



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

LUOTTAMUSMIESTOIMINTA VALTION VIRASTOISSA JA LAITOKSISSA

*Valtiosektorin luottamusmiestoimintaa selvittävän
kyselyn ja haastattelujen tuloksia*

5/2006



TUTKIMUKSET
JA SELVITYKSET

LUOTTAMUSMIESTOIMINTA VALTION VIRASTOISSA JA LAITOKSISA

*Valtiosektorin luottamusmiestoimintaa selvittävän
kyselyn ja haastattelujen tuloksia*

5/2006

VALTIOVARAINMINISTERIÖ
HENKILÖSTÖOSASTO

TUTKIMUKSET
JA SELVITYKSET

VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Snellmaninkatu 1 A

PL 28

00023 VALTIONEUVOSTO

Puhelin

(09) 160 01

Telefaksi

(09) 160 33123

Internet

www.vm.fi

Julkaisun tilaukset

Puh. (09) 160 34909

Taitto

Pirkko Ala-Marttila

ISSN 1455-7614

ISBN 951-804-660-3 (nid.)

ISBN 951-804-661-1 (pdf)

Edita Prima Oy

HELSINKI 2006

KUVAILULEHTI

Julkaisija ja julkaisuaika	Valtiovarainministeriö, Joulukuu 2006		
Tekijät	Antero Laavakari, työryhmän puheenjohtaja		
Julkaisun nimi	Luottamusmiestoiminta valtion virastoissa ja laitoksissa Valtiosektorin luottamusmiestoimintaa selvittävän kyselyn ja haastattelujen tuloksia		
Julkaisun osat/ muut tuotetut versiot	Julkaisu on saatavissa internetistä osoitteesta www.vm.fi/julkaisut		
Asiasanat	Luottamusmies		
Julkaisusarjan nimi ja numero	TUTKIMUKSET JA SELVITYKSET, 5/2006		
Julkaisun tunnistetiedot	ISSN 1455-7614	ISBN 951-804-661-1	
	Sivuja 140	Kieli Suomi	Hinta 10 € + alv.
Julkaisun myynti/jakaja	Valtiovarainministeriö, henkilöstöosasto, puh. (09) 160 34909		
Painopaikka ja -aika	Edita Prima Oy, Helsinki 2006		
Tiivistelmä	Luottamusmiehet arvioivat myönteisesti toimintaedellytyksiään kokonaisuutena. Puolet luottamusmiehistä piti toimintaedellytyksiään luottamustehtävissä hyvinä ja runsas kolmannes kohtalaisina. Huonoiksi toimintaedellytyksensä katsoo vain 13 prosenttia. Työnantajan edustajien mukaan luottamusmiesten toimintaedellytykset ovat joko erittäin hyvät tai hyvät. Luottamusmiehet arvioivat käyttävänsä luottamustehtävien hoitamiseen keskimäärin 15 tuntia kuukaudessa. Päätoimisia luottamusmiehiä on valtiolla parikymmentä. Useat luottamusmiehet ilmoittavat, ettei ajankäyttöä luottamustehtäviin ja virkatehtäviin ole sovittu riittävän selkeästi. Työnantajan edustajien huomattava enemmistö katsoo tiedon kulkevan hyvin työnantajalta henkilöstölle; luottamusmiehistä kukaan ei esitä tällaista arviota, joskin tiedonkulun kohtalaiseksi arvioivia on melko runsaasti. Tiedonkulkua työnantajalta luottamusmiehille luottamusmiehet arvioivat selvästi myönteisemmin. Yleisen tason havaintona tiedonku-		

lusta ja ehkä valtiosektorin ominaispiirteenä voi haastattelujen ja kyselyvastausten perusteella todeta, että tuleviin muutoksiin liittyvä epävarmuus heijastuu selvästi luottamusmiestoimintaan.

Työnantajan ja henkilöstön edustajien arviot erimielisyystilanteista poikkeavat erimielisyyksien määrän osalta toisistaan jonkin verran, mutta ovat asioiden osalta yhdenmukaiset. Useimmiten luottamusmiesten ja työnantajan välillä on ollut erimielisyyttä uusista palkkausjärjestelmistä, työhyvinvoinnista, organisaatiomuutoksista, tuottavuuskysymyksistä sekä henkilöstön mukaan myös työvoiman määrästä erikohteissa tai työtehtävissä. Sosiaali- ja työvoimapalvelut, turvallisuustoiminta (rajavartiolaitoksen ja hätäkeskuslaitoksen osalta) sekä yliopistokoulutus, tutkimustoiminta ja ministeriötason toiminta ovat virastoja, joissa erimielisyyksiä on esiintynyt useissa asiaryhmissä suhteellisesti eniten. Suhteellisesti vähiten erimielisyystupauksia on kokonaisuutena katsoen ollut valtiovarainhoidon sekä vakuutus- ja rahoituspalvelujen, kulttuuripalvelujen ja alue- ja ympäristöpalvelujen virastoissa.

Työnantajista noin puolella oli uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta enemmän myönteisiä kuin kielteisiä kokemuksia, kun luottamusmiehillä vastaava osuus oli neljännes. Valtaosin kielteisiä kokemuksia oli runsaalla kolmanneksella luottamusmiehistä ja noin 10 prosentilla työnantajista. Uudelle palkkausjärjestelmälle asetetut odotukset olivat uudistustyön alussa korkealla, mutta valmistelutyön etenemisen myötä odotuksista jouduttiin osittain luopumaan ja etenkin toteutusvaiheessa kriittisyys järjestelmää kohtaan kasvoi. Osa vastaajista koki turhauttavaksi varsinkin rahoituksen tuomat rajoitukset järjestelmän toteuttamisessa ja myös tavan, jolla järjestelmä sovitettiin rajoituksiin.

Kokonaisarviona luottamusmiestoiminnasta työnantajapuoli ilmoitti lähes yksimielisesti (92 %) yhteistyön luottamusmiesten kanssa sujuneen hyvin ja luottamusmiehistäkin tätä mieltä on kaksi kolmannesta. Yleisvaikutelma kyselyvastauksista on, että valtiotyönantajalla on luottamusmiestoimintaan myönteinen perusasenne, mikä heijastuu siinä, että luottamusmiesten toimintaedellytykset ovat yleensä kunnossa ja luottamusmiesten panosta työyhteisön kehittäjänä myös arvostetaan. Neuvottelukulttuuria luonnehdittiin haastatteluissa puolin ja toisin yleensä hyväksi ja asialliseksi

Toiminnan kehittämiseksi moni luottamusmies toivoi vastauksissaan, että luottamustehtävien ja virkatehtävien ajankäytöstä sovittaisiin nykyistä selvemmin ja että luottamustehtävät ja työyhteisön kehittämistehtävät tulisi ottaa riittävästi huomioon uudessa palkkausjärjestelmässä. Tiedonkulussa säännöllinen yhteydenpito työnantajan ja luottamusmiesten kesken koetaan tärkeäksi asiaksi. Useissa luotta-

musmiesten vastauksissa korostetaan tiedottamisen avoimuuden vaatimusta sekä sitä, että muutoksista tiedotettaisiin riittävän ajoissa, jotta henkilöstön edustajat voisivat yhteistoiminnassa osallistua asioiden käsittelyyn jo niiden valmisteluvaiheessa eikä vasta niin myöhäisessä vaiheessa, että vaikuttamisen mahdollisuudet ovat käytännössä jo menneet. Riittävän koulutuksen ja osaamisen merkitystä korostettiin puolin ja toisin.

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare och datum	Finansministeriet, December 2006		
Författare	Antero Laavakari, arbetsgruppens ordförande		
Publikationens titel	Förtroendemannasystemet i statens ämbetsverk och inrättningar Resultat av enkäter oc intervjuer angående förtroendemannaverksamheten inom den statliga sektorn.		
Publikationens andra versioner	Publikationen finns på Internet: www.vm.fi/julkaisut		
Nyckelord	Förtroendeman		
Publikationsserie och nummer	STUDIER OCH UTREDNINGAR, 5/2006		
Publikationens kännetecknen	ISSN 1455-7614	ISBN 951-804-661-1	
	Sidor 140	Språk Finska	Pris 10 euro + moms
Beställningar/distribution	Finansministeriets personalavdelning, tel. (09) 160 34909		
Tryckeri/tryckningsort och -år	Edita Prima Abp, Helsingfors 2006		
Sammandrag	Förtroendemännen gör en positiv bedömning av sina verksamhetsförutsättningar som en helhet. Hälften av förtroendemännen anser att deras verksamhetsförutsättningar är goda och en dryg tredjedel anser dem vara skäligen goda. Endast 13 % anser att deras verksamhetsförutsättningar är dåliga. Representanter för arbetsgivarna anser att förtroendemännens verksamhetsförutsättningar är antingen mycket goda eller goda. Förtroendemännen bedömer att de i medeltal använder 15 timmar i månaden till att sköta sina uppdrag som förtroendemän. Cirka 20 förtroendemän inom den statliga sektorn har detta arbete som huvudsyssla. Flera förtroendemän anser att avtalen om användningen av deras tid till förtroendemannauppgifter och till deras tjänsteuppdrag inte är tillräckligt klara. En klar majoritet av arbetsgiversidans representanter anser att informationsflödet från arbetsgivarna till personalen fungerar bra. Ingen av förtroendemännen delar denna uppfattning, även om en rätt stor del		

av dem anser att informationsflödet fungerar tillfredsställande. Däremot anser förtroendemännen att informationsflödet från arbetsgivarna till dem själva fungerar klart bättre. På basen av intervjuerna och svaren kan man dra den allmänna slutsatsen om informationsflödet och kanhända också om den statliga sektorns speciella drag att osäkerheten om kommande förändringar har en klar inverkan på förtroendemannaverksamheten.

Arbetsgiversidans och personalens representanters uppfattningar om meningsmotsättningar varierar i någon mån fråga om antalet, medan överensstämmelse råder om orsakerna. De flesta meningsmotsättningar mellan förtroendemännen och arbetsgivarna gäller det nya lönesystemet, välbefinnande i arbetet, organisationsförändringar, produktivetsfrågor samt enligt personalens uppfattning också de anställdas antal på olika arbetsplatser och inom olika arbetsuppgifter. Social- och arbetskraftstjänster, säkerhet (gränsbevakningen och nödcentralsverket), universitetsutbildningen, forskningsverksamheten samt ministeriernas verksamhet är sådana områden där det har förekommit proportionellt mest meningsmotsättningar angående ett flertal frågor. I sin helhet har det förekommit minst meningsmotsättningar inom finansförvaltningen, försäkrings- och finansbranschen, kulturtjänsterna samt inom regionala och miljövårdstjänster.

Cirka hälften av arbetsgivarna har mera positiva än negativa erfarenheter av det nya lönesystemet, medan motsvarande andel bland förtroendemännen är en fjärdedel. En dryg tredjedel av förtroendemännen och cirka 10 % av arbetsgivarna har övervägande negativa erfarenheter av systemet. De förhoppningar som knöts till det nya lönesystemet var höga i början av reformarbetet, men då förberedelserna avancerade måste man delvis överge dessa förhoppningar. Kritiken mot systemet ökade speciellt i det skede då det genomfördes. En del av dem som svarat var speciellt besvikna på grund av de restriktioner som påtvingades av finansieringsproblemen, men också på grund av det sätt på vilket systemet anpassades till begränsningarna.

Såsom en helhetsbedömning av förtroendemannaverksamheten ansåg arbetsgiversidan så gott som enhälligt (92 %) att samarbetet med förtroendemännen hade fungerat bra. Två tredjedelar av förtroendemännen delade denna åsikt. Den allmänna slutsatsen av svaren är att staten som arbetsgivare har en positiv inställning till förtroendemannasystemet, vilket återspeglas av den omständighet att förtroendemännens verksamhetsförutsättningar i allmänhet är goda och att man uppskattar deras insatser för att förbättra arbetskollektivet. Förhandlingskulturen och -atmosfären ansågs i allmänhet vara god och saklig.

Flera förtroendemen uttryckte förhoppningen att man klarare än för närvarande borde komma överens om fördelningen av arbetstid mellan

uppgifterna som förtroendeman och tjänsteuppgifterna. Arbetet för att förbättra arbetskollektivet borde i tillräcklig omfattning tas i beaktande i det nya lönesystemet.

Regelbundna kontakter mellan arbetsgivarna och förtroendemännen ansågs vara viktiga för att uppehålla och förbättra informationsflödet. I många av förtroendemännens svar underströks betydelsen av öppen information och av att man i god tid meddelar om förändringar så att personalens representanter kan delta i behandlingen av ärenden redan i beredningsskedet och inte först så sent att det i praktiken inte mera är möjligt att påverka. På vardera sidan underströk man vikten och betydelsen av utbildning och kunnande.

