, joilla sopimista on harrastettu, sopiminen

on tapahtunut 18 prosentissa työntekijöiden aloitteesta ja 25 prosentissa työnantajan aloitteesta. Henkilöstön aloitteellisuus onkin lisääntynyt enemmän kuin työnantajan kolmessa vuodessa. Mielenkiintoinen piirre on se, että julkisella alalla on sovittu paikallisesti työntekijöiden aloitteesta enemmän kuin työnantajan aloitteesta sekä vuonna 1997 että vuonna 2000.

Työehtosopimuksen mahdollistamana on paikallisesti sovittu keskimäärin 47 prosentilla työpaikoista ja 53 prosentilla taas ei; sopiminen on lisääntynyt vuodesta 1997 kahdeksan prosenttiyksiköä.⁴⁵ Vähiten paikallisesti sovitaan yksityisillä palvelualoilla (34%) ja eniten teollisuudessa (53%). Myös tällä sopimisen alueella julkisella sektorilla henkilöstö on ollut hienokseltaan työnantajaa aktiivisempi, toisin kuin vuonna 1997.

Työpaikka- tai yrityskohtaisia työehtosopimuksia on alle neljänneksellä työpaikoista (24%), suunnilleen saman verran kuin vuonna 1997.⁴⁶ Eniten tällaisia sopimuksia on teollisuudessa (27%) ja näistä 15 prosentilla sopimukset ovat syntyneet työnantajan aloitteesta ja 12 prosentilla henkilöstön aloitteesta. Toiseksi yleisimpiä ne ovat julkisella sektorilla, jossa 11 prosenttia sopimuksista on syntynyt sekä työnantajien ja saman verran työntekijöiden aloitteesta – molemmat ovat kaksinkertaistaneet aloitteellisuutensa kolmessa vuodessa. Yksityisillä palve-

42 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 9-11; Kairinen ym: Paikallinen sopiminen s. 19-23

43 Sama kysymys esitettiin v. 1997 alussa paikallisen sopimisen tutkimusprojektissa, ks. Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s.24

44 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 25

45 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 26-27

46 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 28-29

lualoilla sopimuksia on yhteensä 18 prosentilla, ja tästä 10 prosenttia on syntynyt työnantajan aloitteesta. Työntekijäpuolen aloitteellisuus on kaksinkertaistunut aikaisempaan verrattuna.

Työpaikkakohtaisia palkkasopimuksia on lähes puolella (49%) työpaikoista, kun niitä vuonna 1997 oli kolmasosalla.⁴⁷ Selvästi yleisimpiä ne ovat teollisuudessa (60%) ja harvinaisimpia ne ovat yksityisillä palvelualoilla (30%). Enemmistö teollisuuden sopimuksista (32%) on syntynyt työntekijöiden aloitteesta. Julkisella alalla 21 prosenttia on syntynyt työnantajan aloitteesta ja yhtä usein henkilöstön aloitteesta, joten ne ovat tasapainossa. Yksityisillä palvelualoilla henkilöstö on ollut aloitteellinen 17 prosentissa ja työnantaja 13 prosentissa sopimusten syntymisistä. Kaiken kaikkiaan henkilöstö on ollut aloitteellinen palkkaehtojen kehittämisessä verrattuna muihin paikallisen sopimisen aihealueen asioihin.

Muita, aihealueiltaan tarkemmin määrittelemättömiä sopimuksia on 42 prosentilla työpaikoista. Niiden määrä on lisääntynyt yli kymmenen prosenttiyksikköä vuoteen 1997 verrattuna.⁴⁸ Eniten niitä on julkisella alalla ja vähiten yksityisillä palvelualoilla. Julkisella alalla myös henkilöstö on ollut aktiivinen näiden sopimusten aikaansaamisessa.

47 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 29

48 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 30

Onko työpaikalla esiintynyt ao. asioita ja kenen aloitteesta niitä on noussut esiin? (%)

	Ei ole ollut			Kyllä, työntekijöiden aloite			Kyllä, työnantajan aloite		
	Teollisuus	Yks. palvelut	Yht.	Teollisuus	Yks. palvelut	Yht.	Teollisuus	Yks. palvelut	Yht.
Työsopimusten sisällön muuttamista	35	41	38	14	21	16	51	38	46
Yt-lain mukaista sopimista	57	63	57	16	13	18	27	24	25
Tes:n mahdollistamaa paikallista sopimista	47	66	53	16	11	17	37	23	30
Työpaikkakohtaisia työehtosopimuksia	73	82	76	12	8	11	15	10	13
Työpaikkakohtaisia palkkasopimuksia	40	69	51	32	18	21	28	13	23
Muita sopimuksia	56	66	58	20	15	20	24	19	22

Pienten työpaikkojen haastateltujen luottamusmiesten joukossa 40 prosentilla on työaikoja koskeva sopimus ja tästä joukosta kahdella lisäksi ns. pekkaspäiviä koskeva tarkempi sopimus.

Paikallisen sopimisen ja neuvottelemisen ehtona oleva tiedonsaanti työnantajalta ei ole mallikelpoista, sillä 2000-luvulle tultaessa tiedonsaanti on taantunut.

Käymissään työsopimusten muuttamista koskeissa neuvotteluissa täysin riittäväksi katsoo saamansa tiedot 11 prosenttia luottamusmiehistä, melko riittäväksi 33, tietojaan ei osaa arvioida 19, melko riittämättömiksi ne arvioi 29 ja täysin riittämättömiksi 18 prosenttia luottamusmiehistä; katso taulukko sivulla 84. Tiedonsaanti on selvästi huonontunut kolmen vuoden takaiseen aikaan verrattuna.⁴⁹ Ehkä parhaiten asiat näyttävät olevan vuonna 2000 julkisella sektorilla, mutta yksityisten palvelulojen ja teollisuuden välillä ei näytä olevan suuria eroja. Teollisuudessa kielteiset ja myönteiset kokemukset menevät suurin piirtein tasan ja tietojaan ei osaa arvioida noin 20 prosenttia luottamusmiehistä.

Yhteistoimintalain tai -sopimuksen mukaisessa sopimisessa tiedonsaanti työnantajalta on ollut täysin riittävää luottamusmiehistä 11 prosentin mielestä, melko riittävää 30 prosentin, tiedonsaantiaan ei osaa arvioida 25 prosenttia, melko riittämätöntä 21 prosentin ja täysin riittämätöntä 13 prosentin mielestä. Tilanne on samantapainen kuin vuonna 1997.⁵⁰ Huonoimmat kokemukset vuonna 2000 ovat yksityisten palvelujen luottamusmiehillä, mutta muuten alat eivät selkeästi poikkea toisistaan.

Työehtosopimuksen mahdollistamassa paikallisessa sopimisessa työnantajalta saatu tieto on täysin riittävää 9 prosentilla luottamusmiehistä, melko riittävää 35 prosentilla, sitä ei

osaa arvioida 18 prosenttia, melko riittämätöntä 23 prosentilla ja täysin riittämätöntä 15 prosentilla. Tilanne ei ole juurikaan muuttunut vuodesta 1997. Selvästi parhaiten tieto on riittänyt vuonna 2000 julkisella sektorilla ja selvästi huonoimmin yksityisillä palvelualoilla, jossa joka toisen luottamusmiehen mielestä tiedottaminen on niukkaa tai sitä ei ole ollut lainkaan.

Työpaikka- ja yrityskohtaisista työehtosopimuksista neuvoteltaessa työnantajan tiedottaminen on myös ollut huonoa. 7 prosenttia luottamusmiehistä on sitä mieltä, että tiedottaminen on riittävää, 22 prosentin mielestä melko riittävää, 24 prosenttia ei osaa arvioida sitä, 16 prosentin mielestä tiedottaminen on niukkaa ja 31 prosenttia taas katsoo, ettei sitä ole lainkaan. Työnantajan tiedottaminen on huonontunut vuoteen 1997 verrattuna. Vuonna 2000 kaikilla aloilla kielteiset kokemukset ovat selvästi vahvempia kuin myönteiset.

Työpaikkakohtaisista palkkasopimuksista neuvoteltaessa työnantajan tiedottaminen on ollut riittävää 8 prosentin mielestä, melko riittävää 28, vaikea sanoa 20, niukkaa 20 prosentin mielestä ja 24 prosenttia katsoo, ettei sitä ole ollut lainkaan. Myös tässä asiassa työnantajan tiedottaminen on huonontunut kolmen vuoden takaiseen verrattuna. Painopiste vuonna 2000 on edelleen selvästi kielteisissä kokemuksissa, ja kaikkein kielteisimmät kokemukset ovat yksityisten palveluiden luottamusmiehillä. Kaikilla aloilla suuntaus on kuitenkin sama.

49 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 35

50 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 35

Jos neuvotteluja on ollut, onko asiaa koskeva tiedonsaanti työnantajalta ollut riittävää ennen neuvotteluja? (%)

	Täysin riittävä			Melko riittävä			Vaikea sanoa			Niukkaa			Ei lainkaan							
	Teoll.	Yks. Julk.	Yht. palv.	Teoll.	Yks. Julk.	Yht. palv.	Teoll.	Yks. Julk.	Yht. palv.	Teoll.	Yks. Julk.	Yht. palv.	Teoll.	Yks. Julk.	Yht. palv.					
Työsopimusten sisällön muuttamista	8	17	12	11	33	25	42	33	20	19	17	19	30	28	29	29	9	11	0	8
Yt-lain mukaista sopimista	11	10	11	11	28	24	40	30	29	26	15	25	21	18	23	21	11	22	11	13
Tes:n mahdollistamaa paikallista sopimista	8	6	15	9	39	14	47	35	17	30	6	18	23	26	21	23	13	24	11	15
Työpaikkakohtaisia työehtosopimuksia	6	7	9	7	22	11	35	22	29	28	6	24	14	15	22	16	29	39	28	31
Työpaikkakohtaisia palkkasopimuksia	7	8	8	8	33	11	32	28	17	26	26	20	21	19	15	20	22	36	19	24
Muita sopimuksia	9	15	15	11	32	14	33	29	26	29	11	24	13	21	15	15	20	21	26	21

Muista sopimuksista, joihin osapuolet ovat sitoutuneet, on myös tiedotettu huonosti. Riittävää tiedonsaanti on 11 prosentin mielestä, melko riittävää 29, vaikea sanoa 24, melko riittämättömyyttä 15 prosentin mielestä ja tiedonsaanti puuttui täysin 21 prosentin mielestä. Jälleen kielteiset kokemukset ovat vahvoja, ja tilanne vuoteen 1997 verrattuna on tuntuvasti huonontunut. Tällä kertaa kielteisimmät kokemukset ovat julkisella alalla ja yksityisillä palvelualueilla.

Tasapuolisuus paikallisissa neuvotteluissa on toteutunut vaihtelevasti, joillakin asia-alueilla on taannuttu ja joillakin tasaveroisuus on kasvanut.

Työehtosopimusten sisältöä koskevissa neuvotteluissa täysin tasavertaiseksi on luottamusmiehistä itsensä kokenut 7 prosenttia, melko tasavertaiseksi 36 prosenttia, asiaa on vaikea arvioida 22 prosentin mielestä, eriarvoiseksi 27 prosenttia ja alistetuksi saneluun kokee itsensä 8 prosenttia luottamusmiehistä. Tilanne on varsin samanlainen kuin kolme vuotta aikaisemmin.⁵¹ Merkittäviä alakohtaisia eroja ei ole ehkä lukuun ottamatta yksityisten palvelualueiden luottamusmiesten, peräti 17 prosentin, kokemusta siitä, että he tuntevat itsensä alistetuksi saneluun.

Yhteistoimintalakia ja -sopimusta koskevissa paikallisissa neuvotteluissa tasaveroisuutta kokee täysin 7 prosenttia, melko paljon 27 prosenttia, sitä on vaikea arvioida 20 prosentin mielestä, eriarvoisessa asemassa tuntee olevansa 20 prosenttia ja alistettuna saneluun 7 prosenttia. Selvästi paras tilanne näyttää olevan julkisella alalla ja selvästi huonoin tilanne yksityisillä palvelualueilla.

Työehtosopimuksen mahdollistamissa paikallisen sopimisen tilanteissa täysin tasavertaiseksi kokee itsensä 8 prosenttia, melko tasavertaiseksi 34 prosenttia, vaikeaksi arvioimisen kokee

51 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 31; ks myös Uhmavaara ym. 2000 s. 40

33, eriarvoiseksi itsensä kokee 17 ja alistetuksi saneluun 8 prosenttia. Verrattuna vuoteen 1997 on eriarvoisuus lisääntynyt – mutta vain lievästi.⁵² Selvästi huonoin tilanne on yksityisillä palvelualoilla, jossa kielteisellä ja myönteisellä kannalla on neljännes ja puolet heistä ei osaa sanoa kantaansa. Myönteisin tilanne on julkisella alalla.

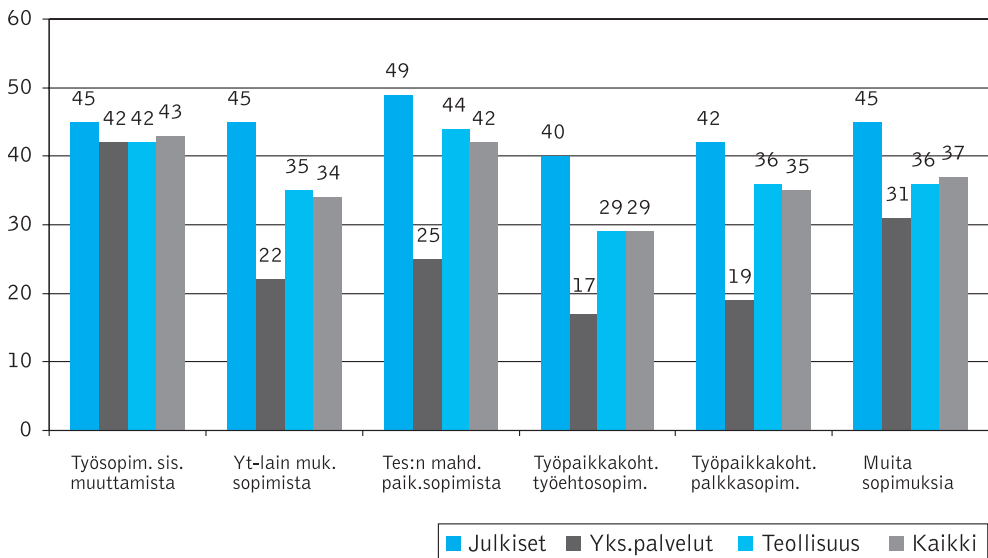
Työpaikka- ja yrityskohtaisia työehtosopimuksia koskevista neuvotteluista 6 prosenttia kokee itsensä täysin tasavertaiseksi, 23 prosenttia melko tasavertaiseksi, 48 prosenttia ei osaa sanoa, 17 prosenttia kokee olevansa eriarvoisia ja 6 prosenttia kokee olevansa alistettuna saneluun. Myönteisimmät arviot ovat julkisella sektorilla ja kielteisimmät yksityisillä palvelualoilla ja teollisuudessa.

Työpaikkakohtaisista palkkasopimuksista neuvoteltaessa 7 prosenttia tuntee itsensä tasa-

veroiseksi, 28 melko tasavertaiseksi, 33 prosenttia ei osaa sanoa, eriarvoiseksi itsensä kokee 23 prosenttia ja alistetuksi saneluun 9 prosenttia. Kokonaisuutena kielteisin tilanne on yksityisillä palvelualoilla, jossa 20 prosenttia kokee olevansa tasaveroisessa asemassa, 30 prosenttia ei tasaveroisessa ja 50 prosenttia ei osannut määrittää kantaansa. Paras tilanne on julkisella sektorilla, sillä myös teollisuudessa tasaveroisuuden kokeminen on kielteispainotteista.

Muussa paikallisessa sopimisessa täysin tasavertaiseksi itsensä kokee 8 prosenttia, melko tasavertaiseksi 29, kantaansa ei osaa määrittää 40 prosenttia, eriarvoiseksi itsensä kokee 16 prosenttia ja alistetuksi saneluun

Työntekijäosapuolen asema paikallisissa neuvotteluissa (täysin tai melko tasavertainen, %)



7 prosenttia. Tässä luokassa kaikilla aloilla positiiviset kokemukset ovat negatiivisia yleisempiä ja selvimmin jälleen julkisella alalla.

Haastateltujen pienten työpaikkojen luottamusmiesten joukossa tasaveroiseksi asemansa neuvottelutilanteissa katsoo seitsemän luottamusmiestä ja kuusi ei pidä asemaansa tasaveroisena. Alakohtaisia eroja ei ole. Pienten työpaikkojen luottamusmiesten asema ei tässä suhteessa ole ainakaan keskiarvoja parempi. Niinpä pohjoissuomalainen julkisen alan luottamusnainen toteaaakin työehtosopimuspoliittisena linjanvetonaan: *"Niitä palloja heitellään työpaikoille...voihan työpaikoilla tietysti keskustella ja soveltaa, mutta ei liian suuria palloja, varsinkin kun rahasta on kysymys."* Ja länsisuomalaisen teollisuustyöpaikan pitkäaikainen miespuolinen luottamusmies samasta asiasta: *"...ettei olisi paikallista sopimista mahdollittoman paljon, että ne tulisivat sieltä (TES:sta) ne asiat. Isommissa työpaikoissa saattaa olla toisinkin päin, mutta tämänkokoisissa ja isäntävaltaisissa paikoissa tuntuu siltä, että liitto tukee parhaiten luottamusmiehiä, kun on selvät sopimukset ja tulkinnat on selvät."*

Kokemuksia muista henkilöstöryhmistä

Niillä työpaikoilla, joilla on muitakin henkilöstöryhmiä kuin SAK:laisia, yhteistoimintaa ei ole lainkaan STTK:laisten kanssa 21 prosentilla työpaikoista. Yleisintä yhteistyön puuttuminen on yksityisillä palvelualoilla (33%)

ja harvinaisinta julkisella alalla (16%). Niistä työpaikoista, joissa yhteistoimintaa on STTK:laisten kanssa, arvioi sen hyväksi keskimäärin 9 prosenttia. Teollisuudessa yhteistointa arvioidaan useimmin hyväksi (10%) ja harvimminkin yksityisillä palvelualoilla (2%). Asiallisesti yhteistyön arvioi keskiarvona 49 prosenttia: useimmiten julkisella alalla (53%) ja vähiten yksityisillä palvelualoilla (43%). Melko huonoksi yhteistoiminnan arvioi keskimäärin 18 prosenttia; useimmiten teollisuudessa (19%) ja vähiten yksityisillä palvelualoilla (15%). Vielä huonommaksi eli eriseuraiseksi ja kyräileväksi yhteistoiminnan kokee keskimäärin 3 prosenttia; useimmiten yksityisillä palvelualoilla (7%) ja vähiten teollisuudessa (2%). Kaiken kaikkiaan niillä työpaikoilla, joissa yhteistoimintaa on, kokemukset ovat pääsääntöisesti myönteisiä. Tilanteessa ei ole juurikaan muutosta vuoteen 1997 verrattuna.⁵³

Akavalaisten kanssa yhteistoiminta on harvinaisempaa kuin STTK:laisten kanssa. Niillä työpaikoilla, joilla on useampia henkilöstöryhmiä, 34 prosentilla ei ole yhteistyötä akavalaisten kanssa. Useimmiten yhteistyö puuttuu teollisuudessa (41%) ja harvimminkin julkisella alalla (22%). Työpaikoilla, joilla yhteistoimintaa on, yhteistyösuhteet katsoo erittäin hyväksi keskimäärin 6 prosenttia luottamusmiehistä. Useimmin yhteistyö on erittäin hyvää julkisella alalla (14%) ja vähiten teollisuudessa (2%). Asiallisiksi yhteydet arvioi 33 prosenttia kaikista: julkisen alan työpaikoista 43 prosenttia ja teollisuuden työpaikoista 28 prosenttia. Melko huonoksi yhteistyösuhteet arvioi 21 prosenttia: vähiten julkisella alalla ja eniten teollisuudessa, 23 prosenttia työpaikoista. Vielä huonommaksi eli eriseuraiseksi ja kyräileväksi katsoo tilanteen luottamusmiehistä keskimäärin 6 prosenttia. Tilanne oli lähes sama vuonna 1997.⁵⁴

53 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 44

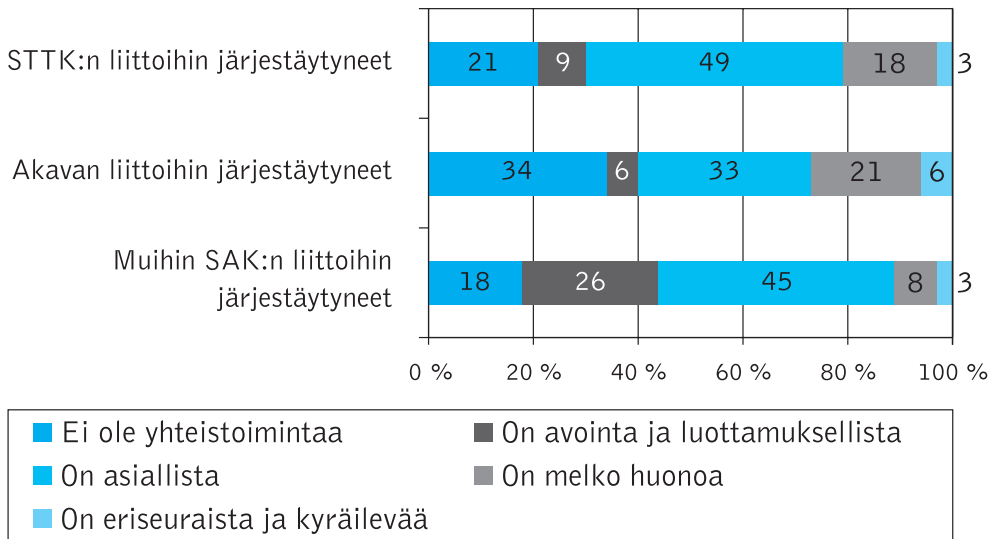
54 Helin: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 45

Suhteet akavalaisiin näyttävät selvästi ongelmallisemmilta kuin suhteet STTK:laisiin.

