

Tutkimus

tieto

1/2003

SAK:n luottamusmieskysely

SAK

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ

Tammikuu 2003

Lisätietoja:

Erkki Laukkanen
erkki.laukkanen@sak.fi
puh. (09) 7721 403
SAK, PL 157
FIN-00531 Helsinki

Tilaukset:

SAK/postitus
puh. (09) 7721 344

SAK:n luottamusmieskysely 2002

Sisällys

Tiivistelmä	3
Kehitys viimeisen vuoden aikana	4
Arvosana liitolle.....	4
Epätyypilliset työsuhteet	5
Yhteistyö johdon ja henkilöstön välillä.....	7
Paikallinen sopiminen	8
Henkilöstön uudelleenjärjestelyt.....	9
Tehtävärakenteen muutos.....	10
Työvoiman riittävyyteen liittyvät ongelmat.....	11
Työvoimapulan rakenne.....	12
Henkilöstön kehittämissuunnitelmat ja ohjelmat.....	13
Seuraavaa vuotta koskevia odotuksia	15
Työpaikan taloudelliset toimintaedellytykset.....	15
Arvosana varautumisesta henkilöstön kehittämiseen.....	16
Luottamustoimen hoidon edellytyksistä	17
Mahdollisuus atk- ja telekommunikaatiovälineiden käyttöön	17
Osaamisen riittävyys ja tehtävien yhdistäminen päätyöhön.....	18
Mistä luottamustoimen hoidon ongelmat nousevat?	19

Liite: kyselylomake

Tiivistelmä

SAK on kevästä 1992 lähtien kerännyt pääluottamusmiehille suunnatulla kyselyllä tietoa siitä, mitä työpaikoilla on tapahtunut ja miltä lähitulevaisuus näyttää. Kyselyn teemat liittyvät työpaikkatason edunvalvontaan kuten yhteistyösuhteisiin, paikalliseen sopimiseen, työvoiman saantivaikeuksiin ja henkilöstön kehittämiseen. Lisäksi tällä kertaa kysyttiin mahdollisuuksista käyttää atk- ja telekommunikaatiovälineitä luottamustehtävän hoidossa ja eräistä muista luottamustoimen hyvään hoitamiseen liittyvistä seikoista.

Tämän kyselyn otoksen perusjoukon muodostivat tuhat luottamusmiestä, joista 493 vastasi. Siten vastausprosentti jäi hieman alle 50 prosentin.¹ Kyselyn aineisto koottiin marraskuun alkupuolella, jolloin tulopoliittisesta ratkaisusta vasta alettiin neuvotella, joten tulopoliittisen ratkaisun sisältö ei ole voinut vaikuttaa vastaajien painotuksiin.

Eräissä asioissa pääluottamusmiesten tilannearvio muistuttaa viimevuotista. Liitot saavat edelleen pääluottamusmiehiltä tyydyttävän kouluarvosanan sekä työaika-että palkka-asioiden hoidosta. Keskiarvot ovat 7,6 työaika-asioiden ja 7,1 palkka-asioiden hoidosta. Työpaikkatason edunvalvonnan kannalta myönteisenä voidaan pitää myös sitä, yhteistyö johdon ja henkilöstön välillä on parantunut, heikentyneestä taloustilanteesta huolimatta.

Monet merkit viittaavat kuitenkin siihen, että tilanne työpaikoilla on muuttumassa ongelmallisemmaksi: paikallisiin sopimuksiin liittyvät soveltamisongelmat ovat lisääntyneet, työvoiman kierrätys on yleistynyt ja työpaikan taloudellisia toimintaedellytyksiä koskevat odotukset ovat heikentyneet.

Viimeisen vuoden aikana paikallisia sopimuksia on tehty viimevuotiseen tahtiin, eli joka toisella työpaikalla. Työajoista on sovittu 32 prosentilla, palkoista 33 prosentilla ja molemmista – sekä työajoista ja palkoista – 16 prosentilla työpaikoista. Erona viime vuoteen on, että sopimusten soveltamiseen liittyvät ongelmat ovat lisääntyneet 16 prosentista 20 prosenttiin työpaikoista. Siten noin 40 prosenttiin tehdyistä sopimuksista on liittynyt jonkinlainen soveltamisongelma. Kolmannes soveltamisongelmista on liittynyt palkkoihin, viidennes työaikoihin ja puolet molempiin.

Työvoiman kierrätyksellä tarkoitetaan tässä sitä, että toimintavuoden aikana työpaikalle on palkattu uutta työvoimaa, vaikka työsuhteessa ollutta väkeä on lomautettu tai irtisanottu. Vuonna 2001 tällaisia toimipaikkoja oli 14 prosenttia, nyt 24 prosenttia. Työvoiman kierrätys kielii tehtävärakenteen muutoksen rajuudesta ja henkilöstöpolitiikan lyhytnäköisyydestä. Eniten kierrätystä on viimeisen vuoden aikana esiintynyt teollisuudessa (29 prosentilla työpaikoista) ja yksityisillä palvelu-aloilla (23 prosentilla työpaikoista).

Luottamusmiesten arvio työpaikkojen taloudellisista toimintaedellytyksistä on varsin kaksijakoinen. Pääpaino odotuksissa on heikkenemisen puolella, mutta viime vuoteen verrattuna myös paranemista odottavien osuus on kasvanut. Nyt pääluottamusmiehistä toimintaedellytysten heikkenemistä ennakoiti 24 prosenttia ja paranemista 18 prosenttia.

¹ Jos perusjoukosta vähennetään kato – ihmiset, joita joko ei tavoitettu tai jotka eivät enää toimineet luottamusmiehinä – vastanneiden osuus on hieman yli 50 prosenttia. Karhukirjettä vastaamatta jättäneille ei aikataulukiiireiden vuoksi lähetetty.

Kehitys viimeisen vuoden aikana

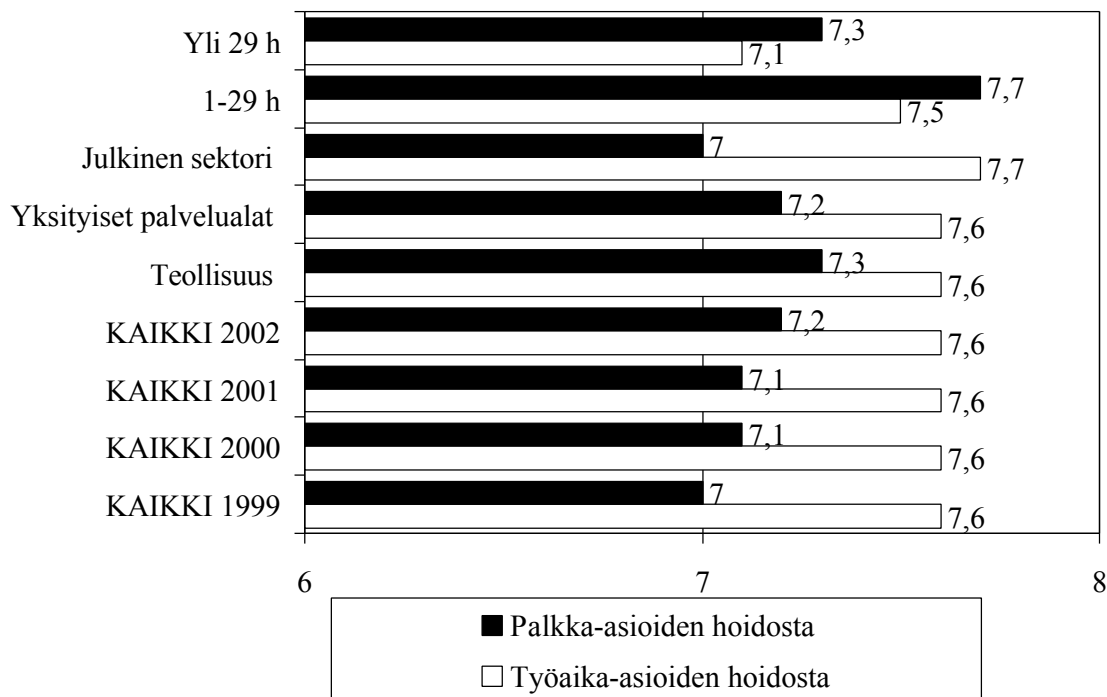
Arvosana liitolle

Yksi tapa hahmottaa niitä mahdollisuuksia ja rajoituksia, joiden pohjalta työpaikkatason toiminta nousee, on liiton onnistuminen työaika- ja palkkapolitiikassaan. Jos liitto on tässä onnistunut hyvin, mahdollisuudet onnistua työpaikkatason toiminnassa ovat todennäköisesti myös hyvät, ja päinvastoin.²

Liitot saavat pääluottamusmiehiltä tyydyttävän kouluarvosanan sekä työaika- että palkka-asioiden hoidosta. Keskiarvot kaikilta SAK:laisilta työpaikoilta ovat 7,6 työaika-asioiden ja 7,2 palkka-asioiden hoidosta. Menestys työaika-asioiden hoidossa on siis ollut selvästi parempi, ja julkisella sektorilla ero palkka-asioiden hoidosta annettuun arvosanaan on todella suuri. Ero johtuu pääosin siitä, että palkka-asioissa julkisen sektorin pääluottamusmiehet antavat liitolleen selvästi muita huonomman arvosanan.

Palkka-asioiden hoidosta annettu arvosana on jonkin verran noussut vuodesta 1999, jolloin asiasta ensimmäistä kertaa kysyttiin. Työaika-asioiden hoidosta annettu arvosana sen sijaan ei ole noussut. Tämän havainnon pohjalta voi siten ennakoida, että työaika- ja palkka-asioiden hoitoon ollaan parin vuoden kuluttua yhtä tyytyväisiä, jos kehitys jatkuu samansuuntaisena.

Kouluarvosana liitolle työaika- ja palkka-asioiden hoidosta



² Koska liitot varsin hyvin tuntevat kenttensä, sopimukset on varmasti yritetty kirjoittaa siten, että niiden toimeenpano työpaikoilla ei tuota ongelmia.