FACT SHEET

Publisher and date	Ministry of Finance, December 2006		
Author (s)	Chairman of the working group Mr Antero Laavakari		
Title of publication	The shop steward system in State agencies and institutions Results of an survey and of interviews concerning shop stewards in State service		
Parts of publication/ other versions released	The publication is also available: www.vm.fi/julkaisut		
Keywords	shop steward		
Publications series and number	RESEARCH AND STUDIES, 5/2006		
Identifications	ISSN 1455-7614	ISBN 951-804-661-1	
	No. of pages 140	Language Finnish	Price 10 € + VAT
Sales distribution	Ministry of Finance, Personnel Department, tel. +358 9 160 34909		
Printing place and year	Edita Prima Plc, Helsinki 2006		
Abstract	Shop stewards considered that as a whole their opportunities of doing their job were satisfactory. Half of them found their working conditions as shop stewards good and more than half found their working conditions satisfactory. Only 13 % found their working conditions unsatisfactory. Employers' representatives were of the opinion that shop stewards' working conditions were either very good or good. Shop stewards estimated that on the average they used 15 hours per month for doing their shop steward job. There are about twenty full time shop stewards in State service. Many shop stewards were of the opinion that agreements concerning their use of working hours for official duties and for their shop steward job were not clear enough. The great majority of employers' representatives were of the opinion that the flow of information from employers to the staff was good. On the contrary, none of the shop stewards shared that opinion, although several of them thought that the flow of information from employers to the staff was satisfactory. Shop stewards' opinion of the flow of infor-		

mation from employers to themselves was clearly more positive. On the basis of interviews and answers one could draw the general conclusion concerning both the flow of information, and may be also concerning the particular features of State service, that insecurity in respect of future changes has an obvious impact on shop stewards' work.

The opinion of employers' and employees' representatives concerning conflict situations are somewhat divergent as regards the numbers of conflicts, but they have the same views concerning the subjects of the disputes. The most frequent reasons for divergent opinions between shop stewards and employers were the new pay system, welfare at work, organizational changes and productivity. Employees' representatives also emphasized insufficient staff numbers in different jobs and work places. Social and employment promotion services, security (the frontier guard and the emergency response centre administration), university education, research and work on ministry level were work places where the number of disputes concerning various subjects was relatively highest. Seen as a whole the relatively smallest number of disputes occurred in the management of State finances, insurance and financing, cultural services as well as in regional and environment conservation services.

About half of employers had more positive than negative experiences of the application of the new pay system, whereas the corresponding share of shop stewards was about one fourth. Somewhat more than one third of shop stewards and about one tenth of employers reported mostly negative experiences of the pay system. At the introductory stage of the new pay system expectations were high, but as preparatory work proceeded disappointment grew and at the implementation stage criticism increased strongly. Some of the persons replying thought that the financial restrictions complicating the implementation of the pay system and the way in which it was adapted to those restrictions was frustrating.

As a general assessment of the shop steward system employers were almost unanimous (92 %) that co-operation with the shop stewards had worked well. Two thirds of the shop stewards shared that opinion. The general conclusion to be drawn from the replies is that the State as employer has a positive attitude to the shop steward system and as a consequence shop stewards' working conditions are generally good. Their contribution in improving the working community is highly appreciated. Both employers and shop stewards thought that the negotiation atmosphere and culture were good and matter-of-factly.

For the purpose of improving the shop steward system several of

them wanted clearer agreements concerning the time spent on shop stewarding and on official duties. They also wished that their duties as shop stewards and their endeavours to improve the working community should be sufficiently taken into account in their pay. Regular contacts between employers and shop stewards were considered important for maintaining and improving the flow of information. Several shop stewards emphasized the importance of an open and transparent information system. Information concerning changes should be provided in good time beforehand so that staff representatives could participate already at the planning and preparatory stage, instead of being informed at such a late stage that they no longer had any practical opportunity of asserting any impact. Both parties thought that training and know-how were very important matters.

Esipuhe

Tämä tutkimus on tehty valtiovarainministeriön toimeksiannosta ja Valtion työsuojelurahaston rahoituksella.

Tutkimuksen ohjausryhmänä toimi valtion luottamusmiesten ja henkilöstön edustajien asemaa ja toimintaedellytyksiä selvittävä työryhmä. Ryhmän puheenjohtaja on neuvotteleva virkamies Antero Laavakari valtiovarainministeriöstä ja jäsenet valtiovarainministeriöstä työmarkkinalakimies Pirkko Janas, työmarkkina-asiantuntija Päivi Lantto-la ja finanssineuvos Veli-Matti Lehtonen, JUKO ry:stä neuvottelupäällikkö Arja Vehmas ja toiminnanjohtaja Jari Lehto, Palkansaajajärjestö Pardia ry:stä asiamies Satu Henttonen ja vastaava lakimies Ari Komulainen sekä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:stä lakimies Heikki Sipiläinen ja puheenjohtaja Jari Tuomela.

Tutkimuksen tekemiseen ovat osallistuneet asiantuntijana professori Martti Kairinen ja tutkimusapulaisina Anita Malo ja Anni Uhmavaara. Anita Malo teki puolet haastattelusta.

Kiitän valtiovarainministeriötä ja tutkimuksen ohjausryhmää miellyttävästä yhteistyöstä ja asiantuntevasta tuesta tutkimuksen toteuttamisessa. Lämpimät kiitokset myös kaikille tutkimuksessa haastatetuille henkilöille ja kyselyyn vastanneille.

Turussa lokakuussa 2006

Heikki Uhmavaara
Vastaava tutkija

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää luottamusmiestoiminnan järjestelyjä ja toimintaedellytyksiä valtion virastoissa. Tutkimuksessa on kartoitettu luottamusmiesten sekä työnantajan edustajien näkemyksiä luottamusmiestoiminnasta laajan kyselyn ja sitä täydentävien haastattelujen avulla. Tavoitteena on saada tutkimukseen perustuvia tietoja valtion luottamusmiestoiminnan ja paikallisen sopimustoiminnan kehittämistä varten.

Kyselytutkimus suunnattiin valtion virastojen henkilöstöhallinnolle sekä kaikille valtion pääsopijajärjestöjen luottamusmiehille, joiden yhteystiedot olivat käytettävissä. Kysely toteutettiin sähköpostiosoitteisiin suunnattuna internet-kyselynä, jossa vastaajille lähetettiin sähköpostissa linkki kyselylomakesivustolle. Vastaaminen tapahtui nimettömänä. Osoitteet kyselyyn saatiin työnantajien osalta Valtion työmarkkinalaitoksesta ja luottamusmiesten osalta pääsopijajärjestöiltä. Vastauksia saatiin työnantajapuolelta 87 (58 %) ja henkilöstön edustajilta 958 (56 %), mikä on kyselyjen tavanomaiseen vastausprosenttiin verrattuna hyvä tulos. Kyselyn ensimmäinen kierros toteutettiin tammikuun lopussa 2006 ja viimeinen toukokuussa 2006. Tälle aikavälille ajoittuvat myös tutkimuksen haastattelut, joita tehtiin 8 viraston 12 organisaatiossa yhteensä 38.

Kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä yli puolet on toiminut henkilöstön edustajana vähintään 6 vuotta. Luottamusmiesten haastatteluissa nousi useaan otteeseen esiin huoli siitä, löytyykö luottamustehtäviin riittävästi uusia asialle omistautuvia ja osaavia henkilöitä työnteon muuttuessa yhä vaativammaksi ja yksilöllisten työsuoritusten mittaamista korostavaksi. Toisaalta vaihtuvuutta on ollut ja melko moni luottamusmies on aloittanut tehtävässään vasta tällä vuosikymmenellä. Ainoastaan yhdeksän prosenttia kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä on pätevöitynyt tehtäviinsä pelkästään kokemuksen kautta saamatta mitään koulutusta luottamusmiestehtäviin. Usein on kysymys siitä, että luottamustehtävä on suhteellisen uusi eikä kurssia ole vielä ehditty käydä. Tavallisesti on käytetty ainakin liiton järjestämä luottamusmiestoiminnan peruskurssi ja varsin monilla on takanaan useita kursseja.

Kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä puolet edustaa alle 50 henkilöä. Sellaisia luottamusmiehiä, jotka edustavat alle 25 henkilöä on vastaajajoukossa neljännes. Neljänneksellä luottamusmiehistä on edustettavanaan vähintään 125 henkeä. Virastotyypeittäin tarkasteltuna edustettujen määrä on luottamusmiestä kohden suurin tutkimustoiminnassa ja yliopistokoulutuksessa ja pienin muissa opetus- ja koulutuspalveluissa sekä liikenteessä ja liikennepalveluissa.

Luottamusmiehistä valtaosa osallistuu organisaatiossaan työyhteisön kehittämiseen muusakin roolissa kuin edunvalvojana luottamustehtävässä. Noin 60 prosenttia luottamusmiehistä toimii viraston yhteistoimintaelimessä, neljännes osallistuu kehittämishankkeeseen tai -ryhmään ja viidennes ottaa osaa johtoryhmätyöskentelyyn.

Vain 10 prosenttia luottamusmiehistä ilmoittaa, että on sopinut työnantajan kanssa tietystä aikamäärästä, joka voi kuukaudessa kuluu luottamusmiestehtävien hoitamiseen. Heillä sovittu aika on keskimäärin 20 tuntia kuukaudessa. Tämän lisäksi tulevat päätoimiset luottamusmiehet, joita oli kaksi prosenttia henkilöstövastaajista. Noin kolmanneksessa tapauksista on sekä luottamusmiesten että työnantajavastaajien mukaan sovittu ajankäytöstä muulla tavalla, yleensä siten, että aikaa luottamustehtäviin saa joustavasti tarpeen mukaan.

Puolet luottamusmiehistä saa säännöllisesti vapautusta omista tehtävistään luottamusmiehen tehtävien hoitamista varten ja 17 prosenttia saa vapautusta satunnaisesti. Vapautuksista huolimatta noin 80 prosenttia luottamusmiehistä ilmoittaa, että he joutuvat pääsääntöisesti tekemään kaikki varsinaiset työtehtävänsä luottamustehtävistä huolimatta eikä heidän varsinaisissa tehtävissään ole tehty erityisiä järjestelyjä luottamustehtävien takia.

Luottamusmiehet arvioivat käyttävänsä luottamustehtävien hoitamiseen keskimäärin 15 tuntia kuukaudessa. Keskiarvoa nostaa se, että joukossa on päätoimisia luottamusmiehiä. Jos päätoimiset luottamusmiehet jätetään tarkastelusta pois, keskiarvo on 13 tuntia. Mediaani eli tuntimäärä, johon yltää puolet vastaajista, on 8 tuntia ja se antaa keskiarvoa paremman kuvan tyypillisestä tilanteesta. Työnantajan edustajien arvion mukaan luottamustehtäviin kuluva tuntimäärä on keskimäärin 10 tuntia ja mediaani 8,5 tuntia. Tässä, kuten muissakin vastaavissa vertailuissa tulee muistaa, että työnantajan edustajien vastaukset eivät koske vain kyselyyn vastanneita luottamusmiehiä, vaan kokonaistilannetta virastoissa. Tuntimäärissä on jonkin verran eroa sekä virastotyyppin että hallinnonalan mukaan verrattaessa. Luottamustehtäviin kuluu eniten työaika yliopistokoulutuksen, tutkimustoiminnan ja turvallisuustoiminnan luottamusmiehiltä, joilla usein on myös paljon edustettavia. Luottamustehtäviin käytetty tuntimäärä on selvästi yhteydessä edustettavien määrään.

On tavallista, että luottamustehtävien hoitamiseen arvioidaan olevan riittämättömästi aikaa virkatöiden takia. Toisaalta luottamustehtäviin käytetty aika on pois virkatehtäviin käytettävissä olevasta ajasta. Varsinkin uuden palkkausjärjestelmän kehittämiseen osallistuminen on vienyt luottamusmiesten aikaa runsaasti. Useat luottamusmiehet toivat vastauksissaan esiin myös sen seikan, että luottamustehtävien ja virkatehtävien ajankäytöstä tulisi sopia nykyistä selvemmin ja että luottamustehtävät ja työyhteisön kehittämistehtävät tulisi ottaa riittävästi huomioon uudessa palkkausjärjestelmässä. Kaksi kolmannesta kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä käyttää luottamustehtävien hoitamiseen myös vapaa-aikaansa. Luottamustehtävien tekeminen vapaa-ajalla on miehillä jonkin verran yleisempää kuin naisilla. Kokeneimmista luottamusmiehistä, joilla usein myös on luottamustehtäviä laajalla sektorilla, kolme neljästä käyttää myös vapaa-aikaansa luottamustehtäviin. Ne luottamusmiehet, joilla kuluu luottamustehtäviin paljon työaika, käyttävät niihin yleensä myös paljon vapaa-aikaansa. Tuntimäärä, jonka tekevät ne luottamusmiehet, jotka tekevät luottamustehtäviä myös vapaa-ajallaan, on keskimäärin 7 tuntia ja mediaaniarvo 5 tuntia kuukaudessa.

Luottamusmiehen käytössä olevista toimintatiloista kartoitettiin neuvottelutilojen, säilytystilan ja luottamusmiehen huoneen tai vastaavan tilan yleisyyttä. Neuvottelutila on käytössä 14 prosentilla luottamusmiehistä. Säilytystila, joksi luetaan myös lukittava kaappi, on käytössään neljänneksellä vastaajista ja luottamusmiehen huone 16 prosentilla. Luottamusmiehen huone ja säilytystila ovat tarpeellisia erityisesti sellaisille luottamusmiehillä, joilla ei ole omaa työhuonetta. Mikäli työhuone on olemassa muuten, se yleensä toimii myös luottamusmiehen tehtäviin tarvittavana tilana. Työ- ja viestintävälineiden käyttämisessä luottamustehtävien hoitamiseen työnantajan käytäntö on yleensä joustava.