Suhteet samalla työpaikalla työskenteleviin muihin SAK:n liittojen jäseniin ja heidän luottamusmiehiinsä ovat paremmat kuin toimihenkilöiden suuntaan. 18 prosentilla näitä yhteyksiä ei ole lainkaan: useimmiten julkisilla aloilla (12%) ja vähiten teollisuudessa (21%). Avointa ja luottamuksellista yhteistyötä on 26 prosentissa työpaikoista: vähiten yksityisillä palvelualoilla (16%) ja eniten teollisuudessa (29%). Asiallisesti yhteis-

työsuhteet arvioi keskimäärin 45 prosenttia luottamusmiehistä: harvimminkin teollisuudessa (40%) ja useimmiten julkisella alalla (58%). Huonoiksi yhteistyösuhteet arvioi keskimäärin 8 prosenttia: vähiten teollisuudessa (6%) ja useimmiten yksityisillä palvelualoilla (20%). Eriseuraiseksi ja kyräileväksi SAK:laisten keskinäisen yhteistyön arvioi luottamusmiehistä 3 prosenttia.

Yhteistyö muiden henkilöstöryhmien kanssa työpaikalla (%)



8 HENKILÖKOHTAISTA

Luottamusmiehet kokevat asemansa työmarkkinoilla turvattumaksi kuin jäsenet keskimäärin. Samanlaiset asiat elämässä yleensä yhdistävät luottamusmiesasemaan katsomatta SAK:laisia palkkatyöntekijöitä, tärkeimpinä kotielämä ja harrastukset, mutta 2000-luvulle tultaessa enää vähemmän työ. Nykyisistä luottamusmiehistä hieman yli puolet haluaa varmasti jatkaa tehtävänsään, tehtävänsä on päättänyt jättää kuusi prosenttia ja loput miettivät vielä suhtautumistaan. Raskainta luottamusmiestehtävässä on toisaalta työnantajan kielteinen suhtautuminen ja toisaalta työtovereiden ajoittainen välinpitämättömyys edunvalvonta-asioissa. Parasta luottamusmiestehtävässä on työtovereiden tuki ja tunnustus, toiseksi se, että saa asioita eteenpäin, ja kolmanneksi liiton tuki. Myös sitä arvostetaan, että luottamusmiestehtävä on näköalapaikka työelämään ja yhteiskuntaan.

Tulevaisuuden usko, vapaa-aika ja perhe

Tulevaisuuden usko SAK:n jäsenistön keskuudessa on vuonna 2000 hieman parempi kuin laman jälkimainingeissa vuonna 1995. Jäsenistä harvempi on huolissaan tulevaisuudestaan tai pelkää jäävänsä työttömäksi. Viidennes heistä pelkää, ettei ole tarpeeksi kyvykäs, ja päinvastaista mieltä on 55 prosenttia. Toisaalta ennallaan on huoli terveyden kestävydestä, samoin yhtä moni kuin vuonna 1995 voisi ajatella toista koulutusta ja yhtä harva katsoisi voivansa lo-

pettaa työn teon. Halukkuus ajatella omaa yritystä vaihtoehtona on vähentynyt vuodesta 1995 vuoteen 2000 tultaessa.

Luottamusmiehet katsovat asemansa työmarkkinoilla turvattumaksi kuin muut työntekijät. Lähes 60 prosenttia ei ole huolissaan tulevaisuudestaan. Selvästi harvempi luottamusmies kuin rivijäsen pelkää, että jää työttömäksi tai ettei ole tarpeeksi kyvykäs. Terveyteen tai koulutukseen liittyvissä kysymyksissä luottamusmiehet ovat suunnilleen samoilla linjoilla jäsenistön enemmistön kanssa. Oman yrityksen perustamisesta ei olla kiinnostuneita. Sen sijaan työnteon lopettamista pitää mahdollisena hieman useampi luottamusmies kuin rivijäsen. Lisäkoulutusta tuntevat tarvitsevansa jo nyt paremmin koulutetut luottamusmiehet enemmän kuin jäsenet yleensä.

Luottamusmiesten työsuhteturva sekä keskiarvoa parempi ammatillinen koulutus ja useammanlaisten valmiuksien hankinta lienee keskeisin tekijä sille, että luottamusmiehet kokevat asemansa koko työntekijäkuntaan verrattuna turvattumaksi.

Eri asiat ovat ihmisille tärkeitä. Koko jäsenistön piirissä työ on menettänyt hieman merkitystään vuodesta 1995 vuoteen 2000 tultaessa, erityisesti elämässä erittäin tärkeänä asiana, kuten taulukko sivulla 90 osoittaa. Sen sijaan muut vaihtoehdot ovat suhteellisen vakaita, kuten vapaa-aika kodin ulkopuolella. Tärkeimmiksi nousivat sekä vuonna 1995 että vuonna 2000 kotielämä ja jokin harrastus vapaa-aikana. Luottamusmiesten vastaukset noudattelevat jäsenistön perusjoukonkin näkemyksiä työn tärkeydestä. Sen sijaan vapaa-aika kodin ulkopuolella on luottamusmiehille hieman vähemmän tärkeätä kuin jäsenille keskimäärin. Samoin luottamusmiehet painottavat kotielämää

Millaisia ajatuksia työssäkävillä SAK:laisilla on omasta tulevaisuudesta työmarkkinoilla? (%)

	1995	2000		
	Kaikki	Kaikki	Pää/muu luottamus- mies	Muut luottamus- henkilöt
Pelkään jääväni työttömäksi				
samaa mieltä	27	20	13	18
vaikea sanoa	34	31	26	32
eri mieltä	39	49	61	50
Pelkään, etten ole tarpeeksi kyvykäs				
samaa mieltä	20	20	14	21
vaikea sanoa	29	25	23	24
eri mieltä	51	55	63	55
En ole huolissani tulevaisuudestani				
samaa mieltä	42	48	59	53
vaikea sanoa	24	22	19	20
eri mieltä	34	30	22	27
Pelkään terveyteni heikkenemistä				
samaa mieltä	30	31	31	34
vaikea sanoa	26	24	28	24
eri mieltä	44	45	41	42
Voisin ajatella toista koulutusta				
samaa mieltä	38	39	39	43
vaikea sanoa	26	26	23	24
eri mieltä	36	35	38	33
Koen tarvitsevani lisäkoulutusta				
samaa mieltä	.	35	44	45
vaikea sanoa	.	22	18	20
eri mieltä	.	43	38	35

hieman harvemmin erittäin tärkeäksi kuin jäsenet. Luottamusmiehillä korostuu erittäin tärkeänä jokin harrastus vapaa-aikana; 71 prosenttia luottamusmiehistä pitää sitä erittäin tärkeänä ja jäsenistöstä 62 prosenttia. Luottamusmiehet ovat keskimääräistä aktiivisempia myös vapaa-ajanviettoharrastuksissaan. Sama aktiivisuus, joka näkyy työpaikan asioissa, jatkuu siis vapaa-aikana.

Sekä luottamusmiehillä että muille jäsenille tärkeätä elämässä ovat jokin harrastus vapaa-aikana ja kotielämä. Kolmantena tulee työ ja neljäntenä vapaa-aika yleensä kodin ulkopuo-

lella. Tämä järjestys on säilynyt samana vuodesta 1995 vuoteen 2000.

Luottamusmieheksi valikoituminen

Nykyisten luottamusmiesten ehdolle asettamisessa ovat työtoverit olleet keskeisessä asemassa kaikilla aloilla. Keskimäärin 64 prosentissa asettamista työtoverit ovat aloitteentekijöinä; useimmiten teollisuudessa (72%). Seuraavaksi yleisimmin aloitteentekijänä

Miten tärkeitä seuraavat asiat ovat elämässä? (%)

	1995	2000			
	Kaikki	Kaikki	Pää/muu luottamusmies	Muut luottamushenkilöt	Ei luottamus-tehtäviä
Jokin harrastus vapaa-aikana					
Erittäin tärkeä	63	62	71	65	62
Melko tärkeä	31	32	25	31	32
Ei kovin tärkeä	5	4	3	3	4
Ei lainkaan tärkeä	1	1	0	0	1
En osaa sanoa	0	1	1	1	1
Vapaa-aika kodin ulkopuolella					
Erittäin tärkeä	28	26	22	26	26
Melko tärkeä	42	45	45	43	45
Ei kovin tärkeä	26	24	29	26	24
Ei lainkaan tärkeä	3	4	3	4	4
En osaa sanoa	1	1	1	1	1
Kotielämä					
Erittäin tärkeä	72	71	64	71	71
Melko tärkeä	24	25	32	25	25
Ei kovin tärkeä	3	3	3	3	3
Ei lainkaan tärkeä	1	1	1	1	1
En osaa sanoa	0	0	0	0	0
Työ					
Erittäin tärkeä	54	48	48	46	48
Melko tärkeä	38	42	40	45	42
Ei kovin tärkeä	6	7	9	6	7
Ei lainkaan tärkeä	1	2	3	2	2
En osaa sanoa	1	1	0	1	1

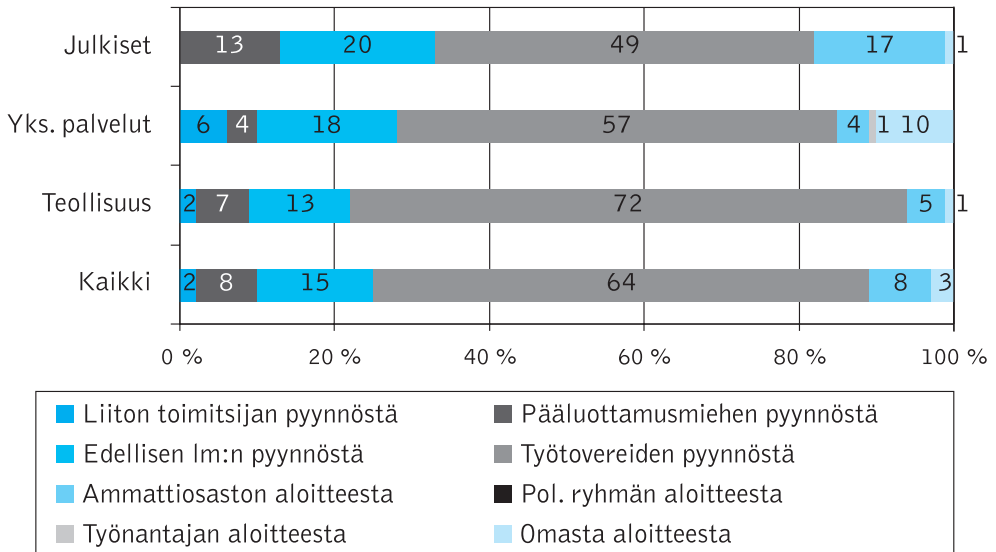
on kaikilla aloilla edellinen luottamusmies ja kolmantena yksityisillä aloilla pääluottamusmies ja julkisella alalla ammattiosasto.

Nykyisistä luottamusmiehistä haluaa tehtävässään jatkaa 51 prosenttia, luopumista harkitsee 43 prosenttia ja varmuudella luottamustehtävän jättää 6 prosenttia nykyisistä luottamusmiehistä. Kovin dramaattisia alakohtaisia eroja ei ole.

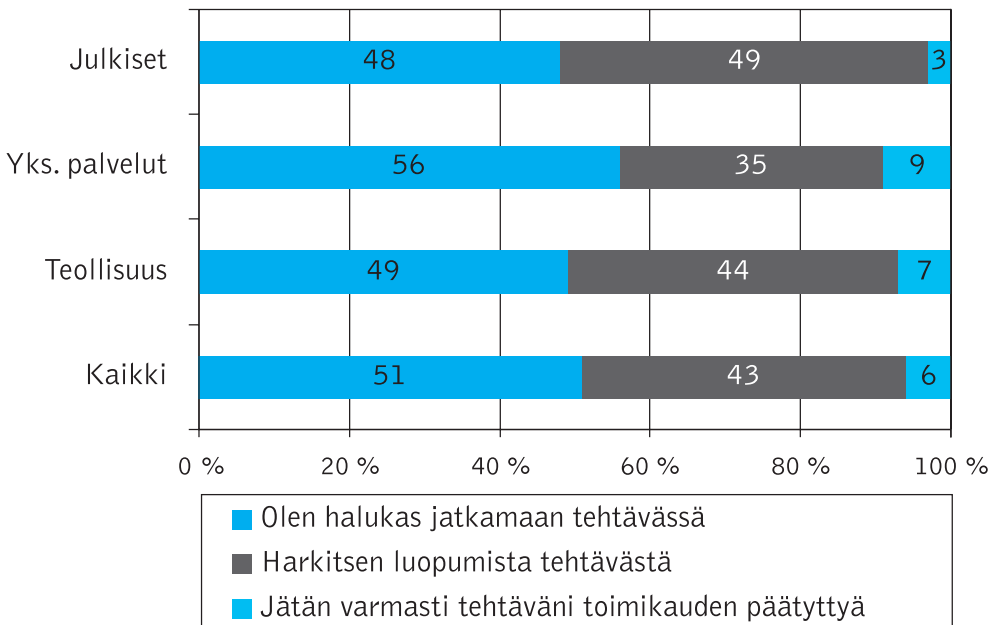
Kaikkein rasittavimmaksi luottamusmiehet kokevat työnantajan kiel-

teisen suhtautumisen (24%). Lähes yhtä moni (23%) on sitä mieltä, että rasittavinta on työntekijöiden välinpitämättömyys. Seuraavaksi rasittavinta on 13 prosentilla työntekijöiden yliimitoitut odotukset ja raskas tehtävä yhä kiireisemmäksi käyvän työn ohella. Yksinäisyys vaikeissa tilanteissa on 11 prosentin mielestä rasittavinta, vapaa-ajan käyttö ay-tehtäviin 9 prosentin mielestä ja seuraaviksi epämääräinen toimenkuva, heikentynyt ansiotaso ja liiton odotukset. Alakohtaisia eroja on niin, että sekä yksityisillä palvelualoilla että teollisuudessa merkittävin huono puoli on työnantajan kielteinen

Miten tuli valituksi luottamusmieheksi/asettui ehdolle luottamusmiesvaaliin? (%)



Halukkuus jatkaa luottamusmiestehtävässä (%)

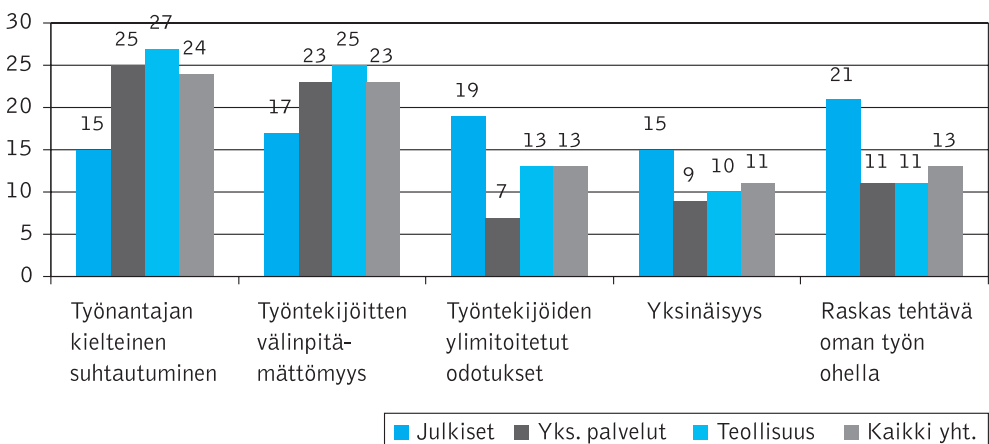


suhtautuminen ja lähes saman arvoisena työntekijöiden välinpitämättömyys edunvalvonnassa. Julkisella alalla puolestaan merkittävin haitta on raskas tehtävä yhä kiireisemmäksi käyvän oman työn ohella ja tämän jälkeen toisena työntekijöiden ylimitoitettujen odotukset (liitetaulukossa 9 on tarkemmat luvut). Haastateltu eteläsuomalaisen pienen teollisuustyöpaikan pääluottamusnainen toi oma-aloitteisesti yhden puolen esiin: *”Luottamusmiespalkkio on semmoinen kysymys, että kun luottamusmiehenä toimiminen on kuitenkin aika kurja kolo toimia, niin kyllä korvaus saisi olla parempi.”* Ja nuori julkisen alan luottamusmies Pohjanmaalta totesi: *”Työntekijät on välinpitämättömiä niin kauan kuin kaikki menee hyvin. Työntekijät luottavat, että kyllä luottamusmies hoitaa asiat. Kaikissa hommissa työpaineet vain lisääntyvät ja aikaa jää vähemmän, myös luottamusmiehellä.”*

Henkilökohtaiset tuntemukset jää-

vät myös vahvasti mieliin, kuten keski-ikäinen pienteollisuuden pääluottamusmies Pohjanmaalta haastattelussa totesi: *”Edellisessä työpaikassa 14-15 vuotta sitten satuin pääsemään niskan päälle neuvotteluasetelmassa, niin työnantaja vetikin henkilökohtaiset asiat siihen, niin silloin loukkaannuin oikein helvetisti. Kun ei pärjännyt enää asioilla, niin piti lähteä asioiden vierestä sitten hoitamaan. Mutta ei ole muita kolauksia ollut.”* Pääkaupunkiseudulta oleva teollisuuden monien työpaikkojen pitkäaikainen, keski-ikäinen luottamusmies muisteli seuraavaa: *”80-luvulla oli semmoinen tapaus, että porukalla päätettiin lähteä hakemaan palkankorotusta ja sitten minä menin neuvottelemaan ja se ei mennyt läpi. Kun menin takaisin porukan eteen, niin ne rupesivat perääntymään. Porukan katoaminen selän takaa on ehkä semmoinen pahin takaisku. Se porukan tuki on aina tärkeää.”* Työnantajan nihkeä suhtautuminen työntekijöiden keskinäiseen solidaarisuudenosoitukseen oli nuorehkon teollisuuden luottamusnaisen pettymys: *”Tämän vuoden (vuosi 2000) keväällä ihmisiä lomautettiin yrityksen taloudellisen tilanteen takia. Yritin saada lomautuksiin*

Luottamusmiestehtävän huonoista puolista rasittavin (%)



tasaista jakoa, että kaikki olisivat olleet viikon kuukaudessa lomautettuna. Lomautukset jaettiin kuitenkin niin, että osa oli kokonaan lomautettuna ja osa kokonaan töissä. Mm. minä ja työsuojeluvaltuutettu oltaisiin oltu valmiita lähemmään pakkolomalle samalla lailla kuin muutkin.”

Luottamusmiehiltä kysyttiin myös, mikä on ollut parasta luottamusmiehenä toimimisessa. Vastaukset (taulukko sivulla 95) osoittavat luottamusmiesten olevan tavoitetietoisia, kiinteässä yhteydessä työtovereihinsa ja liittoonsa, hyödyntävän asemansa antamia kehittämisnäkömiä ja arvostavan tehtävän antamaa näköalapaikkaa työelämää ja yhteiskuntaan.

Tärkeintä luottamusmiehille on se, että saa asioita eteenpäin. Tämä on erittäin tärkeää 42 prosentille, melko tärkeää 45:lle, melko merkityksetöntä 2:lle ja erittäin merkityksetöntä prosentille luottamusmiehistä. 10 prosenttia ei osaa määrittää kantaansa. Tässä asiassa ei ole merkittäviä alakohtaisia eroja. Luottamusmieskunta on siis selvästi tehtävänsä sitoutunutta tulos-hakuista joukkoa.

Toiseksi tärkeimmäksi nousee työtovereiden tunnustus ja tuki. Sen kokee erittäin merkitykselliseksi 41 prosenttia, melko merkitykselliseksi 44, melko merkityksettömäksi 5 ja erittäin merkityksettömäksi 11 prosenttia. 9 prosenttia ei osaa määrittää kantaansa. Eniten työtovereiden tukea arvostavat teollisuuden luottamusmiehet. Luottamusmiehet ovat sananmukaisesti luottamusmiehiä, jotka arkipäivän toiminnassa uudistavat valtakirjansa edustaa työntekijöitä.