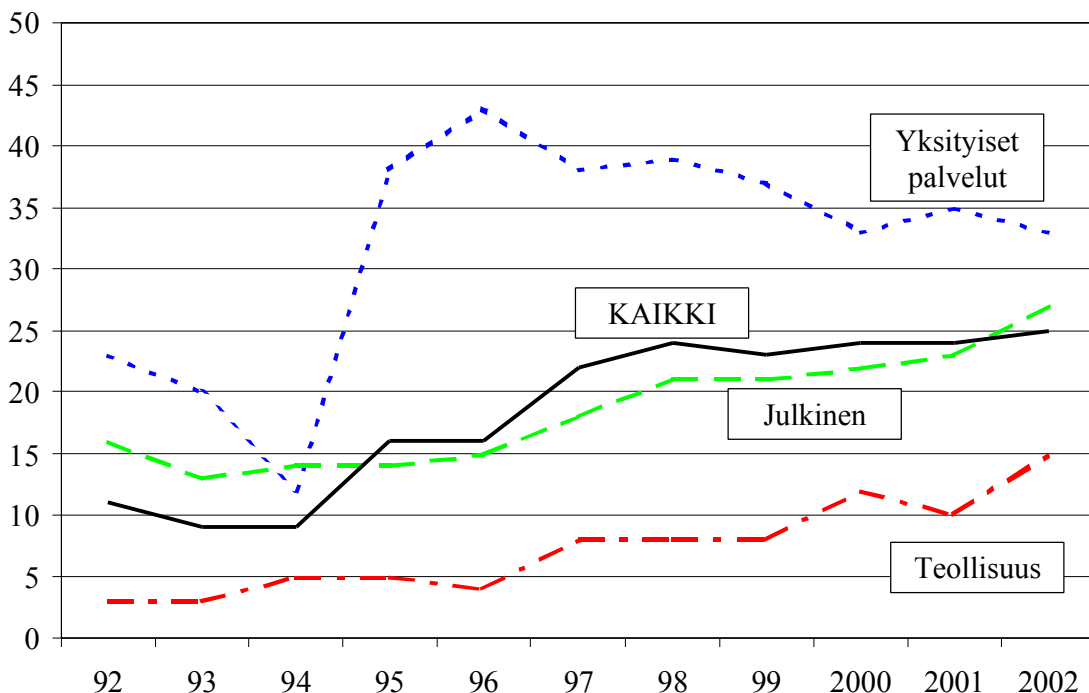
Epätuypilliset työsuhhteet

Toinen työpaikkatason toimintakulttuuria jäsentävä asia on epätuypillisten – muiden kuin vakinaista kokopäivätyötä tekevien - työsuhhteiden osuus henkilöstön kokonaisvahvuudesta. Voidaanhan olettaa, että jos lähes koko henkilöstö tekee vakinaista kokopäivätyötä, paikallisen edunvalvonnan järjestäminen on helpompaa kuin siinä tapauksessa, että suuri osa henkilöstöstä tekee osa-aikatyötä, määräaikaista työtä tai näiden yhdistelmää.

Epätuypillisiä työsuhhteita on perinteisesti käytetty eräänlaisena puskurityövoimana, joka laman kohdatessa on saanut lähteä. Näin tapahtui myös viime vuosikymmenen alun lamassa aina vuoteen 1994 saakka. Keväästä 1994 lähtien epätuypillisten työsuhhteiden osuus kasvoi aina vuoden 1996 alun "minilamaan" saakka, jolloin puskurin kasvattaminen pysähtyi. "Minilamasta" toivuttiin kuitenkin pian, ja sen jälkeen kehitys on ollut kaksijakoinen: epätuypillisten työsuhhteiden osuus on kasvanut julkisella sektorilla ja teollisuudessa mutta laskenut yksityisillä palvelualueilla.

Syksyllä 2002 epätuypillisten työsuhhteiden osuus kaikista työsuhhteista oli 25 prosenttia. Eniten epätuypillistä työtä tehtiin yksityisillä palvelualueilla (33 prosenttia sektorin työsuhhteista), sitten julkisella sektorilla (27 prosenttia sektorin työsuhhteista), ja vähiten teollisuudessa (15 prosenttia sektorin työsuhhteista). Viimeisen vuoden aikana epätuypillisten työsuhhteiden osuus on kasvanut eniten teollisuudessa, jossa niitä perinteisesti on ollut vähiten. Erot sektoreiden välillä näyttäisivät siis olevan supistumassa.

Epätuypillisiä työsuhhteita, % henkilöstöstä



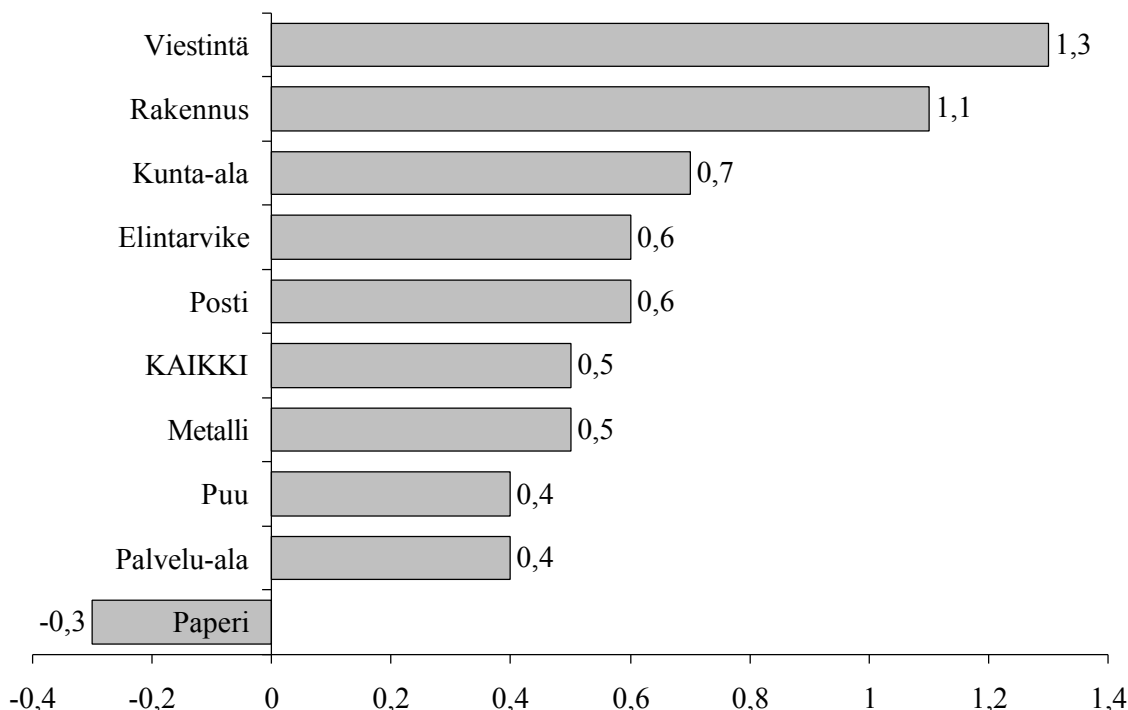
Tyypillisesti työaika-asioiden hoidosta annetut arvosanat ovat siis hieman parempia kuin palkka-asioiden hoidosta annetut arvosanat. Eri liittoaloilla tilanteet kuitenkin ymmärrettävästi painottuvat eri tavoin. Vertaamalla työaika- ja palkka-asioiden hoidosta annettuja arvosanoja liiton mukaan, saadaan alakohtainen arvio työaika- ja palkka-asioiden keskinäisestä merkityksestä liiton edunvalvonnassa. Mitä suuremmat arvosanaerot, sitä haasteellisempi toimintakenttä.³

Selvästi suurimmat erot löytyvät Viestintäliiton ja Rakennusliiton toimialoilta, missä työaika-asioiden hoidosta liitolle annetaan yli numeroa parempi arvosana kuin palkka-asioiden hoidosta. Myös Kunta-alan ammattiliiton ja Elintarviketyöläisten liiton piirissä erot ovat suuret. Pienet arvosanaerot paikantuvat puolestaan perinteisiin teollisuusliittoihin, joissa työaika- ja palkka-asiat näyttäisivät saaneen kohuullisen tasapainoisen aseman liittojen edunvalvonnassa.

Kyselyn aineisto ei anna kovin tarkkaa vastausta siihen, mistä arvosanaerot johtuvat. Aineiston mukaan aloilla, joilla työnteko valtaosin perustuu säännölliseen päivätyöhön, työaika-asioiden hoidosta annetut arvosanat ovat muita parempia. Vastaavasti aloilla, joilla epäsäännöllistä työtä on vähän, palkka-asioiden hoidosta annetut arvosanat ovat muita parempia. Kokonaan oman lukunsa muodostaa Paperiliitto, jonka luottamusmiehet antavat liitolle palkka-asioiden hoidosta paremman arvosanan kuin työaika-asioiden hoidosta. Kaikilla muilla aloilla asetelma on päinvastainen.

Kouluarvosanojen ero liiton mukaan

(työaika-asioiden hoidosta saatu arvosana - palkka-asioiden hoidosta saatu arvosana)



³ Oheisessa kuviossa esitetyt erot työaika- ja palkka-asioiden hoidosta annetuissa arvosanoissa ovat tilastollisesti merkitseviä.

