

4/2004

SAK:n luottamusmieskysely

Syksy 2004

Lisätietoja:

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

Tilaukset:

SAK/postitus
puh. (09) 7721 344

Sisällys

<i>Tiivistelmä</i>	2
<i>Kehitys viimeisen vuoden aikana</i>	3
Arvosana liitolle	3
Epätyypilliset työsuhteet	4
Yhteistyö johdon ja henkilöstön välillä	5
Henkilöstön uudelleenjärjestelyt	6
Työpaikkakoulutus	7
Työvoimavaje	8
Henkilöstön kehittämissuunnitelmat ja -ohjelmat	9
<i>Paikallinen sopiminen</i>	10
Sopimisen kattavuuden kehitys	10
Soveltamisongelmat	11
Sopimusten solmimistapa	12
Sopimisen yhteys työehtosopimukseen	13
Soveltamisongelmien yhteys työehtosopimukseen	14
<i>Paikallisen sopimisen kehittäminen</i>	15
Toisin sopiminen	15
Luottamusmies sopimisen ehtona	16
Direktio-oikeuden rajaaminen	17

Liite: Kyselylomake

Tiivistelmä

SAK on kevästä 1992 lähtien kerännyt pääluottamusmiehille suunnatulla tiedustelulla tietoa siitä, mitä työpaikoilla on viimeisen vuoden aikana tapahtunut. Tiedustelun teemat liittyvät työpaikkatason edunvalvontaan, kuten yhteistyösuhteisiin, paikalliseen sopimiseen, työvoiman saantivaikeuksiin ja henkilöstön kehittämistoimintaan. Tässä raportoitavaan, lokakuussa 2004 tehtyyn kyselyyn vastasi 332 luottamusmiestä, jotka edustavat työpaikoillaan noin 76 000 palkansaajaa.

Ongelmallisesta tilanteesta huolimatta monet tulokset ovat hyviä. Yhteistyösuhteet johdon ja henkilöstön välillä ovat pysyneet kohtuullisen hyvinä. Eikä liittojenkaan tarvitse toimintaansa hävetä, sillä luottamusmiehet antavat liitoille tyydyttävän arvostuksen sekä työaika- että palkka-asioiden hoidosta.

Mutta ongelmiakin on. Henkilöstön kehittämistoiminnassa on vielä runsaasti toivomisen varaa – varsinkin kun työpaikkojen vajaamiehyys näyttää jatkuvan ja jopa vaikeutuvan. Lakisäätiset työsuojelu- ja työterveysuunnitelmat ovat yleisiä, mutta koulutus- ja henkilöstösuunnitelmat sekä tasa-arvosuunnitelmat eivät ole, vaikka lain mukaan ne pitäisi olla kaikilla yhteistoimintalain piirissä olevilla työpaikoilla.

Suurin muutos näyttäisi tapahtuneen paikallisessa sopimisessa. Paikallisen sopimisen kasvu näyttäisi nyt käytettävissä olevan tiedon mukaan tyrehtyneen jo vuonna 2002. Vuonna 2003 se ei enää lisääntynyt, ja vuoden 2004 aikana paikallisia sopimuksia on tehty hieman aiempaa vähemmän. Vielä selvemmin näyttävät vähentyneen paikalliseen sopimiseen liittyvät soveltamisongelmat. Sopimisen laatu on parantunut, vaikka sopimisen määrä onkin ehkä hieman laskenut.

Runsas puolet viimeisen vuoden aikana tehdyistä paikallisista sopimuksista on ollut työehtosopimuksen soveltamista. Toinen puoli muodostuu työehtosopimusten tasoa parantavista sopimuksista, ns. toisin sopimisesta työehtosopimuksen määräyksistä poiketen ja muusta sopimisesta, jolla ei välttämättä ole mitään tekemistä työehtosopimusten kanssa. Neljäsosaa paikallisista sopimuksista on liittynyt soveltamisongelma. Tässä kyselyssä koottujen lisätietojen mukaan vähiten soveltamisongelmia on yllättäen ollut pienillä, alle 30 hengen työpaikoilla, joissa sopiminen on myös muita useammin ollut suullista. Yksi syy tähän voi olla se, että pienillä työpaikoilla informaatio kulkee muita paremmin, eikä henkilöstöryhmien välisiä ongelmia sopimusten toimeenpanossa pääse syntymään.

Työehtosopimusten määräyksistä poikkeava toisin sopinen on tuottanut runsaasti soveltamisongelmia erityisesti työajoista sovittaessa. Mutta tarkasteltavasta riippuen kaikki sopimismuodot ovat omalla tavallaan ongelmallisia. Esimerkiksi työehtosopimuksen parantaminen paikallisesti on johtanut usein hyvinkin valikoivaan kohteluun: jotkut saavat parannuksen, jota toisille ei edes tarjota. Luottamusmiehet puhuvat ”pärstäkertoimesta”.

Lopuksi luottamusmiehiä pyydettiin ottamaan henkilökohtaisesti kantaa eräisiin paikallisen sopimisen kehittämistä koskeviin ehdotuksiin. Tulosten mukaan

- paikallista toisin sopimista työehtosopimusten määräyksistä poiketen tulisi pikemminkin vähentää kuin lisätä,
- paikallinen toisin sopiminen työehtosopimuksesta poiketen tulisi sallia vain työpaikoille, joilla on työntekijöitä edustava luottamusmies ja
- työnantajan työnjohto-oikeutta töiden organisoinnissa tulisi rajata. Näistäkin asioista tulisi siis pyrkiä sopimaan, eikä yksipuolisesti määräämään.

Kehitys viimeisen vuoden aikana

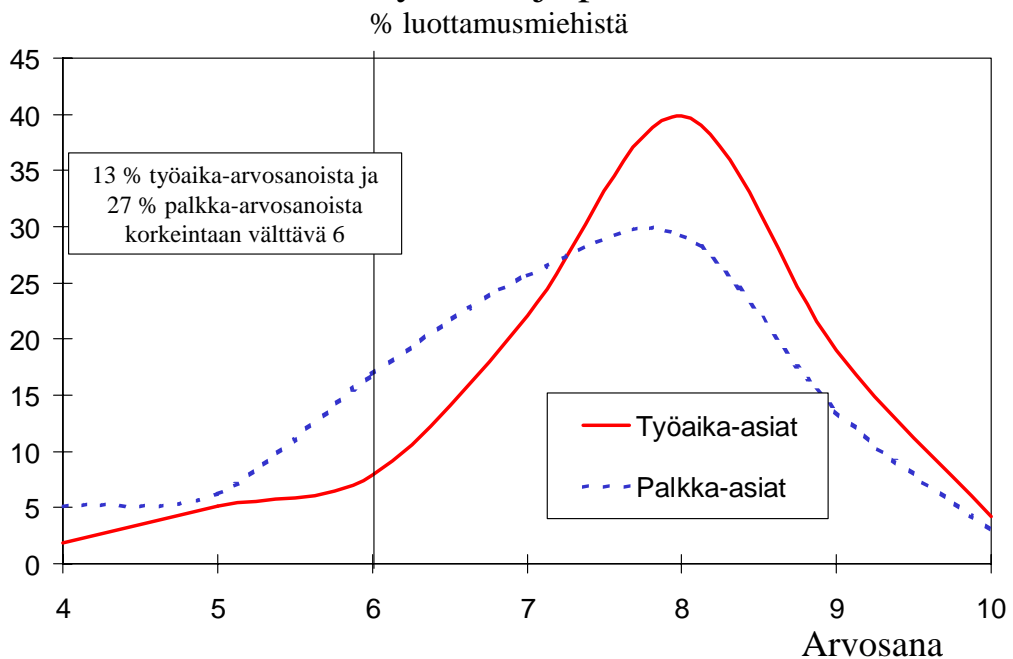
Arvosana liitolle

Yksi tapa hahmottaa niitä lähtökohtia, joilta 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. Arvosana työaika-asioiden hoidossa on ollut parempi aina vuodesta 1999 lähtien, kun arvosanaa ensimmäisen kerran kysyttiin.