Runsaalle kolmannekselle luottamusmiehistä on työnantaja antanut sopimusten soveltamismääräykset sekä vajaalle kolmannekselle myös muita sopimuksiin liittyviä ohjeita. Lakikirjan on saanut työnantajalta käyttöönsä vajaa neljännes luottamusmiehistä.

Puolet luottamusmiehistä arvioi toimintaedellytyksensä luottamustehtävissä hyviksi ja runsas kolmannes kohtalaisiksi. Huonoina toimintaedellytyksiä pitää 13 prosenttia. Työnantajan edustajien mukaan luottamusmiesten toimintaedellytykset ovat joko erittäin hyvät tai hyvät. Työnantajavastaajista vain kaksi prosenttia arvioi luottamusmiesten toimintaedellytykset virastossaan yleisesti ottaen huonoiksi.

Osapuolten keskinäistä yhteistyötä luottamustehtävien hoitamiseen liittyen arvioidaan myönteisesti. Työnantajapuoli arvioi lähes yksimielisesti yhteistyön luottamusmiesten kanssa sujuneen hyvin ja luottamusmiestenkin kaksi kolmannesta katsoo yhteistyön sujuneen hyvin työnantajan kanssa. Vastaavalla tavalla myönteisesti osapuolet arvioivat luot-

tamustehtäviin liittyvän yhteistyön sujumista myös muiden tahojen kanssa. Järjestöittäin verrattuna luottamusmiehet arvioivat yhteistyön sujumista työnantajan kanssa varsin yhdenmukaisesti. Luottamusmiehen sukupuoli ei sekään mainittavasti erottele näkemyksiä.

Luottamusmiesten ja työnantajan edustajien arviot eroavat jyrkästi sen suhteen, kuinka hyvin tieto kulkee virastossa suoraan työnantajalta henkilöstölle. Työnantajan edustajien huomattava enemmistö katsoo tiedon kulkevan hyvin, luottamusmiehistä kukaan ei esitä tällaista arviota, joskin tiedonkulun kohtalaiseksi arvioivia on melko runsaasti. Tiedonkulkua työnantajalta luottamusmiehillä luottamusmiehet arvioivat selvästi myönteisemmin. Tiedonkulku henkilöstöltä työnantajalle arvioidaan vähintään kohtalaiseksi ja enemmistö niin työnantajan edustajista kuin luottamusmiehistäkin arvioi tiedonkulun henkilöstöltä luottamusmiehillä hyväksi. Luottamusmiessopimuksen edellyttämä tiedonsaanti arvioidaan tavallisesti vähintään kohtalaiseksi. Tietojen sisällöstä on runsaassa kolmanneksessa virastoista sovittu paikallisesti.

Tiedonkulku on asia, johon työorganisaatioissa ollaan harvoin täysin tyytyväisiä ja tiedonkulun ongelmiin kiinnitetään usein huomiota vastauksissa. Esimerkiksi tiedottamisen ajoittumista liian myöhäiseen ajankohtaan asioihin vaikuttamisen kannalta arvostellaan paljon. Toisaalta tiedottaminen saa osakseen kiitostakin. Useassa vastauksessa todetaan, että tiedon saaminen on kiinni myös luottamusmiesten omasta aktiivisuudesta ja tietoa saa, jos sitä osaa pyytää johdolta. Yleisen tason havaintona tiedonkulusta ja ehkä valtio-sektorin ominaispiirteenä voi haastattelujen ja vastausten perusteella todeta, että tuleviin muutoksiin liittyvä epävarmuus heijastuu selvästi luottamusmiestoimintaan. Luottamusmiehillä - eikä aina edes työnantajan edustajilla - ei ole organisaatioissa selvää kuvaa siitä, miten ja millä perusteilla joihinkin keskustasolla tehtyihin linjauksiin on päädytty ja miten niihin olisi ollut mahdollista vaikuttaa.

Työnantajan edustajat arvioivat henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet työyhteisössä yleensä melko hyväksi. Vajaa neljännes pitää niitä erittäin hyvinä. Luottamusmiehistä runsas neljännes vastaajista pitää osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia virastossaan hyvinä ja suunnilleen yhtä moni huonoina. Tavallisimmin ne arvioidaan kohtalaisiksi. Luottamusmiesten arviot henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista ovat selvästi yhteydessä siihen, millaiseksi arvioidaan tiedonkulku kokonaisuudessaan, luottamusmiehen toimintaedellytykset sekä yhteistyö työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken. Milloin näiden edellytysten arvioidaan olevan kunnossa, myös osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia arvioidaan yleensä myönteisesti.

Henkilöstön johtaminen ja esimiestoiminta virastoissa jakaa mielipiteitä. Työnantajan

edustajat arvioivat henkilöstön johtamisen yleensä hyväksi ja vähintään kohtalaiseksi. Luottamusmiestenkin enemmistö arvioi henkilöstön johtamisen vähintään kohtalaiseksi, mutta siihen kohdistuu myös arvostelua ja kolmannes arvioi sen virastossaan huonoksi. Erittäin huonoksi johtamisen ja esimiestoiminnan arvioi kuitenkin vain seitsemän prosenttia luottamusmiehistä.

Työnantajan edustajien ja luottamusmiesten mielipiteet eroavat huomattavasti sen suhteen, kuinka hyvin palkitsemisen oikeudenmukaisuus yleisesti ottaen toteutuu virastossa. Molemmissa ryhmissä noin 40 prosenttia vastaajista arvioi oikeudenmukaisuuden toteutuvan kohtalaisesti, mutta kun työnantajan edustajista puolet katsoo oikeudenmukaisuuden toteutuvan hyvin, on lähes yhtä suuri osuus luottamusmiehistä sitä mieltä, että se toteutuu huonosti. Henkilöstön edustajista 14 prosenttia kokee oikeudenmukaisuuden toteutuvan erittäin huonosti. Tämä ei ole erityisesti valtion virastoille ominainen tilanne vaan näin on usein työpaikoilla tehtävissä kyselytutkimuksissa. Palkitsemisen koettu oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus on keskeisiä osatekijöitä organisaatiokulttuurissa ja määrää pitkälti koko työilmapiiriä. Tämä tuli selvästi esiin myös tämän tutkimuksen haastatteluisissa ja kyselyvastauksissa. Oikeudenmukainen ja tasapuolinen palkitseminen ja kohtelu on tärkeää paitsi yksiköiden sisällä, myös niiden välillä.

Uusi palkkausjärjestelmä jakaa mielipiteitä. Työnantajapuolella puolet vastaajista katsoo kokemusten olevan enemmän myönteisiä kuin kielteisiä, runsas kolmannes näkee myönteisiä ja kielteisiä kokemuksia olevan suunnilleen yhtä paljon ja runsas kymmenen prosenttia arvioi kokemukset enemmän kielteisiksi kuin myönteisiksi. Luottamusmiehistä vajaa neljännes arvioi kokemukset enemmän myönteisiksi kuin kielteisiksi, neljännes yhtä lailla molemmiksi ja runsas kolmannes pikemminkin kielteisiksi kuin myönteisiksi. Lähes pelkästään kielteisiä kokemuksia on noin kymmenes osalla vastaajista. Luottamusmiehistä 15 prosenttia ja työnantajan edustajoista viisi prosenttia oli vielä vailla kokemuksia uudesta järjestelmästä.

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöön ottamiseen kohdistuvan arvostelun voi kiteyttää siten, että tuloksena koetaan useasti saadun muuta kuin mitä järjestelmän suunnitteluvaiheessa odotettiin. Hyväksyttävyyys on yksi palkkausjärjestelmän käytännön vaatimuksista ja tämä on merkinnyt suunnitteluvaiheessa kompromissien tekemistä ja sen näkökohdan huomioimista, että eri ryhmien olemassa olevia palkkasuhteita ei ole mahdollista käytännössä muuttaa kovin paljon ainakaan nopealla aikataululla. Luottamusmiesten haastatteluissa todettiin, että ongelmia on ollut muun muassa viitetehtävien määrittelyssä ja vaativuustasojen kuvaamisessa. Mitä lähemmäs suunnitteluvaiheesta on edetty kohti käytännön toteuttamista, sitä enemmän edunvalvontanäkökohdat ovat vaikuttaneet arviointijärjestelmien sisältöön, minkä monet kehittämistyöhön osallistuneet ovat kokeneet tur-

hauttavana. Eniten arvostelua luottamusmiehet kohdistavat menettelytapoihin vaiheessa, jossa arviointituloksia muutettiin rahamittaisiksi ja sovitettiin rahoituskehyykseen. Henkilöarvioinneissa ehkä suurimmat varaukset henkilöstön taholta kytkeytyvät esimiesten kykyyn arvioida henkilöitä objektiivisesti. Runsas kolmannes luottamusmiehistä ilmoittaa, että hänen virastossaan on ollut melko tai erittäin paljon erimielisyystapauksia uuteen palkkausjärjestelmään liittyen.

Uusi palkkausjärjestelmä on vaatinut valtavasti työtä, työaikaa ja osaamista. Monessa virastossa kysytään, onko tulos ollut vaivan arvoinen. Luottamusmiesten arviot siitä, haluaisiko henkilöstö siirtyä takaisin vanhaan järjestelmään, mikäli asiasta äänestettäisiin, olivat yleensä sen suuntaisia, että useissa virastoissa äänestyksestä voisi tulla tiukka, mutta enemmistö ei enää haluaisi palata vanhaankaan järjestelmään. Suhtautumisen uuteen palkkausjärjestelmään arvioitiin muuttuvan myönteisemmäksi, kun käytännön kokemusten karttumisen myötä epäluuloja hälvenee, uuden järjestelmän hyvät puolet tulevat paremmin esiin ja järjestelmiä kehitetään edelleen havaittuja epäkohtia korjaamalla. Uuteen järjestelmään siirtyminen on merkinnyt monelle työntekijälle ansiotason paranemista ja monet kokevat sen puutteineenkin vanhaa järjestelmää oikeudenmukaisemmaksi. Joissakin virastoissa uuden palkkausjärjestelmän on koettu parantaneen sukupuolten tasa-arvoa.

Suhtautumista paikalliseen sopimiseen voi haastattelujen perusteella luonnehtia varovaiseksi tai varovaisen myönteiseksi. Työaika-asioissa on valmiita kehittämään työaikapankkijärjestelyjä jatkeeksi liukuvalle työajalle, joka on jo valtiosektorilla laajasti käytössä ja josta on hyviä kokemuksia puolin ja toisin. Palkka-asioissa halutaan yleensä sekä työnantaja- että työntekijäpuolella seurata sitä, osoittautuuko uusi palkkausjärjestelmä toimivaksi, ennen kuin paikallisessa sopimisessa ollaan valmiita menemään pitemmälle. Valtiosektorilla on kehittynyt erityisesti uusien palkkausjärjestelmien rakentamisen ja käyttöön ottamisen yhteydessä neuvottelu- ja sopimistoiminnan osaamista ja kulttuuria, jota on mahdollista hyödyntää muussakin sopimisessa.

Työnantajan ja henkilöstön edustajien arviot erimielisyystilanteista poikkeavat erimielisyyksien määrän osalta toisistaan jonkin verran, mutta ovat asioiden osalta yhdenmukaiset. Asiaryhmiä, joissa erimielisyystilanteet ovat luottamusmiesten ja työnantajan välillä ovat virastoissa olleet tavallisimpia. Näitä ovat uusi palkkausjärjestelmä, työhyvinvointi, organisaatiomuutokset, tuottavuuskysymykset sekä henkilöstön mukaan myös työvoiman määrä eri kohteissa tai työtehtävissä.

Yleisvaikutelma kyselyvastauksista samoin kuin haastatteluistakin on, että valtiotyönantajalla on luottamusmiestoimintaan myönteinen perusasenne, mikä heijastuu siinä, että luottamusmiesten toimintaedellytykset ovat yleensä kunnossa ja luottamusmiesten panosta

työyhteisön kehittäjänä myös arvostetaan. Tutkimuksessa haastatellut työnantajan edustajat suhtautuivat virastonsa luottamusmiestoimintaan rakentavasti ja myönteisesti. Neuvottelukulttuuria luonnehdittiin haastatteluissa puolin ja toisin yleensä hyväksi ja asialliseksi. Luonnollisesti on myös organisaatioita, joissa asiat ovat huonommin ja luottamusmiestoiminnassa on vaikeuksia muun muassa huonoihin henkilösuhteisiin liittyen. Tällaisissa organisaatioissa toimivat luottamusmiehet luonnehtivat kyselyssä hallinnon asennoitumista luottamusmiehiin esimerkiksi ylimieliseksi ja yhteistyökyvyttömäksi.

