

tieto

Tutkimus

4/2003

SAK:n luottamusmieskysely

Syksy 2003

SAK

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ

Sisällys:

SAK:n luottamusmieskysely 2003

Keskeiset tulokset	3
Kehitys työpaikoilla viimeisen vuoden aikana	
Arvosana liitoille	5
Epätyypilliset työsuhteet	6
Yhteistyö johdon ja henkilöstön välillä	7
Paikallinen sopiminen	8
Henkilöstön uudelleenjärjestelyt	9
Työpaikkakoulutus	10
Työvoimapula	11
Työvoimapulan rakenne	12
Henkilöstön kehittämissuunnitelmat ja ohjelmat	13
Seuraavaa vuotta koskevia odotuksia	
Työpaikan taloudelliset toimintaedellytykset	14
Arvosana varautumisesta henkilöstön kehittämiseen	15
Irtisanomiset ja lomautukset	
Kesän jälkeen annetut varoitukset irtisanomisista ja lomautuksista	16
Miten irtisanomisilta ja lomautuksilta on vältytty?	17
Liite: Kyselylomake	

SAK:n luottamusmiestiedustelu 2003

SAK on keväästä 1992 lähtien kerännyt pääluottamusmiehille suunnatulla tiedustelulla tietoa siitä, mitä työpaikoilla on tapahtunut, ja miltä lähitulevaisuus näyttää. Tiedustelun teemat liittyvät työpaikkatason edunvalvontaan, kuten yhteistyösuhteisiin, paikalliseen sopimiseen, työvoiman saantivaikeuksiin ja henkilöstön kehittämistoimintaan. Lisäksi tällä kertaa kysyttiin keskustelun kohteeksi nousseista irtisanomis- ja lomautusvaroituksista.

Liittojen rekistereistä vastaajiksi poimittiin tuhat luottamusmiestä, joista 503 vastasi. Siten vastausprosentti oli hieman yli 50.¹ Kyselyn aineisto koottiin lokakuussa.

Keskeiset tulokset

Irtisanomis- ja lomautustilanne on pahentunut SAK:laisilla työpaikoilla kesälomien jälkeen. Joka kuudennella työpaikalla työnantaja on varoittanut edessä mahdollisesti olevista lomautuksista tai irtisanomisista. Epävarmuus työpaikan jatkumisesta on koskettanut työpaikkoja, joilla on 140 000 - 150 000 työntekijää. Käytännössä irtisanomis- ja lomautusvaroitukset annetaan suoraan osalle henkilöstöstä, mutta epävarmuus työpaikan säilymisestä koskee kuitenkin tällaisessa tapauksessa lähes kaikkia työpaikan työntekijöitä.

Kahdeksalla prosentilla työpaikoista oli lokakuun loppuun mennessä myös irtisanottu tai lomautettu, viidellä prosentilla työpaikoista yt-neuvottelut olivat kesken ja kahdella prosentilla työpaikoista varoitukset oli yt-neuvotteluissa todettu aiheettomiksi. Eniten irtisanomis- ja lomautusvaroituksia oli annettu teollisuuden suurilla työpaikoilla. Julkinen sektori ja yksityiset palvelualat ovat toimineet huomattavasti maltillisemmin.

Paikallisiin sopimuksiin liittyvät soveltamisongelmat ovat työpaikoilla lisääntyneet. Noin 40 prosenttiin viimeisen vuoden aikana tehdyistä paikallisista sopimuksista on liittynyt jonkinlainen soveltamisongelma. Lisäksi työvoiman vaihtuvuus on säilynyt lähes viime vuoden tasolla. Joka viidennellä työpaikalla on sekä irtisanottu tai lomautettu että otettu uutta työvoimaa.

Henkilöstön kehittämistoiminnassakin on vielä runsaasti toivomisen varaa – varsinkin kun työpaikkojen vajaamiehitys luottamusmiesten mielestä jatkuu. Työpaikkakohtaiset työsuojelu- ja työterveyssuunnitelmat ovat yleisiä, mutta koulutus- ja henkilöstösuunnitelmat sekä tasa-arvosuunnitelmat eivät ole. Yhteistoimintalain edellyttämät henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat puuttuvat vielä lähes puolelta lain tarkoittamista työpaikoista. Tasa-arvosuunnitelma löytyy vain vajaalta kolmanneksesta työpaikoista.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat näyttäisivät kuitenkin olevan oiva keino nostaa kehittämistoiminnan tasoa. Se näkyy selvästi luottamusmiesten arvoissa siitä, miten hyvin työpaikan johto on varautunut henkilöstön kehittämiseen seuraavan vuo-

¹ Jos perusjoukosta vähennetään kato – ihmiset, joita joko ei tavoitettu tai jotka eivät enää toimineet luottamusmiehinä – vastanneiden osuus on noin 54 prosenttia.

den aikana. Työpaikat, joilla on henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat, saavat kouluarvosanan 7,2 ja työpaikat, joilla ei ole henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, saavat arvosana 5,7.

Ongelmallisesta taloustilanteesta huolimatta luottamusmieskyselystä löytyy myös hyviä uutisia. Epätyypilliset työsuhteet ovat viimeisen vuoden aikana vähentyneet ja yksityisen sektorin suurilla ja keskiuurilla työpaikoilla taloudellisten toimintaedellytysten odotetaan seuraavan vuoden aikana paranevan. Työpaikkatason edunvalvonnan kannalta myönteisenä voidaan pitää myös sitä että, yhteistyö johdon ja henkilöstön välillä ei ole huonontunut.