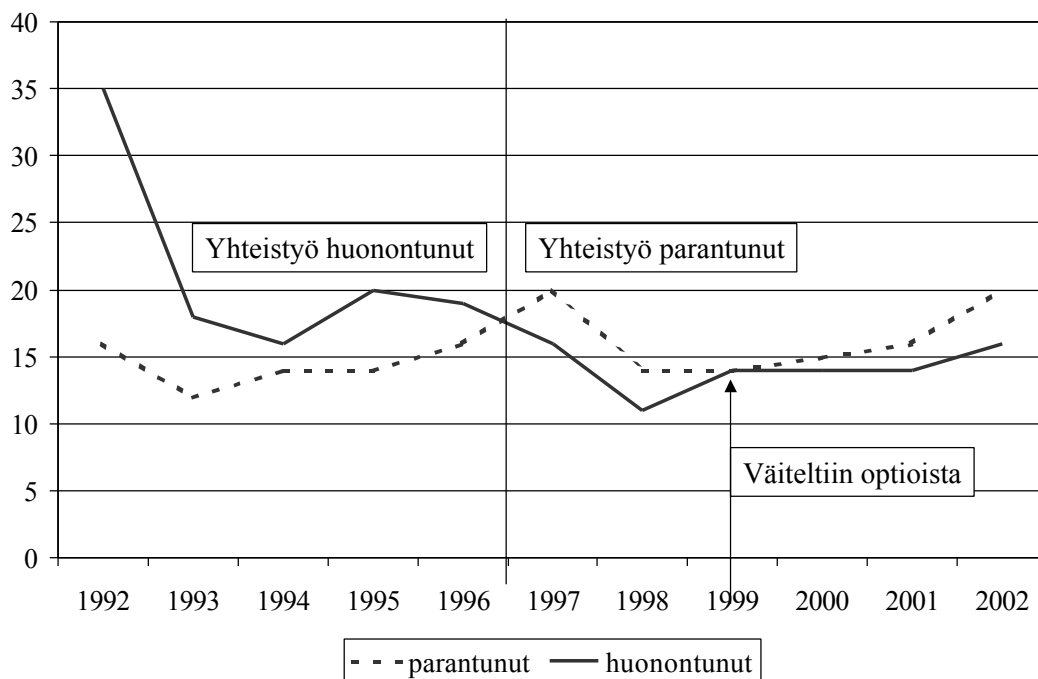
Yhteistyö johdon ja henkilöstön välillä

Yhteistyö henkilöstön ja työpaikan johdon välillä on viimeisten kymmenen vuoden aikana nähnyt monia käännteitä ja erot talouden eri sektoreiden välillä ovat olleet suuria. 1990-luvun alkupuolella, kun maa kävi syvässä lamassa, valtaosa luottamusmiehistä arvioi yhteistyön heikentyneen aina vuoteen 1996 saakka. Ensimmäinen näkyi teollisuuden, sitten yksityisten palveluiden ja lopuksi julkisen sektorin puolella. Vuosina 1995-98 yhteistyö kuitenkin elpyi sille hyvälle tasolle, jolla sittemmin on pysytty.⁴

Myös viimeisen vuoden aikana työpaikkoja, joilla yhteistyö on parantunut, on ollut hieman enemmän (20 %) kuin työpaikkoja, joilla yhteistyö on huonontunut (16 %). Suurelta osin myönteinen suunta on kuitenkin yksityisten palvelualojen ansiota. Siellä yhteistyö on parantunut selvästi muita useammin (25 % työpaikoista). Teollisuudessa ja julkisella sektorilla puntit ovat likimain tasan hyvän ja huonon kehityssuunnan suhteen.

Ongelmallista viime vuosien kehityksessä on se, että sellaisten työpaikkojen osuus, joilla yhteistyö on huonontunut, ei ole supistunut. Viimeisen vuoden aikana niiden osuus on jopa hieman kasvanut. Tämä havainto kielii siitä, että uudelleenjärjestetyt työpaikoilla jatkuvat laajoina, ja niiden yhteydessä yhteistyösuhteet voivat joko parantua tai huonontua riippuen siitä, mikä rooli työntekijäpuolelle näissä järjestelyissä annetaan.

Yhteistyö johdon ja henkilöstön välillä, %



⁴ Aiemmissa luottamusmieskyselyissä tätä kehitystä on kuvattu saldoluvulla, jossa yhteistyötään parantaneiden prosentista on vähennetty vastaava heikentyneiden prosentti. Tämä tunnusluku ei kuitenkaan huomii mitenkään niitä työpaikkoja, joissa suhteet ovat pysyneet ennallaan, siten niiden antama kuva on epävakaampi kuin tässä käytetty.

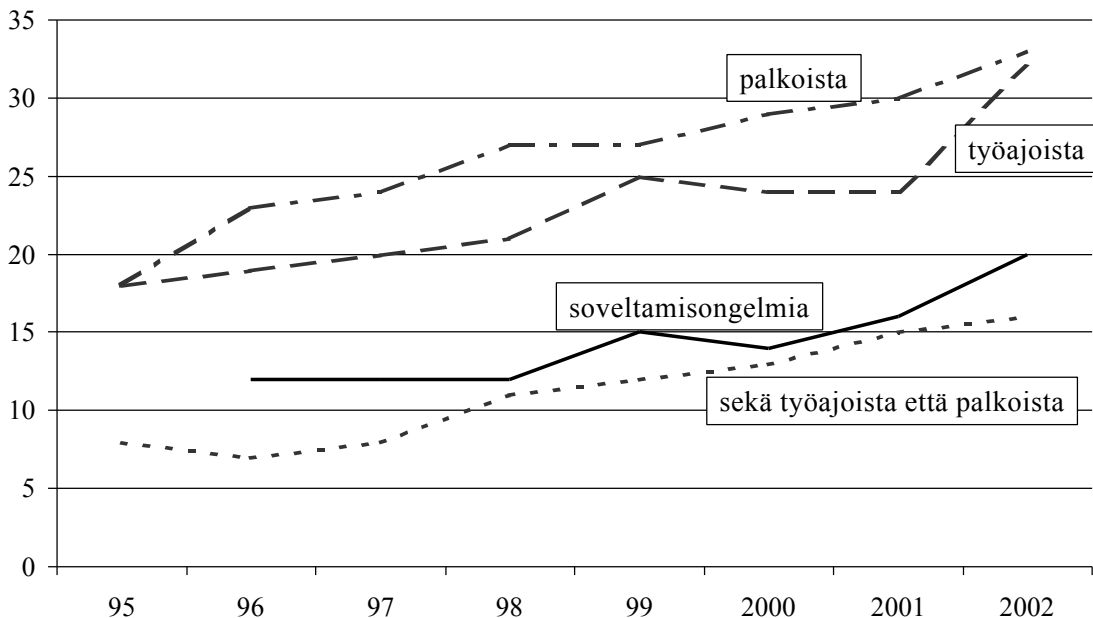
Paikallinen sopiminen

Uusien paikallisten sopimusten määrää on kysytty vuodesta 1995 lähtien, josta lähtien paikallinen sopiminen on lisääntynyt hitaasti mutta varmasti. Taustalla ovat vuosikymmenen puoliväliin ajoittuneet muutokset, jolloin monet liitot uusivat palkkausjärjestelmiään jättäen enemmän tilaa paikalliselle sopimiselle. Jo pari vuotta aiemmin monet liitot olivat lisänneet toisin sopimisen mahdollisuuksia erityisesti työaika-asioissa.

Painopiste on toistaiseksi pysynyt palkoista sopimisen puolella, vaikka viimeisen vuoden aikana työajoista sopiminen on noussut likimain samalle tasolle.⁵ Lisäksi laaja-alainen paikallinen sopiminen siten, että työpaikalla sovitaan entistä useammin sekä palkkaan että työaikaan liittyvistä asioista, on lisääntynyt. Vaikka paikallinen sopiminen ei sinänsä ole hyvä tai huono asia vaan yksi sopimismuoto, huolestuttavaa on, että viimeisen vuoden aikana myös sopimusten soveltamisongelmat ovat selvästi lisääntyneet.

Viimeisen vuoden aikana paikallisia sopimuksia on tehty joka toisella työpaikalla. Työajoista on sovittu 32 prosentilla, palkoista 33 prosentilla ja molemmista – sekä työajoista ja palkoista – 16 prosentilla työpaikoista. Sopimusten soveltamiseen liittyviä ongelmia luottamusmiehet ovat havainneet 20 prosentilla työpaikoista.⁶ Vuonna 2002 kolmannes soveltamisongelmista on liittynyt palkkoihin, viidennes työaikoihin ja lähes puolet molempiin.

Paikallinen sopiminen ja soveltamisongelmat, % työpaikoista



⁵ Sitä missä määrin kysymys on toisin sopimisesta tai TES:siä paremmin sopimisesta ei tässä kysytty.

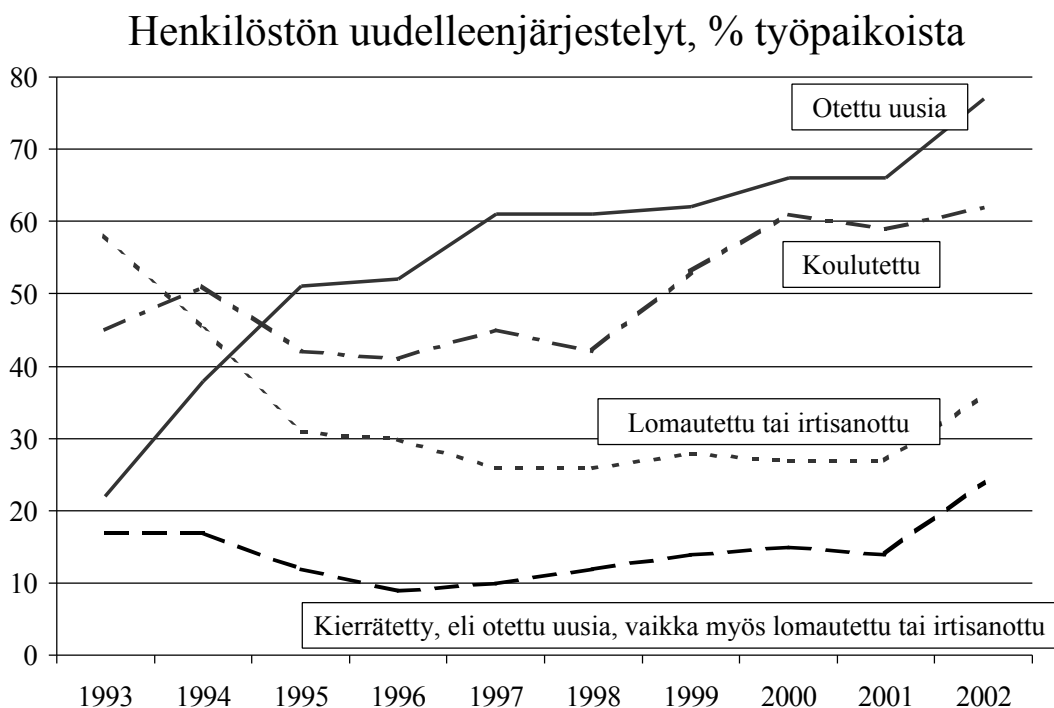
⁶ Aiempien selvitysten mukaan valtaosa soveltamisongelmista liittyy työn pisteytykseen, työvauhdin määrittelyyn ja työnantajan tulkintaetuoikeuteen siitä, miten sopimusta riitailanteessa tulkitaan SAK:n ennakointihanke, ESR-julkaisu 38/98.