Tyydyttävän keskiarvon alle mahtuu tosin joukko huonompiakin arvosanoja: 13 prosenttia työaika-asioiden hoidosta annetuista arvosanoista ja 27 prosenttia palkka-asioiden hoidosta annetuista arvosanoista oli korkeintaan välttävä 6. Lisäksi, kuten kuviosta näkyy, palkka-asioiden hoidosta annettujen arvosanojen hajonta on varsin suuri. Palkka-asioiden hoito näyttäisi siten jakavan mielipiteitä voimakkaammin kuin työaika-asioiden hoito.

Kouluarvosana liitolle työaika- ja palkka-asioiden hoidosta



SAK:n luottamusmieskysely 2004

Epätyypilliset työsuhteet

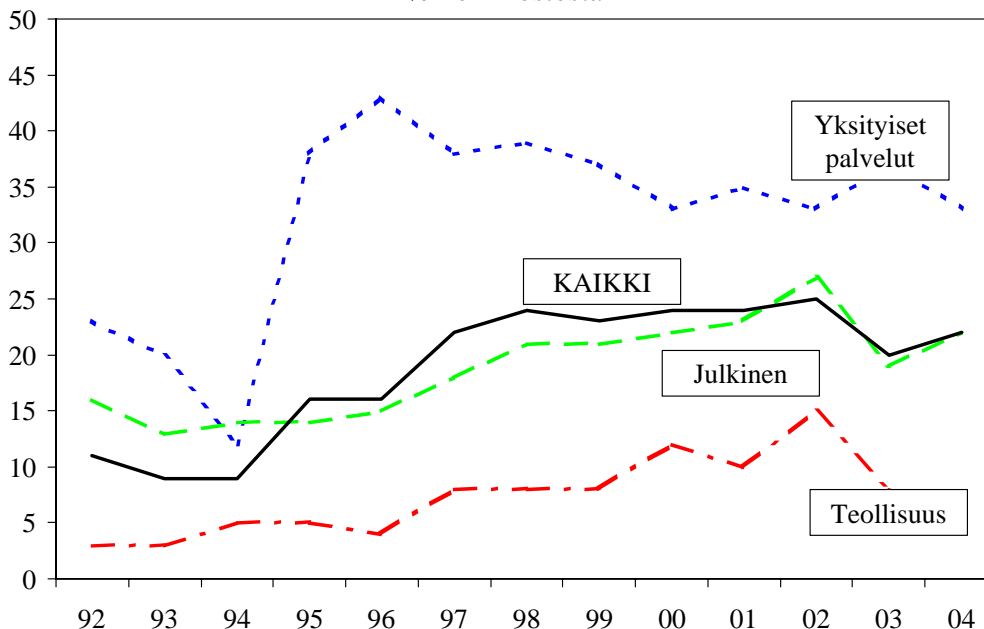
Toinen työpaikkatason edunvalvontaan vaikuttava asia on epätyypillisten – muiden kuin vakinaista kokopäivätyötä tekevien - työsuhteiden osuus henkilöstön kokonaisvahvuudesta. Voidaanhan olettaa, että jos lähes koko henkilöstö tekee vakinaista kokopäivätyötä, paikallisen edunvalvonnan järjestäminen on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

Epätyypillisiä työsuhteita on perinteisesti käytetty eräänlaisena puskurityövoimana, joka laman kohdatessa on saanut lähteä. Näin tapahtui myös viime vuosikymmenen alun lamassa aina vuoteen 1994 saakka. Kevästä 1994 lähtien epätyypillisten työsuhteiden osuus kasvoi aina vuoden 1996 alun "minilamaan" saakka, jolloin puskurin kasvattaminen pysähtyi. "Minilamasta" toivuttiin kuitenkin pian, ja sen jälkeen kehitys on ollut varsin kaksijakoinen: epätyypillisten työsuhteiden osuus on kasvanut julkisella sektorilla ja teollisuudessa, mutta laskenut hieman yksityisillä palvelualoilla. Tosin viime vuosina nämäkin trendit näyttäisivät katkenneen, eikä sektoreiden tulevasta kehityssuunnasta näyttäisi olevan täyttä selvyyttä.

Viimeisen vuoden aikana epätyypillisten työsuhteiden osuus on pysynyt likimain viimevuotisella tasolla, noin 20 prosentissa. Teollisuudessa ja yksityisissä palveluissa epäsäännöllisten työsuhteiden osuus on laskenut, mutta julkisella sektorilla noussut.

Epätyypillisiä työsuhteita

% henkilöstöstä



SAK:n luottamusmieskysely 2004

Yhteistyö johdon ja henkilöstön välillä

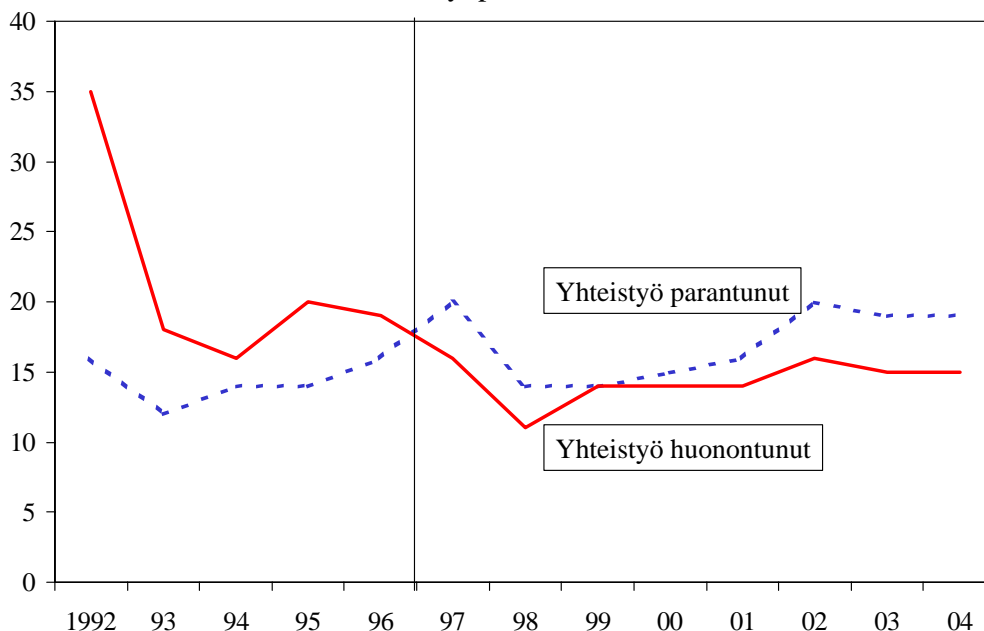
Yhteistyö henkilöstön ja työpaikan johdon välillä on viimeisten kymmenen vuoden aikana nähnyt monia käännteitä ja erot talouden eri sektoreiden välillä ovat olleet suuria. Yhteistyö heikentyi 1990-luvun alkupuolella, kun maa kävi syvässä lamas-
sa. Ensin tämä näkyi teollisuuden, sitten yksityisten palveluiden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

Kokonaiskuva yhteistyösuhteiden kehityksestä on edelleen kaksijakoinen. Osalla työpaikoista yhteistyösuhteet ovat parantuneet, ja toisella – hieman pienemmällä osalla – ne ovat heikentyneet. Tämä havainto kiellii siitä, että uudelleenjärjestelyt työpaikoilla jatkuvat laajoina, ja niiden yhteydessä yhteistyösuhteet voivat joko parantua tai huonontua riippuen siitä, mikä rooli työntekijäpuolelle näissä järjestelyissä annetaan.