Vaikka luottamusmiestoiminnan toimintaedellytykset arvioidaan yleensä hyväksi tai vähintään kohtalaisiksi, on luonnollisesti myös paljon asioita, joissa on edelleen kehittämisen varaa.

Useimmat luottamusmiesten haastatteluissa ja kyselyssä esittämät toimintaedellytyksiä koskevat kriittiset huomiot liittyvät luottamustehtävien ajankäyttöön sekä luottamustehtävien ja virkatehtävien väliseen työnjakoon, joka ei ole aina riittävän selkeä. Enemmistö luottamusmiehistä ei ole erikseen sopinut työnantajan kanssa ajankäyttöön liittyen tuntimääristä tai muista käytännöistä. Monella työpaikalla olisi ilmeisesti tarvetta tällaiseen sopimiseen taikka ainakin asioita selventävän keskustelun käymiseen. Luottamusmiesten käytössä olevien tilojen ja työ- ja viestintävälineiden puutteista on joitakin mainintoja ja joissakin virastoissa näissä asioissa on kehittämistarpeita, mutta pääsääntöisesti toimintaedellytykset näyttäisivät olevan tältä osin kunnossa. Riittävän koulutuksen ja osaamisen merkitystä korostettiin puolin ja toisin.

Useissa luottamusmiesten vastauksissa korostetaan tiedottamisen avoimuuden vaatimusta sekä sitä, että muutoksista tiedotettaisiin ajoissa, jotta henkilöstön edustajat voisivat yhteistoiminnassa osallistua asioiden käsittelyyn jo niiden valmisteluvaiheessa eikä vasta niin myöhäisessä vaiheessa, että vaikuttamisen mahdollisuudet ovat jo käytännössä menneet. Luottamusmiesten kommentoissa tuotiin esiin myös toivomus, että työnantajan edustajat keskustelisivat luottamusmiesten ja henkilöstön kanssa viraston kehittämisestä enemmän ja että uusia ratkaisuja etsittäisiin aidosti eikä vain muodollisesti.

Keskinäinen luottamus todettiin puolin ja toisin tärkeäksi edellytykseksi henkilöstöasioiden hyvälle hoitamiselle ja sopimuksiin pääsemiselle. Mikäli suhtautuminen toisen osapuolen pyrkimyksiin on epäluuloista, yhteistyölle on huonot edellytykset. Yleensä luottamus on kunnossa, mutta melko monessa luottamusmiesten vastauksessa tuodaan esiin myös luottamuksen puutetta huonoon työilmapiiriin ja henkilösuhteisiin liittyen.

Työssä jaksamisen ongelmat ovat suhteellisen tavallisia jatkuvassa muutosten tilassa olevassa työelämässä. Luottamusmiesten edunvalvontatehtävät sekä niihin liittyvä vastuu ja

velvollisuudentunne saattavat osaltaan lisätä riskiä loppuun palamiseen.

Yksilöllistyminen ja sellaisen ajattelutavan yleistyminen, että ”jokainen on oman onnensa seppä”, on eräs paikallistason ammattiyhdistystoiminnan hiipumiseen kytkeytyvä tekijä. Toisaalta luottamusmiesten ja paikallistasolla tehtävien päätösten merkitys on valtiosektorillakin kasvamassa paikallisen sopimisen yleistyessä ja syventyessä. Uuden palkkausjärjestelmän myötä myös palkkaneuvottelut ovat osittain siirtyneet työpaikoille. On työnantajankin etu, että henkilöstöllä on sopimismenettelyt tunteva valtuutettu sopimassa asioista.

Tasa-arvoon on kiinnitetty huomiota valtiosektorin henkilöstön johtamisessa ja se on toteutunut virastoissa pääsääntöisesti hyvin. Joitakin ongelmatilanteita mainittiin, missä tasa-arvokysymyksiin liittyvissä erimielisyyksissä oli käännytty luottamusmiesten puoleen, mutta näitä luonnehdittiin yksittäistapauksiksi ja joissakin tapauksissa tulehtuneisiin henkilösuhteisiin pikemmin kuin sukupuolten eriarvoiseen kohteluun liittyviksi kiistoiksi. Toisaalta kyselyn tuloksista on havaittavissa, että naiset kokevat asemansa ja vaikuttamismahdollisuutensa luottamustehtävissä keskimäärin hieman heikommiksi kuin miehet.

Vastaajien arviot organisaatiokulttuurin osatekijöistä, kuten tiedonkulun toimivuudesta, johtamisesta ja esimiestoiminnasta, yhteistyöstä luottamusmiesten ja työnantajan välillä, palkitsemisen oikeudenmukaisuudesta, henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista, erimielisyyksien määrästä ja luottamusmiesten yleisistä toimintaedellytyksistä kytkeytyvät toisiinsa siten, että koetut ongelmat jollakin osa-alueella lisäävät todennäköisyyttä sille, että tyytymättömyyttä esiintyy myös muita asioita kohtaan. Edellä lueteltuja tekijöitä kokonaisuutena tarkastellen parhaiten luottamusmiesten keskimääräisten arvioiden pohjalta menestyvät valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut, kulttuuri- palvelut sekä liikenne ja liikennepalvelut ja näitä vastaavat hallinnonalat. Suhteellisesti eniten tyytymättömyyttä esiintyy virastotyyppin mukaan tarkasteltuna sosiaali- ja terveyspalveluissa, oikeustoimessa ja yliopistokoulutuksessa ja hallinnonalan mukaan verrattuna sisäasianministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön sekä oikeusministeriön alaisissa virastoissa. Sisäasianministeriön hallinnonalan sisällä rajavartiolaitoksessa, hätäkeskuslaitoksessa ja lääninhallituksissa ollaan keskimäärin kriittisimpiä, poliisin sijoittuessa puolestaan virastojen vertailussa hyvin. On syytä todeta, että kysymys on keskiarvioista, jotka kertovat vain osan totuudesta. Kaiken tyyppisissä virastoissa ja kaikilla hallinnonaloilla on asioihin tyytyväisiä ja toisaalta tyytymättömiä luottamusmiehiä.

Sisällys

1	Tutkimuksen tavoite ja toteuttaminen.....	27
1.1	Tutkimustehtävä	27
1.2	Tutkimuksen käytännön toteutus.....	29
1.3	Kyselyn vastaajat.....	31
2	Luottamusmiesten kokemus, koulutus ja tehtäväkenttä	37
2.1	Kokemus ja koulutus	37
2.2	Osallistuminen yhteistoimintaan, johtoryhmätyöskentelyyn ja kehittämis- hankkeisiin.....	39
3	Luottamustehtäviin kuluva aika.....	43
3.1	Luottamustehtävät työssä	43
3.2	Luottamustehtävät vapaa-aikana	48
4	Toimintatilat ja välineet	55
4.1	Toimintatilat.....	55
4.2	Työ- ja viestintävälineet	57
4.3	Perusaineisto.....	58
5	Toimintaedellytykset kokonaisuutena	61
5.1	Arvio toimintaedellytyksistä	61
5.2	Osapuolten keskinäinen yhteistyö.....	64
6	Tiedonkulku, johtaminen ja vaikuttamismahdollisuudet.....	67
6.1	Tiedonkulku eri tahojen välillä.....	67
6.2	Henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet.....	78
6.3	Yleiskuva henkilöstön johtamisesta ja esimiestoiminnasta.....	81
7	Palkkausjärjestelmä ja paikallinen sopiminen.....	85
7.1	Palkitsemisen oikeudenmukaisuus	85
7.2	Kokemukset uudesta palkkausjärjestelmästä	89
7.3	Paikallinen sopiminen.....	98
8	Yhteistyön kehittämisestä.....	103
8.1	Erimielisyystilanteet.....	103
8.2	Luottamusmiestoiminnan kehittämiskohteita.....	109
	Liite: Kyselylomakkeet.....	123

1 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TOTEUTTAMINEN

1.1 Tutkimustehtävä

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää luottamusmiestoiminnan järjestelyjä ja toimintaedellytyksiä valtion virastoissa. Tutkimuksessa on kartoitettu luottamusmiesten sekä työnantajan edustajien näkemyksiä luottamusmiestoiminnasta laajan kyselyn ja sitä täydentävien haastattelujen avulla. Tavoitteena on saada tutkimukseen perustuvia tietoja valtion luottamusmiestoiminnan ja paikallisen sopimustoiminnan kehittämistä varten. Tuloksia käytetään hyväksi muun muassa tulopoliittiseen sopimukseen perustuvassa henkilöstön asemaa koskevassa selvitystyössä sekä valtion työ- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa.

Luottamusmiestoiminnan järjestelyihin liittyen tutkimustehtävänä oli selvittää:

- virastojen luottamusmiesorganisaatio: luottamusmiesten lukumäärä ja toimialueet järjestöittäin
- luottamusmiesten edustamien henkilöiden lukumäärä ja tehtäväryhmät
- luottamusmiesvastaajien ammattiryhmät, sukupuoli ja kokemus tehtävästä
- luottamusmiestehtävään saatu koulutus
- luottamusmiestehtävään käytettävän ajan määrä: mitä on sovittu ja paljonko aikaa käytetään keskimäärin
- onko luottamusmiestehtävän vuoksi tehty järjestelyjä varsinaisissa työtehtävissä
- onko tehty toimitilajärjestelyjä luottamusmiestehtävän hoitamista varten
- onko työnantaja antanut käyttöön tavanomaisia toimisto- tai viestintävälineitä (puhelin, monistuskone, fax, internet)
- mitä perusaineistoa (esim. sopimukset) työnantaja on antanut luottamusmie-

hille

- miten luottamusmiessopimuksen ja uuden palkkausjärjestelmän edellyttämä tiedonsaanti on toteutettu
- luottamusmiesten osallistuminen yhteistoimintaelimiin, työsuojeluelimiin, johtoryhmätyöskentelyyn ja työyhteisön kehittämishankkeisiin

Luottamusmiestoiminnan toimintaedellytyksinä kartoitettiin myös seuraavien seikkojen osalta:

- yhteistyön sujuvuus työnantajan ja luottamusmiesten kesken
- osapuolten kokemukset henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista
- tiedonkulku eri ryhmien välillä
- kokemukset henkilöstön johtamisesta ja esimiestoiminnasta
- palkitsemisen koettu oikeudenmukaisuus
- kokemukset uudesta palkkausjärjestelmästä ja sen käyttöönotosta
- erimielisyystapaukset eri asiaryhmissä

Edellä olevia asioita tiedusteltiin pääosin strukturoiduilla, valmiit vastausvaihtoehdot sisältävillä kysymyksillä, mutta täsmentävien lisätietojen ja kehittämisehdotusten osalta myös avoimilla kysymyksillä.

Tutkimukseen liittyy myös haastatteluosuus, jossa selvitettiin kahdeksan viraston työnantajan edustajien ja luottamusmiesten näkemyksiä käytännön luottamusmiestoiminnasta, paikallisesta sopimisesta virastoissa ja luottamusmiesjärjestelmän toimivuudesta käytännössä. Haastatteluissa selvitettiin muun muassa:

- millaiset ovat toimintaedellytykset (koulutus, ajankäyttö, tiedonkulku, sopimusten selkeys, luottamusmiespalkkioiden ja työmäärän vastaavuus jne.)
- miten käytännön yhteistyö sujuu eli osapuolten luottamus toisiinsa, erimielisyystapaukset, erimielisyyksien selvittämiskeinot, luottamusmiehen muiden tehtävien vaikutus asioiden hoitamiseen, luottamusmiehen palkkauskysymykset sekä asiaan liittyvät muut mahdolliset näkökohdat ja ongelmat
- mistä asioista on ollut työnantajan ja luottamusmiesten kesken paikallista yhteistyötä ja sopimista
- miten paikallinen yhteistyö ja sopiminen on sujunut (edellytykset, asiapiirin määrittely ja menettelyt)
- miten sopimuksista saadaan tietoa ja miten sopimusten tekemiseen saadaan asiantuntija- ym. apua eri tahoilta.

1.2 Tutkimuksen käytännön toteutus

Kyselytutkimus suunnattiin valtion virastojen henkilöstöhallinnolle sekä kaikille valtion pääsopijajärjestöjen luottamusmiehille, joiden yhteystiedot olivat käytettävissä. Kysely toteutettiin sähköpostiosoitteisiin suunnattuna internet-kyselynä, jossa vastaajille lähetettiin sähköpostissa linkki kyselylomakesivustolle, vastausohjeet sekä vastaamiseen tarvittava käyttäjätunnus ja salasana. Näin varmistettiin, että kyselyyn voivat vastata ainoastaan kohdejoukkoon kuuluvat henkilöt yhdellä vastauksella ja että ulkopuoliset eivät pääse lomakesivulle. Vastaaminen tapahtui nimettömänä. Osoitteet kyselyyn saatiin työnantajien osalta Valtion työmarkkinalaitoksesta ja luottamusmiesten osalta pääsopijajärjestöiltä.

Kyselyn ensimmäinen kierros toteutettiin tammikuun lopussa 2006, toinen kierros helmikuussa ja vastauksia karhuttiin kolmannen kerran vielä huhtikuussa sen jälkeen, kun osoitteistoja oli korjattu ja täydennetty. Vastausaikaa jatkettiin toukokuun alkupuolelle, jotta kyselyaineistosta saataisiin mahdollisimman kattava.