Kehitys työpaikoilla viimeisen vuoden aikana

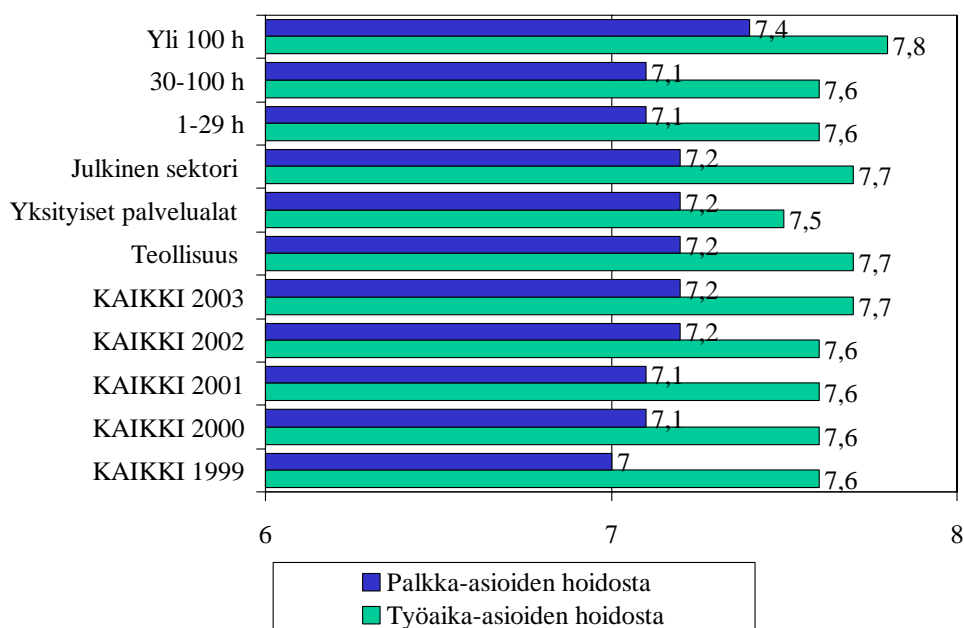
Arvosana liitolle

Yksi tapa hahmottaa niitä lähtökohtia, jolta työpaikkatason edunvalvonta ponnistaa, on liiton onnistuminen työaika- ja palkkapolitiikassaan. Jos liitto on onnistunut hyvin, mahdollisuudet onnistua työpaikkatason toiminnassa ovat todennäköisesti myös hyvät, ja päinvastoin. Koska liitot varsin hyvin tuntevat kenttensä, alakohtaiset sopimukset on varmasti yritetty kirjoittaa siten, että niiden toimeenpano työpaikoilla ei tuota ongelmia.

Liitot saavat pääluottamusmiehiltä tyydyttävän kouluarvosanan sekä työaika- että palkka-asioiden hoidosta: 7,7 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. Palkka-asioissa julkisen sektorin pääluottamusmiehet antavat liitolleen selvästi muita huomman arvosanan.

Palkka-asioiden hoidosta annettu arvosana on jonkin verran noussut vuodesta 1999, jolloin asiasta ensimmäistä kertaa kysyttiin. Mutta työaika-asioiden hoidosta annettu arvosana ei ole noussut. Tämän havainnon pohjalta voi siten ennakoida, että työaika- ja palkka-asioiden hoidosta liitolle annetut arvosanat ovat jatkossa aiempaa lähempänä toisiaan, ja työaika-asioiden ”jämäkämpi” hoito voi eräillä aloilla olla ajankohtainen asia jo nyt.

Kouluarvosana liitolle työaika- ja palkka-asioiden hoidosta



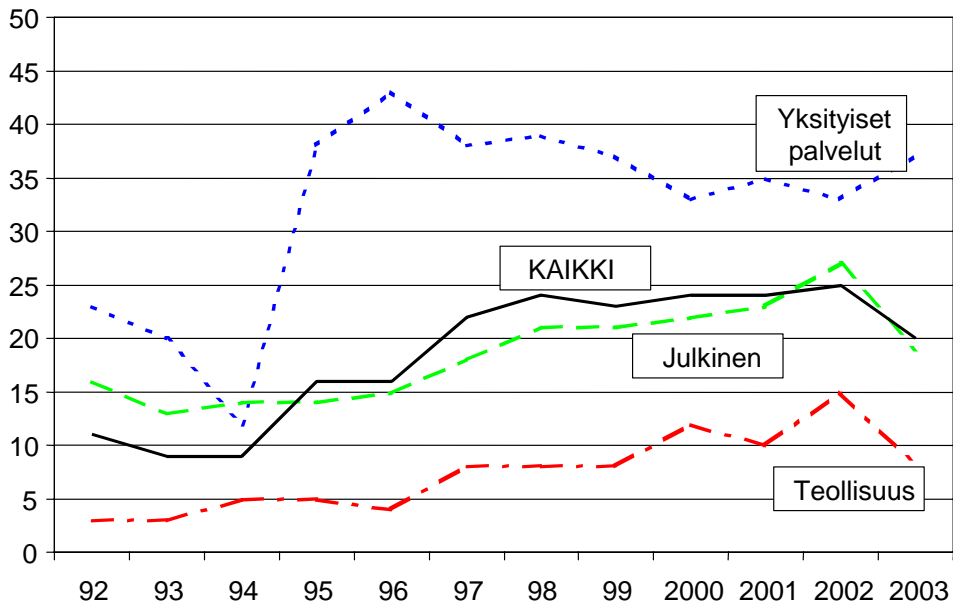
Epätuypilliset työsuhhteet

Toinen työpaikkatason edunvalvontaan vaikuttava 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, määräaikaista osa-aikatyötä.

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 varsin kaksijakoinen: epätuypillisten työsuhhteiden osuus on kasvanut julkisella sektorilla ja teollisuudessa, mutta laskenut yksityisillä palvelu-aloilla.

Viimeisen vuoden aikana puskuria on taas purettu siten, että epätuypillisten työsuhhteiden osuus on laskenut 25 prosentista 20 prosenttiin. Muutos on suuri, mahdollisesti jopa suurempi kuin 1990-luvun alussa.² Muutos ei tosin näyttäisi koskevan yksityisiä palvelu-aloja, missä 37 prosenttia työsuhhteista on epätuypillisiä.

Epätuypillisiä työsuhhteita, %



² 1990-luvun alun lama tosin alkoi jo 1991, jolloin tätä kyselyä ei vielä ollut olemassa.