Vuonna 2004 työpaikkoja, joilla yhteistyö on parantunut, on ollut hieman enemmän (19 %) kuin työpaikkoja, joilla yhteistyö on huonontunut.(15 %). Suurelta osin myönteinen suunta on julkisen sektorin ja yksityisten palvelualojen ansiota. Teollisuudessa kehitys on kulkenut huonompaan suuntaan: yhteistyösuhteet ovat parantuneet 13 prosentilla ja heikentyneet 18 prosentilla työpaikoista. Kehityksen taustalla vaikuttavat varmasti teollisuuden runsaat lomautukset ja irtisanomiset ja niihin liittyvä keskustelu.

Yhteistyö johdon ja henkilöstön välillä

% työpaikoista



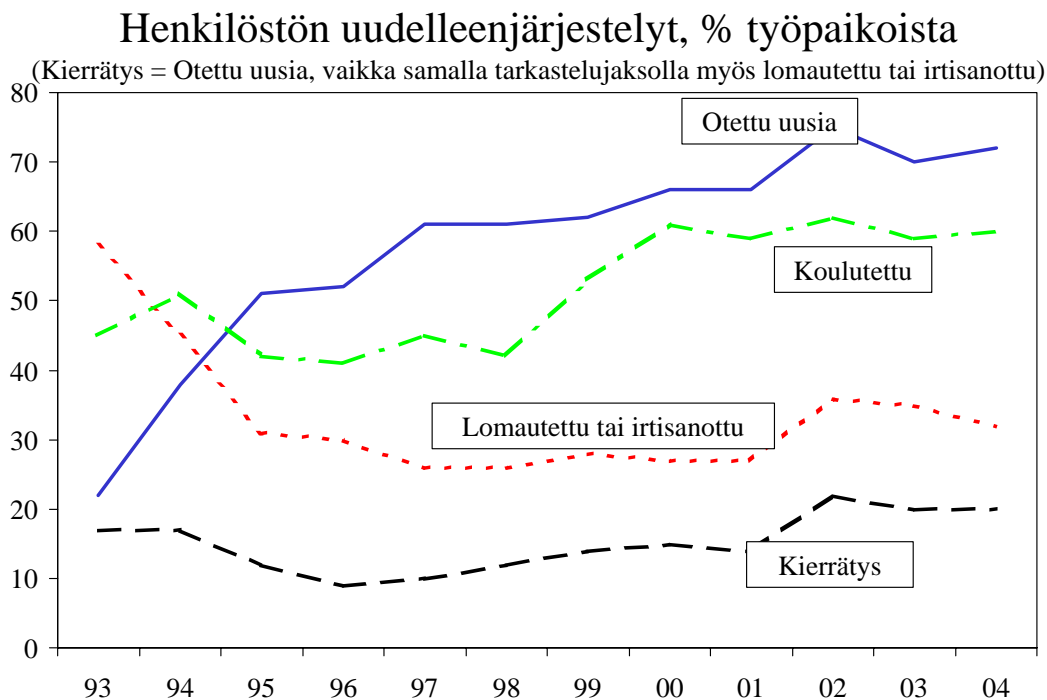
SAK:n luottamusmieskysely 2004

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.

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 ja teollisuudessa yritysten laajennusinvestointien suuntautumisesta halvemman kustannustason maihin ja lähemmäs markkinoita. Julkinen sektori, joka myös on kärsinyt tiukasta taloustilanteesta, on pitänyt väestään paljon tiukemmin kiinni.

Varsin korkealle tasolle noussut työvoiman vaihtuvuus ei ole enää viimeisen vuoden aikana kasvanut. Mutta edelleen 20 prosenttia työpaikoista on palkannut uutta työvoimaa, vaikka vanhaa on saman tarkastelujakson aikana lomautettu tai irtisanottu. Teollisuudessa ja yksityisillä palvelualoilla työvoiman vaihtuvuus on 20-25 prosentin luokkaa. Julkisella sektorilla se on laskenut 6 prosentin paikkeille.



SAK:n luottamusmieskysely 2004

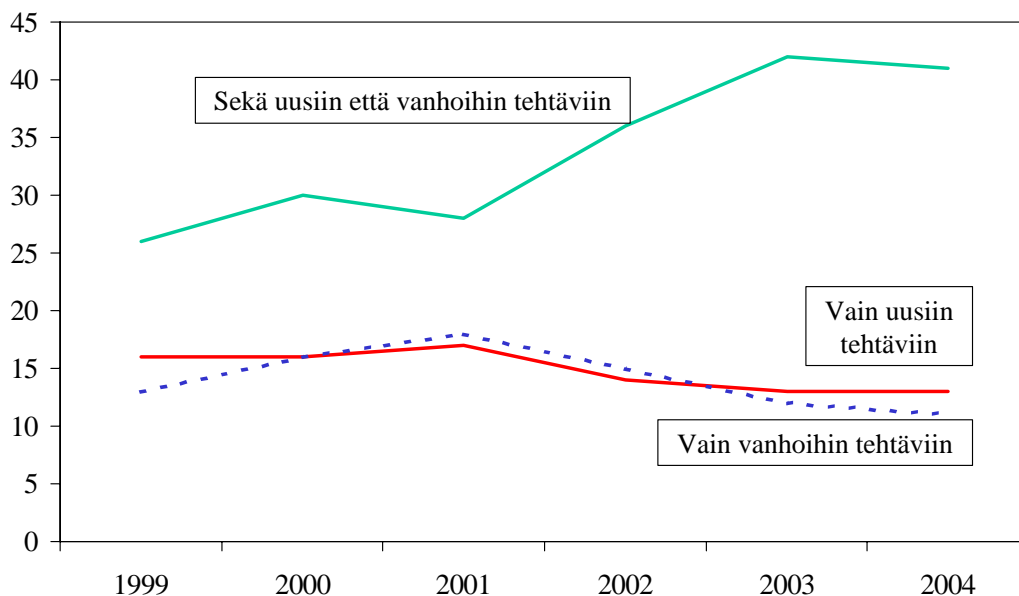
Työpaikkakoulutus

Yksi syy yksityisen sektorin suureen työvoiman vaihtuvuuteen on tehtävärakenteen muutos työpaikkatasolla. Sen seurauksena uusiin tehtäviin palkataan usein uutta väkeä talon ulkopuolelta. Sitä, missä määrin työvoiman vaihtuvuudessa on kysymys tehtävärakenteen muutoksesta, on mahdollista arvioida sillä, kuinka laajasti työpaikoilla on koulutettu uusiin ja vanhoihin 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 edellä mainittu työpaikkakoulutuksen kasvu perustui ilmeisesti siihen, että koulutus vanhoihin tehtäviin lisääntyi. Jaksolla 2002-2004 koulutus vanhoihin tehtäviin on taas vähentynyt. Samalla koulutuksen painopiste on siirtynyt ns. sekakoulutukseen: työpaikat kouluttavat yhä enemmän sekä vanhoihin että uusiin tehtäviin.