Työnantajan edustajien sähköpostiosoitteita oli käytettävissä noin 150 ja luottamusmiesten osoitteita lähes 1700. Vastauksia saatiin työnantajapuolelta 87 (58 %) ja henkilöstön edustajilta 958 (56 %). Tämä on kyselyjen tavanomaiseen vastausprosenttiin verrattuna hyvä tulos. Henkilöstön osalta todellinen vastausprosentti on mainittua korkeampikin, jos vastaajajoukosta lukee pois sellaiset luottamusmiehet, joiden nimet olivat postituslistoissa, mutta jotka eivät enää toimineet luottamustehtävissä kyselyn toteuttamishetkellä.

Osoitteissa oli jonkin verran puutteita ja vanhentuneita osoitteita, kuten tällaisten listojen yhteydessä aina on. Osoitteistoja täydennettiin ja puutteita korjattiin hyvässä yhteistyössä järjestöjen kanssa.

Lomakkeen toimivuus testattiin useilla laitteistoilla ja ohjelmistoilla. Vastaaminen tapahtui pääosin ongelmitta noin 10-15 minuutissa. Joillekin vastaajille jouduttiin virustarkistimen ja selaimen asetusten takia toimittamaan kyselylomake erillisenä tiedostona tai postitse. Virustarkistimien asetukset aiheuttivat muutamia viestien palautuksia (esim. osoitekentissä olevien nimien suuren lukumäärän takia). Tällaisissa tapauksissa vastaajille lähetettiin uusi viesti yksilöllisesti.

Niin sanottu roskaposti ja toisaalta myös sen suodattaminen aiheuttaa sähköpostiliikenteessä ongelmia. Hankalin on tilanne kyselytutkimusta ajatellen silloin, kun tutkimusviestit hukkuvat runsaan roskapostin sekaan taikka ne tulkitaan roskapostiksi ja suodatetaan ilman, että lähettäjälle tulee tästä tietoa. Sen varmistamiseksi, että kysely tavoittaa vastaajat kattavasti, Valtion työmarkkinalaitoksen ja henkilöstöjärjestöjen toimesta tutkimuksesta

tiedotettiin laajasti ja vastaamisaika pidennettiin neljän kuukauden mittaiseksi.

Haastattelun kohteiksi valittiin kaikkiaan kahdeksan virastoa, joista neljässä on edustettu-
na keskusviraston lisäksi myös alueellinen yksikkö, jolloin haastattelujen kohdejoukkoon
lukeutuvien organisaatioiden määräksi tuli kaikkiaan 12.

Taulukko 1. Haastattelujen kohdevirastot ja laitokset

Organisaatio	Henkilöstö- määrä 2005 *	Yksikkö tutkimuksessa
Tampereen yliopisto	2157	Tampere
Puolustushallinnon rakennuslaitos	1222	Helsinki
Geologian tutkimuskeskus	795	Espoo ja Kuopio
Kauppa- ja teollisuusministeriö	320	Helsinki
Merenkulkulaitos	149	Helsinki ja Turku
Verohallitus	405	Helsinki ja Uusimaa
Kuluttajavirasto	103	Helsinki
Hätäkeskuslaitos	750	Pori ja Kuopio

* Lähde: VTML 2006

Virastoissa haastateltiin työnantajan edustajaa sekä pääsopijajärjestöjen luottamusmiehiä.
Haastattelut tehtiin helmi-toukokuussa 2006. Haastatteluja oli kaikkiaan 38.

Haastattelumetodina oli teemahaastattelu, jossa vastaajilla oli teema-alueiden puitteissa
mahdollisuus kertoa suhteellisen vapaasti luottamusmiestoimintaan liittyvistä näkemyk-
sistään. Tutkijan rooli oli esittää kysymykset ja suhtautua vastauksiin neutraalisti, mutta
tarvittaessa ohjailla keskustelua siten, että se tuo esille tutkimusongelman kannalta oleel-
lista tietoa. Haastattelujen tulokset eivät ole yleistettävissä samassa mielessä kuin kyse-
lyn tulokset. Haastattelujen avulla saadaan laadullista lisätietoa asioista, joita ei voi ky-
syä lomakkeessa yksinkertaisilla kysymyksillä, joiden vastausvaihtoehdot ovat ennalta
tiedossa.

Haastattelut sujuivat hyvässä yhteistyössä virastojen ja haastateltavien kanssa. Niiden kes-
to vaihteli noin puolesta tunnista yli kahteen tuntiin. Keskustelut nauhoitettiin, mutta tär-
keimmät asiat merkittiin yleensä muistiin myös lomakkeille ja niiden keskeiset osat lit-
teroititiin tallentimista tekstitiedostoiksi. Haastattelut antavat arvokasta tietoa käytännön

luottamusmiestoiminnasta valtiosektorilla ja myös apua kyselytulosten tulkintaan.

Kyselyaineiston kerääminen toteutettiin Akoforms -lomakekäsittelijällä, josta tiedot koottiin uudelleen koodattavaksi Excel-taulukoihin. Varmistuksen vuoksi lomakekäsittelijä lähetti vastaukset myös sähköpostina. Analyysit tehtiin pääosin SPSS -ohjelmalla. Aikataulusyistä kyselyaineiston analyysit ovat lähes pelkästään kuvailevia eikä myöskään haastattelujen analysointia laadullisten aineistojen analyysimenetelmiä käyttäen voitu ottaa tavoitteeksi. Kyselyn vastausjakautumat esitetään työntajien ja henkilöstön edustajien kokonaisjakautumina, pääsopijajärjestöittäin, virastotyypeittäin ja hallinnonaloittain. Jonkin verran sovelletaan myös muita luokituksia ja summamuuttujatekniikkaa. Haastattelvien näkemyksiä on esitetty kyselytulosten lomassa niitä elävöittävänä ja täydentävänä aineistona.

1.3 Kyselyn vastaajat

Vastauksia saatiin työnantajan edustajilta yhteensä 87 ja henkilöstön edustajilta 958. Työnantajaa edustavat vastaajat ovat virastojen henkilöstöjohtajia, henkilöstöpäälliköitä, hallintojohtajia, hallintopäälliköitä tai muita henkilöstöasioita hoitavia esimiehiä. Luottamushenkilövastaajat jakautuvat pääsopijajärjestöittäin seuraavasti:

Taulukko 2. Kyselyyn vastanneet luottamusmiehet pääsopijajärjestöittäin

	Osuus vastaajista		Osuus kohde-
	N	%	joukosta %
JHL	235	25	20
PARDIA	424	44	52
JUKO	294	31	27
Tieto puuttuu	5	1	
Yhteensä	958	100	100

Vastaajien pääsopijajärjestön mukainen jakautuma vastaa melko hyvin luottamusmiesten vastaavaa jakautumaa kyselyn kohdejoukossa. PARDIAan kuuluvia luottamusmiehiä oli noin puolet kyselyn kohdehenkilöistä, joten verrattuna muihin järjestöihin, PARDIALaisten vastaamisaktiivisuus oli hieman heikompa. Tätä selittää osaltaan työn luonne ja sähköpostiyhteyksien puutteet eräissä järjestön ammattiryhmissä. JUKOn ja JHL:n jäsenet

ovat vastaajajoukossa muutamalla prosenttiyksiköllä ylliedustettuina siihen nähden, mikä oli heidän osuutensa kohdejoukosta. Ero ei kuitenkaan ole vastausten tulkintaa ajatellen merkittävä, etenkin kun tulokset raportoidaan myös järjestöittäin.

Taulukko 3. Vastaajat virastotyyppin mukaan

	Työnantaja		Henkilöstö	
	N	%	N	%
Yliopistokoulutus	9	10	199	21
Muut opetus- ja koulutuspalvelut	1	1	48	5
Tutkimustoiminta	12	14	78	8
Turvallisuustoiminta	15	17	192	21
Oikeustoimi	2	2	31	3
Liikenne ja liikennepalvelut	7	8	51	6
Elinkeinotoiminnan palvelut	10	12	125	13
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	7	8	33	4
Ministeriötason toiminta	10	12	59	6
Alue- ja ympäristöpalvelut	5	6	57	6
Kulttuuripalvelut	1	1	15	2
Sosiaali- ja työvoimapalvelut	4	5	23	2
Muut toiminnat	3	3	15	2
Yhteensä	86	100	926	100
Tieto puuttuu	1		32	

Taulukko 4. Vastaajat hallinnonalan mukaan

	Työnantaja		Henkilöstö	
	N	%	N	%
Eduskunnan ja eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia			1	0
Valtioneuvosto, valtioneuv.kanslia ja oikeuskanslerinvir.	3	4	3	0
Ulkoasiainministeriö ja ulkoasiainministeriön edustustot	1	1	23	3
Oikeusministeriö	4	5	66	7
Sisäasiainministeriö	12	14	79	9
Puolustusministeriö	4	5	79	9
Valtiovarainministeriö	8	10	82	9

Opetusministeriö	14	17	269	30
Maa- ja metsätalousministeriö	3	4	43	5
Liikenne- ja viestintäministeriö	9	11	62	7
Kauppa- ja teollisuusministeriö	11	13	73	8
Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö	9	11	33	4
Työministeriö			59	7
Ympäristöministeriö	5	6	30	3
Yhteensä	83	100	902	100
Tieto puuttuu	4		56	

Virastotyyppin mukaan verrattuna vastaajia on selvästi eniten yliopistokoulutuksen, turvallisuustoiminnan ja elinkeinotoiminnan palvelujen aloilta. Näin on jokaisen pääsopijajärjestön osalta (taulukko 5). Lähes kolmannes vastaajista on opetusministeriön hallinnonalaan kuuluvasta organisaatiosta.

Taulukko 5. Luottamusmiesvastaajat virastotyyppin ja pääsopijajärjestön mukaan (%)

	JHL	PARDIA	JUKO
Yliopistokoulutus	15	22	26
Muut opetus- ja koulutuspalvelut	6	2	8
Tutkimustoiminta	8	8	9
Turvallisuustoiminta	29	20	14
Oikeustoimi	4	1	6
Liikenne ja liikennepalvelut	7	6	5
Elinkeinotoiminnan palvelut	9	17	11
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	3	3	5
Ministeriötason toiminta	4	9	5
Alue- ja ympäristöpalvelut	4	7	7
Kulttuuripalvelut	2	1	3
Sosiaali- ja työvoimapalvelut	4	2	1
Muut toiminnot	4	1	0
Yhteensä	100	100	100

Taulukko 6. Luottamusmiesvastaajat hallinnonalan¹ ja pääsopijajärjestön mukaan (%)

	JHL	PARDIA	JUKO
Eduskunnan ja eduskunnan oikeusasiamiehen kanslia			0
Valtioneuvosto, valtioneuv.kanslia ja oikeuskanslerinvir.	0	0	0
Ulkoasiainministeriö ja ulkoasiainministeriön edustustot		5	0
Oikeusministeriö	10	5	7
Sisäasiainministeriö	11	9	6
Puolustusministeriö	9	8	9
Valtiovarainministeriö	13	8	7
Opetusministeriö	25	26	38
Maa- ja metsätalousministeriö	2	6	5
Liikenne- ja viestintäministeriö	8	7	6
Kauppa- ja teollisuusministeriö	10	7	8
Sosiaali- ja terveysministeriö	5	3	4
Työministeriö	2	9	6
Ympäristöministeriö	2	4	4
Yhteensä	100	100	100

Henkilöstön vastauksia tarkastellaan joissakin yhteyksissä erikseen myös hallinnonalojen sisällä rikosseuraamusviraston ja vankiloiden (33), oikeuslaitoksen (31) (oikeusministeriö), poliisin (10), rajavartiolaitoksen (26), lääninhallitusten ja maistraattien (35) (sisäasianministeriö), tullin (44), verovirastojen (22) (valtiovarainministeriö) sekä eri ministeriöiden alaisen tutkimustoiminnan osalta.

¹ Vastaajamäärän vähyden vuoksi hallinnonaloista on jätetty myöhemmissä taulukoissa pois eduskunnan ja eduskunnan oikeusasiamiehen kansliat sekä valtioneuvosto, valtioneuvoston kanslia ja oikeuskanslerinvirasto.

Taulukko 7. Vastaajat sukupuolen mukaan

	Mies		Nainen	
	N	%	N	%
Työnantajan edustajat	50	57	37	43
Henkilöstön edustajat	536	56	420	44
JHL	143	61	92	39
PARDIA	198	47	226	53
JUKO	192	65	102	35
Kaikki	586	56	457	44

Työnantajaa edustavista vastaajista 57 prosenttia ja luottamusmiesvastaajista 56 prosenttia on miehiä. JHL:n vastaajien osalta miesten osuus on 61 prosenttia ja JUKOn 65 prosenttia. PARDIA on järjestöistä ainoa, jonka luottamusmiesvastaajien enemmistö, 53 prosenttia, on naisia.