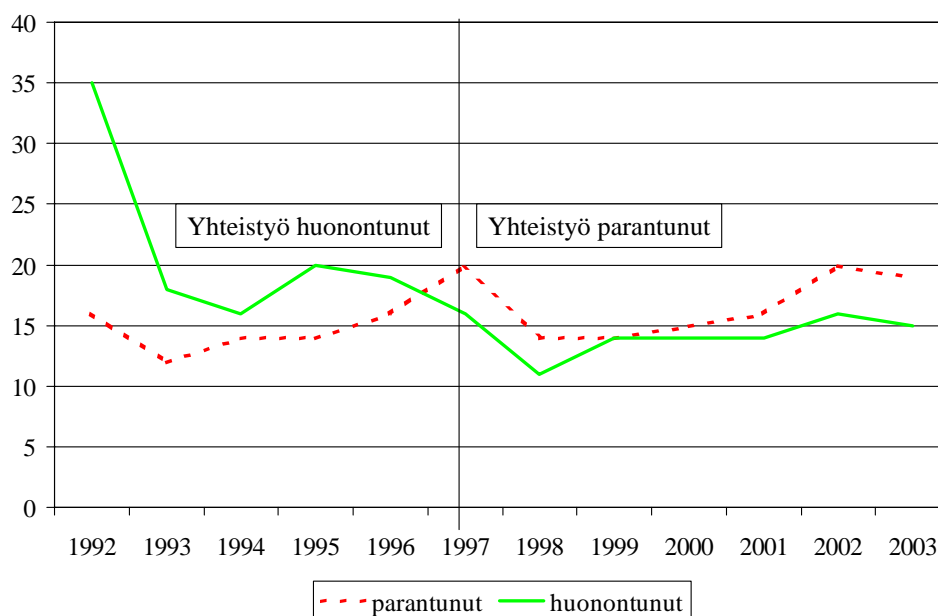
Yhteistyö johdon ja henkilöstön välillä

Yhteistyö henkilöstön ja työpaikan johdon välillä on viimeisten kymmenen vuoden aikana nähnyt monia käännteitä ja erot talouden eri sektoreiden välillä ovat olleet suuria. Yhteistyö heikentyi 1990-luvun alkupuolella, kun maa kävi syvässä lamassa. Ensin tämä näkyi teollisuuden, sitten yksityisten palveluiden ja lopuksi julkisen sektorin puolella. Vuosina 1995-98 yhteistyö kuitenkin elpyi sille hyvälle tasolle, jolla sittemmin on pysytty.

Myös vuonna 2003 työpaikkoja, joilla yhteistyö on parantunut, on ollut hieman enemmän (19 %) kuin työpaikkoja, joilla yhteistyö on huonontunut (15 %). Suurelta osin myönteinen suunta on yksityisten palvelualojen ansiota. Siellä yhteistyö on parantunut selvästi muita useammin (24 % työpaikoista). Myös julkisella sektorilla yhteistyösuhteet ovat parantuneet – ongelmallisesta talouskehityksestä huolimatta, tai sitten sen vuoksi. Näin julkisella sektorilla tapahtui myös 1990-luvun alussa.

Kokonaiskuva yhteistyösuhteiden kehityksestä on edelleen kaksijakoinen. Osalla työpaikoista yhteistyösuhteet ovat parantuneet, ja toisella – hieman pienemmällä osalla – ne ovat heikentyneet. Tämä havainto kieli siitä, että uudelleenjärjestelyt 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, %



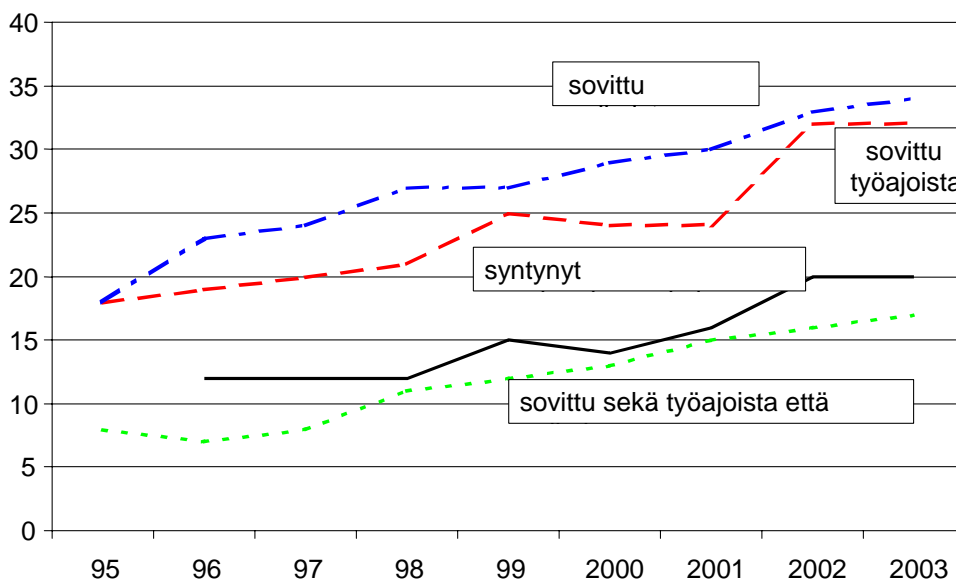
Paikallinen sopiminen

Uusien paikallisten sopimusten määrää on kysytty vuodesta 1995, 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.

Toistaiseksi painopiste on pysynyt palkoista sopimisen puolella, mutta lähes yhtä laajaa on ollut työajoista sopiminen.³ 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, niin huolestuttavaa on se, että paikallisen sopimisen laajenemisen myötä myös sopimusten soveltamisongelmat ovat lisääntyneet.

Viimeisen vuoden aikana luottamusmiehet ovat havainneet sopimusten soveltamiseen liittyviä ongelmia joka viidennellä työpaikalla,⁴ eniten julkisella sektorilla (25 %) ja vähiten teollisuudessa (15 %). Kolmannes soveltamisongelmista on liittynyt palkkoihin, neljännes työaikoihin ja loput molempiin.

Paikallinen sopiminen ja soveltamisongelmat,
% työpaikoista



17.11.03 /SAK/ EL

SAK:n luottamusmieskysely 2003

3

³ Sitä missä määrin kysymys on toisin sopimisesta tai TES:siä paremmin sopimisesta ei tässä kysyty.