Liiton tuen näkee erittäin tärkeäksi valtaosa luottamusmiehistä. 47 prosenttia kaikista on sitä mieltä, että se on erittäin tärkeää, 35 prosenttia pitää sitä melko tärkeänä, 7 prosentin mielestä se on merkityksetöntä ja 2 prosentin mielestä täysin merkityksetöntä. 10 prosenttia ei osaa sanoa kantaansa. Tämä asia on tärkeämpi yksityisten palvelulojen ja teollisuuden luottamusmiehille kuin julkisen sektorin luottamusmiehille. Ammattiyhdistysliike muodostaa luottamusmiesten kokemuk-

sen mukaan kokonaisuuden, jossa liitto on työpaikkojen tukena.

Myös luottamusmiestehtävän tarjoama mahdollisuus kehittyä luottamusmiehet arvostavat suuresti; lähes 80 prosenttia pitää sitä erittäin tärkeänä tai melko tärkeänä. Luottamusmiestoimen tarjoamaa näköalapaikkaa työelämään ja yhteiskuntaan pitää erittäin tärkeänä 34 prosenttia, melko tärkeänä 41 prosenttia, melko merkityksettömänä 8 ja erittäin merkityksettömänä 2 prosenttia luottamusmiehistä. 15 prosenttia ei osaa määrittellä kantaansa. Tätä luottamusmiehenä olemisen puolta arvostavat erityisesti julkisen sektorin luottamusmiehet. Luottamusmieskunta on näidenkin vastausten valossa aktiivisesti aikaansa seuraavaa joukkoa, ja se haluaa myös itse kehittyä ja vaikuttaa työpaikalla ja yhteiskunnassa.

Yrityksen muiden luottamusmiesten tuen näkee erittäin tärkeäksi 27 prosenttia, melko tärkeäksi 43, melko merkityksettömäksi 6 ja erittäin merkityksettömäksi 3 prosenttia luottamusmiehistä. 21 prosenttia ei osaa sanoa kantaansa. Tässä asiassa ei ole merkittäviä alakohtaisia eroja.

Irtisanomissuojaa pitää erittäin tärkeänä keskimäärin 26 prosenttia, melko tärkeänä 37, merkityksettömänä 23 ja erittäin merkityksettömänä 3 prosenttia luottamusmiehistä. 11 prosenttia ei osaa määrittellä kantaansa asiaan. Vähiten tällä asialla on merkitystä yksityisten palvelulojen luottamusmiesten keskuudessa.

Luottamusmiesten palkkauksen toteaa erittäin tärkeäksi 9 prosenttia, melko tärkeäksi 25 prosenttia, melko merkityksettömäksi 28 ja erittäin merkityksettömäksi 11 prosenttia luottamusmiehistä. 27 prosenttia ei osaa

määritellä kantaansa. Tämä asia näyttää olevan tärkeämpi yksityisillä aloilla kuin julkisilla aloilla.

Työnantajan kannustus, sikäli kuin sitä on, on erittäin merkityksellistä 10 prosentille luottamusmiehistä, melko merkityksellistä 27, melko merkityksentöntä 16 ja erittäin merkityksentöntä 14 prosentille luottamusmiehistä. 33 prosenttia ei osaa sanoa asian tärkeyttä. Tässäkään kysymyksessä ei ole kovin suuria alakohtaisia eroja, ellei oteta huomioon sitä, että kantaansa määrittelemättömiä on kokonaisuutena kolmannes kaikista vastaajista ja teollisuuden piirissä peräti 36 prosenttia luottamusmiehistä. Nähtävästi tämä asia ei ole luottamusmiestoiminnassa erityisen tärkeä. Alakohtaiset tiedot ovat liitetaulukossa 10.

Haastatelluilla pienillä työpaikoilla luottamusmiehet ovat selvillä työsuhdeturvastaan ja pitävät asian olemassaoloa hyvänä ja toimintaedellytyksiään vahvistavana, vaikkei siihen olekaan tarvinnut koskaan suoranaisesti vedota edes neuvottelutilanteiden kiristyessä.

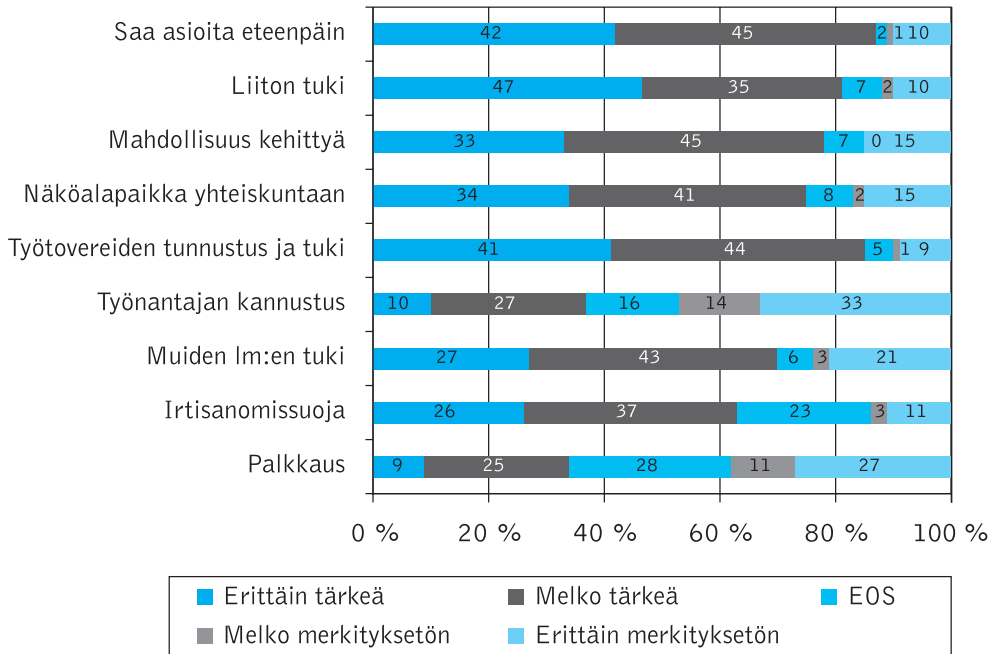
Pienen liikennealan työpaikan 35-vuotias luottamusmies totesi saavutuspolella: *"Palkkoja on saatu vähän nousemaan. Loma- ja pekkasasioita on saatu eteenpäin. Olen saanut kavereita myös*

liittymään liittoon." Ja vuotta nuorempi, vastavaltitu julkisen alan luottamusnainen pääkaupunkiseudulta sanoi: *"...mutta tuntipalkkiosta (kirj.huom: budjetin alituksen myötä jaettava "tehokkuuslisä") avasin sanaisen arkkuni – en tiedä oliko sillä mitään vaikutusta – mutta tapahtui kuitenkin, että myös nämä kausityöntekijät saavat myös tuntipalkkion, jos ovat jakohetkellä työsuhteessa ja vakituiset tietysti saavat, jos ovat olleet tarpeeksi kauan töissä."* Sama tunnelma on länssisuomalaisella teollisuuden kokeneella luottamusmiehellä: *"Parhaita saavutuksia ovat varmasti juuri rahalliset asiat, että on saatu kavereille niille kuuluvaa palkkaa ulosmitattua työnantajalta. Näitähän on ollut monta, että on pystynyt järjestämään työntekijälle, kyllä se tyydyttää."*

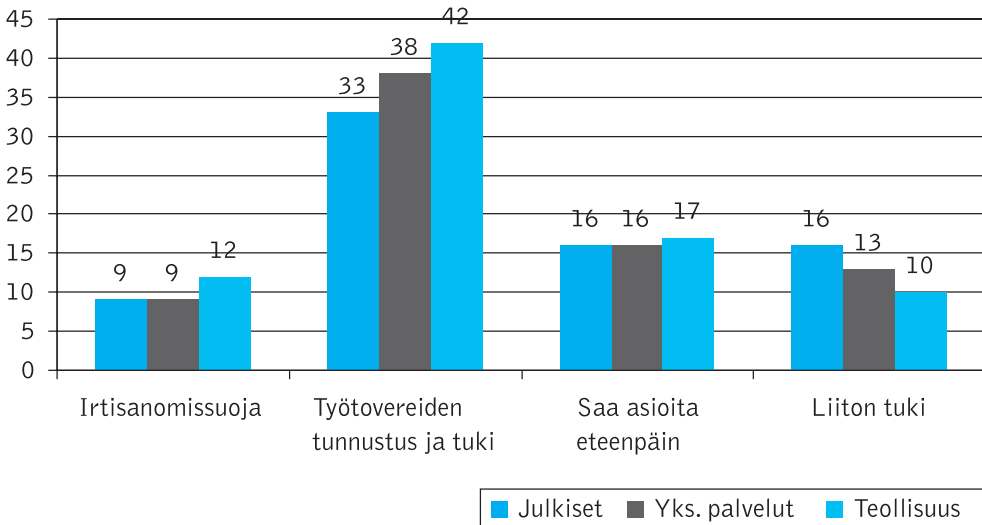
Luottamusmiestehtävän hyvistä puolista kaikkien luottamusmiesten mielestä nousee tärkeimmäksi työtovereiden tuki ja tunnustus; sitä pitää keskeisenä 39 prosenttia luottamusmiehistä. Seuraavaksi tärkeintä (17%) on se, että saa asioita eteenpäin ja kolmanneksi (12%) liiton tuki. Seuraavaksi tulevat (10%) irtisanomissuoja ja näköalapaikka työelämään ja yhteiskuntaan (11%). Tämän jälkeen tulevat yrityksen muiden luottamusmiesten tuki, mahdollisuus kehittyä ja saada kontakteja sekä palkkaus ja viimeisenä työnantajan kannustus. Työtovereiden tunnustus ja tuki on tärkein tehtävän parhaista puolista kaikilla aloilla. Myös toiseksi tärkeimpänä pidetty "saa asioita eteenpäin" on kaikilla sama.

Katso myös liitetaulukko 11.

Parasta luottamusmiehenä olemisessä on... (%)



Luottamusmiehenä olemisen parhaista puolista tärkein (%)



”Kiireisintä olisi pienten työpaikkojen luottamusmiesaseman vahvistaminen, että niille luodaan oikeutus, että saavat valita luottamusmiehen.⁵⁵ Sen pitäisi tulla esille liiton neuvotteluratkaisuissa, työehtosopimusneuvotteluissa. Se ei vahvistu pelkillä puheilla, vaan kyllä se täytyy kirjata työehtosopimukseen ja saada myös työnantajapuoli ymmärtämään, että se ei ole pelkästään yhtä puolta tukeva ja vaativa henkilö, vaan se antaa myös työnantajalle mahdollisuuden toimia. Siinä saisi työnantaja samalla mahdollisuuden hankkia tietoa ja molemmin puolin vaihtaa tietoa. Pitäisin sitä siis hyvin tärkeänä. Pitäisi saada kaikille työpaikoille luottamusmiehet, sillä koen täällä omalla alueella, että se on hyvin suuri ongelma. Meillä on oman osaston alueella sanotaanko semmoinen

25-30 pientä työpaikkaa, ja pääluottamushenkilöitä ei ole valittu kuin yhdelle työpaikalle, eli vain minun työpaikalle on valittu. Että asian kuntoonsaattamisessa on kovasti hommaa.”

Pienen teollisuustyöpaikan luottamusmies Pohjanmaalta.

Monenlaisia työnantajia

Työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työpaikallaan vaihtelevat suuresti. 1990-luvun loppupuolella oli SAK:n paikallisen sopimisen tutkimusraportin mukaan moderneiksi katsottavia työpaikkoja, jotka olivat henkilöstönsä kohteessa ns. ”hyvällä kehällä”, tiukkojen kriteerien mukaan noin kuudesosa ja väljempien kriteerien mukaan vajaa kolmasosa. Tämä tutkimus on oman aineistonsa pohjalta käyttänyt vastaavaa kolmasosan määritelmää, koska tiukempi määritelmä olisi rajannut joukon liian pieneksi. Selvästi vanhakantaisia työpaikkoja,

55 Jo nyt on laki- ja sopimusperustainen oikeus valita luottamusmies kaikenkokoisille työpaikoille, mutta käytännössä työnantajan kielteinen asenne ja työntekijöiden eräänlainen arkuus estää valintaa, kuten tämäkin luottamusmies toteaa - kirj.huom.

56 Ks. tämän tutkimuksen luvun 2 Luottamusmiesprofileja koskeva jakso, jossa kuvataan työpaikkatyypin - muuttujan rakentaminen. Ks. myös Helin, isäntävaltaa ja vuoropuhelua s. 160 - 162. Kriteerit paikallisen sopimisen projektissa olivat: (1) Linjaorganisaatio ja käskytyjärjestelmä, millainen on johtamisorganisaatio ja sen ulkoiset merkit, mm. viestinnän sävy. (2) Työehtosopimusten soveltamisongelmien luonne, kamppaillaanko minimien toteutumisesta ja ovatko tulkintakysymykset jatkuvasti esillä. (3) Henkilöstön kuuleminen ja huomioonottaminen, onko osallistumisjärjestelmä kunnossa, onko yhteistoiminnalla sisältöä, ovatko puhevälit hyvät. (4) Aktiivisuus työn uusien organisaatiomuotojen kehittämisessä, onko yrityksessä henkilöstön kanssa aidossa yhteistyössä kehitetty organisaatiota vai onko se ”ylhäältä tuotu”, voidaanko keskinäistä kanssakäymistä kuvata termillä ”demokraattinen dialogi”. Juha Anttila ja Pekka Ylöstalo käsittelevät oman aineistonsa pohjalta samaa teemaa, ja käyttävät hyvällä kehällä olevista työpaikoista ilmaisua ”proaktiivinen” ja huonolla kehällä olevasta ”traditionaalinen”. Ks. Anttila-Ylöstalo: Proaktiiviset ja traditionaaliset työpaikat henkilöstön näkökulmasta, teoksessa Lehto-Järnefelt (toim.): Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, tutkimuksia 230, Helsinki 2000.

57 Ks. tarkemmin Ilmonen, Jokivuori, Kevätsalo, Juuti: Luottamus ja paikallinen sopiminen, Jyväskylä 2000, s. 124-131; Ilmonen, Jokivuori, Liikenen, Kevätsalo, Juuti: Luottamuksesta kiinni. Ammattiyhdistysorganisaatio ja työorganisaation suorituskyky. Jyväskylä 1998, s. 50-52 ja 176-178

58 Ks luku 6 sekä Ilmonen ym. 2000 s. 106 - 111

joissa piti kamppailla jopa työehtosopimuksen takaamien vähimmäisoikeuksien toteutumisesta, oli paikallisen sopimisen tutkimusaineistossa noin neljäsosa, tässä järjestötutkimuksessa noin seitsemäsosa erilaisen aineiston ja sen mahdollisuuksien vuoksi. Loput sijoittuvat ääripäiden välimaastoon eri kohdille.⁵⁶

Työn organisointi ja osapuolten keskinäinen luottamus – joissa molemmissa keskeisessä roolissa on työnantajan direktio-oikeuteen perustuva vahva asema – vaihtelevat suuresti Suomen työpaikoilla.⁵⁷ Tämän tutkimuksen mukaan työolosuhteet ja työnantajan suhtautuminen työntekijäkuntaan ei ole parantunut 90-luvun loppuvuosina, pikemminkin lievästi huonontunut.⁵⁸ Suurin linjoin tyypitellen ongelmallisia työpaikkoja ovat usein palvelualojen pienet työpaikat, vähiten ongelmallisia julkisen alan työyhteisöt, ja teollisuus on näiden välissä. Tosin hyvän työpaikan tunnusmerkistön parhaat esimerkit löytyvät yksityisen alan pieniltä työpaikoilta, ja monilla julkisen alan työpaikalla voidaan huonosti. Sillä, millaista työnantajastrategiaa työpaikalla noudatetaan, on suora vaikutus luottamusmiehen toimintamahdollisuuksiin ja toimintastrategiaan.

Luottamusmiestoiminta ei siis voi olla kaikilla samanlaista. Alakohtaisia eroja on tuntuvasti, kuten tämän tutkimuksen luottamusmiehen työkenttää koskevat jaksot osoittavat. Sukupuoli ja ikä vaikuttavat, ja eri luottamusmiessukupolvilla on erilainen suhtautumistapa

asioihin. Luottamusmiesten toiminta ja sen edellytykset vaihtelevat työpaikan koon mukaan – työpaikkojen pienen-tyessä luottamusmiesorganisaatio heikkenee ja pienimmistä se puuttuu pääsääntöisesti kokonaan. Näin voidaan puhua kahdenlaisesta luottamusmiestodellisuudesta. Toinen on perinteisen vahvan järjestäytymisen, toimivan ammattiyhdistysorganisaation ja suurten työpaikkojen käytäntö, ja toinen on pienten työpaikkojen traditio, jossa järjestäytymisaste sinänsä on suhteellisen hyvä mutta luottamusmiehet ja heihin perustuva edunvalvonta useammin puuttuu kuin toimii. Kun kehitetään luottamusmiesten toimintamahdollisuuksia ja luottamusmiesorganisaatiota, tulee kumpaakin todellisuutta varten kehitellä omia toimiaan. Keskeiseksi tässä tutkimuksessa on edelleen osoittautunut työnantajan suhtautuminen työntekijöihinsä: kehittyvillä työpaikoilla on erilainen tilanne kuin kehittymättömillä, ja väli-ryhmäkin on suuri. Usein positiivinen kehitys vahvistaa itseään – samoin saattaa tehdä negatiivinenkin kehä. Myönteistä kehitystä tulee ay-liikkeen toimin edistää ja kielteistä muuttaa paremmaksi. Tilannetta voisi kuvailla näin:

Ay-liikkeen tehtävä:	Työpaikan tilanne:	Ay-liikkeen tehtävä:
<ul style="list-style-type: none"> - aktiivista ja aloitteellista paikallista sopimista lähes kaikista asioista 	<p>iso työpaikka</p> <p>hyvä kehä</p>	<ul style="list-style-type: none"> - työpaikka- ja lm-org. kunnossapito - normien valvonta
<ul style="list-style-type: none"> - paikallista sopimista, lm ja yksilökoht ay-yhteyksien ylläpito ammattiosastoon ja liittoon 	<p>pieni työpaikka</p> <p>huono kehä</p>	<ul style="list-style-type: none"> - luottamusmiehen valinnan varmistaminen - miniminormien toteutumisen varmistaminen

Kiireisintä kattavuuden parantaminen

Kaikkein kiireellisin tehtävä on luottamusmiehen saaminen niille työpaikoille, josta luottamusmies puuttuu. Liittojen tulisikin kartoittaa järjestäytymiskenttensä tilanne työpaikka työpaikalta ammattiosastoverkoston kautta ja antaa osastojen käyttöön riittävät liiton taloudelliset ja työvoimaresurssit. Olisiko ammattiosaston puheenjohtaja luonteva paikallinen organisaattori, jos hän saisi tuekseen liiton resurssija ja ehkä myös työaika tai korvausta myös omalta työnantajaltaan? Vai tulisiko vakiinnuttaa alueellinen luottamusmies – jos hän ei ole liiton aluetoimitsija tai muista toimitsijatyöstään tilapäisesti jalkautettu – joka voisi olla ammattiosaston valtuuttama organisaattori ja työpaikkojen luottamusmiesten ja yhdyshenkilöiden tukihenkilö, joka tuntee olosuhteet ja on helposti tavoitettavissa? Ammatillinen paikallisjärjestö on luonteva paikka eri alojen alueellisten luottamusmiesten tukemiseen ja kokemuksen vaihtoon, joten myös horisontaalinen organisaatiotaso on jo olemassa.

Luottamusmiestä vailla olevat työpaikat on löydettävissä yhdistämällä liiton jäsen- ja luottamusmiesrekistereitä sekä työpaikkarekisteritiedostoja, elleivät ne ole muutoin tiedossa. Jos näillä työpaikoilla ei ole luottamusmiestoiminnan perinteitä, jos ne ovat pieniä ja ehkä uusia ja järjestäytyminen on keskimääräistä heikompaa, tarvitaan usein liiton tai ammattiosaston aloitetta toiminnan käynnistämiseen.

Luottamusmiestä vailla olevan työpaikan työntekijöitä tulee kannustaa vastuunottoon. Jotta tämä tapahtuisi luontevasti, tulee liittojen luottamus-

miesohjeisto käydä läpi ja tehdä ne niin keveiksi, ettei tehtävän vastaanottamisen kynnyks tule liian korkeaksi. Luottamusmiehen toimenkuva tulisi pelkistää selkeäksi ja houkuttelevaksi: näköalapaikka, kehittymismahdollisuuksia ja hyviä ihmiskontakteja. Nämä asiathan ovat tämän tutkimuksen mukaan luottamusmiehenä olemisen parhaita puolia. Liiton lehti ja muu tiedotus on hyvä ja potentiaalisen aktiivijoukon piirissä hyvin seurattu väline positiivista luottamusmiesnäkemystä lanseerattaessa.

Jos luottamusmiestä ei kaikesta huolimatta työpaikalle löydy, voisi seuraavana tavoitteena olla yhdyshenkilön saaminen. Yhdyshenkilö ottaa vastaan liiton postia ja välittää sitä työpaikalle, ja hänellä on ajan tasalla olevat yhteystiedot liittoon ja ammattiosastoon.