2 LUOTTAMUSMIESTEN KOKEMUS, KOULUTUS JA TEHTÄVÄKENTTÄ

2.1 Kokemus ja koulutus

Kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä yli puolet on toiminut henkilöstön edustajana vähintään 6 vuotta. Vastaajien ikää ei tiedusteltu, mutta yleensä luottamustehtäviin valitaan vasta, kun työkokemusta ja oman ryhmän luottamusta on kertynyt. Järjestöittäin tarkastellen JHL:n luottamusmiehillä on keskimäärin vankin kokemus tehtävistään. JUKOn henkilöstöedustajista lähes 60 prosenttia on ollut tehtävässään vähemmän kuin kuusi vuotta.

Taulukko 8. Luottamusmiesten kokemus luottamustehtävissä (%)

	JHL	PARDIA	JUKO	KAIKKI
Alle 2 vuotta	8	16	18	15
2-5 vuotta	23	31	40	32
6-10 vuotta	26	28	22	26
11-20 vuotta	30	18	15	20
Yli 20 vuotta	13	7	4	8
Yhteensä	100	100	100	100

Kyselyyn vastanneista työnantajan edustajista enemmistö omaa tehtävässään enemmän kuin 10 vuoden kokemuksen.

Luottamusmiesten haastatteluissa nousi useaan otteeseen esiin huoli siitä, löytyykö luottamustehtäviin riittävästi uusia asialle omistautuvia ja osaavia henkilöitä työnteon muuttuessa yhä vaativammaksi ja yksilöllisten työsuoritusten mittaamista korostavaksi, mikäli kehitys johtaa samalla siihen, että yhteisten asioiden hoitamisen arvostus vähenee sekä työnantajan että myös henkilöstön itsensä taholta. Toisaalta vaihtuvuutta on ollut ja melko moni luottamusmies on aloittanut tehtävässään vasta tällä vuosikymmenellä.

Ainoastaan yhdeksän prosenttia kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä on päteväitynyt tehtäviinsä pelkästään kokemuksen kautta saamatta mitään koulutusta luottamusmiestehäviin. Usein on kysymys siitä, että luottamustehtävä on suhteellisen uusi eikä kurssia ole vielä ehditty käydä. Tavallisesti on käyty ainakin liiton järjestämä luottamusmiestoiminnan peruskurssi ja varsin monilla on takanaan useita kursseja. Koulutukseen osallistumattomien osuudessa ei järjestöittäin ole suuria eroja. JUKOlaisilla osuus on pienin, kuusi prosenttia. Sukupuoli ei erottele kursseille osallistumista. Noin 40 prosentissa virastoista työnantaja järjestää yhteistä koulutusta luottamusmiesten kanssa.

Kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä puolet edustaa alle 50 henkilöä. Sellaisia luottamusmiehiä, jotka edustavat alle 25 henkilöä on vastaajajoukossa neljännes. Neljänneksellä luottamusmiehistä on edustettavanaan vähintään 125 henkeä. Järjestöittäin verrattuna JHL:n luottamusmiesten edustama henkilömäärä on keskimäärin hieman pienempi kuin muiden luottamusmiesten.

Taulukko 9. Luottamusmiesten edustamien henkilöiden määrä pääsopijajärjestöittäin (%)

	JHL	PARDIA	JUKO	KAIKKI
Alle 25	29	24	18	24
25-49	24	22	26	24
50-199	35	34	37	35
200-	12	19	18	17
Yhteensä	100	100	100	100

Virastotyypeittäin tarkasteltuna edustettujen määrä on luottamusmiestä kohden suurin tutkimustoiminnassa ja yliopistokoulutuksessa (mediaani 78 ja 72) ja pienin muissa opetus- ja koulutuspalveluissa sekä liikenteessä ja liikennepalveluissa (mediaani 30 ja 25).

Enemmän kuin neljä viidestä vastaajien edustamista henkilöistä on virkasuhteessa. Virkasuhteisten osuus on keskimäärin korkein JUKOn luottamusmiehillä, 87 prosenttia. JHL:n luottamusmiehillä se on 81 prosenttia ja PARDIAN luottamusmiehillä 82 prosenttia.

2.2 Osallistuminen yhteistoimintaan, johtoryhmätyöskentelyyn ja kehittämissankkeisiin

Luottamusmiehistä valtaosa osallistuu organisaatiossaan työyhteisön kehittämiseen muusakin roolissa kuin edunvalvojana luottamustehtävässä. Noin 60 prosenttia luottamusmiehistä toimii viraston yhteistoimintaelimessä, neljännes osallistuu kehittämishankkeeseen tai -ryhmään ja viidennes ottaa osaa johtoryhmätyöskentelyyn. Työsuojeluvaltuutettuna toimiminen sen sijaan on luottamusmiehille harvinaista.

Taulukko 10. Luottamusmiesten osallistuminen luottamustehtävien ohella työsuojeluun, yhteistoimintaan, johtoryhmätyöskentelyyn ja kehittämishankkeisiin pääsopijajärjestön mukaan (%)

	JHL	PARDIA	JUKO	KAIKKI
Työsuojeluvaltuutettuna	12	8	4	8
Yhteistominta-elimien jäsenenä	69	55	56	59
Johtoryhmän tai johtokunnan jäsenenä	25	19	18	20
Organisaation kehittämishankkeen tai ryhmän jäsenenä	26	20	27	24
Jossakin edellisistä	83	68	71	73

Järjestöittäin tarkastellen JHL:n luottamusmiehet ovat muita useammin edellä luetelluissa tehtävissä. Ero on jopa melko selvä, etenkin yhteistoiminnan ja johtoryhmätyöskentelyn osalta.

Virastotyyppin mukaan tarkasteltuna turvallisuustoiminnan virastoissa työskentelevät luottamusmiehet toimivat muita useammin yhteistoimintaelimissä, mutta osallistuvat muuhun kehittämistoimintaan toisaalta suhteellisen harvoin. Oikeustoimessa luottamusmiehet ovat muihin ryhmiin verrattuna useammin myös työsuojeluvaltuutettuja, mutta toisaalta yhteistoimintaelimiin osallistuvien osuus on pienin, runsas kolmannes.

Taulukko 11. Luottamusmiesten osallistuminen luottamustehtävien ohella työsuojeluun, yhteistoimintaan, johtoryhmätyöskentelyyn ja kehittämishankkeisiin virastotyyppin mukaan (%)

	Työsuojelu- valtuutettuna	Yhteistoi- mintaelimen jäsenenä	Organisaation		
			Johtoryhmän tai johtokunnan jäsenenä	kehittämishankkeen tai ryhmän jäsenenä	Jossakin edellisistä
Yliopistokoulutus	5	44	22	25	62
Muut opetus- ja koulutuspalvelut	4	44	25	19	69
Tutkimustoiminta	6	56	15	23	69
Turvallisuustoiminta	14	74	21	18	84
Oikeustoimi	16	35	16	23	58
Liikenne ja liikennepalvelut	8	69	14	25	78
Elinkeinoelämän palvelut	3	70	23	23	77
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	3	67	18	36	79
Ministeriötason toiminta	12	42	12	31	61
Alue- ja ympäristöpalvelut	4	47	18	25	68
Kulttuuripalvelut	7	67	33	40	73
Sosiaali- ja työvoimapalvelut	4	61	9	22	74
Muut toiminnot	7	80	7	27	100
Kaikki	7	58	20	24	72

Hallinnonalaan perustuvassa vertailussa kiinnittyy huomio siihen, että kyselyyn vastanneista ulkoministeriön ja sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonaloilla toimivista luottamusmiehistä yksikään ei osallistu virastonsa johtoryhmätyöskentelyyn. Johtoryhmätyöskentelyyn osallistuvien osuus on korkein maa- ja metsätalousministeriön hallinnonalalla, jossa se on 42 prosenttia.

Taulukko 12. Luottamusmiesten osallistuminen luottamustehtävien ohella työsuojeluun, yhteistoimintaan, johtoryhmätyöskentelyyn ja kehittämishankkeisiin hallinnonalan mukaan (%)

	Työsuojelu- valtuutettuna	Yhteistoi- mintaelimen jäsenenä	Johtoryhmän tai johtokunnan jäsenenä	Organisaation kehittämisen tai hankkeen tai ryhmän jäsenenä		Jossakin edellisistä
Ulkoasiainministeriö ja edustustot	26	9			4	35
Oikeusministeriö	15	45	23		29	68
Sisäasiainministeriö	8	61	19		28	78
Puolustusministeriö	13	86	18		16	92
Valtiovarainministeriö	11	63	20		22	77
Opetusministeriö	4	46	25		25	64
Maa- ja metsätalousministeriö	7	67	42		19	77
Liikenne- ja viestintäministeriö	8	65	13		29	77
Kauppa- ja teollisuusministeriö	4	64	8		29	73
Sosiaali- ja terveysministeriö		73			21	79
Työministeriö	3	66	24		19	75
Ympäristöministeriö	3	63	13		27	70
Kaikki	8	58	20		24	72

Luottamusmiehen sukupuoli erottelee osallistumista merkittävästi ainoastaan yhteistoimintaelinten työskentelyyn osallistumisen kohdalla, joihin kuuluu miesvastaajista 62 prosenttia ja naisvastaajista 54 prosenttia. Luottamusmiehen tehtävistä saadun kokemuksen myötä osallistuminen muuhunkin kuin suoranaiseen edunvalvontaan lisääntyy. Kun alle kaksi vuotta luottamustehtävissä toimineiden kohdalla niiden osuus, jotka eivät osallistu yhteistoimintaelimiin, johtoryhmätyöskentelyyn, kehittämishankkeisiin tai toimi työsuojeluvaltuutettuna, on 44 prosenttia, on vastaava osuus yli 20 vuotta luottamustehtävissä toimineiden kohdalla 18 prosenttia.

Luottamusmies edustaa yleisen käytännön mukaan henkilöstöryhmäänsä yhteistoimintaelimessä, mutta on myös virastoja, joissa yhteistoimintaan osallistuu muu henkilöstön edustaja kuin luottamusmies. Haastatteluissa tuotiin tähän liittyen esiin sekä hyviä että huonoja puolia.

Yhtäältä käytännön, että yhteistoimintaelimeen osallistuu henkilöstöryhmän edustajana

joku muu kuin luottamusmies, nähtiin laajentavan henkilöstön osallistumista ja parhaimmillaan tuovan erityisosaamista yhteistoimintaelimiin. Erityisesti edellä sanottu liittyy yhteistoiminnan merkitykseen työorganisaatioiden kehittämisen välineenä.

Toisaalta ongelmana nähtiin se, että yhteistoiminnassa on tilanteita, joissa yhteistoimintaelinten jäsenillä tulisi olla selkeä valtuutus päätöksentekoon edustamansa henkilöstöryhmän osalta sekä ammattijärjestön tukiverkosto auttamassa päätöksenteossa ja tiedonsaannissa. Erityisesti sellaisissa yhteistoimintakysymyksissä, joissa neuvotellaan henkilöstön asemaan ja toimenkuviin liittyvistä asioista kuten tehtäväkuvista, henkilöstösiirroista tai henkilöstön vähentämisestä, luottamusmiehillä on paremmat lähtökohdat neuvotella kuin muilla edustajilla.

Asiassa tuotiin esiin sellainenkin luottamusmiehen kriittinen näkemys, että työnantaja rohkaisee muiden kuin luottamusmiesten osallistumista yhteistoimintaelimiin heikentääkseen henkilöstön neuvotteluvoimaa yhteistoimintatilanteissa. Vastaavasti johtoryhmätyöskentelyyn liittyen eräässä virastossa koettiin, että työnantajalla on pyrkimys saada luottamusmies pois johtoryhmästä ja tämän takia henkilöstölle on annettu epävirallisesti ohjeistus, että heidän valitsemansa johtoryhmäedustajan ei toivottaisi olevan luottamusmies. Kyseisen luottamusmiehen mukaan tämä heikentäisi huomattavasti henkilöstön mahdollisuuksia saada tietoa viraston tilanteesta.

”YT-neuvostossa ei ole luottamusmiehiä. YT-sopimusta pitäisi muuttaa. Pitää saada toiminta todelliseksi yhteistoiminnaksi ei vain kumileimasimeksi.” (JHL:n luottamusmies)

”Luottamusmiesten pitäisi olla johtoryhmän jäseniä ja olla siten päättämässä talon sisäisistä asioista. YT-kokouksiin tuodaan kuultavaksi johtoryhmän tekemät päätökset ja siten päätöksiin vaikuttaminen on vaikeaa.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Pitäisi saada olla mukana johtoryhmätyöskentelyssä, tai ainakin saada tietoa valmis-teilla olevista.” (JHL:n luottamusmies)

”Luottamusmies mukaan YT-neuvotteluihin (jollei muuten niin läsnäolo-oikeudella).” (JUKO:n luottamusmies)

3 LUOTTAMUSTEHTÄVIIN KULUVA AIKA

3.1 Luottamustehtävät työssä

Vain 10 prosenttia luottamusmiehistä ilmoittaa, että on sopinut työnantajan kanssa tietystä aikamäärästä, joka voi kuukaudessa kulua luottamusmiestehtävien hoitamiseen. Heillä sovittu aika on keskimäärin 20 tuntia kuukaudessa. Tämän lisäksi tulevat päätoimiset luottamusmiehet, joita oli kaksi prosenttia henkilöstövastaajista. Noin kolmanneksessa tapauksista on sekä luottamusmiesten että työnantajavastaajien mukaan sovittu ajankäytöstä muulla tavalla, yleensä siten, että aikaa luottamustehtäviin saa joustavasti tarpeen mukaan. Enemmistö luottamusmiehistä ei ole erikseen sopinut luottamustehtävien hoitamiseen käytettävästä ajasta. Osuudessa ei ole eroa pääsopijajärjestöittäin.