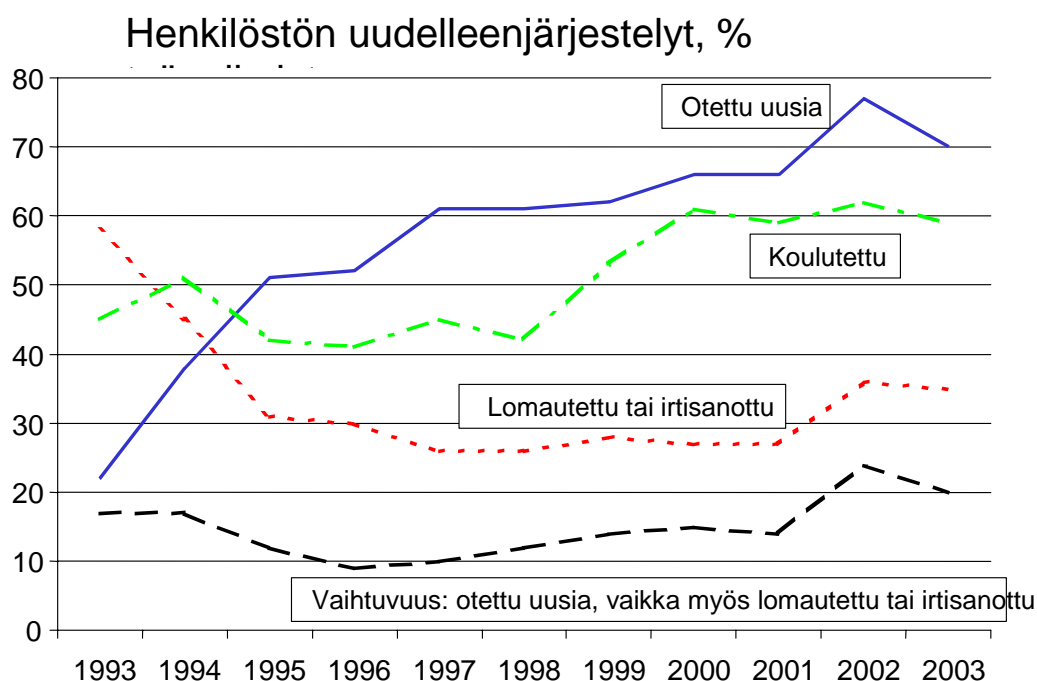
⁴ Aiempien selvitysten mukaan valtaosa soveltamisongelmista liittyy työn pisteytykseen, työvauhdin määrittelyyn ja työnantajan tulkintaetuoikeuteen siitä, miten sopimusta riitatilanteessa tulkitaan SAK:n ennakkointihanke, ESR-julkaisu 38/98.

Henkilöstön uudelleenjärjestelyt

Viime vuosikymmenen alun laman aikana uudelleenjärjestelyille oli tyypillistä runsas lomauttaminen ja irtisanominen. Vuodesta 1995 eteenpäin tyypillistä on ollut uuden työvoiman palkkaaminen. Sen sijaan henkilöstön koulutustoiminnan laajentaminen käynnistyi vasta 1999, ja on sittemmin jämähtänyt vuoden 2001 tasolle.⁵

Vuoden 2002 aikana lomautukset ja irtisanomiset alkoivat taas lisääntyä, ja tänäkin vuonna joka kolmannella työpaikalla on irtisanottu tai lomautettu henkilöstöä. Osittain tämä on seurausta huonontuneesta taloustilanteesta, mutta lomautusten ja irtisanomisten painottuminen teollisuuteen vaatii oman selityksensä. Julkinen sektori, joka myös on kärsinyt tiukasta taloustilanteesta, on pitänyt väestään paljon tiukemmin kiinni.

Varsin korkealle tasolle noussut työvoiman vaihtuvuus on viimeisen vuoden aikana hieman hidastunut. Mutta edelleen 20 prosenttia työpaikoista on palkannut uutta työvoimaa, vaikka vanhaa on samanaikaisesti lomautettu tai irtisanottu. Teollisuudessa ja yksityisillä palvelualoilla työvoiman vaihtuvuus on noin 25 prosentin luokkaa. Julkisella sektorilla se on pysynyt 10 prosentin paikkeilla.



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

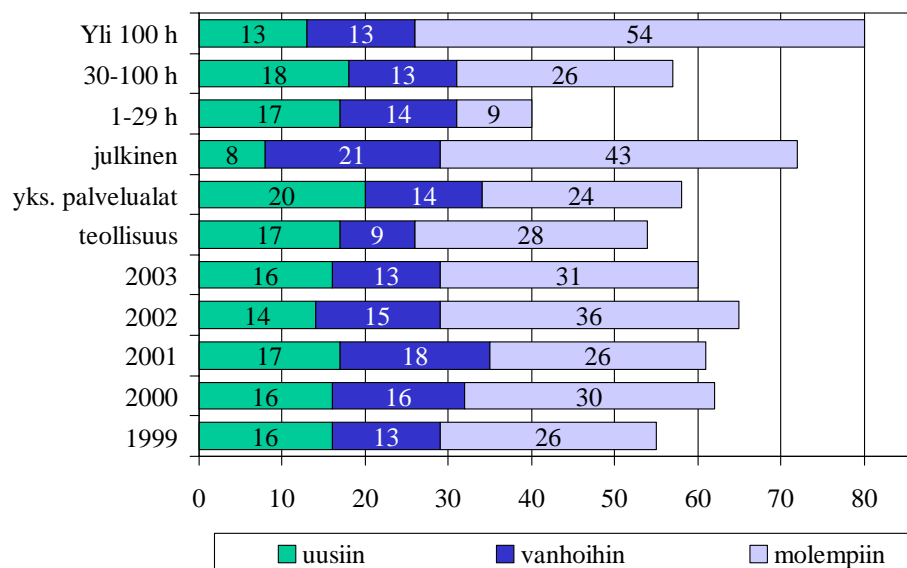
Työpaikkakoulutus

Yksi syy yksityisen julkista suurempaan työvoiman vaihtuvuuteen on tehtävärakenteen muutos työpaikkatasolla. Sen seurauksena uusiin tehtäviin palkataan usein uutta väkeä talon ulkopuolelta. Se, missä määrin työvoiman vaihtuvuudessa riippuu tehtävärakenteen muutoksesta, näkyy myös siinä, kuinka laajasti työpaikoilla on koulutettu uusiin tehtäviin. Tätä asiaa on mitattu vuodesta 1999 lähtien.

Tulosten mukaan tavallista edelleen on, että koulutusta annetaan sekä uusiin että vanhoihin tehtäviin. Mutta kyllä muutoksiakin on nähtävissä. Jaksolla 1999-2001 työpaikkakoulutuksen kasvu perustui siihen, että koulutus vanhoihin tehtäviin lisääntyi. Jaksolla 2002-2003 koulutus vanhoihin tehtäviin on vähentynyt, ja viimeisen vuoden aikana koulutus on painottunut pikemminkin uusiin tehtäviin.