Henkilöstön uudelleenjärjestelyt

Henkilöstön uudelleenjärjestelyt ovat koko vuosikymmen ajan olleet mittavia. Viime vuosikymmenen alun laman aikana uudelleenjärjestelyille oli tyypillistä runsas lomauttaminen ja irtisanominen. Vuodesta 1995 eteenpäin tyypillistä on ollut uuden työvoiman palkkaaminen. Henkilöstön koulutustoiminnan laajentaminen käynnistyi vasta 1999 mutta on sittemmin jämähtänyt paikalleen.⁷

Viimeisen vuoden aikana lomautukset ja irtisanomiset ovat kääntyneet taas selvään kasvuun. Tässä ei sinänsä ole mitään yllättävää - onhan taloustilannekin viimeisen vuoden aikana heikentynyt – mutta lomautusten ja irtisanomisten painottuminen teollisuuteen on pieni yllätys. Julkinen sektori, joka myös on kärsinyt taloustilanteesta, on kuitenkin pitänyt väestään paljon tiukemmin kiinni.

Varsin kipeäksi ongelmaksi on viime vuosina noussut työvoiman kierrätys, jolla tässä tarkoitetaan sitä, että yhdestä päästä väkeä pannaan ulos ja toisesta otetaan samanaikaisesti sisään. Viime vuonna peräti 24 prosenttia työpaikoista on palkannut uutta työvoimaa, vaikka vanhaa on samanaikaisesti lomautettu tai irtisanottu. Eniten kierrätystä on viimeisen vuoden aikana esiintynyt teollisuudessa (29 prosentilla työpaikoista) ja yksityisillä palvelualoilla (23 prosentilla työpaikoista). Julkisella sektorilla sitä on esiintynyt ”vain” joka kymmenennellä työpaikalla.



⁷ SAK:n jäsenkyselyn mukaan henkilöstökoulutus olisi viime vuosina jopa vähentynyt.. SAK:n jäsenkysely. Syksy 2001. Tutkimustieto 5/2001.

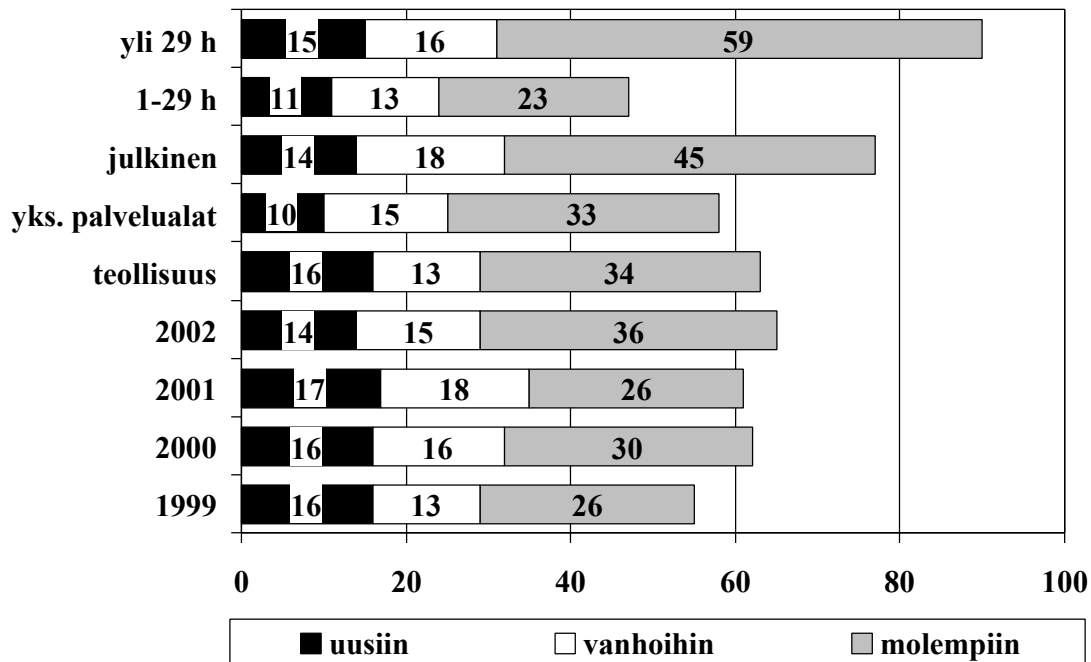
Tehtävärakenteen muutos

Tehtävärakenteen muutoksen arviointi on mielenkiintoinen mutta hankala tehtävä.⁸ Yksi tapa tarkastella tätä muutosta on katsoa, millaisiin tehtäviin henkilöstöä on koulutettu: uusiin tehtäviin, vanhoihin tehtäviin vai molempiin tehtäväluokkiin, kuten toivottavaa olisi.

Vuodesta 1999 lähtien työpaikoilla on yleensä koulutettu sekä uusiin että vanhoihin tehtäviin, vaikka henkilöstökoulutuksen kasvu onkin suurelta osin perustunut siihen, että vanhoihin tehtäviin kouluttaminen on lisääntynyt. Vuonna 2002 koulutus on yhä selvemmin ollut sekakoulutusta uusiin ja vanhoihin tehtäviin. Kun vuonna 2001 sekakoulutusta uusiin ja vanhoihin tehtäviin oli 25 prosentilla työpaikoista, niin vuonna 2002 sekakoulutusta annettiin peräti 37 prosentilla työpaikoista. Samalla koulutus yksinomaan vanhoihin tai uusiin tehtäviin on supistunut 14 ja 15 prosentin tasolle.

Julkisella sektorilla sekakoulutusta uusiin ja vanhoihin tehtäviin on järjestetty selvästi eniten, lähes joka toisella työpaikalla. Myös yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvilla yli 29 hengen työpaikoilla koulutus on tyypillisesti ollut sekakoulutusta sekä uusiin että vanhoihin tehtäviin.⁹ Eniten uusiin tehtäviin on koulutettu teollisuudessa.

Uusiin ja vanhoihin tehtäviin kouluttamista, % työpaikoista



⁸ Tehtävärakenteen muutoksella tarkoitetaan tässä vanhojen tehtävien korvautumista uusilla. Monet merkit viittaavat siihen, että uudenlaisia tehtäviä syntyy nyt Suomessa ehkä taajempaan kuin koskaan aikaisemmin.

⁹ Tämä tulos on tosin suurelta osin seurausta työpaikkakohtaisesta mittaamisesta. Isolle työpaikalle osuu helpommin monenlaista koulutusta.

Työvoiman riittävyyteen liittyvät ongelmat

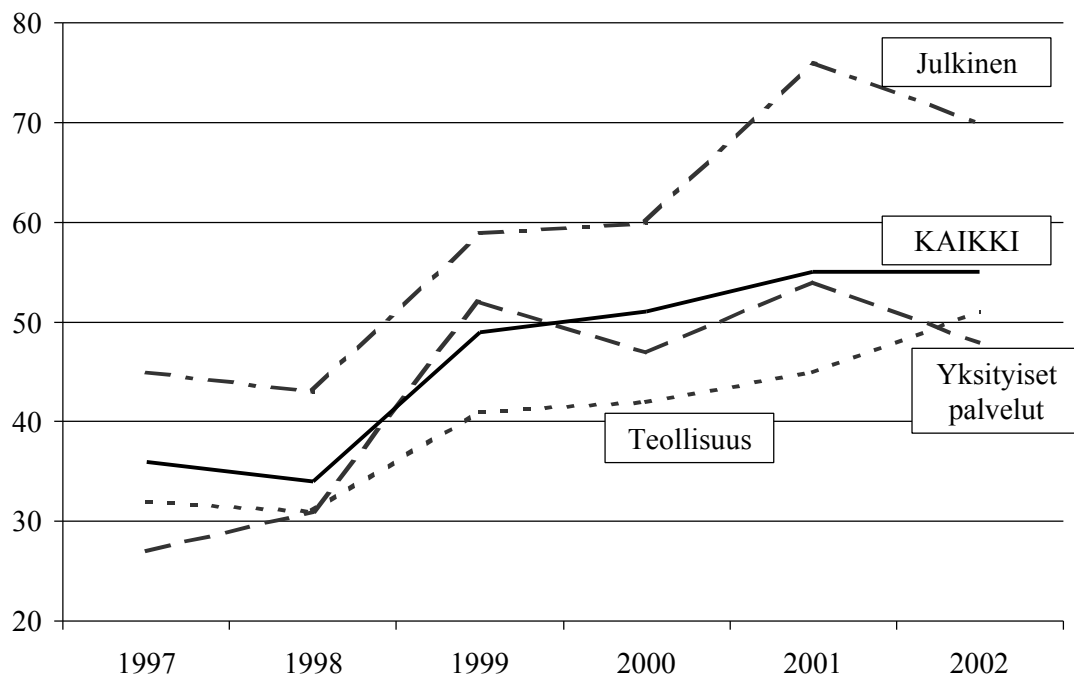
Viime vuosina on puhuttu paljon työvoimapulasta ja luottamusmieskyselyssäkin sitä on mitattu vuodesta 1997. Julkinen keskustelu aiheesta on kuitenkin käyty TT:n työllisyyskyselyn pohjalta, jossa vastaajina ovat yleensä henkilöstöpäälliköt ja lähtökohtana vaikeudet täyttää auki julistettuja paikkoja. Luottamusmiehet pitävät kuitenkin työvoimapulana myös sitä, että läheskään aina tehtäviin ei haeta uutta työvoimaa vaikka lisätyövoiman tarve on ilmeinen. Siksi luottamusmiesten arvio työvoimapulan laajuudesta on suurempi kuin työnantajilla.¹⁰

Luottamusmiesten mielestä ongelmat työvoiman riittävydessä alkoivat selvemmin näkyä vasta vuonna 1998, ja kasvu jatkui aina viime vuoteen, jolloin ongelmista kärsi jo 55 prosenttia työpaikoista. Vuonna 2002 työvoimapula ja tehtävien täyttämättä jättäminen on pysynyt vuoden 2001 tasolla, mutta teollisuudessa tilanne on heikentyneestä talouskasvusta huolimatta edelleen hankaloitunut. Julkinen sektori on tullut alas huimista 75 prosentin lukemista, ja vähennystä on myös yksityisillä palvelualoilla.