Työnantaja- ja yrittäjäkenttää tulee informoida ja valistaa luottamusmiesjärjestelmän hyödyistä sekä kollektiivisen neuvottelun ja valvotun normitason olemassaolon eduista. Työpaikan, johon luottamusmies tulee ensi kertaa, työnantajalle voitaisiin antaa tietopaketti ja ohjeistaa ammattiosastoaktiiveja empaattiseen lähestymiseen. Tästä mahdollisesti seuraava työnantajien kielteisyyden väheneminen luottamusmiesjärjestelmää kohtaan luo edelleen edellytyksiä luottamusmies- ja yhdyshenkilöverkoston laajentamiselle.

Vastavalitun luottamusmiehen informointi ja mukaank veto ay-toiminnan ”sisäpiiriin”, mm. viihtyisässä ympäristössä pidettävien luottamusmiespalavereiden, liiton luottamusmiestiedottamisen, koulutusmahdollisuuksien tarjoamisen ja luontevien ja helppojen yhteydenpito tapojen avulla edistää sitoutumista. Epävarmuutta tuntevalla luottamusmiehellä tulisi olla lähellä luotettavaa tukea ja kaikin keinoin tulisi välttää sellaista tilannetta, että luottamusmies tuntisi ay-organisaation kohdelleen häntä kaltoin.⁵⁹ Kun luottamusmiehistä yli 40 prosenttia harkitsee tehtävän jättämistä, tulee aktiivisesti liiton ja ammattiosaston tuella huolehtia siitä, että seuraaja löytyy. Liittojen tulis-

kin kannustaa erilaisten uusien toimintamuotojen kehittämiseen.⁶⁰

”Netti on hyvä systeemi. Siellä saisi olla kyllä pikkusen enemmän tietoa kuin mitä tuossa on katsellut: jos sieltä löytyisi esim. ennakkotapa-uksia ja tällaisia.”

Itäsuomalainen pienen teollisuustyöpaikan luottamusmies

Uudet luottamusmiehet ovat usein nuoria, ja heille tietotekniikan käyttö on jokapäiväistä. Niinpä se muodostaa yhden luonnollisen yhteydenpitotavan ja tiedonjakamiskanavan. Tarjolla olevan palvelun pitää olla selkeää ja korkeatasoista, ja se edellyttää toimiakseen nykyistä suurempaa panostusta liitoilta ja SAK:lta.

Sopimukset todeksi vaikeilla työpaikoilla

Vaikeat, kehittymättömät työpaikat, joissa työehtojen sopimuksilla taattu minimitasokaan ei ole aina todellisuutta, löytyvät useimmiten pieniä yksityisten palvelualojen ja teollisuuden yritysistä. Edellä olevan lisäksi siellä tarvitaan ainakin seuraavia toimia:

– Työehtotuntemusta – sekä lakien että varsinkin oman TES:n – parannetaan sekä luottamusmiesten että rivijäsenten keskuudessa. Sopimus- ja työttömyysturva on ammattiyhdis-

tysliikkeen konkreettisinta antia. Jatkossa sopimusalapohjaisen järjestäytymisen ylläpito on SAK:laiselle ammattiyhdistysliikkeelle olennaisen tärkeää. Selvä palaute haastatelluilta luottamusmiehiltä on se, että sopimukset ovat nykyisellään vaikeaselkoisia, sillä ne eivät avaudu kertalukemisella. Sopimuksia voisi siinä joko selkokielistää tai tehdä niistä lyhyitä ja käyttökelpoisia oppaita, jotta niiden merkitys tajuttaisiin ja jotta valvonta arkipäiväistyisi.

- Liiton neuvontapalveluun tulee saada nopeasti yhteys silloin, kun työpaikalla syntyy näkemyseroja normien tulkinnoista. Neuvojen tulee olla nopeita ja oikeita. Tällä vahvistetaan työntekijäpuolen edustajien asemaa työpaikalla ja käytännössä osoitetaan ay-liikkeen resurssien olevan juuri sen työpaikan työntekijöiden tukena.
- Aikaisempi kokemus ja haastateltujen pienten työpaikkojen luottamusmiesten viesti kertoo, että pieneltä työpaikalta on vaikea irrottautua koulutukseen. Niinpä perehdyttämistä tehtäviin voisi toteuttaa lyhyissä jak-

59 Tässä tutkimuksessa on yhdeltä teollisuuden yrityksen pieneltä työpaikalta henkilöstön edustajana entinen luottamusmies. Luottamusmiestehtävä jäi, kun erään työehto-ongelman yhteydessä luottamusmies koki saaneensa vääriä sopimuksen tulkintaohjeita ja menettelytapaneuvoja liitosta. Muitakaan ei tehtävään enää löytynyt tältä hyvin järjestäytyneeltä pieneltä työpaikalta, jossa myös entinen luottamusmies piti jäsenyyttä arvossa ja liittoa tärkeänä. Tähän tutkimukseen haastateltujen kolmentoista työpaikan joukossa oli toinenkin, jossa ei ollut luottamusmiestä paikallisen sopimisen tutkimusprojektin aikana vuonna 1997, mutta nyt joulukuussa 2000 oli. Päin vastaisia esimerkkejä ei ollut. Haastateltujen kolmentoista luottamusmiehen joukossa oli myös yksi, joka ei halunnut enää jatkaa Im-tehtävässä, syynä asioiden nihkeä eteneminen työnantajan kanssa ja oman porukan tuen puute. Seuraaja oli tässä tapauksessa kuitenkin löytynyt.

60 Aktiivisuuteen kannustamisessa voisi olla ennakkoluuloton. SAK:n työelämän kehittämisvaliokunnassa nousi esiin ideoita, joista joitakin on jo koeteltukin, esimerkiksi luottamusmiehen tehtävien ja oman TES:n läpikäynti hiihtokekkuksessa, ruska- tai veneretkellä voisi helpottaa tuoreen luottamus- tai yhdyshenkilön ensimmäisen askeleen ottamista ay-aktiiviksi. Tässä voisi ay-organisaatio olla sopivan avokätinen.

soissa kotipaikkakunnan lähellä niin, että työstä irrottautuminen ilman työtovereiden taakan kohtuutonta lisääntymistä on mahdollista. Myös asiaan liittyvät työajan korvausasiat tulisi ratkaista niin, että luottamusmiehen ei tarvitse tehdä yhteisiä toimia omalla kustannuksellaan. Samalla syntyy käsitys kuulumisesta vahvaan ja toimintakykyiseen organisaatioon. Koulutuksessa olleille tulee luoda toimiva tukiverkosto ammattiosastoon, alueorganisaatioon tai liiton keskustoimistoon, jos alueorganisaatiota ei ole. Tukiverkon on oltava aina ongelmia kohdattaessa pienen työpaikan luottamusmiehen tavoitettavissa hänen käsillä olevilla välineillään, kuten puhelimella, sähköpostilla jne. Sisällöllisesti perehdyttämisen tulisi olla lähellä käytännöllisiä tilanteita, auttaa työehtosopimuksen tulkinnessa ja luottamusmiehen aseman selvittämisessä. Motivaatio pysyy korkeana, kun saa vastauksia käytännön ongelmiinsa.

- Perinteinen malli on ammattiosaston piirissä olevien luottamusmiesten ja työsuojeluhenkilöstön kokoontuminen pohtimaan yhteisiä asioita. Siellä missä edellytyksiä on, tulisi rohkaista tällaiseen toimintaa.

Yhä parempiin käytäntöihin kehittyneillä työpaikoilla

Keskisuurten ja suurten työpaikkojen järjestäytyminen muodostaa ammattiyhdistysliikkeen toiminnan ja neuvotteluvoiman keskeisimmän tekijän. Sen vahvana säilyttäminen ja toiminta-

takyvyn jatkuva parantaminen on SAK:laisen liikkeen kannalta aivan olennaista.

Jo nyt hyviä käytäntöjä kehitelleitä työpaikkoja löytyy kaikilta tuotannonaloilta ja kaikenkokoisista työpaikoista. Paikallinen sopiminen on jo nyt laajaa tässä työpaikka- ja yritys kentässä. Työntekijöillä on tarvetta saada edelleen laajennettua autonomiaansa. Aloite paikallisessa sopimisessa, jolla tähdätään työn ja työpaikan kehittämiseen, tulisikin olla nykyistä laajemmin työntekijöillä. Näin esimerkiksi tiimiyttäminen voisi saada vähemmän ongelmia sisällään pitävän muodon. Myös palkka-asioissa, erityisesti tulospalkkauksessa, on jo ollut laajaa aktiivisuutta, ja tähän työpaikkojen ay-organisaatiota tulisi jatkossakin kannustaa. Työntekijäpuolen entistä aktiivisempi aloitteen haltuunotto voisi olla suomalaisen työelämän kehittyneimmän lohkon seuraava suuri avaus. Tämä panos on myös työnantajan kannalta hyödyllinen, sillä luottamusmiehistön kautta myös muiden kiinnostus työpaikan asioihin ja kehittämiseen voisi kasvaa.

Suuriin työpaikkoihin työn ulkoistaminen ja alihankinta iskevät vahvasti. Lähes puolella on ollut luottamusmiestoimintaan vaikuttavia organisaationmuutoksia, ja niissä lähes kolmella neljästä tapauksista on toimintaa supistettu. Niinpä tulisikin miettiä nykyistä parempia toimintastrategioita sellaista tilannetta varten, jossa yritys pilkotaan pienempiin osiin. Lähtökohtana on se, että luottamusmiehen ja ammattiyhdistysorganisaation toimintamahdollisuudet säilyvät myös uudessa tilanteessa ja että työnantajapuoli ei pilkkomisella saa itselleen uusia vahvuuksia työpaikan edunvalvonta-asetelmassa.

Liittojen tulisi myös edelleen kehittää ammattiosastojen ja luottamusmiesten keskinäistä kokemusten vaihtoa sekä lehdissä ja sähköisen tiedonvälityksen menetelmien avulla että luonnollisesti yhteisissä tapaamisissa.

Horizontaalista yhteydenpitoa saman työnantajayhteisön muihin toimipaikkoihin ja luot-

tamusmiehiin, sekä SAK:laisiin että muiden keskusjärjestöjen luottamusmiehiin, tulee edistää ja kehittää. Useimmassa tapauksessa tälle on jo työnantajan puolesta luotu edellytyksiä yhteisinä tietoverkkojärjestelminä.

Konsernitoiminta kotimaassa ja maailmanlaajuisesti on jo käynnistynyt joissakin yrityksissä.⁶¹ Sen henkilöstöedustajat ovat kehittyneiden työpaikkojen valveutuneimpia ja koulutetuimpia aktiiveja. Liittojen tulee luoda yhteistyölle puitteita ja antaa tarvittavaa tukea, joita henkilöstöedustajilla on kyky yksilöidä. Monikansallisissa yrityksissä ongelmana on vieraiden työ- ja neuvottelukäytäntöjen tuominen yritysten sisälle. Jopa isoissa yrityksissä on jouduttu kertaamaan suomalaisen sopimis- ja neuvottelukäytäntöä ohjaavaa normistoa, joten edes TES-valvontaa ei voida pitää itsestään annettuna. Näiden työpaikkojen luottamusmiehet tarvitsevat liitoiltaan ja keskusjärjestöiltään juristipalveluita ja työelämän tutkijapalveluita.

Suurten työpaikkojen luottamusmiehet joutuvat usein mukaan työpaikan erilaisiin kehittämistoimiin sekä yleissopimuksen yhteistointimintavelvoitteiden pohjalta että niitä laajemminkin silloin, kun työnantaja haluaa jo kehitysvaiheessa työntekijöiden asiantuntemuksen käyttöönsä. Niinpä näiden aihealueiden koulutusta tulisi saada sekä työnantajan että myös ammattiyhdistysliikkeen järjestämänä. Olennaisia aiheita ovat silloin yritystalous, oman tuotannonalan tulevaisuus ja kehitysnäkymät sekä teknologia ja käytännöllisemmin erilaisten muutostilanteiden hallinta.

Luottamusmiehillä on korkea toiminnan etiikka, tarve saada työntekijöiden kannalta tärkeitä asioita eteenpäin. Heidän motivaatioitaan pitävät yllä onnistumisen kokemukset. Halukkuus jatkaa luottamusmiestehtävässä on

usein yhteydessä koettuun menestykseen. Niinpä onnistumisen kokemukset ay-liikkeen yhdessä ajamissa asioissa, esimerkiksi työehtosopimuspolitiikassa, ovat tärkeitä, koska luottamusmiehet ovat liikkeen sitoutuneinta joukkoa. Samoin on luonnollisesti tärkeätä henkilökohtainen onnistuminen työpaikan edunvalvonnassa. Näissä molemmissa tulisi luottamusmiehen saada tukea myös työpaikan ulkopuoliselta ay-organisaatiolta.

Koko luottamushenkilöstö tarvitsee myös oman vireytensä ylläpitämistä. Sisällölliseltä kannalta tämä voisi olla työelämän ilmiöitä koskevan kirjallisuuden ja lehtikeskustelun välittämistä luottamusmiestehtävissä oleville. Henkisen ja fyysisen jaksamisen ylläpitämiseksi liitot voisivat organisoida tapaamisten yhteydessä erilaista työ- ja toimintakykyä (TYKY) ylläpitävää toimintaa. Luottamushenkilöstön TYKY-toimet ovatkin tätä kirjoitettaessa käynnistyneet joissakin SAK:n liitoissa. Niistä saadut kokemukset tulisikin saattaa laajaan tietoisuuteen ja tehdä TYKY-toimista osa ay-liikkeen toimintaa.

Ammattiyhdistysliikkeen palkatut työntekijät eivät välttämättä ole aina kovin hyvin selvillä työpaikkojen kehittämistoiminnan ja paikallisen sopimisen tilanteesta. Niinpä tarvittaisiinkin yhteydenpitoa, tiedonvälitystä ja jopa toimitsijoiden koulutusta sellaisista tilanteista, joihin luottamusmiehet työpaikoillaan joutuvat. Merkittävä osa tästä koulutuksesta voisi olla yhteistä

61 Paikallisen sopimisen projektin tutkimusaineistossa keskiuurista ja suurista teollisuuden työpaikoista kansainvälistyneitä oli yli 60 prosenttia. Vaikka konsernien kansainvälinen ulottuvuus ei ollutkaan tämän järjestötutkimuksen erityisessä tarkastelussa, on perusteita olettaa monikansallisen aspektin vaikuttavan vahvasti teollisuuden keskiuurilla ja suurilla työpaikoilla ja jonkin verran yksityisillä palvelualoilla. Ks. Helin 1998 s. 96-97, 114-116, 119-125, 132-136 ja yhteenvedo s.158-159

toimitsijoille ja luottamusmiehille. Toisin sanoen toimitsijakoulutuksen rajoja avattaisiin luottamusmiesten suuntaan ja käytännöllistettäisiin sitä niin, että luottamusmiesten kokemien tilanteiden ja käytännön esimerkkien valossa tarkasteltaisiin työelämän muutoksia, niihin reagoimista ja rakennettaisiin tältä pohjalta ammattiyhdistysstrategiaa.

Liittojen ja SAK:n panosta vahvistetaan perustason tueksi

Luottamusmiesten tukena tulee olla koko ay-liikkeen voimavarat. Tässä tarkoituksessa tulee SAK:n ja liittojen toimistojen asiantuntemusta luottamusmiesten toimintaolosuhteista, työpaikkojen tilanteesta ja paikallisesta sopimisesta pitää ajan tasalla. Odotus korostui vahvana pienten työpaikkojen luottamusmiehiä haastateltaessa. Tämä on sekä tiedonvälityksen, sisäisen keskustelun että tutkimustoiminnan asia. Asian tulisi olla esillä sekä käynnistyvässä toimitsijoiden peruskoulutuksessa että laajan täydennyskoulutuksen keskeisin teema.

Ammattiosasto on luottamusmiesten mielestä tärkeä keskustelufoorumi ja keskeinen yhteenkuuluvuutta lisäävä organisaatio, jota luottamusmiesten työpaikalla tapahtuva edunvalvonta ei korvaa. Kun tämä asenne on vahva ja selkeä, tulee se jatkokehittelyssä ottaa huomioon: nykyistä edunvalvontarakennetta kannattaa kehittää, ei rikkoa. Ammattiosastolla on sääntöjen mukaan keskeinen rooli edunvalvonnassa – luottamusmiehethän edustavat työpaikalla ammattiosastoa. Käytännössä ammattiosastojen työpaikkayhteys on saattanut heiketä, joten niiden tarkoituksenmukaiseen toiminta-

alueeseen ja toimintakykyyn on syytä paneutua. Liitoissa tulisikin miettiä, vahvistetaanko ammattiosastojen puheenjohtajan asemaa ja toimintamahdollisuuksia alueellisena koordinaattorina vai panostetaanko esim. ammattiosaston ohjauksessa oleviin alueellisiin luottamusmiehiin. Myös ammatillinen paikallisjärjestö voisi olla mukana luottamusmiesten kokemustenvaihdossa, luottamusmiesverkoston laajentamisessa ja tuen antamisessa työpaikalle.

Nykyisin lähes 90 prosenttia luottamusmiehistä on sellaisessa työnantajayhteisössä, jossa on muitakin luottamushenkilöitä. Tämän yhteistoiminnan edistäminen on toiminnan tuloksellisuuden kannalta tärkeää, joten liittojen tulisi luoda yhteistoimintaan edellytyksiä ja rohkaista yhteydenpitoon. Parasta luottamusmieskunnan yhteistyö on julkisella alalla, sillä siellä ay-organisaatio on myös vahvin.

Normien kehittämistä

”SAK:lle on odotuksia myös luottamusmieskoulutuksen suhteen. Keskusjärjestötasolla asemaa pitäisi vahvistaa, koska liitot tai yksittäinen liitto ei pysty paljon luottamusmiehen asemaa parantamaan. Ehkä se pitäisi saada lakiin. Esim. sähköalalla, kun meidän kenttä on niin hajanainen, olemme paljon puhuneet ns. alueluottamusmiehestä. Ammattiosastolla ei ole mitään asiaa yksittäiseen työpaikkaan, eikä toisen työpaikan luottamusmiehellä ole mitään asiaa puuttua toisen työpaikan asioihin. Työnantajan on täysin tyrmännyt tämän alueluottamusmiesasian. Tällöiset asiat pitäisi olla keskusjärjestötasolla, mutta ne on varmaan pitkän prosessin takana, ennen kuin näitä saadaan eteenpäin. Ja parasta olisi tietysti, jos siihen saisi STTK:n ja Akavan mukaan. Silloin se tarkoittaisi sitä, että saataisiin eduskunnan kautta lakeihin joko tupojen yhteydessä olisi ehkä jonkinlaiset mahdollisuudet ja onhan niitä saatukin. Ja nythän on tämä uusi laki yleissitovuudesta. Sehän tuli Ihalaisen puolelta selväksi, että tupoon ei lähdetä, ennen kuin sitovuus ja

muut saadaan siihen kuntoon, niin tämäkin laki saatiin kuntoon tavallaan tupon kautta.”

Eteläsuomalaisen pienen teollisuuden työpaikan luottamusmies joulukuussa v. 2000

Tämä tutkimus nosti esiin muutamia asioita, joissa luottamusmiesten asemaa turvaavaa normistoa tulisi kehittää. Tässä niistä muutama olennainen:

- Työsopimuslaissa on määritelty työntekijöille oikeus valita luottamusvaltuutettu villille työpaikalle, jossa työsopimuslain mukaan ei noudateta työehtosopimusta.⁶² Näin periaatteessa myös niillä palkansaajilla, joilla ei ole työehtosopimusta, on mahdollisuus valita itselleen edustaja. Ammattiyhdistysliikkeen luoma järjestelmä on saanut eduskunnan säätämän lain tavallaan laajentamaan kollektiivista työehtojen kehittämisen institutiota. Koska ongelmallisin alue sekä luottamusvaltuutetulle että luottamusmiestoiminnalle on järjestäytymätön yrittäjäkenttä, tulisikin pohtia luottamusmiesjärjestelmän ja sen minimiehtojen lakisäätämistä, jolloin valinta – joka edelleen olisi työntekijöiden oman aloitteisuuden varassa – kohtaisi ehkä vähemmän työnantajavastustusta kuin nykyinen sopimuksenvarainen.
- Tiimiyttyessään työorganisaatioita työnantaja on käytännössä luopunut direktio-oikeutensa, isännänvaltansa yhdestä osasta, työn johto- ja valvontaoikeudesta ja siirtänyt sitä

työntekijöille itselleen. Aika on kypsä nostaa keskusteluun uudenlaiset tavat organisoida työtä, jolloin hierarkiat myös laki- ja sopimusnormien tasolla puretaan. Työnantajan käskyvallasta on käytännössä siirrytty yhteispäätöksiin kehittyneimmissä työyhteisöissä.⁶³ Niinpä seuraava kehittämiskohde voisi olla työnjohto-oikeuden uudelleenmuotoilu vastaamaan jo tapahtunutta kehitystä.