Myös sektorikohtaiset erot näyttävät selkeiltä. Koulutus uusiin tehtäviin on painottunut yksityisille palvelualueille ja teollisuuteen. Julkisella sektorilla yleisempää on kouluttaminen vanhoihin tehtäviin. Myös työpaikan koolla on väliä. Uusiin tehtäviin kouluttaminen on yleisempää pienillä ja keskisuurilla työpaikoilla. Yli 100 hengen työpaikoilla tyypillistä on kouluttaminen sekä uusiin että vanhoihin tehtäviin.

Uusiin ja vanhoihin tehtäviin kouluttamista, % työpakoista

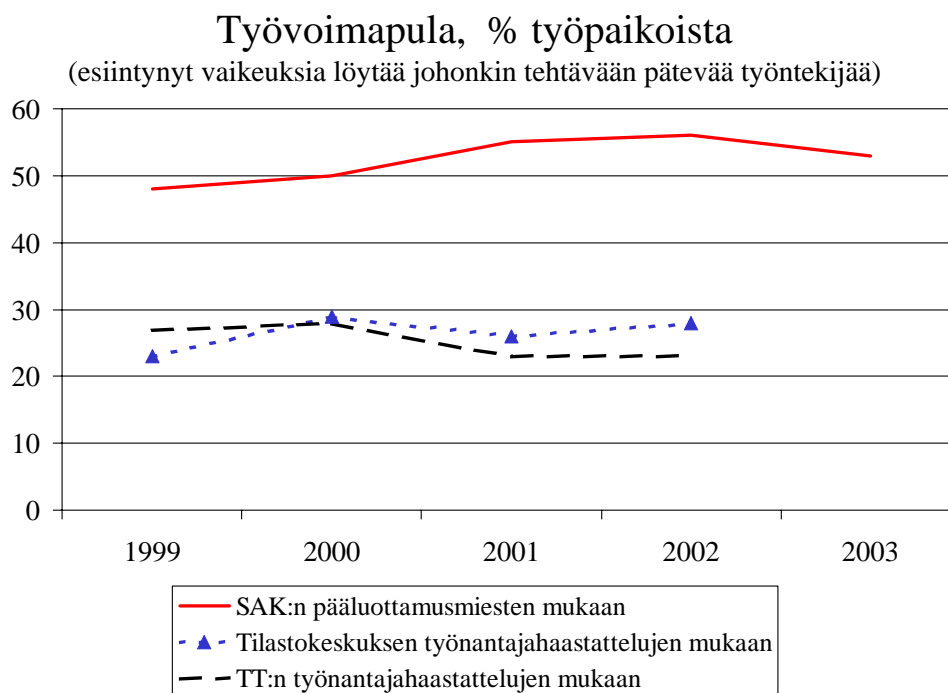


Työvoimapula

Luottamusmiestiedustelussa työvoimapulan laajuutta on mitattu vuodesta 1999⁶. Julkinen keskustelu työvoimapulasta on kuitenkin käyty Tilastokeskuksen ja TT:n työnantajahaastattelujen pohjalta, jossa lähtökohtana on ollut auki julistettujen paikkojen täyttäminen. Luottamusmiesten mielestä puutetta työvoimasta voi esiintyä, vaikka uutta työvoimaa ei olisi haettukaan. Siksi luottamusmiesten arvio työvoimapulan laajuudesta on suurempi kuin Tilastokeskuksen ja TT:n mittauksissa, kuten alla olevasta kuviosta ilmenee.

Luottamusmiesten mielestä viime työvoimapulaa on esiintynyt joka toisella työpaikalla, eli noin kaksinkertaisesti Tilastokeskuksen ja TT:n mittauksiin verrattuna. Suuri ero tuloksissa kielii siitä, että huomattava osa työpaikoista ei ole edes hakenut lisätyövoimaa, vaikka luottamusmiehen mielestä tarvetta olisi ollut. Viimeisen vuoden aikana työvoimapula on tosin hieman hellittänyt, mutta julkisella sektorilla seitsemän työpaikkaa kymmenestä valittaa edelleen työvoimapulasta

Tilanne on siis varsin ongelmallinen. Samanaikaisesti laajan työttömyyden kanssa on työpaikkojen työvoimapula. Asetelma ilmentää 1990-luvun ongelmallista perintöä: työpaikkansa säilyttäneet tekevät töitä varsin suuren suorituspaineen alla. Lisätyövoimaa ei palkata, ellei ole aivan pakko.



⁶ Myös vuosina 1997 ja 1998 työvoimapulasta kysyttiin, mutta vertailujen kannalta ongelmallisella tavalla.

Työvoimapulan rakenne

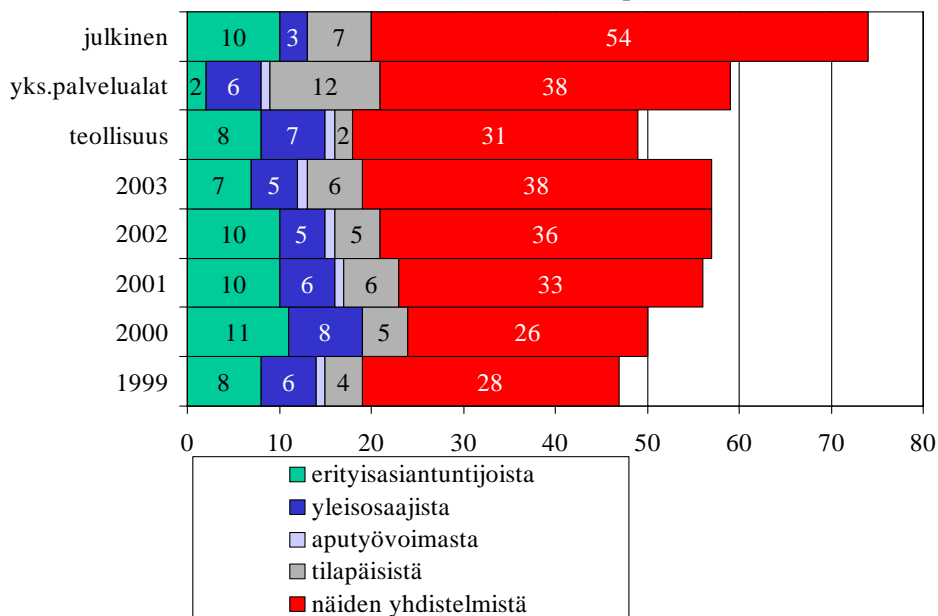
Myöskään se työnantajapuolen näkemys, että pula rajoittuisi asiantuntijatyöhön, ei luottamusmiesten mielestä pidä paikkaansa.⁷ Erityisasiantuntijat ovat toki suurin yksittäinen ryhmä, mutta pääosa työvoimapulasta kohdistuu laaja-alaisiin yleisosajiin ja tilapäisiin työntekijöihin. Luottamusmiesten mielestä lisätyövoiman tarve on siis yleinen ja suurelta osin ammattitaidon tasosta riippumaton ilmiö.