Puolet luottamusmiehistä saa säännöllisesti vapautusta omista tehtävistään luottamusmiesten tehtävien hoitamista varten ja 17 prosenttia saa vapautusta satunnaisesti. Vapautuksista huolimatta noin 80 prosenttia luottamusmiehistä ilmoittaa, että he joutuvat pääsääntöisesti tekemään kaikki varsinaiset työtehtävänsä luottamustehtävistä huolimatta eikä heidän varsinaisissa tehtävissään ole tehty erityisiä järjestelyjä luottamustehtävien takia. Tässä asiassa työnantajapuolen tulkinta poikkeaa jonkin verran henkilöstön edustajien näkemyksestä. Työnantajavastaajista lähes puolet ilmoittaa, että heidän edustamassaan virastossa on tehty luottamusmiesten työtehtävissä erityisjärjestelyjä.

Luottamustehtävien hoitamisen takia tehtyihin erityisjärjestelyihin sisältyy sijaisjärjestelyä kahdeksalla prosentilla vastaajista. JHL:n luottamusmiehillä tämä osuus on korkein, 12 prosenttia. Työaikajärjestelyjä ilmoittaa tehneen viisi prosenttia luottamusmiehistä. Erot pääsopijajärjestöittäin eivät ole suuret, mutta JHL:n kohdalla osuus on tässäkin korkein, seitsemän prosenttia. Työtehtäviä on luottamustehtävien takia vähennetty kahdek-

salla prosentilla vastaajista. Tältä osin osuus on korkein JUKO:n jäsenillä, joilla se on 11 prosenttia.

Luottamusmiehet arvioivat käyttävänsä luottamustehtävien hoitamiseen keskimäärin 15 tuntia kuukaudessa. Keskiarvoa nostaa se, että joukossa on päätoimisia luottamusmiehiä. Jos päätoimiset luottamusmiehet jätetään tarkastelusta pois, keskiarvo on 13 tuntia. Mediaani eli tuntimäärä, johon yltää puolet vastaajista, on 8 tuntia ja se antaa keskiarvoa paremman kuvan tyypillisestä tilanteesta. Työnantajan edustajien arvion mukaan luottamustehtäviin kuluva tuntimäärä on keskimäärin 10 tuntia ja mediaani 8,5 tuntia. Tässä, kuten muissakin vastaavissa vertailuissa tulee muistaa, että työnantajan edustajien vastaukset eivät koske vain kyselyyn vastanneita luottamusmiehiä, vaan kokonaistilannetta vi-rastoissa.

Miesvastaajat käyttävät luottamustehtävien hoitoon työaika keskimäärin enemmän kuin naiset, mikä osaltaan selittyy osin sillä, että kyselyyn vastanneista päätoimisista luottamusmiehistä 13 on miehiä ja vain 3 naisia. Eroa on miesten hyväksi kuitenkin myös siinä tapauksessa, että päätoimiset luottamusmiehet jätetään tarkastelun ulkopuolelle, jolloin miesten keskimääräinen tuntimäärä kuukaudessa on 14 ja naisten 12 tuntia.

Taulukko 13. Luottamusmiehen tehtävien hoitamiseen kuluva työaika kuukaudessa pääsopijajärjestön, sukupuolen ja luottamusmieskokemuksen mukaan

	Keskiarvo	Mediaani
Pääsopijajärjestö		
JHL	14,5	6,0
PARDIA	14,8	8,0
JUKO	15,2	8,0
Sukupuoli		
Mies	16,9	8,0
Nainen	12,2	7,5
Kokemus luottamusmiehen tehtävistä		
Alle 2 vuotta	13,2	6,0
2-5 vuotta	10,8	7,0
6-10 vuotta	14,8	8,0
11-20 vuotta	21,2	10,0
Yli 20 vuotta	18,8	10,0
Kaikki	14,9	8,0

Järjestöittäin verrattaessa ero keskimääräisissä tuntimäärissä on pieni, mutta mikäli päätoimisten luottamusmiesten osuus jätetään huomiotta, JHL:n jäsenten kuukausittain luottamustehtäviin käyttämä tuntimäärä on 13, mikä on noin 1,5 tuntia vähemmän kuin muiden järjestöjen jäsenillä. Tämä näkyy myös mediaaniarvoista.

Tuntimäärissä on jonkin verran eroa sekä virastotyyppin että hallinnonalan mukaan verrattaessa. Luottamustehtäviin kuluu eniten työaikaa yliopistokoulutuksen, tutkimustoiminnan ja turvallisuustoiminnan luottamusmiehiltä, joilla usein on myös paljon edustettavia. Luottamustehtäviin käytetty tuntimäärä on selvästi yhteydessä edustettavien määrään². Hallinnonalan mukaan verrattuna puolustusministeriön, maa- ja metsätalousministeriön ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön luottamusmiesten tuntimäärät ovat korkeimmat.

Taulukko 14. Luottamusmiehen tehtävien hoitamiseen kuluva työaika kuukaudessa virastotyyppin ja hallinnonalan mukaan

	Keskiarvo	Mediaani
Virastotyyppi		
Yliopistokoulutus	19,1	10,0
Muut opetus- ja koulutuspalvelut	8,9	7,0
Tutkimustoiminta	16,4	10,0
Turvallisuustoiminta	17,9	7,8
Oikeustoimi	10,9	5,0
Liikenne ja liikennepalvelut	9,8	5,0
Elinkeino toiminnan palvelut	14,6	10,0
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	13,4	7,5
Ministeriötason toiminta	9,7	5,0
Alue- ja ympäristöpalvelut	9,1	5,0
Kulttuuripalvelut	10,0	11,0
Sosiaali- ja työvoimapalvelut	19,4	10,0
Muut toiminnot	5,9	4,5
Hallinnonala		
Ulkoasiainministeriö ja edustustot	4,3	2,0
Oikeusministeriö	13,7	5,0
Sisäasiainministeriö	13,7	8,0
Puolustusministeriö	20,5	8,0
Valtiovarainministeriö	13,2	6,0
Opetusministeriö	16,6	9,5

² r=38

3 Luottamustehtäviin kuluva aika

Maa- ja metsätalousministeriö	20,6	12,0
Liikenne- ja viestintäministeriö	9,7	5,0
Kauppa- ja teollisuusministeriö	13,6	10,0
Sosiaali- ja terveysministeriö	19,1	10,0
Työministeriö	13,4	8,5
Ympäristöministeriö	8,4	5,5
Kaikki	14,9	8,0

On tavallista, että luottamustehtävien hoitamiseen arvioidaan olevan riittämättömästi aikaa virkatöiden takia. Toisaalta luottamustehtäviin käytetty aika on pois virkatehtäviin käytettävissä olevasta ajasta. Varsinkin uuden palkkausjärjestelmän kehittämiseen osallistuminen on vienyt luottamusmiesten aikaa runsaasti. Useat luottamusmiehet toivat vastauksissaan esiin myös sen seikan, että luottamustehtävien ja virkatehtävien ajankäytöstä tulisi sopia nykyistä selvemmin ja että luottamustehtävät ja työyhteisön kehittämistehtävät tulisi ottaa riittävästi huomioon uudessa palkkausjärjestelmässä.

Seuraavassa joitakin vastaajien parannusehdotuksia luottamusmiesten ajankäyttöön ja jos-sain määrin myös muihin toimintaedellytyksiin liittyen:

”Teen viikossa palkatonta ylityötä noin 3-5 tuntia, mikä johtuu pääosin luottamusmiestehtävän ja siihen liittyvien töiden hoidosta. Tähän voisi saada korjausta” (JHL:n luottamusmies)

”Varattava työvuorolistoihin säännöllisesti luottamusmiestehtävien hoitamiseksi aikaa. (JHL:n luottamusmies)

”Annettava aikaa perehtyä asioihin. Antaa oikeita tietoja avoimesti ja rehellisesti. Osoittaa oma ”työhuone” asioiden hoitoon ja materiaalin pitoon. Ymmärtää että jotkut asiat vievät aikaa, ja aika on pois omista työtehtävistä.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Asioihin perehtymiseen ei liikene tarpeeksi aikaa, muut työtehtävät kuormittavat.” (JHL:n luottamusmies)

”Huomioida työajassa kun joutuu olemaan monessa laitoksen työryhmässä edustamassa työntekijöitä.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Laitoksille pitäisi korvata luottamusmiesten ajankäyttö. Samoin matkat, kampusten välillä, tulisi korvata LM:lle. Kannettava tietokone käyttöön.” (JHL:n luottamusmies)

”Voisi olla paikallaan sopia paljonko saa käyttää työaikaansa luottamusmiestehtäviin.” (JUKO:n luottamusmies)

”Tehtävien suorituksessa ja sisällössä tulisi huomioida luottamustehtävien hoito ja ajankäyttötarpeet - teettää korvauksetonta ylityötä, jota ei pysty kiireen vuoksi tasaamaan.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Tehtävien hoitamiseen käytettävä aika pitäisi sopia. Välineistä kannettava tietokone olisi suuri apu kun asioita täytyy hoitaa kuitenkin kotona.” (JHL:n luottamusmies)

”Pitäisi antaa työaikaasi asioiden selvittämiseenkin eikä vain toteutukseen. Myös internetin käyttö työaikana pitäisi olla mahdollista. Tällä hetkellä se on todella rajallista ja nettiasiat tulee hoidettua kotona.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Pitäisi sopia selkeästi siitä, mitä tehtäviä voi jättää hoitamatta tällaisessa tilanteessa, jossa luottamusmiestoiminta vaatii paljon työaikaasi.” (JUKO:n luottamusmies)

”Luottamusmiesten ajankäytöstä tulisi luottamusmiehen toimintayksikölle suorittaa asiallinen korvaus sijaisen tai luottamusmiehen työtehtävistä muiden hoidettavaksi irrotettavien tehtävien tekemisestä.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Työajan käyttö saatava yhtenä osana tulos- ja kehityskeskusteluihin jokaisessa yksikössä.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Luoda selkeä ohjeisto luottamusmiesten ajankäytölle ja omista tehtävistä vapautumiselle sekä luottamustoimeen liittyvästä matkustamisesta sekä kokoontumisoikeudesta.” (JUKO:n luottamusmies)

”Sovittaisiin kiinteä tuntimäärä minkä verran luottamusmiesaikaa saa käyttää, eikä sitä tarvitsisi erikseen anoa.” (JHL:n luottamusmies)

Luottamusmiehenä tehtävä työ pitäisi liittää tehtävänkuvaukseen. Tällöin siihen kuluva aika tulisi edes osin sovittua ja vaativat tehtävät voisi näin ottaa huomioon sekä vaati- että henkiosassa. ”(JUKO:n luottamusmies)

”Työajan käyttö lm-tehtäviin on ongelmallisinta, omat työt on tehtävä ja lm- siinä sivussa (sijaisuusjärjestely on normaali eli olin lm tai en niin on sijainen joka tekee pakolliset kuviot oman työnsä ohella). Työaika menee enemmän muutostilanteissa (upj).” (PARDIA:n luottamusmies)

”Kun tekeillä on sekä UPJ että organisaatiouudistus, menee luottamusmiehellä tuhottomasti aikaa em. töihin. Selkeämpi vähennys virkatöistä, mutta myönnettävä on, että tämä on osaksi kiinni omasta aktiivisuudesta.” (JUKO:n luottamusmies)

”Lm-tehtävän huomioon ottaminen vakinaisen virkatyön tavoitteiden asettamisessa. Toimin alueellisena luottamusmiehenä eli edustan muitakin kuin oman toimiston henkilöstöä. Luottamusmiestehtävään käytetty resurssi on kuitenkin pois juuri oman toimiston henkilöstöresurssista, mikä aiheuttaa epäsopua oman toimiston johtajan kanssa. Yritän pitää luottamusmiestehtävään käyttämäni ajan minimissä, en esim. osallistu juurikaan lm-neuvottelupäiville ym. ”ei välttämättömiin” tilaisuuksiin.” (JUKO:n luottamusmies)

”LM-tehtävien hoitamiseen kiinteä viikoittainen työaika (jäsenet laajalla alueella hajallaan jolloin tavoitettavuus paranisi ja välittömien ohjeiden/neuvojen antaminen mahdollistui.)” (JUKO:n luottamusmies)

Selvä sopimus työajan osoittamisesta luottamusmiestehtävään. Neuvotteluja, kokouksia, toimikuntien työtä on paljon myös niillä henkilöstön edustajilla, joilla ei ole (JUKO:n luottamusmies) paljon edustettavia. Se työ ei ole suhteessa edustettavien lukumäärään.”