1990-luvulla opittu tiukka linja, jonka mukaan työvoimaa palkataan vain silloin kun on pakko, näyttää siis jatkuvan. Toisaalta työvoimapulalla ja tehtävien täyttämättä jättämisellä on ollut myös myönteisiä vaikutuksia lisääntyneen henkilöstökoulutuksen muodossa. Työpaikoista, joilla ongelmia luottamusmiesten mukaan esiintyy, 69 prosenttia on järjestänyt koulutusta henkilöstölleen. Toisin sanoen, työvoimapulakokemukset ovat motivoineet satsaamaan olemassa olevan henkilöstön kehittämismahdollisuuksiin.

Työvoimapula, % työpaikoista

(esiintynyt vaikeuksia löytää johonkin tehtävään pätevää työntekijää)



¹⁰ TT:n työvoimatiedustelun 2002 mukaan rekrytointivaikeuksia oli esiintynyt 23 %:lla teollisuuden toimipaikoista.

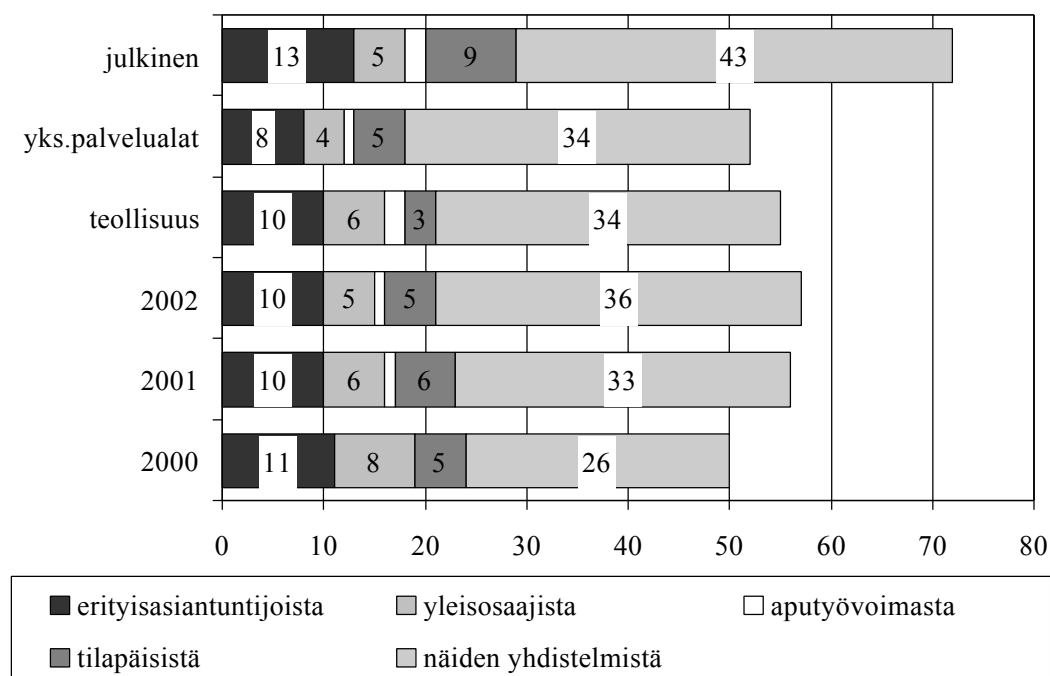
Työvoimapulan rakenne

Työnantajapuolen näkemys, jonka mukaan vaikeuksia on ensisijaisesti erityisasiantuntijoiden palkkaamisessa, ei luottamusmiesten mielestä pidä paikkaansa.¹¹ Erityisasiantuntijat ovat toki suurin yksittäinen ryhmä, mutta pääosa työvoiman vähyyteen liittyvistä ongelmista kohdistuu laaja-alaiseen yleisosaamiseen, tilapäisiin ja jopa aputyöntekijöihin, joilta ei edes edellytetä ammatillista koulutusta. Luottamusmiesten mielestä lisätyövoiman tarve on siis yleinen ja suurelta osin ammattitaidon tasosta riippumaton ilmiö.

Vuoden 2002 aikana pulaa erityisasiantuntijoista on esiintynyt joka kymmenennellä työpaikalla, ja laaja-alaisten yleisosaajien kohdalla 5-6 prosentilla työpaikoista. Ongelma korostuu julkisella sektorilla, jossa 9 prosentilla työpaikoista on luottamusmiesten mielestä kohdattu vain tilapäisen työvoiman tarpeeseen liittyviä vaikeuksia. Yksinomaan aputyövoimasta pulaa on ollut hyvin harvoin.

Tärkeintä on kuitenkin, että yli puolet työvoiman vähyyteen liittyvistä ongelmista on kohdistunut samanaikaisesti useampaan edellä mainittuun osaamisryhmään. Esimerkiksi pula tilapäisestä työvoimasta on yleensä tarkoittanut myös pulaa aputyövoimasta. Vastaavasti työpaikoilla, joilla pula on kohdistunut erityisasiantuntijoihin, on ollut vaikeuksia palkata myös laaja-alaisia yleisosaajia. Valtaosa ongelmista näyttäisi siten liittyvän töiden organisointiin työpaikkatasolla eikä alakohtaisten koulutusmäärien täsmentämiseen valtakunnallisessa koulutuksessa, päinvastoin kuin työnantajat ovat antaneet ymmärtää.

Työvoimapulan rakenne, % työpaikoista
(millaisesta ammatillisesta osaamisesta pulaa on ollut)



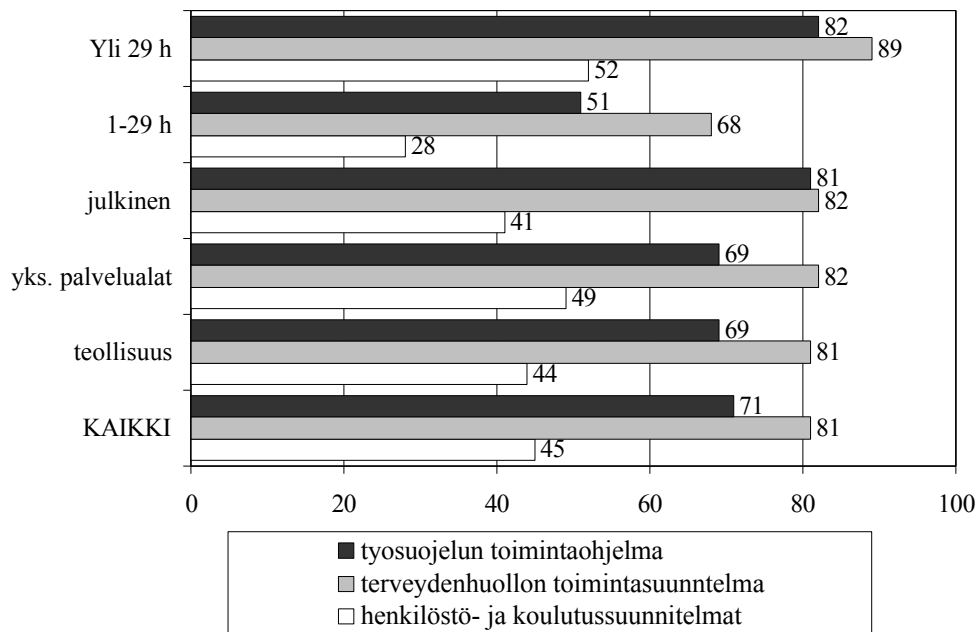
¹¹ TT:n työvoimatiedustelun 2002 mukaan työvoiman saantivaikkeudet heijastavat ammatillisen koulutuksen rakenteellisia ongelmia. Toisin sanoen, pallo heitetään taas kerran julkiselle vallalle.

Henkilöstön kehittämissuunnitelmat ja ohjelmat

Työpaikalla tapahtuvaa yhteistoimintaa säädellään erilaisilla lakisäateisillä suunnitelmilla ja ohjelmilla. Niitä ovat mm. henkilöstö- ja koulutussuunnitelma¹², työterveyshuollon toimintasuunnitelma¹³ ja työsuojelun toimintaohjelma¹⁴. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien olemassaoloa edellytetään yrityksiltä, joissa henkilöstöä on vähintään 30. Terveysthuollon ja työterveyshuollon puolella tällaista rajoitetta ei ole.

Luottamusmiesten mukaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat löytyvät varmuudella 44 prosentilla kaikista työpaikoista ja 52 prosentilla yli 29 hengen työpaikoista. Terveysthuollon toimintasuunnitelman kohdalla tilanne on parempi. Sellaisen olemassaolon luottamusmiehet tunnistavat 81 prosentilla kaikista työpaikoista eikä sektoreiden välillä eroja ole. Kohtuullisen kattavasti luottamusmiehet ovat tunnistaneet myös työsuojelun toimintaohjelmat, jollainen varmuudella löytyy 71 prosentilla työpaikoista.

Henkilöstön kehittämissuunnitelmat ja ohjelmat,
% työpaikoista



¹² Lain yhteistoiminnasta yrityksissä (1978/725) 6 b §:ään tehtiin 29.7.1988 täsmennys, jonka mukaan ”yrityksen tulee vuosittain vahvistaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ennen tilikauden alkua”. Henkilöstösuunnitelmaan tulee sisällyttää mm. ”henkilöstön määrässä ja laadussa odotettavissa olevat muutokset”, ja koulutussuunnitelmaan henkilöstösuunnitelmasta johtuvat yleiset koulutustarpeet sekä koulutuksen vuosittainen toteuttamissuunnitelma henkilöstöryhmittäin.