Myös sektorikohtaiset erot näyttävät selkeiltä. Koulutus uusiin tehtäviin on painotunut yksityisille palvelualoille ja teollisuuteen. Julkisella sektorilla yleisempää on kouluttaminen vanhoihin tehtäviin. Myös työpaikan koolla on väliä. Uusiin tehtäviin kouluttaminen on yleisempää pienillä työpaikoilla.

Koulutettu uusiin tehtäviin, vanhoihin tehtäviin tai molempiin % työpaikoista



SAK:n luottamusmieskysely 2004

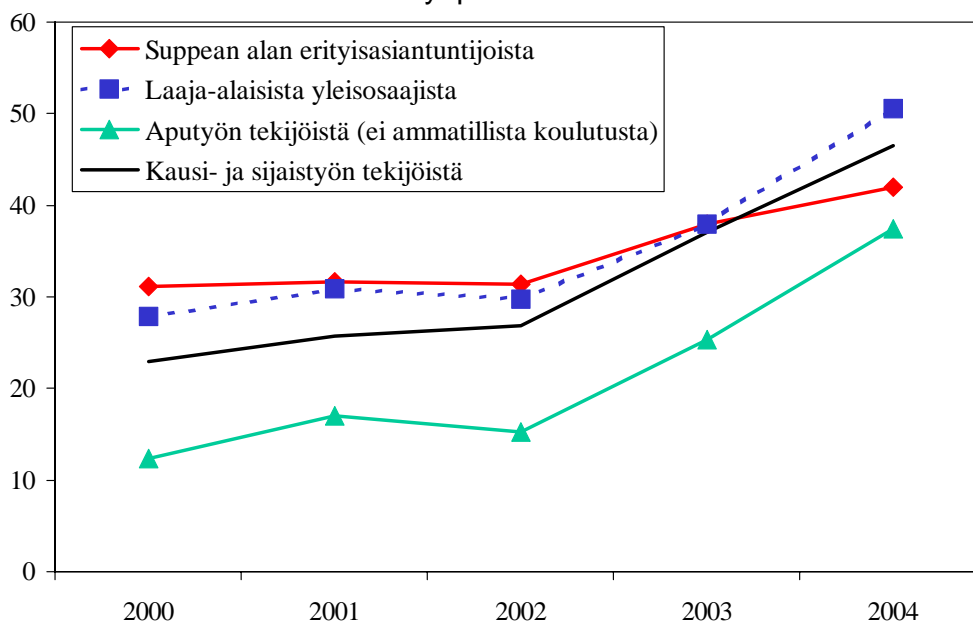
Työvoimavaje

Luottamusmiestiedustelussa työvoimapulan laajuutta on mitattu vuodesta 1999. Julkinen keskustelu työvoimapulasta on kuitenkin käyty Tilastokeskuksen ja TT:n työnantajahaastattelujen pohjalta, joissa lähtökohtana on ollut auki julistettujen paikkojen täyttäminen. Luottamusmiesten mielestä puutetta työvoimasta voi esiintyä, vaikka uutta työvoimaa ei olisi haettukaan. Siksi tässä yhteydessä pulan sijasta puhutaan työvoimavajeesta.

Luottamusmiesten mielestä viime työvoimavajetta on esiintynyt joka toisella työpaikalla. Tilanne on siis varsin ongelmallinen. Samanaikaisesti laajan työttömyyden kanssa meillä on käsissämme työpaikkojen työvoimavaje. Asetelma ilmentää 1990-luvun ongelmallista perintöä: työpaikkansa säilyttäneet tekevät töitä varsin suuren suorituspaineen alla. Lisätyövoimaa ei palkata, ellei ole aivan pakko.

Luottamusmiesten mielestä lisätyövoimavaje on yleinen ja suurelta osin ammattitaidon tasosta riippumaton ilmiö. Joka toisella työpaikalla on viimeisen vuoden aikana esiintynyt vajetta laaja-alaisista yleisosajista, lähes joka puolella kausi- ja sijaistyön tekijöistä, noin 40 prosentilla suppean alan erityisasiantuntijoista ja runsaalla kolmanneksella aputyön tekijöistä. Ongelmallisinta tässä kuitenkin on työvoimavajeen kasvu vuodesta 2002 lähtien. Jos se edelleen jatkuu, asetelma työpaikoilla voi käydä varsin ongelmalliseksi.¹

Työvoimavajauksen esiintyminen % työpaikoista



SAK:n luottamusmieskysely 2004

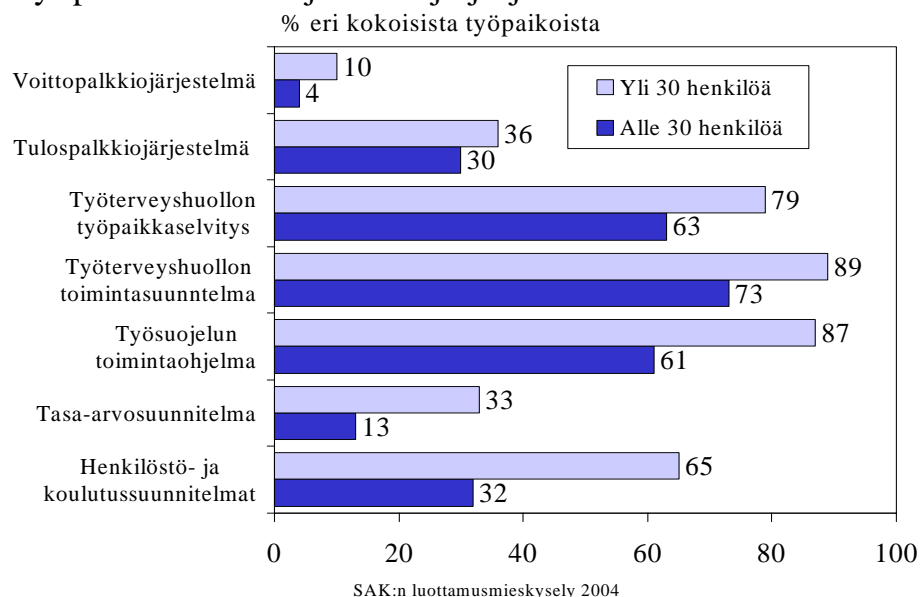
¹ Käsitteen työvoimavajeen ongelmallisuudesta saa Juha Siltalan teoksesta Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Otava, 2004.

Henkilöstön kehittämissuunnitelmat ja ohjelmat

Hyvin toimivilla työpaikoilla tulisi olla henkilöstö- ja koulutussuunnitelma², tasa-arvo-suunnitelma³, työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja siihen liittyvä työpaikkaselvitys⁴ ja työsuojelun toimintaohjelma⁵. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmien ja tasa-arvosuunnitelmien olemassaoloa edellytetään yrityksiltä, joissa henkilöstöä on vähintään 30. Terveysthuollon ja työsuojelun puolella tällaista rajoitetta ei ole.

Syksyllä 2004 työterveyshuollon ja työsuojelun ohjelmat, suunnitelmat ja selvitykset löytyivät useimmilta työpaikoilta, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat löytyivät joka toiselta työpaikalta ja tasa-arvosuunnitelma joka neljänneltä työpaikalta. Tulospalkkiojärjestelmä oli joka kolmannella työpaikalla ja voittopalkkiojärjestelmä 7 prosentilla työpaikoista.

Työpaikkatason ohjelmien ja järjestelmien olemassaolo



² Lain yhteistoiminnasta yrityksissä (1978/725) 6 b §:ään tehtiin jo 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.