Vain ja ainoastaan erityisasiantuntijoista on vuoden 2003 aikana pulaa esiintynyt 7 prosentilla työpaikoista. Likimain saman verran on esiintynyt pulaa vain ja ainoastaan laaja-alaisista yleisosajista. Vain tilapäisestä työvoimasta pulaa on esiintynyt 5 prosentilla työpaikoista ja aputyöstä prosentilla työpaikoista.

Yhteensä nämä ”vain ja ainoastaan” -ryhmät kattavat vain kolmanneksen kaikesta työvoimapulasta. Kaksi kolmasosaa työvoimapulasta selittyy näiden ammattiryhmien yhdistelmillä. Pääsääntö näyttää olevan, että jos työpaikalla on ollut pulaa erityisasiantuntijoista, pulaa on ollut myös laaja-alaisista yleisosajista. Nämä ammattiryhmät eivät siis ole toistensa korvikkeita vaan täydentävät toisiaan. Jos tarvitaan lisää erityisasiantuntijoita, lisää tarvitaan myös laaja-alaisia yleisosajia – ja toisinpäin.

Työvoimapulan rakenne, % työpaikoista

(millaisesta ammatillisesta osaamisesta pulaa on ollut)



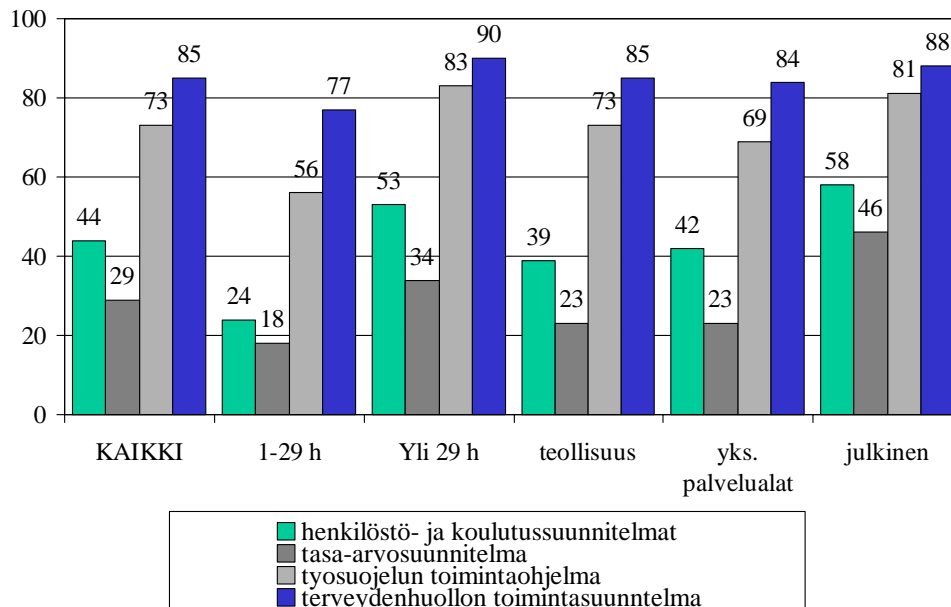
⁷ TT:n työvoimatiedustelun 2002 mukaan työvoiman saantivaikeudet heijastavat ammatillisen koulutuksen rakenteellisia ongelmia. Toisin sanoen, pallo heitetään taas kerran julkiselle vallalle.

Henkilöstön kehittämissuunnitelmat ja ohjelmat

Hyvin toimivilla työpaikoilla tulisi olla henkilöstö- ja koulutussuunnitelma⁸, tasa-arvosuunnitelma, terveyshuollon toimintasuunnitelma⁹ ja työsuojelun toimintaohjelma¹⁰. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien ja tasa-arvosuunnitelmien olemassaoloa edellytetään yrityksiltä, joissa henkilöstöä on vähintään 30. Terveydenhuollon ja työsuojelun puolella tällaista rajoitetta ei ole.

Tulosten mukaan terveydenhuollon ja työsuojelun ohjelmat ja suunnitelmat löytyvät jo useimmilta työpaikoilta, mutta henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat löytyvät varmuudella vain 44 prosentilla ja tasa-arvosuunnitelma vain 29 prosentilla työpaikoista. Tässä tarkastelussa edukseen esiintyvät julkinen sektori ja suuret työpaikat.

Henkilöstön kehittämissuunnitelmien ja ohjelmien olemassaolo, % työpaikoista



⁸ 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.

⁹ 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”.

¹⁰ 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”.