- Edelleen tulisi miettiä, tulisiko työehtosopimukseen ottaa mukaan määräys, jonka mukaan työehtosopimuksen pohjalta tapahtuva paikallinen sopiminen sallitaan vain niillä työpaikoilla, joilla on luottamusmies - ja näin luottamusmiehen asemaa sopijana kollektiivin puolesta vahvistetaan. Perusteena on se, että paikallista sopimista voivat menestyksellisesti harjoittaa vain järjestäytyneet osapuolet, mikä työntekijäpuolella tarkoittaa työehtosopimukseen perustuvaa luottamusmiesjärjestelmää.

”Pienissä yrityksissä yksi suuri ongelma on se, että niin kuin joka paikassa suuret ajaa pienten yli. Työehtosopimuksetkin tehdään suuria taloja varten; pienissä taloissa on eri ongelmat.”

62 Työsopimuslakikomitean mietintö , komiteamietintö 2000:1, s. 139-140 ja 13.luku 3§ s. 167

63 Ks. Helin 1998 s. 169, Ilmonen ym. 2000 s. 120 ja 124. Ilmonen ym toteavat: ”Tulokset ilmentävät niin paikallisyhdessä kuin paikallisten ay-aktiivien ja rivipalkansaajien keskuudessa olevaa laajaa mielihäilyä, jonka mukaan useita tällä hetkellä työnantajan direktio-oikeuden piirissä olevia asioita olisi parasta käsitellä paikallisen sopimisen ja yhteispäätösten puitteissa.” Ruotsalaisessa työelämäkeskustelussa on takavuosina viljelty käsitettä ”demokraattinen dialogi” kuvaamaan kehittyneen yrityksen toimintatapaa ja ilmapiiriä suhteessa henkilöstönsä. Vuoropuhelu ei voi olla demokraattista, jos osapuolet eivät ole tasaveroisia myös lainsäädännöllisesti.

Pienen länsisuomalaisen teollisuuden työpaikan henkilöstön edustaja, ei luottamusmies

Työehtosopimuksia tehtäessä tulisi ammattiliitoissa miettiä, miten ne ovat sovellettavissa pienille työpaikoille ja joutuvatko luottamusmiehet kohtuuttomien soveltamisongelmien eteen. Esimerkiksi suoraan paikallisesti sovitavissa asioissa pienten työpaikkojen luottamusmiehet kaikilla aloilla tuntevat asemansa useimmiten heikoksi ja ristiriitaiseksi, kuten tämän tutkimuksen luottamusmieshaastattelut osoittavat. Niinpä jo valmisteluvaiheessa tulisi ottaa huomioon ne pienten työpaikkojen olosuhteet ja tilanteet, joissa luottamusmiehet joutuvat sopimuksia soveltamaan.

Myös keskusjärjestöjen solmiman yleissopimuksen yhteistoimintaa ja luottamusmiesasioita koskevien kohtien kehittäminen pienten työpaikkojen tarpeisiin – joissa ylempää tulevaa sopimusuojaa erityisesti tarvitaan – on edelleen tarpeen tulevilla sopimuskierröksillä. Esimerkiksi yhteistoimintamenettelyn laajentaminen alle 30 hengen työpaikoille olisi odotettu avaus. Kokoontumisoikeuksien laajentaminen työpaikalla edistäisi epäilemättä työntekijöiden keskinäistä yhteistoimintaa, ja yhteydenpitoa helpotaisi työnantajan kaikkien viestivälineiden saaminen myös luottamusmiestehdän hoitoon.

Tulevaisuus omissa käsissämme

Luottamusmiesten mukaan jäsenet muodostavat edelleen työpaikalla yhtenäisen joukon, joka on valmis tukemaan luottamusmiehiä, eikä tässä ole tapahtunut heikkenemistä 1990-luvun lopulla. Myös järjestäytyminen on vakaata, ja tämänhetkinen suunta on positiivisväritteinen. Paikallinen ja valtakunnallinen organisaatio on suurin piirtein kunnossa. Luottamusmiehet saavat edunvalvontaongelmissa tukea liitolta, muilta luottamusmiehiltä ja ammattiosastolta sekä työtovereiltaan – joskin toiminnan tehostamistarvetta on.

Kaikki välineet kehittyvään edunvalvontaan on olemassa, mutta uudistumista, jaksamista ja tekemisen henkeä tarvitaan. Näin asian kiteytti länsisuomalainen teollisuuden keski-ikäinen luottamusmies:

”Ammattiyhdistystoiminta pitäisi saada pysymään julkisuudessa ja ihmisten mielissä. Nyt jo on nähtävissä, että osallistuminen on vähentynyt ja että ne on ne samat tyypit, jotka osallistuu. Jos joku keksisi hyviä toimintatapoja, joilla nuoriakin saataisiin mukaan ja tiedostamaan, etteivät nämä sopimukset ja lait välttämättä ole semmoisia, ettei niitä saada poisikin, jos niitä ei kukaan valvo työntekijäpuolelta. Pitäisi muistaa, että vaikka ne on saavutettuja etuja, niin ei se näin ole ikuisesti, jos ei toimita. Se on paha, jos ei olla omista työehdoista ja palkoista niin paljon kiinnostuneita, ajatellaan vaan, että pystyn oman asiani itse ajamaan. Kyllä kait pystyinkin hyvänä aikana, mutta kun huonompi aikaa tulee, niin sitten ei. Niitä pidetään liian itsestään selvinä.”

Kyselytutkimusaineistot

SAK:n järjestötutkimuksen kyselytutkimusaineisto vuosilta 1995 ja 2000. Aineistot on koonnut Tilastokeskus SAK:n toimeksiannosta. Aineistot ovat SAK:n toimistossa. Vuoden 2000 lomake liitteenä 2.

Tilastokeskus. Työolotutkimus 1997, ajo SAK:n palkansaajista 1.7.1999, SAK:n työympäristöosasto.

Paikallisen sopimisen projektin yhteydessä talvella 1996-1997 SAK:laisen ay-liikkeen opistoissa tehty kysely luottamushenkilöstön asemasta paikallisessa sopimisessa. Aineisto on SAK:ssa. Tuloksia raportoitu SAK tutkimustietoa 4/97 Helin, Jyrki: Paikallinen sopiminen luottamusmiesten silmin sekä Helin, Jyrki: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua. Paikallinen sopiminen Suomen työpaikoilla, Jyväskylä 1998.

Haastattelut

Kolmentoista pieneltä työpaikalta olevan luottamusmiehen tai henkilöstön edustajan puhelinhaastattelut, tehty joulukuussa vuonna 2000. Lomakkeet ja vastaukset ovat litteroituna SAK:n työympäristöosastolla. Haastattelulomake liitteenä 3.

Kirjallisuus

Anttila, Juha - Ylöstalo, Pekka: Proaktiiviset ja traditionaaliset työpaikat henkilöstön näkökulmasta. Artikkelit kirjassa Lehto, Anna-Maija - Järnefelt Noora (toim.): Jaksaa ja jousaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tilastokeskus, tutkimuksia 230. Helsinki 2000.

Erkkilä, Marja: Erilaisuus arjessa. Raportti SAK:laisista naisista ja miehistä. SAK:n järjestötutkimus 2000. Jyväskylä 2001.

Erkkilä, Marja: Tietoa, toimintaa, turvallisuutta. SAK:n liittojen jäsentutkimus 1995. Jyväskylä 1996.

Helin, Jyrki: Sukupolvet vaihtuvat. SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen jäsen- ja järjestörakenteen muutoksia 1980-luvun alusta vuoteen 2010. SAK:n järjestötutkimus 2000. I osaraportti, elokuu 2000.

Helin, Jyrki: Isäntävaltaa ja vuoropuhelua. Paikallinen sopiminen Suomen työpaikoilla. Projektin loppuraportti. Jyväskylä 1998.

Helin, Jyrki - Erkkilä, Marja: 90-luvun palkkatyöläinen. Tutkimus SAK:n liittojen jäsenistön rakenteesta, suhteesta työhön ja työaikaan. SAK:n järjestötutkimus 1990 - ensimmäinen osaraportti. Jyväskylä 1990.

Helin, Jyrki - Erkkilä, Marja - Mustalammi, Elina: 90-luvun palkkatyöläinen. Tutkimus SAK:n liittojen jäsenten yhteiskunnallisista kannanotoista ja suhteesta ammattiyhdistystoimintaan. SAK:n järjestötutkimus 1990 - toinen osaraportti. Jyväskylä 1991.

- Ilmonen, Kaj - Jokivuori, Pertti - Kevät-salo, Kimmo - Juuti, Pauli: Luottamus ja paikallinen sopiminen. Jyväskylä 2000.
- Ilmonen, Kaj - Jokivuori, Pertti - Liikanen, Hanna - Kevät-salo, Kimmo - Juuti, Pauli: Luottamuksesta kiinni. Ammattiyhdistysliike ja työorganisaation suorituskyky. Jyväskylä 1998.
- Kairinen, Martti - Hietala, Harri - Nyberg, Juha - Ojanen, Petteri: Paikallinen sopiminen. Porvoo 1996.
- Kehälinna, Heikki - Melin, Harri: Eheytyksestä uusiin haasteisiin. Näkökulmia SAK:n kasvuun ja muutokseen 1970-luvulla. SAK:n järjestötutkimusprojekti. Helsinki 1985.
- Kehälinna, Heikki - Melin, Harri: Raportti ammattiyhdistysaktiivisuudesta. SAK:n järjestötutkimusprojekti. Helsinki 1987.
- Kehälinna, Heikki - Melin, Harri: Tarpeista toimintaan. Jäsenten suhde ja käsitykset SAK:laisesta ammattiyhdistysliikkeestä. SAK:n järjestötutkimusprojekti. Helsinki 1985.
- Kehälinna, Heikki - Melin, Harri: Työtä työlle. Tutkimus SAK:n jäsenistön sosiaalisesta koostumuksesta ja suhteesta työhön. SAK:n järjestötutkimusprojekti. Helsinki 1985.
- Kevät-salo, Kimmo: Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit. Tampere 1999.
- Laukkanen, Erkki: Muutoksen tekijät. SAK:n järjestötutkimus 2000. Perusraportti. Jyväskylä 2001.
- Lehto, Anna-Maija - Sutela, Hanna: Tasa-arvo työoloissa. Helsinki 1999.
- Lehto, Anna-Maija - Sutela, Hanna: Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Vantaa 1999.
- PT - SAK yleissopimus (LTK - SAK yleissopimus vuodelta 1990, moniste, SAK).
- Rusanen, Jorma: Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet. Paikallinen sopiminen. Jyväskylä 1994.
- Suikkanen, Asko - Linnakangas, Ritva: Uusi työmarkkinajärjestys? Sitran (internetsivulla) tutkimuksia nro 182.
- Timonen, Sakari: Paikallisen sopimisen käänne. Helsinki 2000.
- TT:n ja SAK:n yleiset sopimukset (moniste, uudistettu viimeksi 1997, SAK).
- Työsopimuslakikomitean mietintö. Työministeriö. Komiteamietintö 2000:1. Edita 2000.
- Työvoima 2017. Loppuraportti. Työpoliittinen tutkimus 200. Työministeriö. Helsinki 1999.
- Uhmavaara, Heikki - Kairinen, Martti - Niemelä Jukka: Paikallinen sopiminen työelämässä. Hyötyyn ja luottamukseen perustuvaa muutoksen hallintaa. Turku 2000.
- Vainio, Pentti: Jäsenten koulutus. Selvitys SAK:laisten järjestöjen sisäisestä koulutustoiminnasta. (Moniste) SAK 1991.
- Ylöstalo, Pekka: Työolobarometri, lokakuu 1999. Työpoliittinen tutkimus 217. Työministeriö. Helsinki 2000.

LIITE 1. TAULUKOITA

LT 1: Luottamusmiehen tai vastaavan olemassaolo liiton ja työpaikan koon mukaan vuonna 2000 (%)

LIITTO	Alle 30 h	30-200 h	Yli 200 h	KAIKKI
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto	38	89	91	60
Hotelli- ja Ravintolahenkilökunnan Liitto	37	69	83	44
Kemianliitto	44	89	94	81
Kiinteistötyöntekijäin Liitto	23	49	60	36
Kunta-alan ammattiliitto	61	77	85	68
Liikealan ammattiliitto	31	72	76	45
Metallityöväen Liitto	45	91	90	78
Paperiliitto	61	92	95	91
Postiliitto	75	89	97	83
Puu- ja erityisalojen liitto	39	92	92	67
Rakennusliitto	34	72	73	42
Rautatieläisten Liitto	89	96	94	93
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto	38	89	94	76
Sähköalojen ammattiliitto	64	88	87	78
Teknisten ja Erikoisammattien Liitto	35	73	74	52
Tekstiili- ja vaatetustyöväen liitto	34	82	97	61
Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto	61	80	73	70
Viestintäalan ammattiliitto	47	86	93	75
KAIKKI YHTEENSÄ	46	83	90	66

LT 2: Luottamushenkilöstö iän mukaan vuonna 2000 (%)

	15 – 24 v	25 – 34 v	35 – 44 v	45 – 54 v	55 – 60 v	Yhteensä
Pääluottamusmiehet	0	18	25	41	16	100
Muut vars. luottamusmiehet	1	7	37	42	13	100
Työsuojeluvaltuutetut ja asiam.	1	16	28	41	14	100
Muut luottamusteht. hoitajat	1	13	27	45	14	100

LT 3: Luottamushenkilöstö työpaikkakoon mukaan vuonna 2000 (%)

	1-9 h.	10-29 h.	30-99 h.	100-199 h.	200-499 h.	Yli 500 h.	Yhteensä
Pääluottamusmiehet	11	41	22	10	11	5	100
Muut varsinaiset luottamusmiehet	15	20	24	12	17	12	100
Työsuojeluvalt. ja- asiam.	12	40	20	8	9	11	100
Muita luottamusteht. omaavat	17	22	23	12	15	11	100

LT 4: Osallistunut Ay-liikkeen muualla järjestettyyn koulutukseen sukupuolen mukaan (%)

		naiset	miehet
Pää/muu luottamusmies	Osallistunut 2 vuoden aikana	38	35
	Osallistunut aikaisemmin	24	30
	Ei koskaan osallistunut	38	35
Muu luottamushenkilö	Osallistunut 2 vuoden aikana	30	22
	Osallistunut aikaisemmin	25	30
	Ei koskaan osallistunut	45	48

Osallistunut Ay-liikkeen opistoissa järjestettyyn koulutukseen sukupuolen mukaan (%)

		naiset	miehet
Pää/muu luottamusmies	Osallistunut 2 vuoden aikana	30	30
	Osallistunut aikaisemmin	32	35
	Ei koskaan osallistunut	38	35
Muu luottamushenkilö	Osallistunut 2 vuoden aikana	21	19
	Osallistunut aikaisemmin	27	31
	Ei koskaan osallistunut	52	50

LT 5: Osallistunut opistokoulutukseen työpaikkatyyppin mukaan (%)

	kahden vuoden aikana	aikaisemmin	yhteensä
Kehittyvä	66	34	100
Väli	61	39	100
Kehittymätön	69	31	100
Yhteensä	64	36	100

Osallistunut muuhun Ay-koulutukseen

	kahden vuoden aikana	aikaisemmin	yhteensä
Kehittyvä	71	29	100
Väli	71	29	100
Kehittymätön	77	23	100
Yhteensä	72	28	100

**LT 7: Miten tärkeänä jäsenet pitävät erilaisten jäsenpalvelujen kehittämistä?
(erittäin tärkeä -vastanneet %)**

	1995		2000	
	Kaikki	Kaikki	Pää/muu luottamusmies	Muut luottamushenkilöt
Ammattiyhdistyskoulutus	12	10	37	24
Yleissivistävä koulutus	15	17	19	19
Ammatillinen jatko- ja täydennyskoulutus	28	25	25	27
Oikeusaputoiminta	21	23	30	26
Työttömyyskassapalvelut	48	49	51	50
Liiton aluetoimistopalvelut	20	20	35	25
Liiton neuvonta- ja asiantuntijapalvelut	31	32	42	42
Lomatoiminta	12	14	15	16
Vakuutusturva	27	33	31	36
Liiton lehti	28	27	32	34
Erilaiset jäsenistölle suunnatut tapahtumat	10	13	22	19
Erilaiset ostoedut	15	18	13	16

LT 6: SAK:laisen ay-liikkeen tärkeimmät tehtävät (%)

	Erittäin tärkeä			Melko tärkeä			Ei kovin tärkeä			Ei lainkaan tärkeä			En osaa sanoa		
	Kaikki	Pää/muu luottamusmies	Muut luottamushenkilöt	Kaikki	Pää/muu luottamusmies	Muut luottamushenkilöt	Kaikki	Pää/muu luottamusmies	Muut luottamushenkilöt	Kaikki	Pää/muu luottamusmies	Muut luottamushenkilöt	Kaikki	Pää/muu luottamusmies	Muut luottamushenkilöt
Taistella työttömyyttä vastaan	74	73	76	22	23	22	2	3	2	0	0	0	2	1	0
Puolustaa työttömyysturvaa	76	81	81	21	18	18	1	1	1	0	0	0	2	0	0
Varmistaa mahdollisimman korkea palkka jäsenille	32	28	30	46	50	54	16	21	14	2	0	1	4	1	1
Tasoiittaa suuri- ja pienituloisten palkkaeroja	55	58	58	35	37	37	6	4	4	1	0	0	3	1	1
Tasoiittaa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja	57	56	61	32	36	34	7	7	4	1	0	0	3	1	1
Lyhentää työaikaa	16	19	16	33	35	42	38	38	35	7	4	5	6	4	2
Parantaa työympäristöä, työoloja ja työsuojelua	42	47	46	47	46	49	7	6	5	1	0	0	3	1	0
Kehittää työn sisältöä mielenkiintoisemmaksi	27	27	26	45	45	49	19	23	20	3	3	2	6	2	3
Taistella osa- ja määräaikaistamista vastaan	53	66	59	32	27	31	8	4	7	1	0	2	6	3	1
Parantaa koulutus-, jatko- ja uudelleenkuul.mahd.	35	34	39	48	53	49	11	11	9	1	0	1	5	2	2
Lisätä osall.mahd. oman työn kehittämisessä	27	30	32	49	51	50	16	17	15	2	0	1	6	2	2
Puolustaa eläke-etuja ja sosiaaliturvaa	71	75	76	24	24	21	3	1	3	0	0	1	2	0	0
Puolustaa lapsiperheiden toimeentuloa ja palveluita	57	54	62	32	37	30	7	6	5	1	2	2	4	1	1
Huolehtia siitä, että verotus pysyy kohtuullisella tasolla	70	69	74	23	24	22	4	5	2	1	1	2	2	1	0
Puolustaa kunnan ja valtion palveluita	35	39	41	39	37	38	15	19	15	4	1	2	7	4	4

LT 8: Osaamisen tason riittävyys ja selviytyminen luottamusmiestehtävässä tulevaisuudessa (%)

	Teollisuus	Yks.palvelut	Julkiset	Kaikki yht.
Tes-asioissa				
täysin riittävä	8	9	3	7
melko riittävä	56	49	53	54
vaikea sanoa	24	22	21	23
melko riittämätön	9	17	21	13
täysin riittämätön	3	3	2	3
Talous- ja tuottavuusasioissa				
täysin riittävä	3	5	0	2
melko riittävä	28	22	25	26
vaikea sanoa	34	24	29	31
melko riittämätön	28	39	43	34
täysin riittämätön	7	10	3	7
Työn organisointiasioissa				
täysin riittävä	8	15	3	9
melko riittävä	52	44	45	49
vaikea sanoa	29	22	29	27
melko riittämätön	8	15	21	13
täysin riittämätön	3	4	2	2
Ay-liikkeen tavoitteissa				
täysin riittävä	11	14	3	10
melko riittävä	55	44	50	51
vaikea sanoa	29	23	29	28
melko riittämätön	4	17	16	10
täysin riittämätön	1	2	2	1
Ihmissuhdeasioissa				
täysin riittävä	13	19	5	13
melko riittävä	66	57	72	65
vaikea sanoa	17	19	15	17
melko riittämätön	3	3	5	3
täysin riittämätön	1	2	3	2
Atk:ssa				
täysin riittävä	8	9	10	8
melko riittävä	27	28	23	27
vaikea sanoa	13	17	17	15
melko riittämätön	35	22	28	31
täysin riittämätön	17	24	22	19

LT 9: Luottamusmiestehtävän huonot puolet ja rasittavuus (%)