³ Tasa-arvolain (1995/206) 6a §:n mukaan ”työnantajan on sisällytettävä vuosittain laadittavaan henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan toimenpiteet tasa-arvon jouduttamiseksi työpaikoilla.

⁴ 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”.

⁵ Työturvallisuuslain 9 §:n 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 työsuojelun toimintaohjelma”.

Paikallinen sopiminen

Sopimisen kattavuuden kehitys

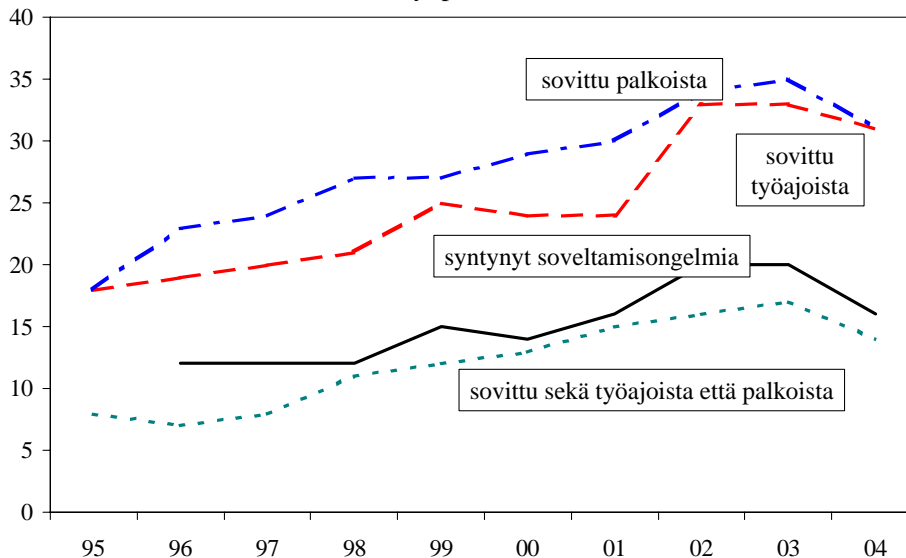
Uusien paikallisten sopimusten määrää on kysytty vuodesta 1995, josta lähtien paikallinen sopiminen on lisääntynyt hitaasti mutta varmasti. Kasvun taustalla ovat vuosikymmenen puoliväliin ajoittuneet muutokset, jolloin monet liitot uusivat palkkausjärjestelmiään jättäen enemmän tilaa paikalliselle sopimiselle.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

Jaksolla 1996-2001 painopiste on ollut palkoista sopimisen puolella, mutta viime vuosina lähes yhtä laajaa on ollut työajoista sopiminen.⁶ Lisäksi laaja-alainen sopiminen siten, että sovitaan 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 paikallinen sopiminen näyttäisi kääntyneen laskuun ja likimain vastaavassa määrin ovat vähentyneet myös sopimusten soveltamiseen liittyvät ongelmat. Voi olla, että muutos on tilapäinen. Mutta voi myös olla, että käännepeiste on pysyvämpi. Tähän viittaa mm. se, että paikallisen sopimisen kasvu tyrehtyi käytännössä jo vuonna 2003.

Paikallinen sopimisen kattavuuden kehitys

% työpaikoista



10.11.04 / SAK / EL

SAK:n luottamusmieskysely 2004

⁶ Aikasarja ei sisällä erittelyä sen mukaan, onko kyseessä ollut TES:n soveltminen, TES:n parantaminen tai toisin sopiminen.

Soveltamisongelmat

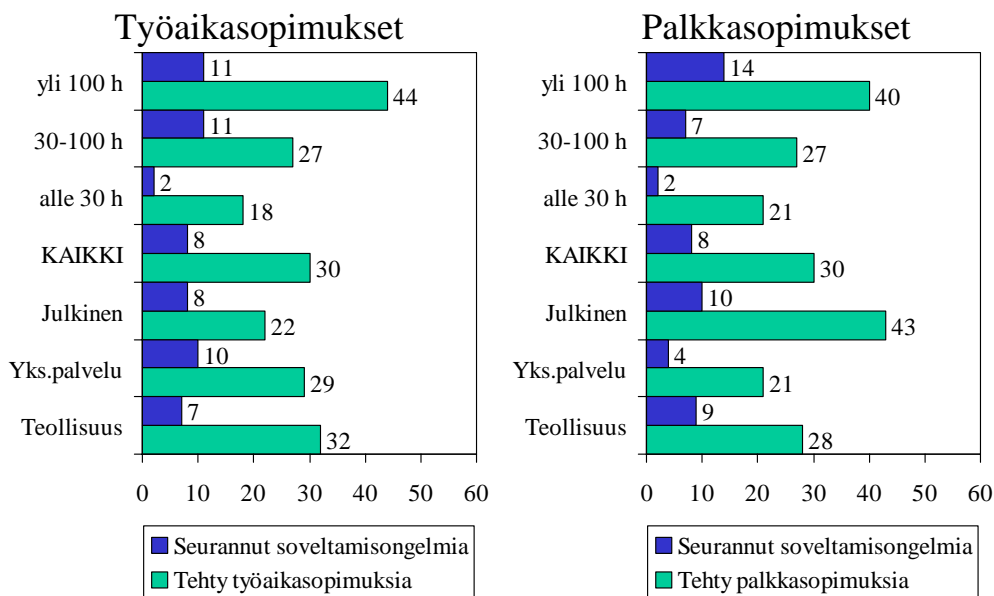
Viimeisen vuoden aikana paikallisen sopimisen soveltamisongelmat ovat jakautuneet varsin tasaisesti työaika- ja palkkasopimukseen: molemmista soveltamisongelmia on yhtä paljon, noin kahdeksalla prosentilla työpaikoista. Molemmilla myös sopimisen laajuus on yhtä suurta. Sopimuksia on tehty 31 prosentilla työpaikoista.

Parhaiten sopimista ja soveltamisongelmia koskevat erot tulevat esiin työpaikan koon mukaisessa tarkastelussa. Pienet työpaikat ovat sopineet selvästi vähemmän kuin suuret työpaikat, mutta vastaavasti soveltamisongelmiakin on ollut vähemmän. Esimerkiksi paikallisia työaikasopimuksia on tehty 18 prosentilla alle 30 hengen työpaikoista, mikä on selvästi vähemmän kuin yli 100 hengen työpaikoilla (44 prosenttia). Soveltamisongelmia sopimuksista on seurannut 2 prosentille alle 30 hengen työpaikoista ja 11 prosentille yli 100 hengen työpaikoista. Suhteessa sopimisen laajuuteen soveltamisongelmien määrä yli 100 hengen työpaikoilla on yli kaksinkertainen alle 30 hengen työpaikkoihin verrattuna. Palkkasopimusten puolella suhteellinen ero pienten ja suurten työpaikkojen puolella on tätäkin suurempi.

Sektoreidenkin välillä eroja on. Teollisuudessa paikallisia työaikasopimuksia on tehty eniten (32 % työpaikoista), mutta soveltamisongelmia on ollut vähiten (7 % työpaikoista). Vastaavasti julkisella sektorilla paikallisia palkkasopimuksia on tehty eniten (43 % työpaikoista), mutta soveltamisongelmia on ollut vähiten (4 % työpaikoista).