¹³ Työterveyshuoltolain (2001/1383) 2:11 §:n mukaan ”työnantajalla on oltava työterveyshuollosta kirjallinen toimintasuunnitelma, jonka tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet”.

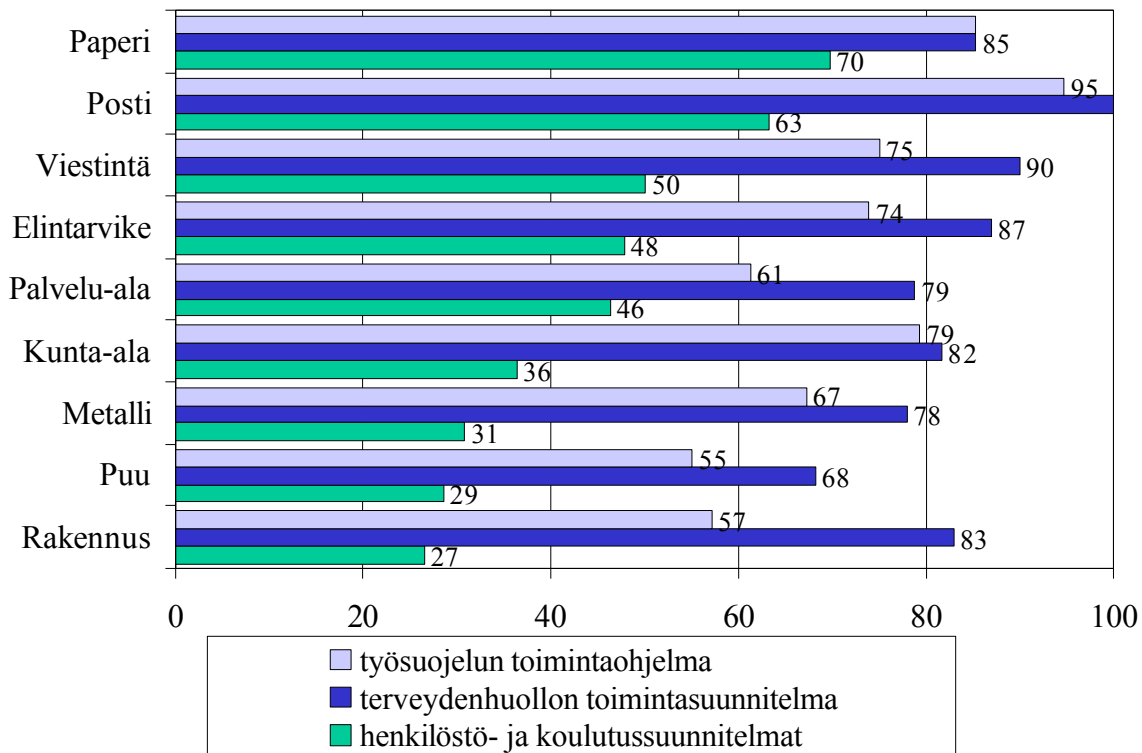
¹⁴ Työturvallisuuslain 9 §:ään tehtiin 11.12.1997 täsmennys, jonka mukaan ”työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisuuden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset”.

Erot liittojen välillä syntyvät lähinnä siitä, kuinka kattavasti yhteistoimintalain edellyttämiä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia on syntynyt. Parhaiten siinä on onnistuttu Paperiliiton, Postiliiton ja Viestintäliiton työpaikoilla, missä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat löytyvät vähintään joka toiselta työpaikalta. Vastaavasti vähiten henkilöstösuunnitelmia löytyy perinteisistä teollisuusliitoista. Tulos on sikäli erikoinen, että yhteistoimintalaki ja -menettely, johon henkilöstö- ja koulutussuunnitelmissa ankkuroituvat, on lähtöisin teollisuudesta.

Lisäksi näyttää olevan niin, että liittoaloilla, joilla henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia on kattavasti, myös muut henkilöstön kehittämissuunnitelmat ja -ohjelmat ovat usein aidosti olemassa. Erityisen kattavasti työterveyshuollon toimintasuunnitelmat ovat voimassa Postiliiton ja Viestintäliiton työpaikoilla. Vastaavasti eniten toivomisen varaa näyttäisi tässä asiassa olevan Puu- ja erityisalojen liiton työpaikoilla, missä terveydenhuollon toimintasuunnitelmat ovat olemassa vain 68 prosentilla työpaikoista.

Työsuojelun toimintaohjelman kattavuudessa kärkeen pääsevät Postiliitto, Paperiliitto ja Kunta-alan ammattiliitto, joissa olevan työsuojelun toimintaohjelma löytyy vähintään 80 prosentilla työpaikoista. Vastaavasti häntää pitävät Puu- ja erityisalojen ammattiliitto ja Rakennusliitto, missä olevat toimintaohjelmat löytyvät vain runsaalla puolella liittojen työpaikoista.

Henkilöstön kehittämissuunnitelmat ja ohjelmat, % liiton työpaikoista



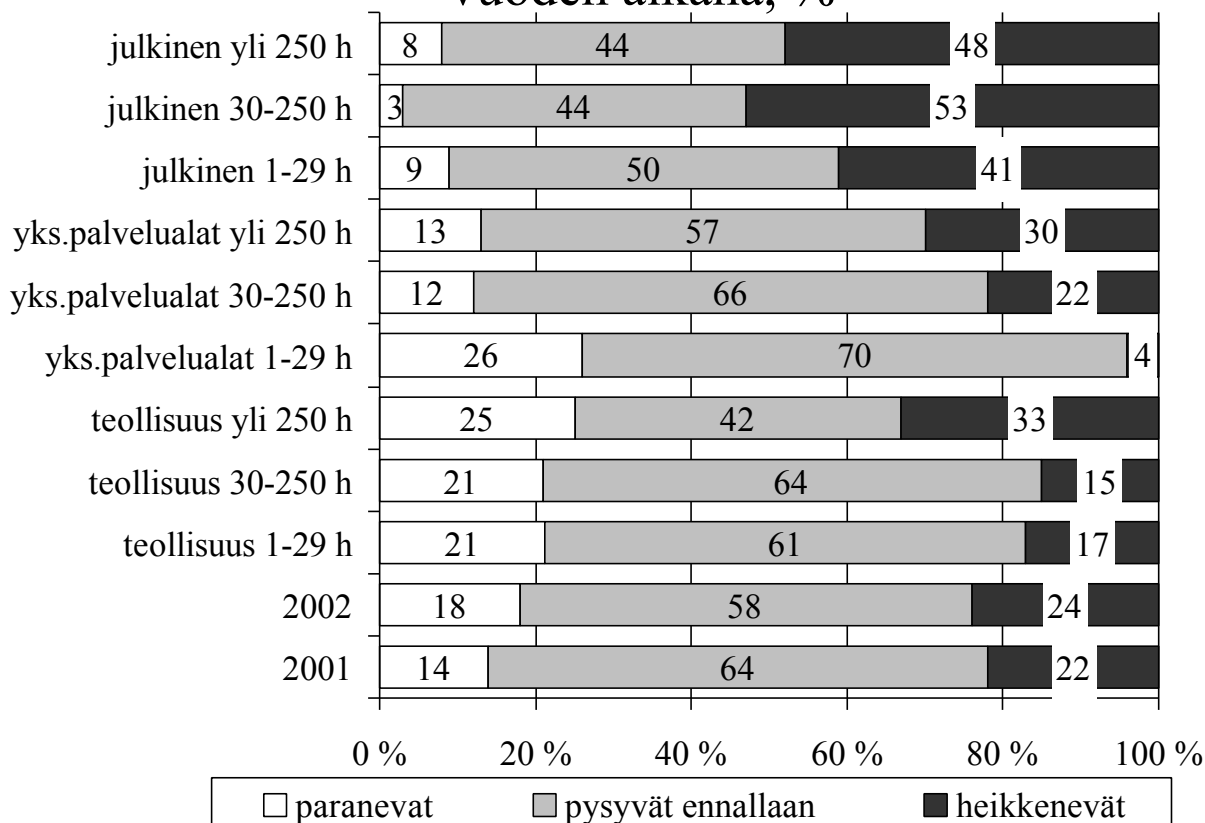
Seuraavaa vuotta koskevia odotuksia

Työpaikan taloudelliset toimintaedellytykset

Luottamusmiesten arvio työpaikkojen taloudellisista toimintaedellytyksistä on varsin kaksijakoinen. Pääpaino odotuksissa on heikkenemisen puolella, mutta viime vuoteen verrattuna myös paranemista odottavien osuus on kasvanut. Nyt pääluottamusmiehistä toimintaedellytysten heikkenemistä ennakoivat 24 prosenttia ja paranemista 18 prosenttia. Siten näiden erotuksesta laskettu saldoluku, jota suhdannemittarina usein käytetään, on -6.

Odotukset riippuvat sekä talouden sektorista että työpaikan koosta. Saldoluvulla mitattuna odotukset ovat heikoimmat julkisella sektorilla. Varsin haasteelliselta tulevaisuus näyttää myös yksityisten palvelualojen työpaikoilla. Poikkeuksen tästä tosin muodostavat pienet, alle 30 hengen työpaikat, joilla työskentelevät pääluottamusmiehet ennakoivat taloudellisten toimintaedellytysten selkeää paranemista. Myös teollisuudessa saldoluovut ovat positiiviset pienillä ja keskisuurilla työpaikoilla, mutta suurilla yli 250 hengen työpaikoilla tilanteen odotetaan huononevan.