	Teollisuus	Yks.palvelut	Julkiset	Kaikki yht.
Työnantajan kielteinen suhtautuminen				
ei ole esiintynyt	23	36	43	30
olen kokenut rasittavaksi	40	40	34	39
en ole kokenut rasittavaksi	34	22	20	28
ei osaa sanoa	3	2	3	3
Työntekijöiden välinpitämättömyys				
ei ole esiintynyt	19	26	10	18
olen kokenut rasittavaksi	44	47	55	47
en ole kokenut rasittavaksi	29	26	27	28
ei osaa sanoa	8	1	8	7
Työntekijöiden ylimitoitetut odotukset				
ei ole esiintynyt	17	31	10	19
olen kokenut rasittavaksi	41	29	49	40
en ole kokenut rasittavaksi	33	26	31	31
ei osaa sanoa	9	14	10	10
Epämääräinen toimenkuva				
ei ole esiintynyt	28	47	24	31
olen kokenut rasittavaksi	18	15	24	19
en ole kokenut rasittavaksi	38	19	30	32
ei osaa sanoa	16	19	22	18
Yksinäisyys vaikeissa tilanteissa				
ei ole esiintynyt	22	23	19	22
olen kokenut rasittavaksi	44	47	53	46
en ole kokenut rasittavaksi	26	25	21	25
ei osaa sanoa	8	5	7	7
Raskas tehtävä oman työn ohella				
ei ole esiintynyt	16	28	10	17
olen kokenut rasittavaksi	45	39	48	45
en ole kokenut rasittavaksi	32	21	30	29
ei osaa sanoa	7	12	12	9
Liiton odotukset				
ei ole esiintynyt	28	43	33	33
olen kokenut rasittavaksi	3	7	7	5
en ole kokenut rasittavaksi	46	25	32	38
ei osaa sanoa	23	25	28	24
Heikentynyt ansiotaso				
ei ole esiintynyt	47	55	43	48
olen kokenut rasittavaksi	20	18	22	20
en ole kokenut rasittavaksi	22	13	19	19
ei osaa sanoa	11	14	16	13
Vapaa-ajan käyttö ay-tehtäviin				
ei ole esiintynyt	18	26	14	19
olen kokenut rasittavaksi	27	23	32	27
en ole kokenut rasittavaksi	45	37	46	44
ei osaa sanoa	10	14	8	10

LT 10: Parasta luottamusmiehenä olemisessa on... (%)

	Teollisuus	Yks.palvelut	Julkiset	Kaikki yht.
Irtisanomissuoja				
koen erittäin tärkeäksi	28	25	21	25
koen melko tärkeäksi	39	32	36	37
en osaa sanoa	20	34	19	23
koen melko merkityksettömäksi	4	4	3	4
koen erittäin merkityksettömäksi	9	5	21	11
Palkkaus				
koen erittäin tärkeäksi	8	11	9	9
koen melko tärkeäksi	26	27	20	25
en osaa sanoa	27	29	29	28
koen melko merkityksettömäksi	9	11	17	11
koen erittäin merkityksettömäksi	30	22	25	27
Työtovereiden tunnustus ja tuki				
koen erittäin tärkeäksi	44	42	32	41
koen melko tärkeäksi	44	40	48	44
en osaa sanoa	4	2	10	5
koen melko merkityksettömäksi	0	5	2	1
koen erittäin merkityksettömäksi	8	11	8	9
Yrityksen muiden luottamusmiesten tuki				
koen erittäin tärkeäksi	24	38	25	27
koen melko tärkeäksi	43	35	49	43
en osaa sanoa	5	4	9	6
koen melko merkityksettömäksi	3	6	3	3
koen erittäin merkityksettömäksi	25	17	14	21
Saa asioita eteenpäin				
koen erittäin tärkeäksi	45	44	34	42
koen melko tärkeäksi	43	37	55	45
en osaa sanoa	3	2	2	2
koen melko merkityksettömäksi	1	2	0	1
koen erittäin merkityksettömäksi	8	15	9	10
Työnantajan kannustus				
koen erittäin tärkeäksi	11	7	12	10
koen melko tärkeäksi	24	33	27	26
en osaa sanoa	18	11	15	16
koen melko merkityksettömäksi	12	22	14	15
koen erittäin merkityksettömäksi	35	27	32	33
Liiton tuki				
koen erittäin tärkeäksi	44	61	41	47
koen melko tärkeäksi	35	21	46	34
en osaa sanoa	8	4	8	7
koen melko merkityksettömäksi	1	4	0	2
koen erittäin merkityksettömäksi	12	10	5	10
Mahdollisuus kehittyä ja saada kontakteja				
koen erittäin tärkeäksi	35	44	18	33
koen melko tärkeäksi	45	39	49	45
en osaa sanoa	5	5	13	7
koen melko merkityksettömäksi	0	2	0	0
koen erittäin merkityksettömäksi	15	10	20	15
Näköalapaikka työelämään ja yhteiskuntaan				
koen erittäin tärkeäksi	32	37	37	34
koen melko tärkeäksi	40	40	48	41
en osaa sanoa	9	9	3	8
koen melko merkityksettömäksi	2	3	0	2
koen erittäin merkityksettömäksi	17	11	12	15

LT 11: Luottamusmiehenä olemisen parhaista puolista tärkein (%)

	Teollisuus	Yks.palvelut	Julkiset	Kaikki yht.
Irtisanomissuoja	12	9	9	10
Palkkaus	2	2	0	2
Työtovereiden tunnustus ja tuki	43	38	33	39
Yrityksen muiden luottamusmiesten tuki	3	4	3	3
Saa asioita eteenpäin	17	16	16	17
Työnantajan kannustus	0	4	3	2
Liiton tuki	10	13	16	12
Mahdollisuus kehittyä ja saada kontakteja	3	5	4	4
Näköalapaikka työelämään ja yhteiskuntaan	10	9	16	11

LIITE 2. KYSELYTUTKIMUSLOMAKE KOKONAISUUDESSAAN

<p>S1. Merkitse ammattiliitosi</p> <p>Auto- ja Konekaupan Toimihenkilöliitto ATH ry 1</p> <p>Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry 2</p> <p>Hotelli- ja Ravintolalahenkilökunnan Liitto HRHL ry 3</p> <p>Ilmailualan Unioni IAU ry 4</p> <p>Kemianliitto ry 5</p> <p>Kiinteistötyöntekijäin Liitto ry 6</p> <p>Kunta-alan ammattiliitto KTV ry 7</p> <p>Liikealan ammattiliitto ry 8</p> <p>Merivartioliitto ry 9</p> <p>Metallityöväen Liitto ry 10</p> <p>Paperiliitto ry 11</p> <p>Postiliitto ry 12</p> <p>Puu- ja erityisalojen liitto ry 13</p> <p>Rakennusliitto ry 14</p> <p>Rautatieläisten Liitto ry 15</p> <p>Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry 16</p> <p>Suomen Merimies-Unioni SM-U ry 17</p> <p>Suomen Muusikkojen Liitto ry 18</p> <p>Sähköalojen ammattiliitto ry 19</p> <p>Teknisten ja Erikoisammattien Liitto Teker ry 20</p> <p>Tekstiili- ja Vaatetustyöväen Liitto Teva ry 21</p> <p>Tulliliitto ry 22</p> <p>Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL ry 23</p> <p>Vankilavirkailijain Liitto VVL ry 24</p> <p>Veturimiesten liitto VML ry 25</p> <p>Viestintäalan ammattiliitto ry 26</p>	<p>S7. Minkälaisella paikkakunnalla asut? (Rengasta vain yksi vaihtoehto.)</p> <p>Helsingin seudulla (Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen) 1</p> <p>muu suurkaupunki (Tampere, Turku, Lahti ja Oulu ympäristöineen) 2</p> <p>maakuntakeskus ja/tai keski-suuri kaupunki (n. 30 000 – 80 000 as.) 3</p> <p>pienehkö kaupunki (n. 15 000 – 30 000 as.) tai vastaava keskus 4</p> <p>kirkonkylä tai kuntakeskus 5</p> <p>haja-asutusalue 6</p>																																																						
SUHDE AMMATTIYHDISTYSLIIKKEESEEN																																																							
<p>Jäsenyys</p> <p>S8. Kuinka kauan olet kuulunut johonkin ammattiliittoon? (kaikki jäsenyysvuodet yhteensä) (Rengasta oikea vaihtoehto.)</p> <p>alle vuoden 1</p> <p>1–5 vuotta 2</p> <p>6–10 vuotta 3</p> <p>11–20 vuotta 4</p> <p>yli 20 vuotta 5</p>																																																							
<p>S9. Miten tulit liittyneeksi ammattiliittoon ensimmäisen kerran? (Rengasta merkittävien tekijä (yksi), joka johti liittymiseen.)</p> <p>hakeuduin oma-aloitteisesti 1</p> <p>työtoveri mainitsi asiasta 2</p> <p>luottamusmies tai muu ay-luottamushenkilö esitti jäsenyyttä 3</p> <p>työnantaja ehdotti liittymistä 4</p> <p>olin liiton oppilasjäsen jo aiemmin 5</p> <p>perheeni/ystäväni kannustivat liittymään 6</p> <p>muu tapa 7</p>																																																							
<p>S2. Sukupuolesi? (Rengasta oikea vaihtoehto.)</p> <p>nainen 1</p> <p>mies 2</p>	<p>S10. Seuraavassa on syitä ammattiliittoon kuulumiselle. Miten hyvin ne vastaavat sinun perusteitasi olla ammattiliiton jäsen? (Rengasta kustakin kohdasta numero, joka parhaiten kuvaa suhdettasi ay-liikkeeseen.)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Kuvaa hyvin</th> <th>Kuvaa melko hyvin</th> <th>Kuvaa melko huonosti</th> <th>Ei vaa lainkaan</th> <th>En osaa sanoa</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Olen ammattiliiton jäsen, koska ...</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>a) järjestäytymällä voidaan tehokkaasti puolustaa ja ajaa palkansaajien etuja</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>b) haluan varmistaa ansiosidonnaisen työttömyysturvan itselleni</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>c) kuuluminen liittoon antaa turvallisuutta elämään</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>d) haluan omalta osaltani olla tukemassa ay-liikkeen tavoitteita koko yhteiskunnassa</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>e) useat työtoverini kuuluvat liittoon</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>f) käytännössä on pakko olla ammattiliiton jäsen tullakseen hyväksytyksi</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>g) haluan osallistua työpaikkani työolojen kehittämiseen</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>		Kuvaa hyvin	Kuvaa melko hyvin	Kuvaa melko huonosti	Ei vaa lainkaan	En osaa sanoa	Olen ammattiliiton jäsen, koska ...						a) järjestäytymällä voidaan tehokkaasti puolustaa ja ajaa palkansaajien etuja	1	2	3	4	9	b) haluan varmistaa ansiosidonnaisen työttömyysturvan itselleni	1	2	3	4	9	c) kuuluminen liittoon antaa turvallisuutta elämään	1	2	3	4	9	d) haluan omalta osaltani olla tukemassa ay-liikkeen tavoitteita koko yhteiskunnassa	1	2	3	4	9	e) useat työtoverini kuuluvat liittoon	1	2	3	4	9	f) käytännössä on pakko olla ammattiliiton jäsen tullakseen hyväksytyksi	1	2	3	4	9	g) haluan osallistua työpaikkani työolojen kehittämiseen	1	2	3	4	9
	Kuvaa hyvin	Kuvaa melko hyvin	Kuvaa melko huonosti	Ei vaa lainkaan	En osaa sanoa																																																		
Olen ammattiliiton jäsen, koska ...																																																							
a) järjestäytymällä voidaan tehokkaasti puolustaa ja ajaa palkansaajien etuja	1	2	3	4	9																																																		
b) haluan varmistaa ansiosidonnaisen työttömyysturvan itselleni	1	2	3	4	9																																																		
c) kuuluminen liittoon antaa turvallisuutta elämään	1	2	3	4	9																																																		
d) haluan omalta osaltani olla tukemassa ay-liikkeen tavoitteita koko yhteiskunnassa	1	2	3	4	9																																																		
e) useat työtoverini kuuluvat liittoon	1	2	3	4	9																																																		
f) käytännössä on pakko olla ammattiliiton jäsen tullakseen hyväksytyksi	1	2	3	4	9																																																		
g) haluan osallistua työpaikkani työolojen kehittämiseen	1	2	3	4	9																																																		
<p>S3. Syntymävuotesi? (Täydennä vuosiluku.)</p> <p>19__</p> <p>S4. Peruskoulutuksesi? (Rengasta vain yksi vaihtoehto.)</p> <p>vähemmän kuin kansakoulu (supistettu koulu, keskenjäänyt kansakoulu) 1</p> <p>kansakoulu, kansalaiskoulu 2</p> <p>keskikoulu, peruskoulu 3</p> <p>ylioppilastutkinto 4</p> <p>S5. Mikä on ammattikoulutuksesi? (Rengasta suorittamasi ylin taso.)</p> <p>ei ammatillista koulutusta 1</p> <p>ammattikurssi (väh. 4 viikkoa) 2</p> <p>oppisopimuskoulutus 3</p> <p>ammattilinen perustutkinto (esim. ammattioppilaitos, kauppakoulu) 4</p> <p>opistotason tutkinto (esim. tekn. opisto, kauppaopisto) 5</p> <p>yliopisto- tai korkeakoulututkinto (myös ammattikorkeakoulu) 6</p> <p>muu 7</p>	<p>S11. Mikä edellisistä seikoista on itsellesi tärkein syy?</p> <p>Merkitse sopiva kirjain: _____</p>																																																						
<p>S6. Postinumerosi? (asuipaikan)</p> <p>_____</p>																																																							

<p>Paikallinen ay-toiminta</p> <p>ERI ALOILLA PAIKALLISESTA AMMATIYHDISTYKSESTÄ KÄYTETÄÄN ERI NIMITYKSIÄ. TÄSSÄ AMMATTIOSASTOLLA TARKOITETAAN SITÄ YHDISTYSTÄ, JONKA JÄSEN OLET (EI LIITTO) TAI SEN ALAISUUDESSA TOIMIVAA ELINTÄ.</p>	
<p>S12. Onko sinulla tällä hetkellä tai aiemmin ollut luottamustehtäviä ay-liikkeessä tai työpaikalla? (Esim. luottamusmiehes, työsuojeluvaltuutettu, jne.) <i>(Rengasta oikea vaihtoehto.)</i></p>	
<p>on juuri parhaillaan..... 1</p> <p>on ollut aiemmin, mutta ei juuri nyt 2</p> <p>ei ole koskaan ollut..... 3</p>	<p>siirry kysymykseen S14</p>
<p>S13. Mitä ay-liikkeen luottamustehtäviä sinulla tällä hetkellä on? <i>(Rengasta oikea vaihtoehto jokaisesta kohdasta.)</i></p>	
	On Ei
a) pääluottamusmiehes (varsinainen)	1 2
b) muu luottamusmiehes kuin pääluottamusmiehes (varsinainen)	1 2
c) työsuojeluvaltuutettu tai -asiamies (varsinainen)	1 2
d) muu luottamustehtävä (esim. varaluottamusmiehes, tehtävä yhteistoiminta-alueella, ammattiosastossa, paikallisjärjestössä, hallintoneuvostossa jne.)	1 2
<p>S14. Oletko osallistunut ammattiyhdistysliikkeen järjestämään koulutukseen? <i>(Rengasta oikea vaihtoehto molemmista kohdista.)</i></p>	
	Olen kahden viime vuoden aikana osallistunut
	Olen osallistunut aiemmin
	En ole osallistunut
a) ay-liikkeen opistoissa järjestetty koulutus	1 2 3
b) muualla järjestetty ay-koulutus	1 2 3
<p>S15. Oletko osallistunut viimeksi kuluneen 12 kk:n aikana ammattiosaston kokouksiin tai muuhun ammattiyhdistystoimintaan? <i>(Rengasta oikea vaihtoehto jokaisesta kohdasta.)</i></p>	
	Olen osallistunut kerran
	Olen osallistunut useammin
	En ole osallistunut
a) ammattiosaston, työhuonekunnan, työpaikkaosaston tai vastaavan kokouksiin	1 2 3
b) ay-liikkeen järjestämiin tiedotus-, luento- ja keskustelutilaisuuksiin	1 2 3
c) ay-liikkeen järjestämiin virkistystilaisuuksiin (esim. retket, liikuntatapahtumat, pikkujoulut)	1 2 3
<p>S16. Ay-toimintaan osallistutaan monista eri syistä. Mitkä kaksi alla olevista vaihtoehtoista mielestäsi parhaiten kuvaavat omaa osallistumistasi?</p>	
työtovereiden kehotuksesta	1
mahdollisuus tutustua uusiin ihmisiin	2
tietää paremmin työntekijöiden oikeuksista	3
haluan vaikuttaa omien ja työtovereiden etujen ajamiseen	4
tuloksia saavutetaan vain yhteistoiminnalla	5
ay-toiminta on minulle osa yhteiskunnallista vaikuttamista	6
muu syy	7
<p>Merkitse tärkein ja toiseksi tärkein syy:</p> <p>Tärkein: _____ Toiseksi tärkein: _____</p>	
<p>S17. Mitkä syyt estävät tai vaikeuttavat eniten osallistumistasi ammattiyhdistystoimintaan? <i>Valitse kaksi tärkeintä estettä.</i></p>	
perheestämme jo jotkut muut osallistuvat ammattiyhdistystoimintaan pitkät matkat ja matkustushankaluudet estävät osallistumiseni ammattiyhdistystoimintaan	1
ammattiyhdistystoiminta ei juuri kiinnosta minua enkä pidä sitä tärkeänä	2
ammattiyhdistystoiminta on liian puoluepoliittista	3
perheoloni tai puolisoni estävät osallistumiseni	4
osallistumisen avulla en kuitenkaan voi juuri vaikuttaa päätöksiin	5
työn jälkeen en enää jaksaa osallistua mihinkään	6
työaikani estää osallistumasta (mm. iltat- tai vuorotyö)	7
ammattiyhdistystoiminta on niin sisäänlämpivää, lähinnä pienen piirin toimintaa, ettei siihen helposti pääse mukaan	8
ammattiosastoni ei järjestä toimintaa jäsenille	9
työnantajani ei suhtaudu myönteisesti ay-toimintaan	10
muut syyt	11
en osaa sanoa	12
en osaa sanoa	13
<p>Merkitse tärkein ja toiseksi tärkein este:</p> <p>Tärkein: _____ Toiseksi tärkein: _____</p>	
<p>S18. Ohessa on muutama väite ammattiosaston (tai vastaavan) tehtävistä. <i>(Rengasta jokaiselta riviltä yksi oma mielipidettäsi kuvaava vaihtoehto.)</i></p>	
	Täysin samaa mieltä
	Jokseenkin samaa mieltä
	Vaikea sanoa
	Jokseenkin eri mieltä
	Täysin eri mieltä
a) tehokkaaseen etujen valvontaan riittää, että työpaikalla on luottamusmiehes ja työsuojeluvaltuutettu, ammattiosastoa ei välttämättä tarvita	1 2 3 4 5
b) ammattiosastojen kokoukset ovat jäsenille tärkeä keskustelufoorumi, jossa he evästävät luottamushenkilöitä	1 2 3 4 5
c) ammattiosaston yksi keskeinen tehtävä etujen valvomisen ohella on jäsenten yhteenkuuluvuutta lisäävän toiminnan järjestäminen	1 2 3 4 5
d) ammattiosastolla ei ole suurtakaan merkitystä työpaikkojen asioiden hoidossa, koska asiat hoidetaan pääasiassa työpaikoilla	1 2 3 4 5

S19. Näkykö ja toimiiko ammattiyhdistys/luottamushenkilöt mielestäsi työpaikallasi? (Rengasta jokaisesta kohdasta yksi numero.)

	Paljon	Jossain määrin	Ei lainkaan	En osaa sanoa
a) palkkausasioissa	1	2	3	9
b) sosiaalisten etujen ajamisessa	1	2	3	9
c) työaika-asioissa	1	2	3	9
d) työolojen parantamisessa	1	2	3	9
<hr/>				
e) työvoima-asioissa (lomaukset, irtisanomiset, ulkopuolisen työvoiman käyttö jne.)	1	2	3	9
f) jäsenhankinnassa	1	2	3	9
g) ay-asioista tiedottamisessa	1	2	3	9

S20. Viime aikoina on keskusteltu paljon paikallisesta sopimustoinnasta. Millä tasolla seuraavista asioista tulisi mielestäsi sopia? (Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta.)

	Voisin sopia itse	Työpaikatasolla (luottamusmies ja/tai muu ammattiosaston edust.)	Liittotasolla	En osaa sanoa
a) palkankorotuksesta	1	2	3	9
b) palkanalennuksesta, joka ei alita työehtosopimuksen vähimmäispalkkaa	1	2	3	9
c) lomarahojen heikennyksistä	1	2	3	9
<hr/>				
d) ylityökorvauksista	1	2	3	9
e) työaikoihin liittyvistä parannuksista	1	2	3	9
f) työaikoihin liittyvistä heikennyksistä	1	2	3	9

Liitto JA SAK

S21. Miten hyvin liittosi on mielestäsi onnistunut seuraavien työmarkkinapolitiittisten tehtävien hoidossa? (Rengasta yksi numero jokaisesta kohdasta.)

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Melko huonosti	Erittäin huonosti	En osaa sanoa
a) palkkaehtojen parantaminen	1	2	3	4	9
b) työaikaan liittyvät tavoitteet	1	2	3	4	9
c) työttömyyskassapalveluista huolehtiminen	1	2	3	4	9
d) työllisyyden turvaaminen	1	2	3	4	9
<hr/>					
e) taistelu osa-aikaistamista ja määräaikaistamista vastaan	1	2	3	4	9
f) työsuojelun parantaminen	1	2	3	4	9
g) työntekijän osallistumismahdollisuuksien lisääminen oman työn suunnittelussa ja kehittämisessä	1	2	3	4	9
h) työpaikatason neuvottelu- ja toimintaoikeuksien parantaminen	1	2	3	4	9

S22. Alla on lueteltu joukko tärkeitä työmarkkina- ja yhteiskuntapolitiittisia tehtäviä. Arvioi jokaisen tehtävän kohdalta, miten tärkeitä ne ovat mielestäsi SAK:laisen ay-liikkeen tehtävälle. (Rengasta jokaisesta kohdasta yksi numero.)