Paikallinen sopiminen ja soveltamisongelmat

% työpaikoista sektorin ja työpaikan koon mukaan



SAK:n luottamusmieskysely 2004

Sopimusten solmimistapa

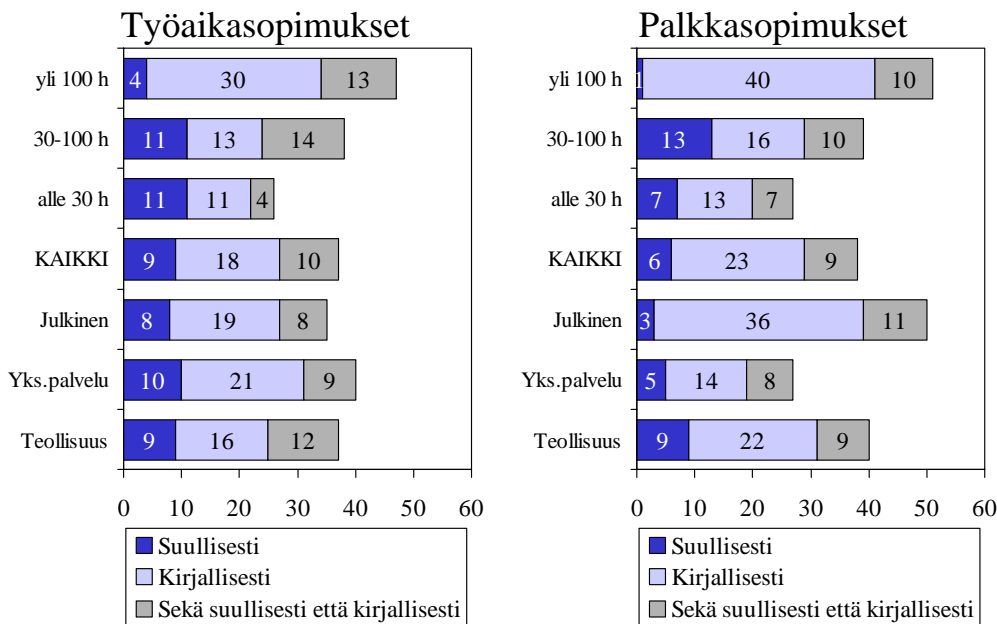
Periaatteessa sopimukset voidaan solmia joko suullisesti tai kirjallisesti sopimuksen kohteena olevasta asiasta riippuen. Koska tarkasteluperiodin aikana työpaikalla on voitu solmia useampia sopimuksia, vastaajille on annettu myös vaihtoehto sekä suullisesti että kirjallisesti.

Tulosten mukaan noin puolet paikallisista työaikasopimuksista ja runsaat puolet paikallisista palkkasopimuksista on solmittu kirjallisesti. Vain suullisesti on työaikasopimuksista solmittu neljännes ja palkkasopimuksista noin 15 prosenttia. Loput 20-25 prosenttia sopimuksista on solmittu sekä suullisesti että kirjallisesti.⁷

Sekä työaika- että palkkasopimisessa kirjallisen sopimisen osuus kasvaa työpaikan koon kasvaessa. Vastaavasti suullisen sopimisen osuus supistuu työpaikan koon kasvaessa yli 100 hengen. Työaikasopimisessa sektoreiden väliset erot ovat pienet, mutta palkkasopimisen puolella eroja on. Julkisella sektorilla paikalliset palkkasopimukset tehdään valtaosin kirjallisesti. Vastaavasti yksityisillä palvelu-aloilla, missä palkkasopimuksia on tehty selvästi muita vähemmän, kirjallinen sopiminen on ollut muita vähäisempää.

Miten paikalliset sopimukset on solmittu?

% työpaikoista sektorin ja työpaikan koon mukaan



SAK:n luottamusmieskysely 2004

⁷ Käytännössä joko suullisesti tai kirjallisesti, sillä tässä luokassa arvioitavana on yleensä useampia sopimuksia.

Sopimisen yhteys työehtosopimukseen

Paikallinen sopiminen on voinut tarkoittaa TES:n soveltamista, TES:n parantamista, ns. toisin sopimista TES:stä poiketen tai jotakin muuta sopimista, jolla ei välttämättä ole ollut mitään tekemistä työehtojen kanssa.⁸

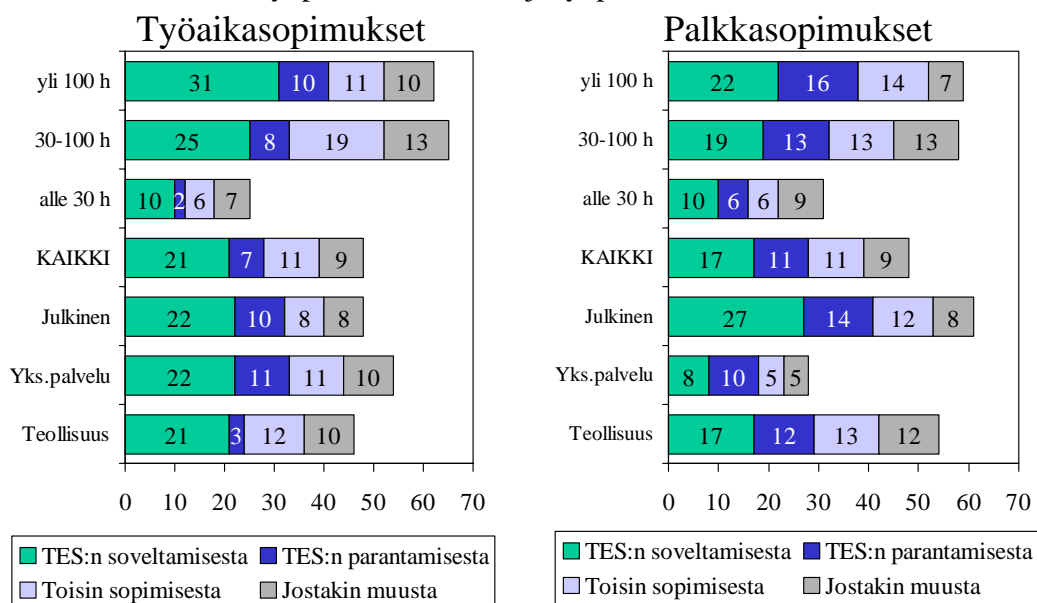
Tulosten mukaan valtaosa paikallisista työaikasopimuksista ja palkkasopimuksista on ollut TES:n soveltamista. Työaikasoveluksia on tehty 21 prosentilla ja palkkasoveluksia 17 prosentilla työpaikoista. Selvästi vähiten sovelluksia on tehty pienillä työpaikoilla ja yksityisillä palvelualoilla.

TES-tasoa parantavista työaika- ja palkanormeista on sovittu 7 ja 11 prosentilla työpaikoista. Vähiten pienillä työpaikoilla ja eniten suurilla työpaikoilla. Teollisuudessa TES:n parantaminen paikallisella työaikasopimuksella on ollut muita vähäisempää, mutta palkkasopimuksissa vastaavaa eroa ei ole.

Paikallista toisin sopimista TES:n määräyksistä poiketen on toteutunut eniten suurilla työpaikoilla. Mutta tässäkin asiassa painopiste on työaikasopimisen puolella. Palkkasopimisen puolella erot ovat selvästi pienempiä. Tosin yksityisillä palvelu-aloilla toisin sopiminen palkoista on ollut muita vähäisempää.

Mistä paikallisessa sopimisesta on ollut kysymys?

% työpaikoista sektorin ja työpaikan koon mukaan



SAK:n luottamusmieskysely 2004

⁸ Oheisen kuvion prosentteissa on päällekkäisyyttä, sillä osin työpaikoilla on useampia sopimuksia, joiden taustat poikkeavat.