Seuraavaa vuotta koskevia odotuksia

Työpaikan taloudelliset toimintaedellytykset

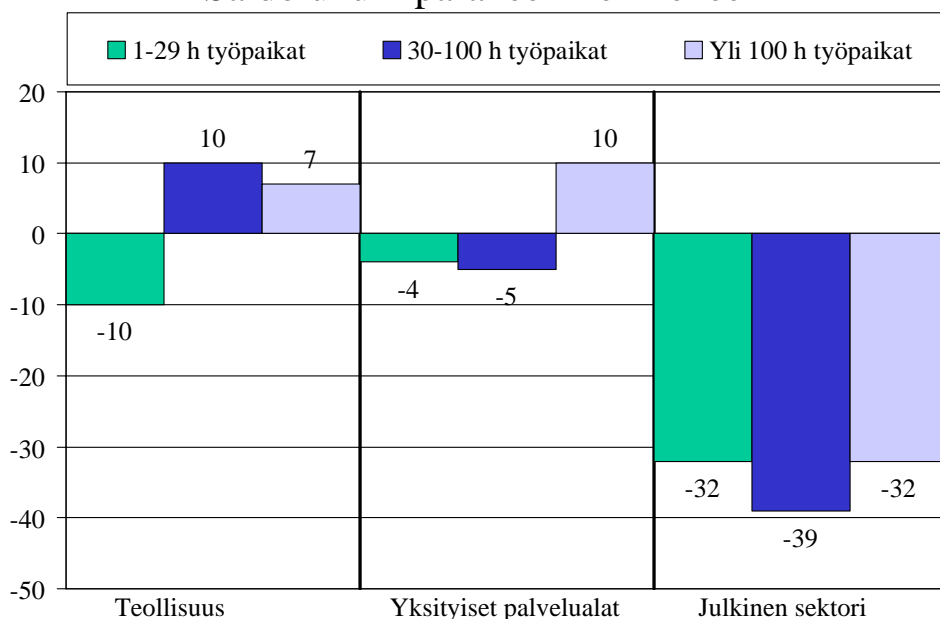
Luottamusmiesten arvio työpaikkojen taloudellisista toimintaedellytyksistä riippuu työpaikan sektorista ja koosta: yksityisen sektorin – niin teollisuuden kuin yksityisten palvelualojen – suuremmilla työpaikoilla odotetaan nykyistä parempaa, mutta julkisella sektorilla niukkuuden odotetaan vain pahenevan.

Mikäli luottamusmiesten odotukset toteutuvat, teollisuuden tuotannolliset ja taloudelliset toimintaedellytykset tulevat paranemaan, eikä viime kuukausien runsaille lomautus- ja irtisanomisvaroituksille siten enää olisi taloudellisia ja tuotannollisia perusteita. Poikkeuksen tästä tosin saattavat muodostaa pienet, alle 30 hengen työpaikat, joilla taloudellisten toimintaedellytysten odotetaan huononevan.

Mutta millaista henkilöstöpolitiikkaa julkinen sektori ensi vuonna tulee harjoittamaan, on astetta ongelmallisempi kysymys. Tämän tiedustelun perusteella voi kuitenkin sanoa, että julkisen sektorin pääluottamusmiehet ovat jo useamman vuoden nähneet tulevaisuuden synkemmin kuin yksityisen sektorin pääluottamusmiehet. Siitä huolimatta julkinen sektori on pitänyt kiinni työvoimastaan paljon tiukemmin kuin teollisuus. Tätä taustaa vasten voi siten arvioida, ettei julkinen sektori tulevankaan vuoden aikana kovin laajoihin lomautuksiin ja irtisanomisiin tule turvautumaan.

Taloudelliset toimintaedellytykset työpaikan koon mukaan

Saldoluku = paranee - heikkenee



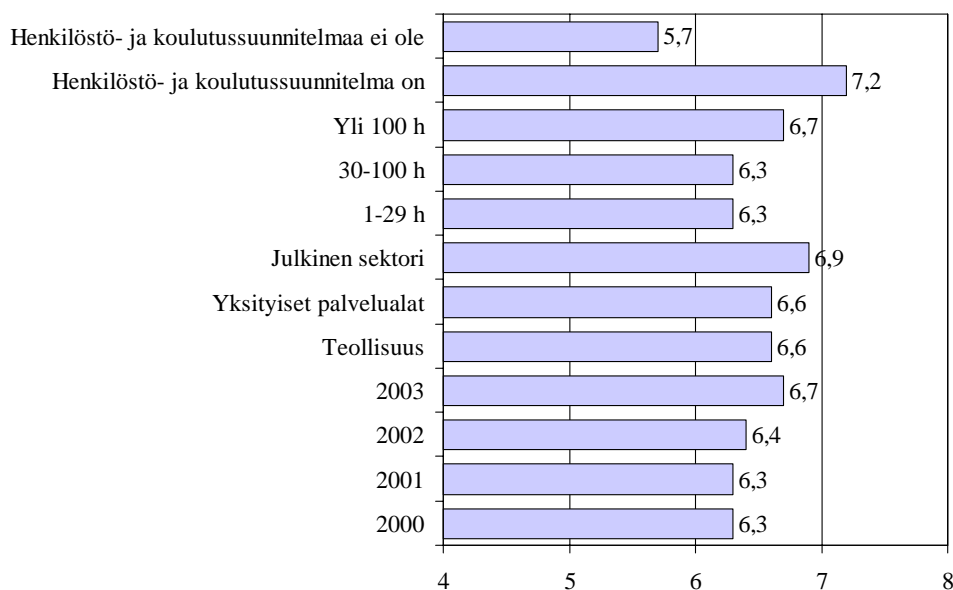
Arvosana varautumisesta henkilöstön kehittämiseen

Kun luottamusmiehiä pyydettiin antamaan kouluarvosana siitä, miten hyvin työpaikan johto on varautunut henkilöstön kehittämiseen seuraavan vuoden aikana, keskiarvosanaksi tuli välttävä 6,7. Sektoreiden välillä arvosanaerot olivat varsin pieniä, mutta parhaan arvosana sai julkinen sektori (6,9), kuten ennenkin.

Sektoria suurempi merkitys näyttäisi olevan sillä, löytyykö työpaikalta henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Työpaikoilla, joilla oli voimassaoleva henkilöstö- ja koulutussuunnitelma arvosanaksi tuli 7,2. Työpaikoilla, joilta suunnitelma puuttui, arvosanaksi tuli vain 5,7. Tämä ero on selvä kaikilla sektoreilla, mutta erityisen selvä teollisuudessa.