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
a) taistella työttömyyttä vastaan	1	2	3	4	9
b) puolustaa työttömyysturvaa	1	2	3	4	9
c) varmistaa mahdollisimman korkea palkka jäsenille	1	2	3	4	9
d) tasoiittaa suuri- ja pienituloisten palkkaeroja	1	2	3	4	9
e) tasoiittaa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja	1	2	3	4	9
<hr/>					
f) lyhentää työaikaa	1	2	3	4	9
g) parantaa työympäristöä, työoloja ja työsuojelua	1	2	3	4	9
h) kehittää jäsenten työn sisältöä mielenkiintoisemmaksi ja kehittävämmäksi	1	2	3	4	9
i) taistella osa-aikaistamista ja määräaikaistamista vastaan	1	2	3	4	9
j) parantaa jäsenen koulutus-, jatkokoulutus- ja uudelleen koulutus mahdollisuuksia	1	2	3	4	9
<hr/>					
k) lisätä jäsenten osallistumismahdollisuuksia oman työn suunnittelussa ja kehittämisessä	1	2	3	4	9
l) puolustaa eläke-etuja ja sosiaaliturvaa	1	2	3	4	9
m) puolustaa lapsiperheiden toimeentuloa ja palveluita	1	2	3	4	9
n) huolehtia siitä, että palkansaajien verotus pysyy kohtuullisella tasolla	1	2	3	4	9
o) puolustaa kunnan ja valtion palveluita	1	2	3	4	9

S23. Mitkä kolme edellä luetelluista ovat mielestäsi tärkeimmät SAK:laisen ay-liikkeen tehtävät? Merkitse kirjaimet:

Tärkein: _____ Toiseksi tärkein: _____ Kolmanneksi tärkein: _____

S24. Jos eduskuntavaalit olisivat nyt, niin mitä puoluetta äänestäisit? (Rengasta vain yksi vaihtoehto.)

Vasemmistoliitto	1
Suomen Sosialidemokraattinen Puolue	2
Vihreä liitto	3
Suomen Keskusta	4
Perussuomalaiset	5
Ruotsalainen Kansanpuolue	6
Suomen Kristillinen Liitto	7
Kansallinen Kokoomus	8
muu puolue tai ryhmä	9
en osaa sanoa	10
en halua ilmoittaa kantaani	11

S25. Vuoden 1999 maaliskuussa olivat edelliset eduskuntavaalit. Äänestitkö näissä vaaleissa? (Rengasta yksi vaihtoehto.)

kyllä 1
 en 2
 en halua vastata 3

S26. Miten hyvin seuraavat tiedotuslähteet täyttävät tiedontarpeesi ajankohtaisissa työelämässä ja ammattiyhdistysliikettä koskevis- sa asioissa? (Rengasta jokaisesta kohdasta yksi numero.)

	Erittäin hyvin	Melko hyvin	Melko huonosti	Erittäin huonosti	En osaa sanoa
a) luottamusmiehet ja muut ay-aktivit	1	2	3	4	9
b) työnantaja tai lähin esimies	1	2	3	4	9
c) ammattiosaston lehti, tiedotteet ja muu tiedotus	1	2	3	4	9
d) liiton lehti	1	2	3	4	9
e) sanomalehti	1	2	3	4	9
f) paikallisradio	1	2	3	4	9
g) valtakunnalliset radio-kanavat	1	2	3	4	9
h) televisio	1	2	3	4	9

S27. Miten tärkeänä itsellesi pidät erilaisten jäsenpalvelujen kehittämistä? (Rengasta yksi numero jokaisesta kohdasta.)

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	En osaa sanoa
a) ammattiyhdistyskoulutus	1	2	3	4	9
b) yleissivistävä koulutus (esim. kielet, ATK, sosiaalipolitiikka, elämäntilinta)	1	2	3	4	9
c) ammatillinen jatko- ja täydennyskoulutus	1	2	3	4	9
d) oikeusaputoiminta	1	2	3	4	9
e) työttömyyskassapalvelut	1	2	3	4	9
f) liiton aluetoimistopalvelut	1	2	3	4	9
g) liiton neuvonta- ja asiantuntijapalvelut	1	2	3	4	9
h) lomatoiminta	1	2	3	4	9
i) vakuutusurva	1	2	3	4	9
j) liiton lehti	1	2	3	4	9
k) erilaiset jäsenistölle suunnatut tapahtumat (retkeilypäivät, teatteriretket jne.)	1	2	3	4	9
l) erilaiset ostodut	1	2	3	4	9

S28. Mitkä kolme edellä luetelluista ovat itsellesi tärkeimmät? (Merkitse kirjain.)

Tärkein: _____ Toiseksi tärkein: _____ Kolmanneksi tärkein: _____

S29. Minkälaisia ovat kokemuksesi ay-liikkeestä? (Rengasta yksi vaihtoehto.)

lähinnä myönteisiä 1
 melko myönteisiä 2
 ei myönteisiä eikä kielteisiä 3
 melko kielteisiä 4
 lähinnä kielteisiä 5

Asemasi tällä hetkellä

S30. Oletko tällä hetkellä ...

(Rengasta se vaihtoehto, joka lähinnä vastaa tilannettasi tällä hetkellä. Rengasta vain yksi kohta.)

työssä (ei työllistämistuella) 1
 äityslomalla, hoitovapaalla, pitkällä sairauslomalla, ... 2 **siirry kysymykseen S35**
 muulla palkkattomalla vapaalla, 3
 lomautettuna osa-aikaisesti tai määräaikaisesti, ... 4
 opiskelemassa (ei työvoimapolitiittisessa koulutuksessa), 5 **siirry kysymykseen S60**
 eläkkeellä, 6
 työttömänä, työssä työllistämistuella tai työvoimapolitiittisessa koulutuksessa vai 7
 lomautettuna toistaiseksi? 8

KYSYMYKSIÄ TYÖTTÖMILLE, LOMAUTETUILLE JA TYÖLLISTETYILLE

S31. Kuinka monta kuukautta nykyinen työttömyysjaksosi on kestänyt? Merkitse kuukausien määrä:

_____ kuukautta

S32. Oletko ollut aikaisemmin viimeisen viiden vuoden aikana työtön? (Rengasta oikea vaihtoehto)

kyllä 1
 en 2

S33. Millaista työttömyysturvaa tällä hetkellä saat? (Rengasta yksi vaihtoehto)

ansiosidonnaista päivärahaa (myös soviteltu päiväraha) 1
 työmarkkinatukea 2
 en kumpaakaan edellä mainituista 3

S34. Oletko nyt tai oletko viimeisten viiden vuoden aikana ollut seuraavissa toimenpiteissä? (Rengasta oikea numero jokaiselta riviltä.)

	Olen parhaillaan	Olen ollut	En ole ollut
a) työllistettynä työllistämistuella	1	2	3
b) työvoimapolitiittisessa koulutuksessa	1	2	3
c) työharjoittelussa tai -kokeilussa työmarkkinatuella	1	2	3
d) omaehtoisessa koulutuksessa	1	2	3

TYÖTÄ KOSKEVIA KYSYMYKSIÄ KAIKILLE
(Ne, joilla ei juuri tällä hetkellä ole työtä vastaavat vii-
meisen työsuhteen tiedoin. Jos olet yrittäjä, vastaa ky-
symyksiin soveltuvin osin.)

Työsuhde

- S35. Onko nykyinen työsuhteesi vakituinen vai määräaikainen?**
(Rengasta oikea vaihtoehto.)
- | | |
|--|---|
| vakituinen (toistaiseksi voimassa oleva) | 1 |
| määräaikainen | 2 |

- S36. Milloin nykyinen työsuhteesi alkoi?**
(työsuhteella tarkoitetaan nykyisen työnantajan palveluksessa tehtyä
yhtäjaksoista työtä, vaikka se koostuisikin useista määräaikaisista työ-
suhteista)
- vuosi _____ ja kuukausi _____

- S37. Onko työsuhteesi ...** (Rengasta oikea vaihtoehto.)
- | | |
|--|---|
| kokopäiväinen | 1 |
| osa-aikainen (alle 30 tuntia viikossa) vai | 2 |
| muu järjestely (esim. erikseen työhön kutsuttava)? | 3 |

- S38. Työaikamuutosi tällä hetkellä?** (Rengasta vain yksi vaihtoehto.)
- | | |
|---|---|
| säännöllinen päivätö | 1 |
| säännöllinen ilta-, yö- tai aamutyö | 2 |
| 2-vuorotyö | 3 |
| 3-vuorotyö | 4 |
| muu työaikamuoto | 5 |

- S39.a Teetkö etätöitä?**
Etätöillä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työ-
paikan ulkopuolella. Olennaista etätöille ovat ajata ja paikasta
riippumattomat työjärjestelyt. (Rengasta yksi vaihtoehto.)
- | | | |
|---|---|---------------------|
| teen parhaillaan etätöitä yli 40 % työpäivästä | 1 | siirry kysy- |
| teen parhaillaan etätöitä alle 40 % työpäivästä | 2 | mykseen S40 |
| en tee etätöitä, mutta olen kokeillut aiemmin | 3 | |
| en tee etätöitä enkä ole kokeillut sitä aiemmin | 4 | |

- S39b. Olisitko kiinnostunut tällaisesta työskentelystä?**
- | | | |
|---------------------------|---|---------------------|
| olisin kiinnostunut | 1 | siirry kysy- |
| en ole kiinnostunut | 2 | mykseen S41 |
| en osaa sanoa | 9 | |

- S40. Jos teet etätöitä, niin käytätkö työssäsi tietoverkkoja (esim.
sähköpostia, internetiä)?** (Rengasta oikea vaihtoehto)
- | | |
|-------------|---|
| kyllä | 1 |
| ei | 2 |

- S41. Teetkö varsinaisen työsi lisäksi muuta ansiotyötä?** (Rengasta
oikea vaihtoehto.)
- | | | |
|-------------|---|----------------------------------|
| kyllä | 1 | |
| en | 2 | fi siirry kysymykseen S43 |

- S42. Jos vastasit edelliseen "kyllä", niin minkälaista lisätöitä teet?**
(Rengasta yksi vaihtoehto.)
- | | |
|---|---|
| olen toisen työnantajan palveluksessa | 1 |
| olen saman työnantajan palveluksessa | 2 |
| olen maatalousyrittäjä | 3 |
| olen muu yrittäjä | 4 |

- S43. Kuinka monta päivää olit viime vuonna työnantajan järjestämäs-
sä ammatillisessa koulutuksessa?**
(Vastaa 0, jos et ollut lainkaan)
- olin _____ päivää vuonna 1999

- S44. Kun ajattelet työtehtäviäsi, pidätkö itseäsi ensisijaisesti ...**
(Rengasta vain yksi vaihtoehto.)
- | | |
|------------------------------------|---|
| työntekijänä, | 1 |
| toimihenkilönä vai | 2 |
| johtavassa asemassa olevana? | 3 |
| en osaa sanoa | 9 |

Työn luonne

- S45. Käytätkö työssäsi atk-tekniikkaan perustuvia laitteita (esim.
tietokoneeseen yhdistettyä kassaa, ohjelmoitavaa työstökonetta,
atk-valvontalaitteita, mikrotietokonetta, tietokonepäätettä)?**
(Rengasta oikea vaihtoehto.)
- | | |
|-------------|---|
| kyllä | 1 |
| en | 2 |

- S46. Arvioi, kuinka suuren osan työajastasi ...**
(Rengasta jokaisesta kohdasta yksi numero.)
- | | Lähes
koko
ajan | Noin
3/4 | Noin
1/2 | Noin
1/4 | Vä-
hem-
män | Ei
lain-
kaan | En
osaa
sanoa |
|--|-----------------------|-------------|-------------|-------------|--------------------|---------------------|---------------------|
|--|-----------------------|-------------|-------------|-------------|--------------------|---------------------|---------------------|

- a)** työskentelet niin suu-
ren paineen alaisena,
että et ehdi puhua tai
ajatella mitään muuta
kuin työtäsi
- b)** joudut työssäsi tekemi-
siin muiden ihmisten
kanssa (esim. työtove-
reiden, asiakkaiden,
potilaiden, matkustaji-
en tai oppilaiden kans-
sa)
- c)** työskentelet yksin
- d)** joudut työssäsi toista-
maan yhtä ja samaa
työvaihetta yhä uudel-
leen
- | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 9 |
|---|---|---|---|---|---|---|

Vaikutusmahdollisuudet

- S47. Kuinka paljon sinulla on mahdollisuus vaikuttaa omaa työtäsi
koskeviin järjestelyihin ja päätöksiin työpaikallasi?** (Rengasta
yksi vaihtoehto.)
- | | |
|-----------------------|---|
| erittäin paljon | 1 |
| melko paljon | 2 |
| melko vähän | 3 |
| ei lainkaan | 4 |

S48. Miten paljon voit vaikuttaa seuraaviin asioihin työssäsi?*(Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta.)*

	Paljon paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lain- kaan	En osaa sanoa
a) siihen, millaista työtä teet...	1	2	3	4	9
b) siihen, missä järjestyksessä teet työsi	1	2	3	4	9
c) työtahtiisi	1	2	3	4	9
d) työmenetelmiisi	1	2	3	4	9
e) siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken	1	2	3	4	9
f) laitehankintoihin	1	2	3	4	9
g) muihin investointipäätöksiin (esim. tuotannon/palvelun laajentaminen tai supistaminen)	1	2	3	4	9
h) työpisteen suunnitteluun ...	1	2	3	4	9
i) tuotteen tai palvelun suunnitteluun ja kehittämiseen ...	1	2	3	4	9
j) siihen, miten voit kehittää itseäsi työssäsi (esim. mahdoll. päästä koulutukseen) ..	1	2	3	4	9

S49. Entä onko sinulla tapana saattaa työtäsi koskevia pulmia työn suunnittelijoiden tai esimiesten tietoon? *(Rengasta vain yksi vaihtoehto.)*

ei	1
joskus	2
usein	3

S50. Onko työpaikallasi tai työalallasi sinua edustava luottamusmiehiä tai vastaavaa? *(Rengasta oikea vaihtoehto.)*

kyllä on	1
ei ole	2
en tiedä	3

S51. Missä määrin liittosi jäsenet muodostavat työpaikallasi tai työalallasi yhtenäisen joukon, joka on valmis tukemaan luottamusmiehiä näiden hoitaessa jäsenten asioita työpaikallasi? *(Rengasta vain yksi vaihtoehto.)*

ovat hyvinkin yhtenäisiä ja toimintavalmiita	1
ovat vain joissakin tilanteissa yhtenäisiä ja toimintavalmiita, mutta eivät aina	2
eivät ole yhtenäisiä tai toimintavalmiita	3
en osaa sanoa	9

S52. Kuinka usein keskusteleet ay-asioista? *(Arvioi jokainen kohta erikseen. Rengasta vaihtoehto, joka lähinnä vastaa tilannetta kohdallasi.)*

	Lähes päivit- tään	Muuta- man kerran	Muuta- man kerran kuukau- vuodes- sa	En lain- kaan	En tun- ne	Ei ole
a) luottamusmiehen kanssa	1	2	3	4	5	6
b) työsuojeluvalltu- tetun kanssa	1	2	3	4	5	6
c) ammattiosaston toimikunnan jä- senten kanssa	1	2	3	4	5	
d) liiton toimihenki- löiden kanssa	1	2	3	4	5	
e) työtovereittesi kanssa	1	2	3	4		
f) esimiesten tai muun työnantajan edustajan kanssa	1	2	3	4		
g) perheenjäsenten kanssa	1	2	3	4		

Työnantaja**S53. Mikä on työnantajasi?** *(Rengasta oikea vaihtoehto.)*

kunta tai kuntayhtymä	1
valtion virasto tai laitos	2
valtion tai kunnan liikelaitos	3
teollisuuden, perustuotannon tai rakennusalan yritys	4
palvelualan yritys (kauppa, kuljetus, ravitsemus, myös posti, VR)	5
säätiö, yhdistys jne. (esim. valtionapulaitokset)	6
työllistän itse itseni (ennakkoveroliippu)	7
muu työnantaja	8

S54. Minkä kokoisella työpaikalla työskentelet?

Työpaikalla tarkoitetaan yhtä yksikköä, esim. tehdasta, virastoa, laitosta, myymälää, hotellia, toimistoa, liikennealuetta, rakennustyömaata jne., jossa työskentelet. Työpaikkasi kokoa arvioi-
dessasi ota huomioon työpaikkasi koko henkilökunta.
(Rengasta vain yksi vaihtoehto.)

1–5 henkilöä	1
6–9 henkilöä	2
10–29 henkilöä	3
30–99 henkilöä	4
100–199 henkilöä	5
200–499 henkilöä	6
yli 500 henkilöä	7

S55. Miten kiinnostunut olet sen yrityksen, kunnan, viraston tai laitoksen asioista, jonka palveluksessa olet? *(esim. tuottavuus, kannattavuus, tilinpäätökset, suunnitelmat)* *(Rengasta yksi vaihto-
ehto.)*

erittäin kiinnostunut	1
melko kiinnostunut	2
jonkin verran kiinnostunut	3
en lainkaan kiinnostunut	4
en osaa sanoa	9

S56. Mikä alla olevista vaihtoehdoista kuvaa parhaiten suhdettasi työpaikkasi johtoon (ei lähin esimies)? (Rengasta vain yksi vaihtoehto.)

johdolla ja minulla on yhteiset toiminnan tavoitteet	1
johdolla ja minulla on osittain yhteiset tavoitteet	2
johdolla ja minulla ei ole lainkaan yhteisiä tavoitteita	3

S57. Oheisena on työpaikkasi johtoa (ei lähin esimies, jos muuta johtoa on) koskevia väitteitä. (Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta.)

	Paljon paljon	Melko verran	Jonkin kaan	Ei lain- kaan	En osaa sanoa
Työpaikkasi johto					
a) arvostaa työntekijöitä ja osoittaa henkilökohtaista huomiota	1	2	3	4	9
b) luottaa alaisiinsa	1	2	3	4	9
c) huolehtii, että kullakin työntekijällä on hyvät kehittymismahdollisuudet	1	2	3	4	9
d) pitää koulutus- ja henkilöstösuunnittelua tärkeänä	1	2	3	4	9
e) pitää työpaikan viihtyvyyttä tärkeänä	1	2	3	4	9
f) asettaa tehokkuuden kaiken muun edelle	1	2	3	4	9

Odotukset työelämältä

S58. Mitä asioita tavoittelet eniten työssäsi? Valitse vain kaksi tärkeintä pitämäsi asiaa.

hyvä palkka- ja ansiotaso	1
työpaikan pysyvyys ja varmuus	2
työn helppous ja yksinkertaisuus	3
työn mielenkiintoisuus ja vaihtelevuus	4
mahdollisuudet edetä työssä ja uralla	5
mahdollisuus käyttää omaa aloitekykyään	6
työn hyödyllisyys yhteiskunnalle	7
hyvät työtoverit ja suhteet työpaikalla	8
muuta	9

Merkitse tärkein ja toiseksi tärkein asia:

Tärkein: _____ Toiseksi tärkein: _____

S59. Millaisia ajatuksia sinulla on omasta tulevaisuudestasi työmarkkinoilla? (Rengasta yksi vaihtoehto jokaisesta kohdasta.)

	Täysin samaa mieltä	Jok- seenkin samaa mieltä	Vaikea sanoa	Jok- seenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
a) pelkään jääväni työttömäksi	1	2	3	4	5
b) pelkään, että en ole tarpeeksi kvyväs tulevaisuuden työmarkkinoille	1	2	3	4	5
c) en ole huolissani tulevaisuudestani työmarkkinoilla	1	2	3	4	5
d) pelkään terveyteni heikkenemistä ja etten siitä johtuen pärjää nykyisessä työssäni	1	2	3	4	5
e) voisin hyvinkin ajatella toista koulutusta itselleni	1	2	3	4	5
f) koen tarvitseväni lisäkoulutusta nykyisessä työssäni	1	2	3	4	5
g) voisin hyvinkin ajatella omaa yritystä	1	2	3	4	5
h) voisin hyvinkin ajatella lopettavani työnteon	1	2	3	4	5

VAPAA-AIKA JA PERHE

S60. Oletko naimisissa tai avoliitossa? (Rengasta oikea vaihtoehto.)

kyllä 1
en 2 fi siirry kysymykseen S64

S61. Onko puolisoasi ... (Rengasta oikea vaihtoehto.)

paikkatyössä	1
yrittäjä	2
työtön tai lomautettu	3
opiskelija vai	4
kotona (esim. hoitovapaalla, kotiäiti tai -isä, pitkällä sairauslomalla, eläkeläinen tms.)?	5

S62. Mikä on puolisoasi ammatillinen keskusjärjestö? (Rengasta oikea vaihtoehto.)