Soveltamisongelmien yhteys työehtosopimukseen

Alla olevaan kuvioon on tiivistetty keskeiset tulokset työpaikkatason sopimusten soveltamisongelmista sopimisen sisällön, sen TES-kytkennän mukaan. Tulokset on laskettu kahdella tavalla:

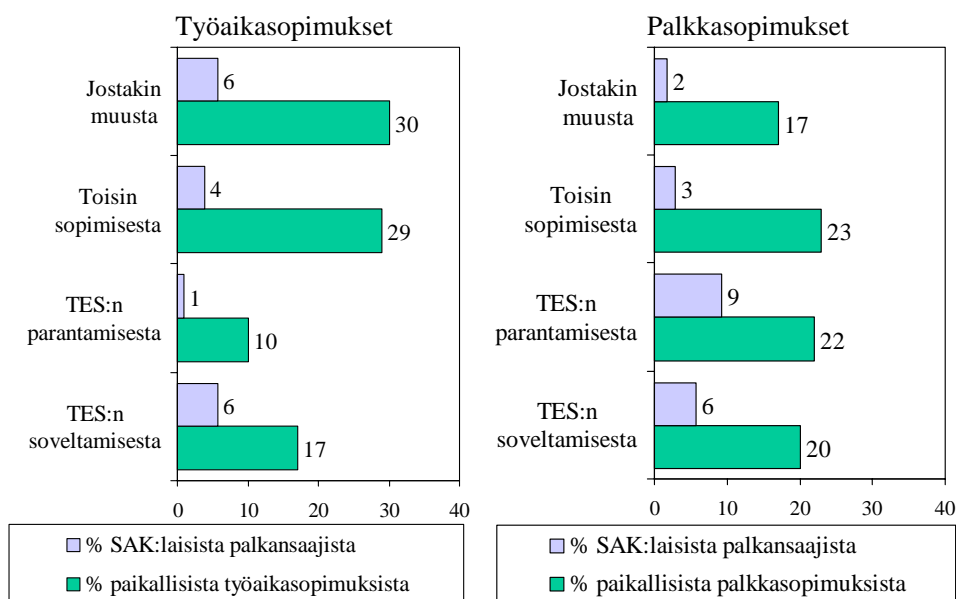
1. kuinka suuri osa ko. sopimuksista on johtanut soveltamisongelmiin ja
2. kuinka suuren osan näillä työpaikoilla työskentelevät palkansaajat muodostavat kaikista SAK:laisista palkansaajista.

Työaikasopimukset. Laskutavan 1 mukaan ongelmallisimmat sopimissisällöt ovat toisin sopiminen – siis TES:stä poiketen - ja jostakin muusta (kuin TES:stä) sopiminen: lähes kolmannes näistä sopimuksista on johtanut soveltamisongelmiin. Laskutavan 2 mukaan ongelmia on eniten TES:n soveltamisessa ja muussa sopimisessa, joka ei siis välttämättä sisällöltään liity työehtojen toimeenpanoon. Molemmissa tapauksissa soveltamisongelmia on esiintynyt työpaikoilla, joiden jäsenistö edustaa 6 prosenttia SAK:laisista palkansaajista.

Palkkasopimukset. Laskutavan 1 mukaan kaikki sopimissisällöt ovat lähes yhtä ongelmallisia: noin joka viides sopimus on johtanut soveltamisongelmiin. Yllättävän paljon ongelmia on ollut myös TES:n parantamisessa. Avovastausten mukaan syynä ovat usein parannusten valikoivuus - jotkut saa, jotkut ei saa – ”pärstakeroin” ja ”kateus”. TES:n parantaminen on varsin ongelmallista myös laskutavan 2 mukaan: soveltamisongelmia on esiintynyt työpaikoilla, joiden jäsenistö edustaa 9 prosenttia SAK:laisista palkansaajista. Ongelmallista on myös TES:n soveltaminen: soveltamisongelmia on esiintynyt työpaikoilla, joiden jäsenistö edustaa 6 prosenttia SAK:laisista palkansaajista.

Soveltamisongelmien laajuus sopimissisällön mukaan

% paikallisista sopimuksista ja palkansaajista



10.11.04 / SAK / EL

SAK:n luottamusmieskysely 2004

Paikallisen sopimisen kehittäminen

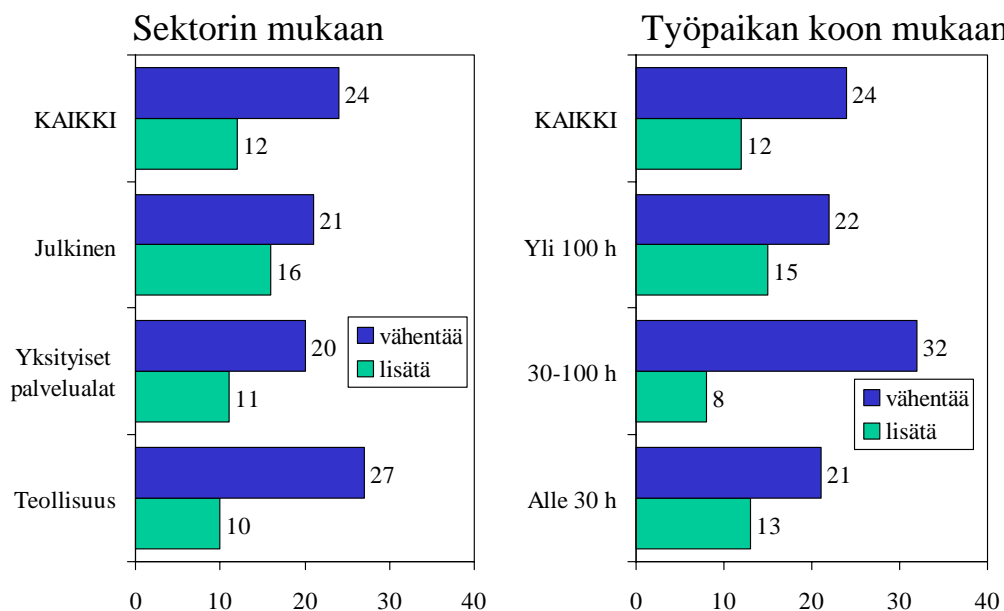
Lopuksi luottamusmiehiä pyydettiin ottamaan kantaa eräisiin paikallista sopimista koskeviin väitteisiin. Väitteet koskivat ns. toisin sopimisen lisäämistä, paikallisen sopimisen rajaamista vain työpaikoille joilla on luottamusmies ja työnantajan direktio-oikeuden rajaamista työn organisoimista koskevista asioissa.

Toisin sopiminen

Luottamusmiesten mielestä paikallista toisin sopimista, eli TES:n määräyksistä poikkeamista, tulisi pikemminkin vähentää kuin lisätä. Vähentämisen kannalla oli 24 prosenttia luottamusmiehistä ja lisäämisen kannalla 12 prosenttia luottamusmiehistä. Toisin sopimisen vähentämisen tarve korostuu teollisuudessa ja 30-100 -hengen työpaikoilla. Teollisuudessa toisin sopimista halusi vähentää 27 prosenttia ja 30-100 -hengen työpaikoilla 32 prosenttia vastaajista.

Vastaajilta ei kysytty erikseen toisin sopimisen kehittämisestä työaika- ja palkkasopimisessa. Mutta edellä läpi käytyjen kokemustietojen perusteella aiemmat kokemukset työaika- ja palkkasopimuksista ovat vaikuttaneet vastaajien kantaan. Jos soveltamisongelmia työaika- ja palkkasopimuksissa on ilmennyt, toisin sopimisen laajentamiseen suhtaudutaan huomattavasti muita kriittisemmin.