Tulokset viittaavat siihen, että YT-lain edellyttämien suunnitelmien käyttö on oiva keino nostaa kehittämistoiminnan tasoa. 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



Irtisanomiset ja lomautukset

Kesän jälkeen annetut varoitukset irtisanomisista ja lomautuksista

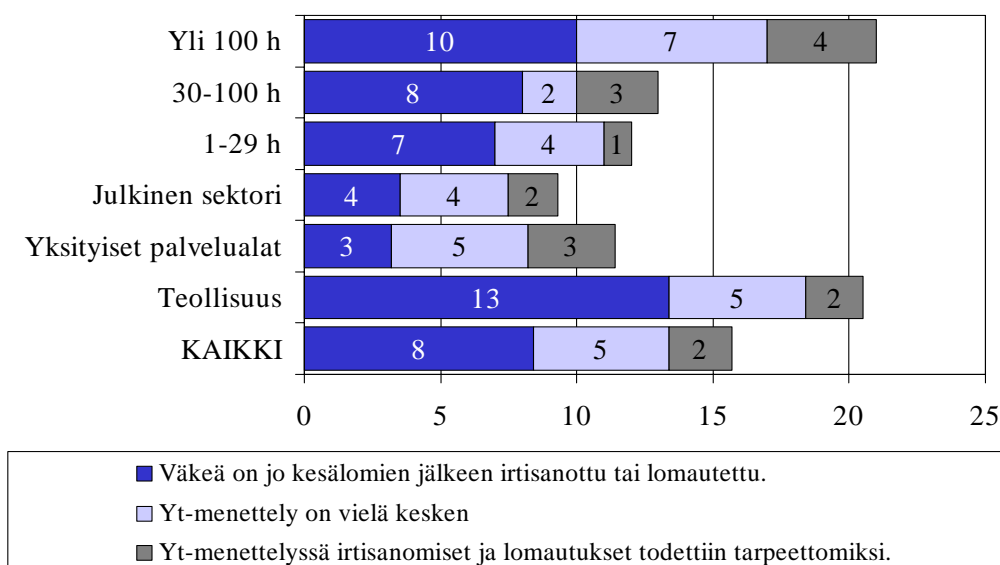
Noin 15 prosentilla SAK:laisista työpaikoista työnantaja on kesälomien jälkeen antanut varoituksen mahdollisesti edessä olevista irtisanomisista ja lomautuksista. Keskimääräistä enemmän varoituksia on annettu teollisuudessa ja suurilla työpaikoilla. Julkisella sektorilla ja pienillä työpaikoilla varoituksia on annettu selvästi vähemmän.

Varoituksen piirissä olevien työntekijöiden määrästä ei ole tarkkaa tietoa. Ylärajaksi voi kuitenkin arvioida varoituksen saaneiden työpaikkojen yhteenlaskettua henkilöstömäärää, 140 000 – 150 000 työntekijää. Käytännössä suurin osa irtisanomis- ja lomautusvaroituksista koskee vain osaa työpaikan henkilöstöstä, mutta epävarmuus työpaikan säilymisestä koskee kuitenkin kaikkia työpaikan työntekijöitä.

Kesälomien jälkeen irtisanomisia ja lomautuksia on toimeenpantu kahdeksalla prosentilla SAK:laisista työpaikoista, viidellä prosentilla yt-menettely on vielä kesken¹¹ ja kahdella prosentilla irtisanomiset ja lomautukset on todettu tarpeettomiksi. Jo toimeenpannut irtisanomiset ja lomautukset ovat painottuneet teollisuuteen. Eniten tarpeettomaksi osoittautuneita varoituksia on annettu suurilla työpaikoilla.

¹¹ Pääluottamusmiesten arvio on, että puolet näistä tulee johtamaan irtisanomisiin ja lomautuksiin työnantajan ilmoittamassa laajuudessa, mutta toisen puolen kohtaloa on tässä vaiheessa vaikea arvioida.

Kesälomien jälkeen irtisanomis- ja lomauttamisvaroituksen saaneet työpaikat ja neuvottelutilanne, %



Miten irtisanomisilta ja lomautuksilta on vältytty?

Kuten edellä todettiin, parilla prosentilla työpaikoista – so. runsaalla 10 prosentilla irtisanomis- tai lomautusvaroituksen antaneista työpaikoista – irtisanomiset todettiin yt-menettelyssä tarpeettomiksi. Puolet tästä selittyy luottamusmiesten mukaan sillä, että varoitus perustui väärään tilannearvioon, viidennes sillä, että yt-menettelyn aikana työpaikan taloudellinen ja tuotannollinen tilanne parani, ja kolmannes sillä, että yt-menettelyssä päätettiin irtisanomisista ja lomautuksista korvaavista toimenpiteistä.

Alla on luottamusmiesten avovastauksista koottu lista näistä korvaavista toimenpiteistä. Kuten listasta voi nähdä, yleensä lomautuksia ja irtisanomisia korvaavia ratkaisuja on löydetty työaikajärjestelyistä. On sovittu työajan lyhennyksistä, lyhennetyistä työviikoista, osa-aikatyöstä, sijaiskielloista, lomarahoja on vaihdettu vapaisiin jne. Työaikajärjestelyjen lisäksi keinoina on mainittu varastoon tekeminen, osastonvaihdot, muut henkilöstön siirrot ja koulutus.

Luottamusmiesten kirjaamia esimerkkejä irtisanomisista ja lomautuksista korvaavista toimenpiteistä:

1. Työpaikan henkilöstö pitää työajan lyhennykset pois. Talvilomat tulevat ehkä ajankohtaisiksi.
2. Osa-aikatyötä, siirtyminen määräaikaiseen työsuhteeseen.
3. Tiukka tuntien tarkkailu. Sesonkien mukaan osaston vaihtoa.
4. Päätettiin tehdä tuotteita varastoon, kevätsezonkiin. Riskinä on, ovatko oikeita malleja. Tehtiin rahoitusjärjestelmä.
5. Sovittiin vuosilomien ja joustovapaiden ajankohdasta, näin kaikille riittää työtä ainakin vuoden loppuun.

6. Sijaiskielto tänä syksynä, yö- ja viikonloppuvuorojen supistaminen, hankinnat jäihin, toimenpiteet jatkuvat vuodenvaihteen yli.
7. Jatkossa mahdollisia lyhennettyjä työviikkoja.
8. Vaihrettiin lomarahat vapaaseen.
9. Lomautus on hoidettu koulutuksella. Jaksotettu tiimikoulutus.
10. Konsernin sisällä haetaan työtä. Konekantaa vähennetty. Kilpailuttaminen. Henkilöstösiirrot.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Hakaniemenranta 1, PL 157, FIN-00531 Helsinki, puh (09) 77211, fax (09) 7721 447, internet: <http://www.sak.fi>

Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf

Hagnäskajen 1, PB 157, FIN-00531 Helsingfors, tel (09) 77211, fax (09) 7721 447, internet: <http://www.sak.fi>

The Central Organisation of Finnish Trade Unions SAK

Hakaniemenranta 1, P.O. Box157, FIN-00531 Helsinki, phone +358 9 77211, fax +358 9 7721 447, internet: <http://www.sak.fi>