Työpaikan taloudelliset toimintaedellytykset seuraavan vuoden aikana, %



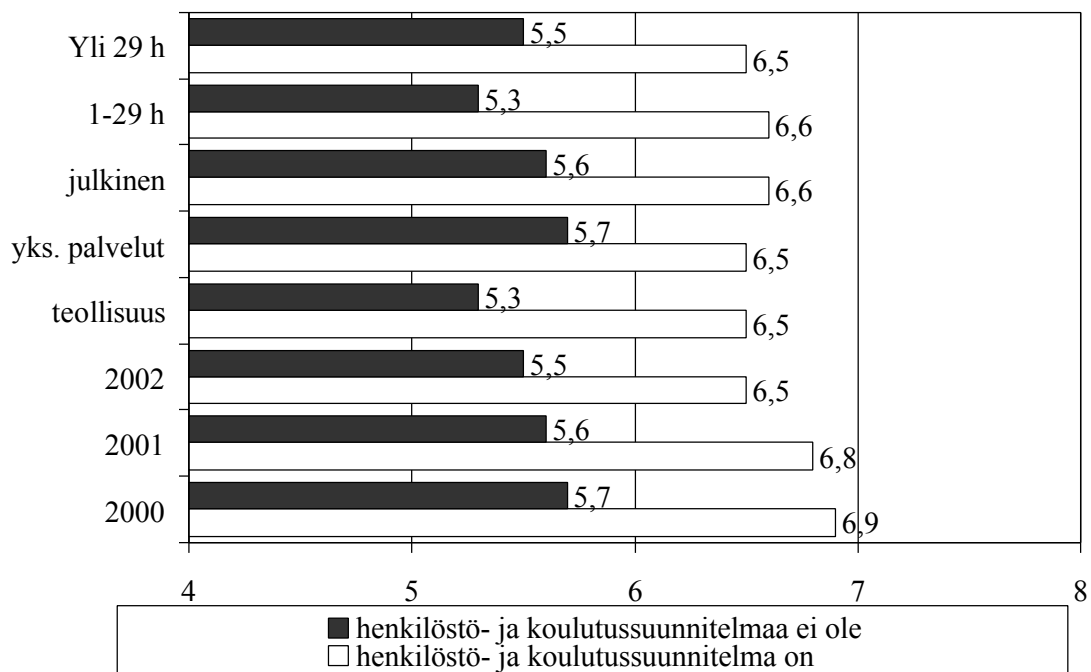
Arvosana varautumisesta henkilöstön kehittämiseen

Kun luottamusmiehiä pyydettiin antamaan kouluarvosana siitä, miten hyvin työpaikan johto on varautunut henkilöstön kehittämiseen seuraavan vuoden aikana, keskiarvosanaksi tuli välttävä 6, mikä on 0,3 numeroa vähemmän kuin vuosi sitten. Sektoreittain arvosanat olivat: 6,1 yksityisille palvelualoille, 6,0 julkiselle sektorille ja 5,9 teollisuudelle. Täyden nelosen työpaikkoja oli 10 prosenttia ja täyden kympin työpaikkoja prosentti.

Työpaikoilla, joilla oli voimassaoleva henkilöstö- ja koulutus suunnitelma, arvosanaksi tuli 6,5 ja työpaikoilla, joilta suunnitelma puuttuu vain 5,5. Tämä ero on selvä kaikilla sektoreilla ja kaiken kokoisilla työpaikoilla, mutta erityisen selvä teollisuudessa ja pienillä, alle 30 hengen työpaikoilla, joilla yhteistoimintalaki ei suunnitelman olemassaoloa edellytä.

Tulokset viittaavat siihen, että henkilöstön kehittämistoiminta SAK:laisilla työpaikoilla on varsin vaatimatonta, ja että YT-lain edellyttämien suunnitelmien käyttö näyttää olevan oiva keino nostaa kehittämistoiminnan laatua. Havainto ei ole aivan uusi ja tulopoliittisessa sopimuksessa vuosille 2001-2002 sovittiinkin, että osapuolet laativat suosituksen toimintamalleista työyhteisöjen suunnitelmalliseksi kehittämiseksi. Eniten tämän suosituksen mukaiselle toiminnalle näyttäisi olevan tarvetta yhteistoiminnan perinteikkäämmällä alueella eli teollisuudessa.

Kouluarvosana varautumisesta henkilöstön kehittämiseen seuraavan vuoden aikana



Luottamustoimen hoidon edellytyksistä

Lopuksi luottamusmiehitä kysyttiin mahdollisuuksista käyttää atk- ja teleteknisiä laitteita työnsä hoidossa sekä arvioimaan luottamustoimensa edellyttämiä ammatillisia valmiuksiaan ja luottamustoimen yhdistämistä päätyön hoitamiseen. Kaikista näistä asioista keskusteltiin myös päättyneellä tulopoliittisella kierroksella erityisesti SAK:n vaatimuksesta.

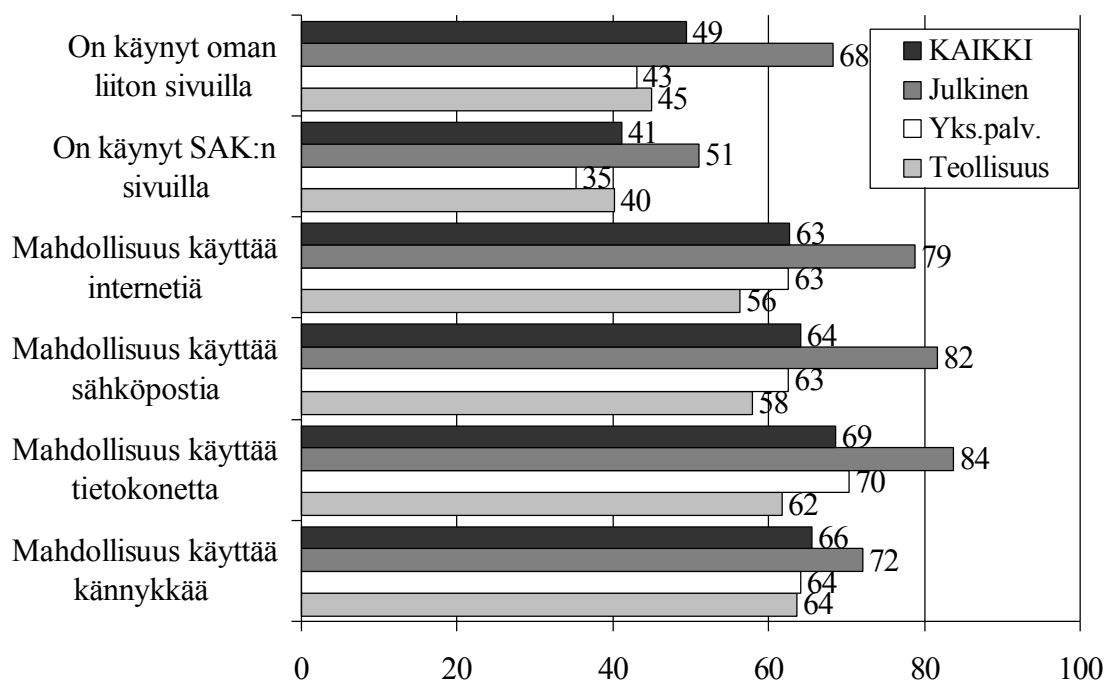
Mahdollisuus atk- ja telekommunikaatiovälineiden käyttöön

Atk- ja telekommunikaatiovälineiden käyttö luottamustoimen hoidossa on jo varsin laajaa, mutta ei kattavaa. Tulosten mukaan 66 prosentilla pääluottamusmiehistä on mahdollisuus käyttää kännykkää luottamustoimensa hoidossa, ja sektoreiden väliset erot ovat pienet. Tietokonetta voi käyttää 69 prosenttia mutta sektoreiden välillä on eroja siten, että julkisella sektorilla tietokoneen käyttömahdollisuudet ovat selvästi muita paremmat.

Mahdollisuus käyttää sähköpostia on lähes kaikilla tietokoneen käyttäjillä ja tässäkin asiassa julkisen sektorin valmiudet ovat selvästi muita paremmat. Sama pätee mahdollisuuteen käyttää internetiä. Kaikista pääluottamusmiehistä internetiä voi hyödyntää 63 prosenttia ja julkisen sektorin pääluottamusmiehistä 79 prosenttia.

SAK:n verkkosivuilla on käynyt 45 prosenttia ja liiton sivuilla 55 prosenttia pääluottamusmiehistä. SAK:n sivuilla on käyty varsin tasaisesti kaikilla sektoreilla, mutta oman liiton sivuilla ylivoimainen ykkönen on julkinen sektori.

Mahdollisuus atk- ja telekommunikaatiovälineiden käyttöön luottamustoimen hoidossa, %



Osaamisen riittävyys ja tehtävien yhdistäminen päätyöhön

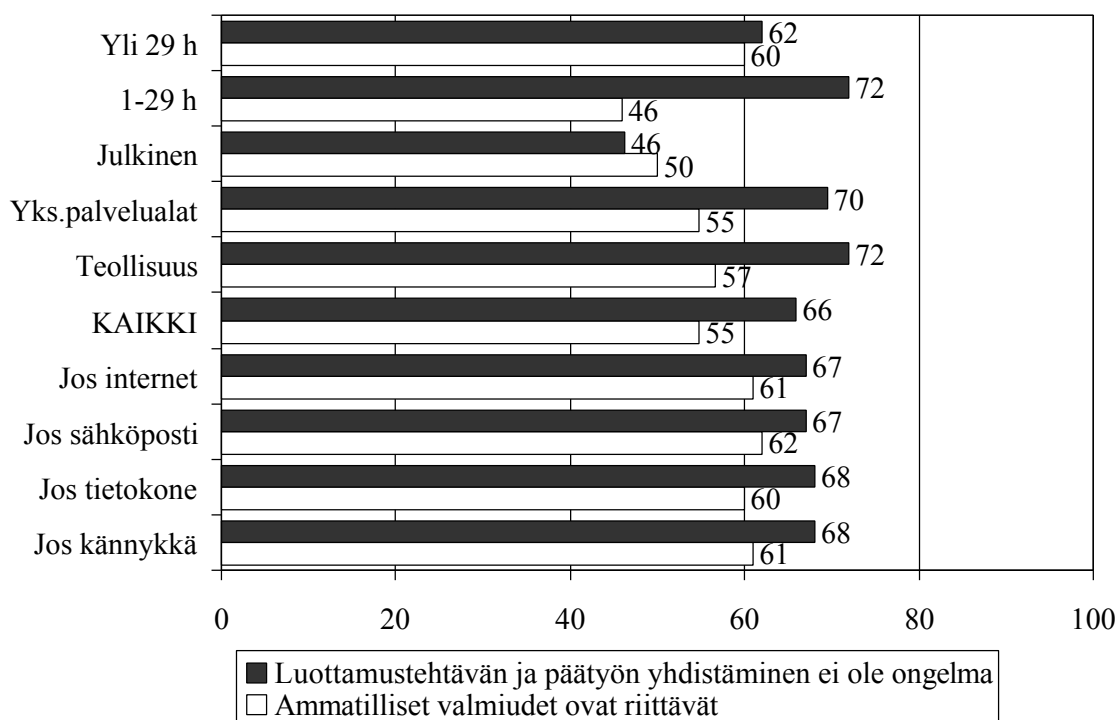
Reilu puolet pääluottamusmiehistä pitää ammatillisia valmiuksiaan luottamustehtävän hoitoon riittävinä ja vajaa puolet pitää valmiuksiaan riittämättöminä. Julkisella sektorilla ja pienillä työpaikoilla riittämättömyyttä koetaan hieman muita enemmän.