SAK	1
STTK	2
AKAVA	3
puolisoni on ammatillisesti järjestäytynyt, en tiedä keskusjärjestöä	4
puolisoni ei ole ammatillisesti järjestäytynyt	5
en tiedä	9

Jos puolisisi on työssä:
S63. Millä alalla puolisisi työskentelee? (jos kaksi työtä, merkitse päätoimi) (Rengasta oikea vaihtoehto.)

maa- ja metsätaloudessa	1
teollisuudessa	2
yksityisellä palvelualalla	3
kunnan palveluksessa	4
valtion palveluksessa (myös Valtion liikelaitos, Kela ym.)	5

S64. Onko sinulla kotona asuvia lapsia? (Rengasta oikea numero kummastakin kohdasta.)

On Ei

a) 0–17-vuotiaita	1	2
b) 18-vuotiaita tai yli	1	2

S65. Kuinka suuret ovat bruttoansiosi keskimäärin kuukaudessa? (ansiosi kuukaudessa ennen vero- ym. vähennyksiä)
Merkitse markkamäärä:

_____ markkaa kuukaudessa

S66. Kuinka paljon sinulla tai yhdessä puolisisi kanssa on yhteensä erilaisia lainoja tai velkoja? Merkitse markkamäärä:

_____ markkaa

S67. Mihin luokkaan katsot ensisijaisesti kuuluvasi? (Rengasta lähinnä oikea vaihtoehto.)

työväenluokkaan	1
keskiluokkaan	2
yläluokkaan	3
en mihinkään luokkaan	4
en osaa sanoa	9

S68. Eri asiat ovat tärkeitä eri ihmisille. Miten tärkeitä seuraavat asiat ovat sinun elämässäsi? (Rengasta yksi numero jokaisesta kohdasta.)

Erit- tän tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lain- kaan tärkeä	En osaa sanoa
------------------------	-----------------	-----------------------	-------------------------------	---------------------

a) jokin harrastus vapaa-aikana (esim. urheilu, videot, kesämökki, kalastus, lukeminen, ystävien kanssa seurustelu, opiskelu)	1	2	3	4	9
b) vapaa-aika kodin ulkopuolella yleensä	1	2	3	4	9
c) kotielämä	1	2	3	4	9
d) työ	1	2	3	4	9

KIITOS VAIVANNÄÖSTÄSI!

Sos olet luottamusmiehes, vastaa vielä seuraaviin kysymyksiin.

**SEURAAVA JAKSO KOSKEE LUOTTAMUSMIESASIOITA.
NÄIHIN KYSYMYKSIIN VASTAAVAT VAIN LUOTTAMUSMIEHET.**

**LUOTTAMUSMIES JA AMMATIYHDISTYS-
ORGANISAATIO**

M1. Oletko kysynyt menettelytapa- tai tulkintaohjeita liitostasi (tai sen mahdollisesta aluetoimistosta) vuoden aikana? (Rengasta oikea vaihtoehto.)

kyllä 1
en 2 fi siirry kysymykseen M3

M2. Kuinka usein? (Rengasta oikea vaihtoehto.)

jokseenkin päivittäin 1
muutaman kerran viikossa 2
muutaman kerran kuukaudessa 3
noin kerran kuukaudessa 4
muutaman kerran vuodessa 5
vielä harvemmin 6

M3. Jos olet ollut yhteydessä liittoosi edunvalvonta-asioissa, onko liitolta saamasi apu tyydyttänyt sinua? (Rengasta yksi vaihtoehto.)

erittäin hyvin 1
melko hyvin 2
melko huonosti 3
erittäin huonosti 4

M4. Mistä odotat saavasi apua edunvalvonnan ongelmatilanteissa? (Rengasta jokaisesta kohdasta yksi numero.)

	Tärkeä	Vähemmän tärkeä	En osaa sanoa
a) liitto tai sen aluetoimisto	1	2	9
b) saman työnantajayhteisön muut SAK:laiset luottamusmiehet	1	2	9
c) muiden henkilöstöryhmien luottamusmiehenköt	1	2	9
d) ao:n toimikunnan, alaosaston, työhuonekunnan, edunvalvontaryhmän, työpaikkatoimikunnan tms jäsen	1	2	9
e) työtoverit	1	2	9
f) muu	1	2	9

M5. Mitkä kaksi kohtaa edellä luetelluista nimeäisit olennaisimmiksi? (Merkitse kirjain.)

Tärkein _____ Toiseksi tärkein _____

M6. Onko ammattiosastossasi organisoitu luottamusmiesten keskinäistä yhteistyötä? (Rengasta oikeat vaihtoehdot jokaisesta kohdasta.)

	On	Ei
a) säännöllisiä luottamusmieskokouksia	1	2
b) luottamusmiesten (tai luottamusmiehen) ja toimikunnan yhteispalavereita	1	2
c) teema- ja tilannekohtaisia kokouksia edunvalvonta-asioista	1	2

M7. Millaista tukea ammattiosasto on antanut sinulle luottamusmiestehtävässasi? (Rengasta jokaisesta kohdasta oikea vaihtoehto.)

	On antanut	Ei ole antanut
a) neuvonta- ja tulkinta-apua laki- ja sopimusasioissa	1	2
b) toimitiloja	1	2
c) toimintavälineitä (ATK, internet...)	1	2
d) muuta	1	2

M8. Onko työpaikallasi työpaikkakohtainen ammattiosasto, työhuonekunta, työpaikkajärjestö, edunvalvontaryhmä tai vastaava? (Rengasta oikea vaihtoehto.)

kyllä, toimiva 1
kyllä, mutta ei kovinkaan toimiva 2
ei 3

M9. Onko työpaikkasi tai työnantajayhteisösi eri toimipisteiden luottamusmiehillä keskinäistä yhteydenpitoa? (Rengasta oikea vaihtoehto.)

kyllä, säännönmukaisesti 1
kyllä, satunnaisesti 2
ei 3
ei ole muita toimipisteitä tai luottamusmiehiä 4

M10. Tekevätkö työtekijät sinulle luottamusmiehenä sellaisia aloitteita epäkohtien korjaamiseksi, jotka edelleen johtavat esityksiin työnantajalle? (Rengasta yksi vaihtoehto.)

aktiivisesti 1
ei kovinkaan aktiivisesti 2
ei lainkaan 3

M11. Vietkö neuvotteluissa esille nousevia asioita työtekijöiden yhteiseen pohdintaan? (Rengasta yksi vaihtoehto.)

aina 1
satunnaisesti 2
en juuri lainkaan 3

M12. Onko järjestäytyminen ammattiyhdistysliikkeeseen työpaikallasi nousussa, ennallaan vai laskussa? (Rengasta yksi vaihtoehto.)

nousussa 1
ennallaan 2
laskussa 3
en osaa sanoa 9

**LUOTTAMUSMIES JA TYÖNANTAJA SEKÄ
MUUT HENKILÖSTÖRYHMÄT**

M13. Onko työpaikallasi tehty viimeksi kuluneen kolmen vuoden aikana organisaatiomuutoksia (esim. yrityksen pilkkomista, töiden siirtämistä muihin yksiköihin), jotka ovat vaikuttaneet toimintaluokkeeseen luottamusmiehenä ja edustamiesi työtekijöiden määrään? (Rengasta oikea vaihtoehto.)

ei 1
kyllä, toimintaa supistavasti 2
kyllä, toimintaa laajentavasti 3

M14. Millaiset ovat neuvottelualueet työnantajan edustajiin työpaikallasi (Pienissä yksiköissä ei ole useita tasoja; vastaa siis työpaikkasi organisaation mukaisesti ja jätä tarvittaessa rivejä tyhjäksi)?

	Erittäin hyvät	Melko hyvät	Vaikea sanoa	Melko huonot	Erittäin huonot
a) ylin johto	1	2	3	4	5
b) keskijohto	1	2	3	4	5
c) työnjohto	1	2	3	4	5

M15. Kuinka usein olet neuvotteluyhteydessä työnantajan edustajaan? (Rengasta oikea vaihtoehto.)

jokseenkin päivittäin	1
muutaman kerran viikossa	2
muutaman kerran kuukaudessa	3
noin kerran kuukaudessa	4
muutaman kerran vuodessa	5
vielä harvemmin	6

M16. Onko työpaikallasi esiintynyt alla lueteltuja asioita? Kenen aloitteesta niitä on noussut esiin? (Rengasta jokaisesta kohdasta yksi numero.)

	Ei ole ollut	Kyllä työntekijöiden aloite	Kyllä työnantajan aloite
a) työ sopimusten sisällön muuttamista (työaikamuutokset, työtehtävien laajennuksen jne)	1	2	3
b) yhteistoimintalain tai yhteistoimintasopimuksen mukaista sopimista	1	2	3
c) työehtosopimuksen mahdollistamaa paikallista sopimista	1	2	3
d) työpaikka-/yrityskohtaisia työehtosopimuksia	1	2	3
e) työpaikkakohtaisia palkkasopimuksia	1	2	3
f) muita sopimuksia, joihin osapuolet ovat sitoutuneet	1	2	3

M17. Jos neuvotteluja on ollut, onko asiaa koskeva tiedonsaanti työnantajalta ollut riittävää ennen neuvotteluita? (Rengasta jokaisesta kohdasta yksi numero.)

	Täysin riittävä	Melko riittävä	Vaikea sanoa	Niukkaa	Ei lainkaan
a) työ sopimusten sisällön muuttamista (työaikamuutokset, työtehtävien laajennuksen jne)	1	2	3	4	5
b) yhteistoimintalain tai yhteistoimintasopimuksen mukaista sopimista	1	2	3	4	5
c) työehtosopimuksen mahdollistamaa paikallista sopimista	1	2	3	4	5
d) työpaikka/yrityskohtaisia työehtosopimuksia	1	2	3	4	5
e) työpaikkakohtaisia palkkasopimuksia	1	2	3	4	5
f) muita sopimuksia, joihin osapuolet ovat sitoutuneet	1	2	3	4	5

M18. Onko paikallisissa neuvotteluissa työntekijäosapuoli kokemuksesi mukaan ollut tasavertaisessa asemassa työnantajan edustajan kanssa? (Rengasta jokaisesta kohdasta yksi numero.)

	Täysin tasa-vert.	Melko tasa-vert.	Vaikea sanoa	Eriarvoinen	Alistettu sane-luun
a) työ sopimusten sisällön muuttamista (työaikamuutokset, työtehtävien laajennuksen jne)	1	2	3	4	5
b) yhteistoimintalain tai yhteistoimintasopimuksen mukaista sopimista	1	2	3	4	5
c) työehtosopimuksen mahdollistamaa paikallista sopimista	1	2	3	4	5
d) työpaikka-/yrityskohtaisia työehtosopimuksia	1	2	3	4	5
e) työpaikkakohtaisia palkkasopimuksia	1	2	3	4	5
f) muita sopimuksia, joihin osapuolet ovat sitoutuneet	1	2	3	4	5

M19. Tähän vastaavat vain ne, joiden työpaikalla on useampia henkilöstöryhmiä. Millaista on kokemuksesi mukaan yhteistyö muiden henkilöstöryhmien kanssa työpaikallasi? (Rengasta jokaisesta kohdasta yksi numero.)

	Yhteistoimintaa ei ole	Yhteistoiminta on avointa ja luottamuksellista	asiallista melko huonoa	eriseuraista ja kyrräilevää	
a) STTK:n liittoihin järjestäytyneet	1	2	3	4	5
b) Akavan liittoihin järjestäytyneet	1	2	3	4	5
c) muihin SAK:n liittoihin järjestäytyneet	1	2	3	4	5

M20. Onko työpaikallasi hallintoedustuslain tarkoittama henkilöstön edustus johtoryhmässä, hallituksessa tai vastaavassa? (Rengasta oikea vaihtoehto.)

kyllä 1
ei 2

M21. Jos henkilöstö on edustettuna, onko se muuttanut asioiden tilaa? (Rengasta jokaisesta kohdasta yksi numero.)

	Parantu-	Ennal-	Huonon-
	nut	laan	tunut
a) tiedonkulku henkilöstölle yrityksen asioista	1	2	3
b) henkilöstön näkökohtien esilletulo asioista päätettäessä	1	2	3
c) henkilöstön neuvotteluasema	1	2	3
d) yritysjohton ja henkilöstön väliset suhteet	1	2	3
e) henkilöstön keskinäinen yhteistyö	1	2	3

LUOTTAMUSMIEHEN TOIMINTA

M22. Mikä on kokemuksesi mukaan luottamusmiehen pääasiallisin tehtäväkenttä palkka- ja työehtosasioissa nykyisin? (Rengasta yksi vaihtoehto.)

pelkkä liitotasolla tehdyn työehtosopimuksen noudattamisen valvonta	1
pääasiallisesti sopimusten valvontatehtävä, mutta hieman myös palkkoihin ja työehtoihin kohdistuva työpaikkakohtainen vaikuttaminen	2
valvontatehtävän ohella myös melko voimakas ja itsenäinen vaikuttaminen palkka- ja työehtosasioissa, myös joukkotoiminnan avulla	3

M23. Töiden sujuvuuteen, töiden järjestelyyn, työaikaan ja uusiin koneisiin sekä laitteisiin liittyvät muutokset ovat työpaikkojen arkipäivää. Kuinka usein olet näistä johtuvissa neuvotteluissa? (Rengasta oikea vaihtoehto.)

viikoittain	1
kuukausittain	2
joitakin kertoja vuodessa	3
harvemmin	4

M24. Oletko ollut edellä mainituissa asioissa yhteydessä liittoosi? (Rengasta oikea vaihtoehto.)

usein	1
harvoin	2
en koskaan	3

M25. Mikä seuraavista tehtävälueista on työllistänyt sinua eniten luottamusmiestöimessä viimeisen vuoden aikana? (Rengasta vain yksi numero.)

palkka- ja työehtoneuvottelut työpaikallani	1
töiden ja toimintojen kehittäminen työpaikallani	2
yksittäisen työntekijän ongelmatilanteiden selvittäminen	3
perehtyminen lakeihin ja sopimuksiin	4

M26. Kun mietit toimintaasi viimeisimmässä neuvottelutilanteissa, riittävätkö ... (Rengasta jokaisesta kohdasta yksi numero.)

	Hyvin hyvin	Melko hyvin	Vaikea sanoa	Melko huonosti	Erittäin huonosti
a) lakien ja sopimusten tuntemuksesi?	1	2	3	4	5
b) tosiasiatietosi neuvottelun kohteena olleesta asiasta?	1	2	3	4	5
c) tuki työtovereitasi?	1	2	3	4	5
d) yhteydenpitoasi työtovereihin, joita asia koskee?	1	2	3	4	5
e) neuvottelukykysi (neuvotte-luosaamisesi ja -käytösesi)?	1	2	3	4	5

M27. Kumpi vaikuttaa mielestäsi enemmän työntekijöiden palkka- ja työoloihin työpaikallasi, luottamusmiesten toiminta vaiko työntekijöiden suorat yhteydet työnantajan edustajiin? (Rengasta yksi vaihtoehto.)

vain luottamusmiehet vaikuttavat	1
pääasiassa luottamusmiehet, mutta osin myös työntekijät suoraan ..	2
yhtä paljon sekä luottamusmiehet että työntekijät suoraan	3
pääasiassa työntekijän suorat yhteydet, mutta hieman myös luottamusmiehet	4
pelkästään työntekijöiden suorat yhteydet vaikuttavat	5

M28. Miten arvioit osaamisesi tason riittävyyden seuraavissa asioissa ajatellen selvitymistäsi luottamusmiestehtävässä tulevaisuudessa? (Rengasta yksi numero jokaisesta kohdasta.)

	Täysin riittävä	Melko riittävä	Vaikea sanoa	Melko riittämätön	Täysin riittämätön
a) tes-asioissa	1	2	3	4	5
b) talous- ja tuottavuusasioissa	1	2	3	4	5
c) työn organisointiasioissa	1	2	3	4	5
d) ay-liikkeen tavoitteissa	1	2	3	4	5
e) ihmisuhteasioissa	1	2	3	4	5
f) atk:ssa	1	2	3	4	5

LUOTTAMUSMIEHEKSI VALIKOITUMINEN, JAKSAMINEN

M29. Miten tulit valituksi luottamusmieheksi / asetuit ehdolle luottamusmieheksi. (Rengasta yksi, ensisijainen vaihtoehto.)

liiton toimitsijan pyynnöstä	1
päälouottamusmiehen pyynnöstä	2
edellisen luottamusmiehen pyynnöstä	3
työtovereidän pyynnöstä	4
ammattiosaston aloitteesta	5
poliittisen ryhmän aloitteesta	6
työnantajan aloitteesta	7
omasta aloitteestani	8

M30. Miten arvioit halukkuuttasi jatkaa luottamusmiestehtävässä? (Rengasta yksi vaihtoehto.)

olen halukas jatkamaan tehtävässäni	1
harkitsen luopumista tehtävästäni	2
jätän varmasti tehtäväni toimikauden päätyttyä	3

M31. Alla on lueteltu joukko asioita, jotka voivat olla luottamusmiestehtävän huonoja puolia. Miten koet eri asioiden rasittavuuden? (Rengasta joka riviltä yksi vaihtoehto.)

	Ei esiintynyt	On esiintynyt olen kokenut rasittavaksi	En osaa sanoa olen kokenut rasittavaksi
a) työnantajan kielteinen suhtautuminen	0	1	2 9
b) työntekijöiden välinpitämättömyys edunvalvonnassa	0	1	2 9
c) työntekijöiden ylivoimaiset odotukset	0	1	2 9
d) epämääräinen toimenkuva	0	1	2 9
e) yksinäisyys vaikeissa tilanteissa	0	1	2 9
f) raskas tehtävä yhä kireisemmäksi käyvä oman työn ohella	0	1	2 9
g) liiton odotukset	0	1	2 9
h) heikentynyt ansiotaso	0	1	2 9
i) vapaa-ajan käyttö ay-tehtäviin	0	1	2 9

M32. Minkä edellä olevista kohdista (a-i) koet itsellesi rasittavimmaksi?

Merkitse kirjain: _____

M33. Mikä on ollut parasta luottamusmiehenä olemisessa? (Rengasta jokaisesta kohdasta yksi numero.)

	Koen erittäin tärkeäksi	Koen melko tärkeäksi	En osaa sanoa	Koen melko merkityksettömäksi	Koen erittäin merkityksettömäksi
a) irtisanomissuoja	1	2	9	4	5
b) palkkaus.....	1	2	9	4	5
c) työtovereiden tunnustus ja tuki	1	2	9	4	5
d) yrityksen muiden luottamusmiesten tuki.....	1	2	9	4	5
e) saa asioita eteenpäin	1	2	9	4	5
<hr/>					
f) työnantajan kannustus	1	2	9	4	5
g) liiton tuki	1	2	9	4	5
h) mahdollisuus kehittyä ja saada kontakteja.....	1	2	9	4	5
i) näköalapaikka työelämään ja yhteiskuntaan	1	2	9	4	5

M34. Minkä edellä olevista kohdista (a-i) koet itsellesi tärkeimmäksi?

Merkitse kirjain: _____

LIITE 3. HAASTATTELUJEN RUNKO

Kuinka usein olet yleensä neuvotteluyhteydessä työnantajasi edustajan tai edustajien kanssa?

- jökseenkin päivittäin
- pari – kolme kertaa viikossa
- muutaman kerran kuukaudessa
- noin kerran kuukaudessa
- muutaman kerran vuodessa
- korkeintaan kerran – pari vuodessa
- en ole neuvotteluyhteydessä kuin ehkä poikkeuksellisesti

Mikä on työnantajasi vallitseva suhtautumistapa työehtosopimuksen soveltamiseen työpaikallasi?

Miten työntekijäin neuvotteluasema suhteessa työnantajaan on ylipäänsä kehittynyt työpaikallasi viime vuosien aikana?

- työntekijäin neuvotteluasema on parantunut
- en ole havainnut muutosta
- neuvotteluasema on pikemminkin heikentynyt

Hyvät ja huonot puolet

Alla on lista luottamustehtävän mahdollisista huonoista puolista. Koetko jotain näistä rasittavaksi?

- työnantajan kielteinen suhtautuminen
- työntekijöiden välinpitämättömyys edunvalvonnassa
- työntekijöiden ylimitoitettut odotukset
- epämääräinen toimenkuva
- yksinäisyys vaikeissa tilanteissa

- raskas tehtävä yhä kiireisemmäksi käyvän oman työn ohella
- liiton odotukset
- heikentynyt ansiotaso
- vapaa-ajan käyttö ay-tehtäviin
- jokin muu

Pahin takaiskuni/pettymykseni luottamusmiestehtävässä

Mikä on ollut parasta luottamusmiehenä olemisessä?

Esimerkiksi

- irtisanomissuoja
- palkkaus
- työkavereiden tunnustus ja tuki
- yrityksen muiden luottamismiesten tuki
- saa asioita eteenpäin
- työnantajan kannustus
- liiton tuki
- mahdollisuus kehittyä ja saada kontakteja
- näköalapaikka työelämään ja yhteiskuntaan
- jokin muu

Paras saavutukseni luottamusmiestehtävässä

Mitä liiton pitäisi tehdä luottamusmiehiä tukeakseen?

Odotuksiasi liitolle ja SAK:lle