”Paikallista toisin sopimista TES:n määräyksistä poiketen tulisi” lisätä vai vähentää, % sektorin ja työpaikan koon mukaan



SAK:n luottamusmieskysely 2004

Luottamusmies sopimisen ehtona

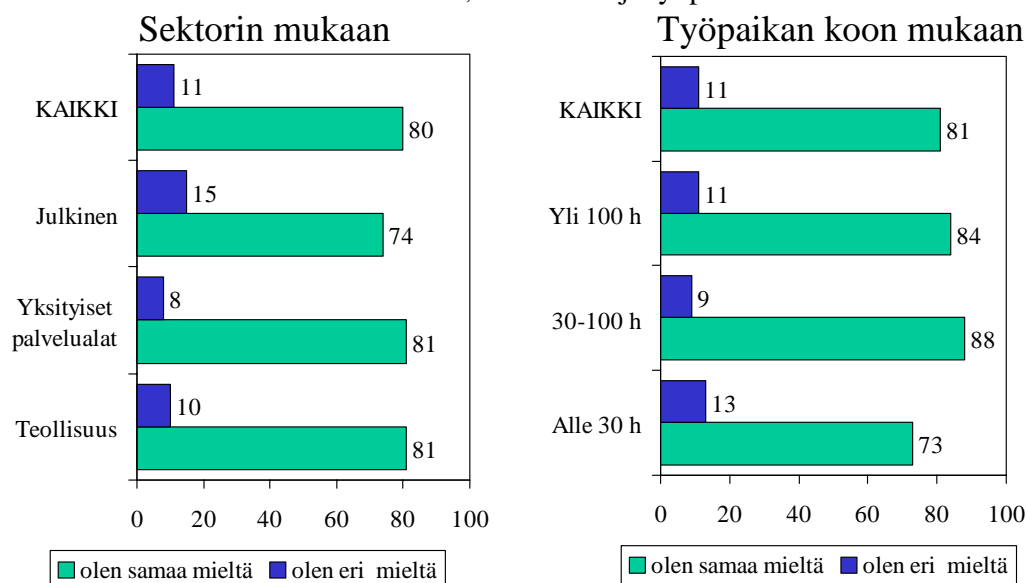
Toinen väittämä koski paikallisen sopimisen rajaamista vain työpaikoille, joilla on työntekijöitä edustava luottamusmies. Tulosten mukaan tämän rajausehdotuksen kanssa samaa mieltä oli 80 prosenttia luottamusmiehistä, 11 prosenttia oli eri mieltä ja loput yhdeksän prosenttia ei osannut sanoa.

Tässä asiassa julkinen sektori poikkesi yksityisestä sektorista jonkin verran. Julkisella sektorilla 15 prosenttia olisi sallinut paikallisen sopimisen myös muille työpaikoille. Myös pienillä, alle 30 hengen työpaikoilla, luottamusmiehen olemassaoloa ei pidetty aivan niin tarpeellisena kuin suuremmilla työpaikoilla.

Tässä asiassa aiemmilla sopimuskokemuksilla ei ollut kovin suurta vaikutusta vastaajien kantaan. Sitä enemmän vaikutusta oli sillä, miten yhteistyösuhteet työpaikalla olivat kehittyneet. Jos yhteistyösuhteet olivat parantuneet, paikallinen sopiminen myös sellaisilla työpaikoilla, joilla ei ollut luottamusmiestä, nähtiin usein mahdolliseksi. Ja päinvastoin: jos yhteistyösuhteet olivat huonontuneet, paikallisen sopimisen ehdoksi asetettiin varsin tiukasti luottamusmiehen läsnäolo.

”Paikallinen toisin sopiminen tulee sallia vain työpaikoilla, joilla on työntekijöitä edustava luottamusmies”

samaa tai eri mieltä olevat, % sektorin ja työpaikan koon mukaan



10.11.04 / SAK / EL

SAK:n luottamusmieskysely 2004

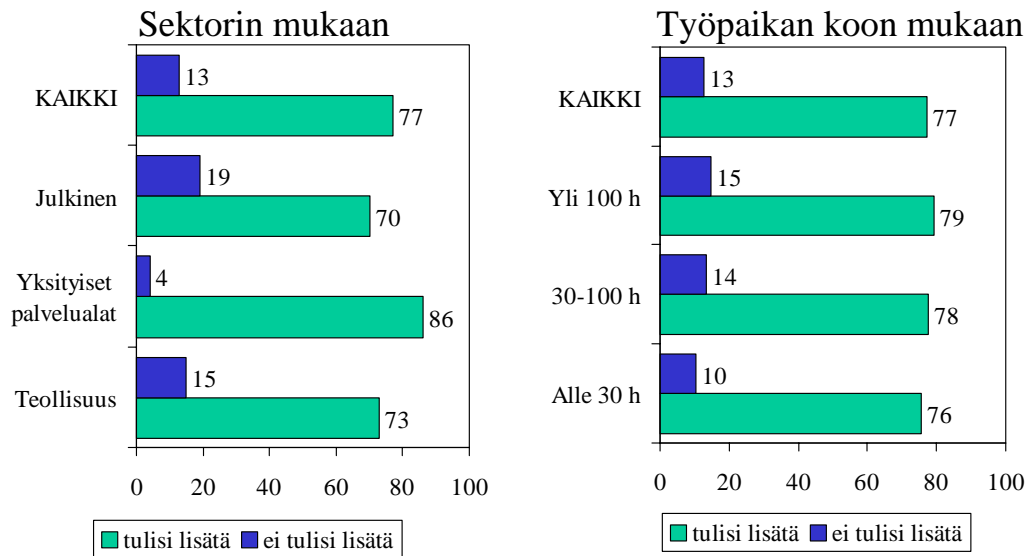
Direktio-oikeuden rajaaminen

Lopuksi luottamusmiehiltä kysyttiin ns. direktio-oikeuden rajaamisesta. Direktio-oikeudella tarkoitetaan tässä sitä laajaa työnjohto-oikeutta, joka työnantajilla on mm. työn järjestämiseen liittyvissä asioissa. Ay-liike on tätä oikeutta halunnut rajata siten, että työn organisointiin liittyvissä asioissa työntekijöillä olisi nykyistä enemmän sananvaltaa. Käytännössä tämä tarkoittaisi paikallisen sopimisen piirin laajentamista.

Tulosten mukaan 77 prosenttia luottamusmiehistä on sitä mieltä, että työnantajan direktio-oikeutta tulisi rajata työntekijöiden eduksi. 13 prosenttia oli eri mieltä ja 10 prosenttia ei osannut sanoa. Työpaikan koon mukaan erot näkemyksissä ovat hyvin pienet, mutta sektoreiden välillä eroja on. Yksityisillä palvelualoilla direktio-oikeuden rajaamista työntekijöiden eduksi toivotaan varsin yksituumaisesti. Vastaavasti julkisella sektorilla ymmärtämystä nykyiselle järjestelylle on muita enemmän.

”Työnantajalla on laaja työnjohto-oikeus (ns. direktio-oikeus), johon kuuluu mm. oikeus organisoida työtä. Tulisiko työntekijöiden oikeutta päättää työnsä organisoimisesta lisätä”

tulisi lisätä / ei tulisi lisätä % sektorin ja työpaikan koon mukaan



SAK:n luottamusmieskysely 2004

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>