Vastaavasti kaksi kolmesta pääluottamusmiehestä katsoo, että luottamustehtävän ja päätyön yhdistäminen ei ole ongelma ja yksi kolmannes näkee asiassa vaikeuksia. Julkisella sektorilla ja suurilla työpaikoilla vaikeuksia on muita enemmän.

Ehkä tärkein havainto tässä yhteydessä on kuitenkin se, että edellä luetellut tietotekniset välineet eivät ainakaan vielä ole vähentäneet luottamustehtävän ja päätyön yhdistämiseen liittyviä ongelmia, ja luottamusmiesten ammatillisia valmiuksia ne ovat mahdollisesti parantaneet vain vähän.

On siis syytä olettaa, että teknisten apuvälineiden kehittäminen ei korvaa muita ei-teknisiä ratkaisuja kuten esim. luottamusmieskoulutusta.

Eräitä luottamustoimen hoitoon liittyviä piirteitä, %



Mistä luottamustoimen hoidon ongelmat nousevat?

Entä mistä luottamustoimen hoitoon liittyvät ongelmat sitten nousevat, jos – kuten edellä todettiin – ne harvemmin ovat poistettavissa toimen tietoliikenneteknisiä välineitä lisäämällä? Alle on koottu eräitä tyypillisiä syitä edellä mainittuihin ongelmiin. Lähtökohdana niissä ovat yhtäältä pääluottamiesten kirjoittamat täsmennykset luottamustoimen ammatillisia valmiuksia koskeviin puutteisiin ja toisaalta luottamustoimen ja päätyön yhdistämiseen liittyvät ongelmat.

Tulosten mukaan luottamustoimen hoitoon liittyvät ongelmat ovat moninaiset. Mitään vahvoja yleisnimikkeitä ongelmille ei kuitenkaan voi antaa. Ammatillisiin valmiuksiin liittyvät puutteet voivat liittyä koulutukseen, kokemattomuuteen tai monitulkintaisiin – usein paikallisiin - sopimuksiin. Myös kokemuksen siirto toimensa päättäneeltä luottamusmieheltä toimessaan aloittavalla tuottaa usein ongelmia.

Vaikeudet luottamustoimen ja päätyön yhdistämisen taustalla ovat myös moninaiset. Vaikeuksia voi aiheuttaa puutteellinen työaika, lakisääteiset korvaukset, työnantajan vähättelevä asenne tai perhesyyt. Eräät tässä mainitut tekijät, kuten työnantajan vähättelevä asenne, näyttäisivät korostuvan pienillä työpaikoilla, mutta muuten vaikeudet näyttäivät varsin samankaltaisilta työpaikan koosta ja toimintasektorista riippumatta.

Esimerkkejä luottamustoimen hoitoon liittyvistä ongelmista

Puutteita ammatillisissa valmiuksissa

- TES-kirjaa on joskus vaikea ymmärtää.
- Jäsenistö koostuu seitsemän ammattiryhmän väestä. En millään pysty perehtymään kaikkien ammatillisiin ongelmiin.
- Olen juuri aloittanut tehtävässäni, enkä ymmärrä mistään mitään. Tukea en ole saanut keneltäkään, en edes entiseltä luottamusmieheltä.
- En ole kerinnyt käymään minkäänlaisia kursseja.
- Tarvitaan koulutusta myös talouden tunnuslukujen analysoinnissa, kirjanpidossa, täydentävää kielikoulutusta ...
- Tulkinnanvaraisuutta ja epäselvyyksiä sopimusteksteissä, neuvottelujen marssijärjestyksessä, paikallisissa sopimuksissa...

Vaikeuksia luottamustoimen ja päätyön yhdistämisessä

- Ilmapiirin kireyden vuoksi joudun hoitamaan melkein kaikki asiat omalla ajalla.
- Hankaluuksia kun osa-aikaiselle ei kerry riittävästi työstä vapautusaikaa.
- Työnantaja polkee lakisääteisiä korvauksia, ammattiliitto ei tee mitään.
- Työkiireet, työskentelytahti kiristyy koko ajan. Molemmat työt kärsivät.
- Asioita tulee hoidettavaksi vapautuksen ulkopuolisella ajalla.
- Pikkufirmoissa pääluottamusmiestä ei oteta vakavasti, vaan kaikki vastaa itsestään.
- Perhesyyt, miestä ja lapsiakin pitäisi ehtiä hoitaa.

tiedustelut: Erkki Laukkanen 09-7721 403

ohje: täytä tyhjiin kohtiin tai ympyröi numero

1. Taustatiedot

- a ammattiliittosi nimi on: _____
 b puhelinnumerosi on: _____ (vain tutkijan käyttöön)

2. Työpaikkasi

- a henkilöstön kokonaismäärä on _____, joista
 b vakinaista kokoaikatyötä tekee _____ henkilöä

3. Kuinka yhteistyö työpaikkasi johdon ja henkilöstön välillä on kehittynyt viimeisen vuoden aikana?

- 1 parantunut 2 ennallaan 3 huonontunut

4. Onko työpaikallasi viimeisen vuoden aikana tehty työpaikkatason sopimuksia

- a työajoista 1 ei 2 kyllä 3 en osaa sanoa
 b palkkauksesta 1 ei 2 kyllä 3 en osaa sanoa

5. Jos työpaikkatason sopimuksia on tehty, onko niistä seurannut soveltamisongelmia?

- 1 ei ole seurannut 2 on seurannut 3 en osaa sanoa

6. Jos soveltamisongelmia on seurannut, ovatko ne liittyneet

- 1 palkkoihin 2 työaikoihin 3 sekä palkkoihin että työaikoihin

7. Minkä kouluarvosanan (4-10) antaisit omalle liitollesi

- a työaika-asioiden hoidosta: _____
 b palkka-asioiden hoidosta: _____

8. Onko työpaikallasi viimeisen vuoden aikana toteutettu seuraavia järjestelyjä?

- a Henkilöstöä on irtisanottu tai lomautettu 1 on 2 ei ole
 b On otettu uutta henkilöstöä 1 on 2 ei ole
 c Henkilöstöä on koulutettu uusiin tehtäviin 1 on 2 ei ole
 d Henkilöstöä on koulutettu vanhoihin tehtäviin 1 on 2 ei ole

9. Onko sinun työpaikallasi viimeisen vuoden aikana esiintynyt työvoimapulaa, eli vaikeuksia löytää johonkin tehtävään pätevää työntekijää?

- a suppean alan erityisasiantuntijoista 1 on 2 ei ole
 b laaja-alaisista yleisosajista 1 on 2 ei ole
 c aputyön tekijöistä (ei ammatillista koulutusta) 1 on 2 ei ole
 d tilapäisestä työvoimasta 1 on 2 ei ole

10. Onko työpaikallasi ajantasaiset

- | | on | ei ole | en tiedä |
|---|----|--------|----------|
| a henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat | 1 | 2 | 3 |
| b työterveyshuollon toimintasuunnitelma | 1 | 2 | 3 |
| c työsuojelun toimintaohjelma | 1 | 2 | 3 |

tiedustelut: Erkki Laukkanen 09-7721 403

ohje: täytä tyhjään kohtaan tai ympyröi numero

11. **Kouluarvosana (4-10) työpaikkasi johdolle varautumisesta henkilöstön kehittämiseen seuraavan vuoden aikana:** _____

12. **Työpaikkasi taloudelliset toimintaedellytykset seuraavan vuoden aikana**

1 paranevat 2 pysyvät ennallaan 3 huononevat

Lopuksi pari kysymystä oman luottamustoimesi hoitamisen edellytyksistä.

13. **Onko sinulla mahdollisuus käyttää luottamustoimesi hoidossa**

a kännykkää 1 on 2 ei ole

b tietokonetta 1 on 2 ei ole

c sähköpostia 1 on 2 ei ole

d internetiä 1 on 2 ei ole

14. **Jos sinulla on mahdollisuus käyttää internetiä, niin oletko käynyt**

a SAK:n sivuilla (<http://www.sak.fi>) 1 olen käynyt 2 en ole käynyt

b oman liiton sivuilla 1 olen käynyt 2 en ole käynyt

15. **Miten arvioit seuraavia luottamustoimesi hoitoon liittyviä asioita?**

a Ammatilliset valmiutesi ovat 1 riittävät 2 puutteelliset

b Luottamustehtävän ja päätyön yhdistäminen 1 ei ole ongelma 2 aiheuttaa vaikeuksia

16. **Jos haluat täsmentää edelliseen kysymykseen antamiasi vastauksia, niin kirjoita lyhyesti alla olevaan tilaan.**

Kohtaan 15 a liittyvät täsmennykset:

Kohtaan 15 b liittyvät täsmennykset:

Kiitos vastauksistasi! Palautathan ne oheisessa kuoressa mahdollisimman pian!

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Hakaniemenranta 1, PL 157, FIN-00531 Helsinki, puh (09) 772111, fax (09) 7721 447, internet: <http://www.sak.fi>

Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf

Hagnäskajen 1, PB 157, FIN-00531 Helsingfors, tel (09) 772111, fax (09) 7721 447, internet: <http://www.sak.fi>

The Central Organisation of Finnish Trade Unions SAK

Hakaniemenranta 1, P.O. Box 157, FIN-00531 Helsinki, phone +358 9 772111, fax +358 9 7721 447, internet: <http://www.sak.fi>