”Ajankäyttö on toistaiseksi epäselvää. Rahoitus tulee ulkopuolisista lähteistä, eikä luottamusmiehen palkkaa saa budjettivaroista, vaan sekin täytyy nipistää projektivaroista, mikä ei ole ehkä rahoittajan intressien mukaista.” (JUKO:n luottamusmies)

3.2 Luottamustehtävät vapaa-aikana

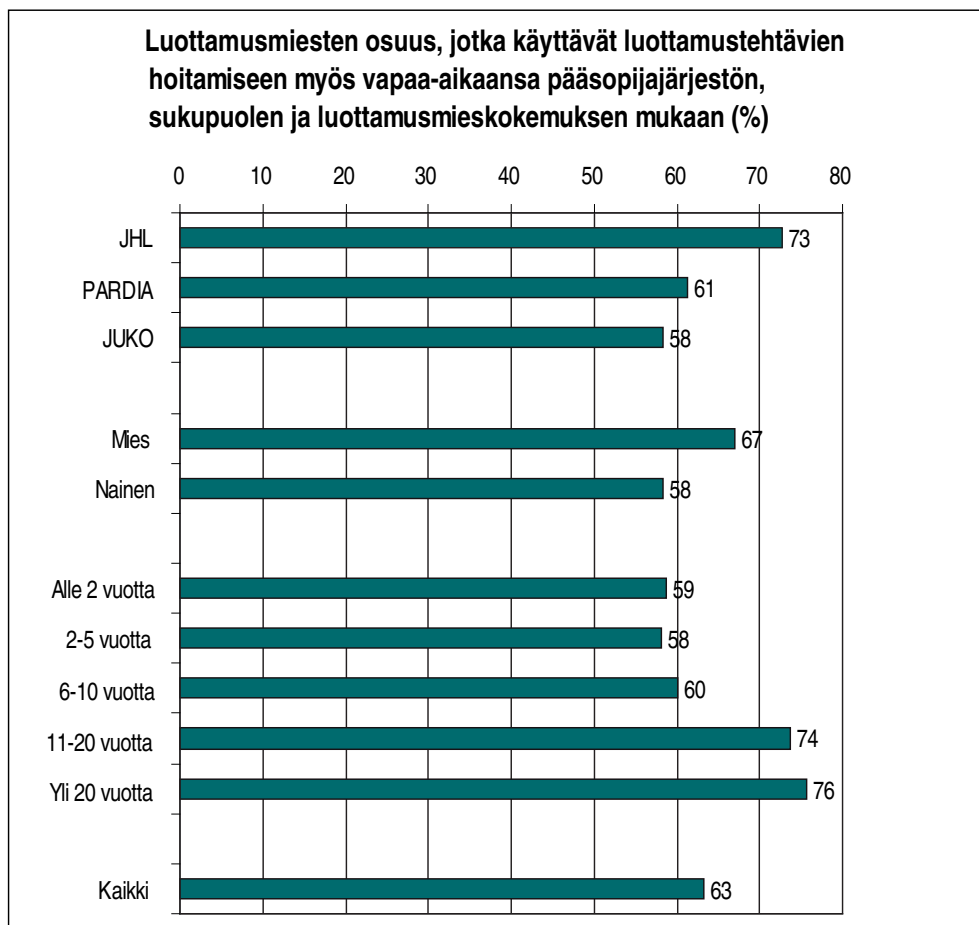
Kaksi kolmannesta kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä käyttää luottamustehtävien hoitamiseen myös vapaa-aikaansa³. Järjestöittäin tämä osuus on korkein JHL:n luottamusmiehillä, jotka toisaalta käyttävät työaikaansa luottamusmiestehtäviin keskimäärin vähiten mahdollisesti siksi, että asioiden hoito ei ole järjestettävissä työajan puitteissa yhtä joustavasti kuin muiden ryhmien kohdalla.

Luottamustehtävien tekeminen vapaa-ajalla on miehillä jonkin verran yleisempää kuin naisilla. Kokeneimmista luottamusmiehistä, joilla usein myös on luottamustehtäviä laajalla sektorilla, kolme neljästä käyttää myös vapaa-aikaansa luottamustehtäviin. Ne luottamusmiehet, joilla kuluu luottamustehtäviin paljon työaika, käyttävät niihin yleensä

³ Luottamustehtävät oli kysymyksessä määritelty väljästi ”luottamustehtävien hoitamiseksi”, joten esimerkiksi ammattiosastojen ja paikallisyhdistyksen kokouksiin osallistuminen on voitu lukea luottamustehtävien ajankäytön piiriin.

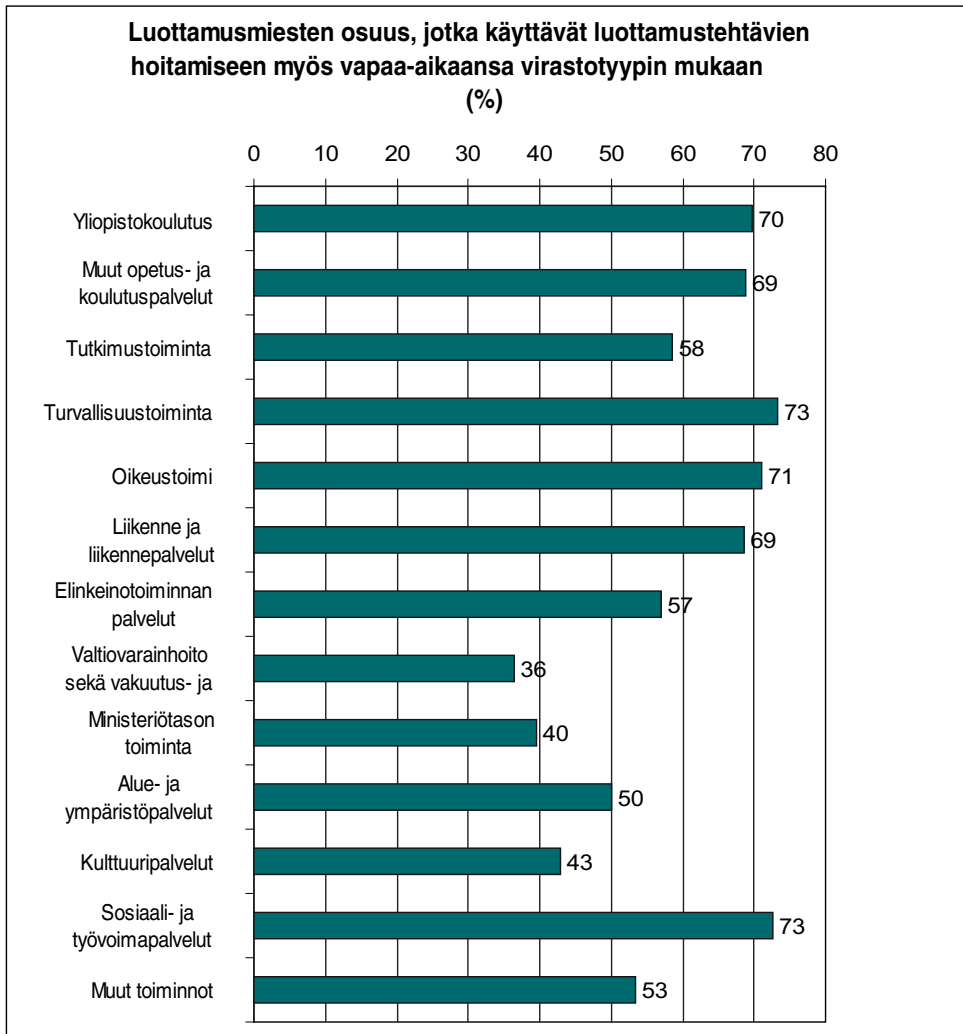
myös paljon vapaa-aikaansa 4.

Kuvio 1.



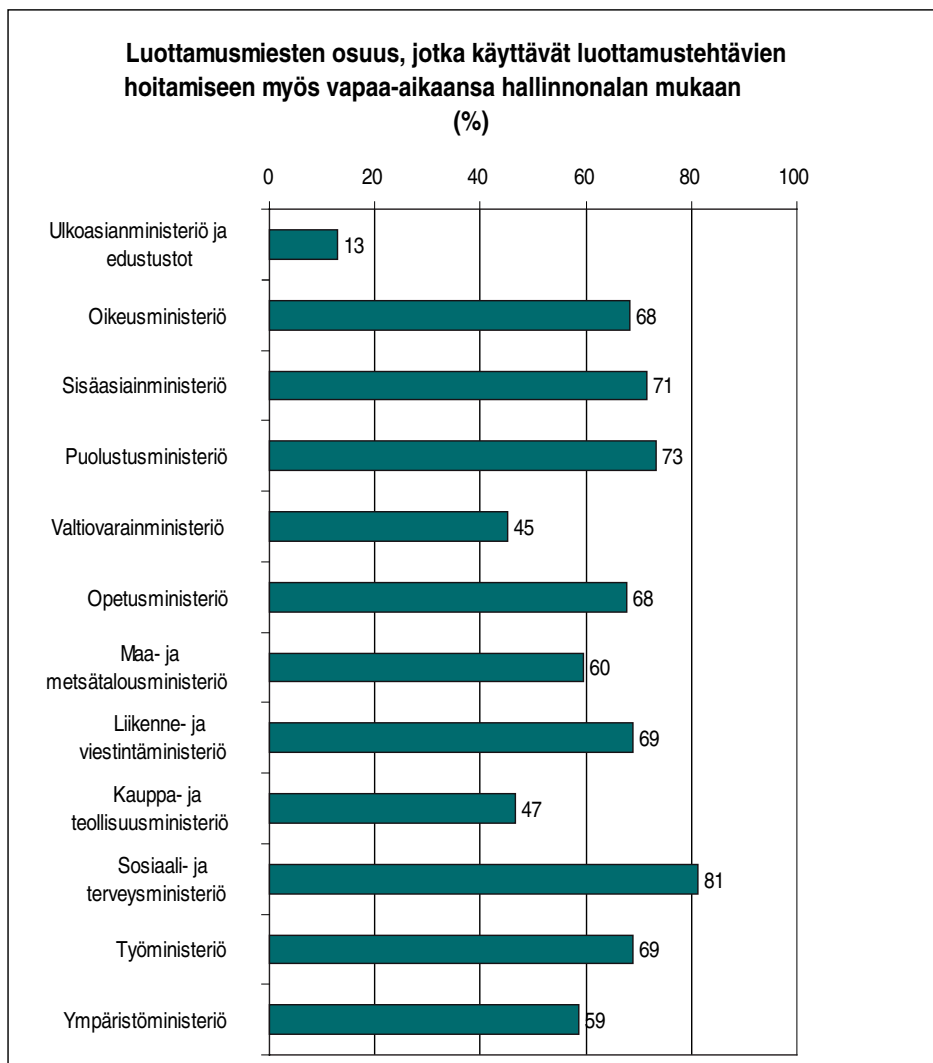
Virastotyypin mukaan verrattuna luottamustehtävien tekeminen vapaa-ajalla on tavallista sosiaali- ja terveyspalveluiden, turvallisuustoiminnan, oikeustoimen, yliopistokoulutuksen ja tutkimuksen sekä liikenteen organisaatioissa ja vähiten yleistä ministeriötasolla, valtiovarainhoidon, vakuutus ja rahoitustoiminnan sekä kulttuuripalvelujen virastoissa. Hallinnonaloittain verrattuna luottamustehtävien tehdään myös vapaa-ajalla tavallisimmin sosiaali- ja terveysministeriön, puolustusministeriön, sisäasianministeriön, opetusministeriön, oikeusministeriön ja liikenneministeriön hallinnonaloilla.

Kuvio 2



Tuntimäärä, jonka tekevät ne luottamusmiehet, jotka tekevät luottamustehtäviä myös vapaa-ajallaan, on keskimäärin 7 tuntia ja mediaaniarvo 5 tuntia kuukaudessa. Järjestöittäin verrattuna tuntimäärä on pienin JUKO:n jäsenillä. Virastoittain verrattuna vapaa-ajalla tehdyt tuntimäärät ovat keskimäärin korkeimmat sosiaali- ja työvoimapalveluissa, yliopistokoulutuksessa, turvallisustoiminnassa ja tutkimustoiminnassa. Hallinnonaloittain verrattuna kärjessä ovat puolustusministeriö, maa- ja metsätalousministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö.

Kuvio 3.



Taulukko 15. *Luottamusmiehen tehtävien hoitamiseen kuluva vapaa-aika kuukaudessa pääsopijajärjestön, sukupuolen ja luottamus- mieskokemuksen mukaan niillä luottamusmiehillä, jotka hoitavat luottamustehtäviä vapaa-ajallaan*

	Keskiarvo	Mediaani
Pääsopijajärjestö		
JHL	7,7	5,0
PARDIA	7,6	5,0
JUKO	6,8	5,0
Sukupuoli		
Mies	7,6	5,0
Nainen	7,1	5,0
Kokemus luottamusmiehen tehtävistä		
Alle 2 vuotta	7,0	5,0
2-5 vuotta	6,1	4,0
6-10 vuotta	7,0	5,0
11-20 vuotta	9,5	5,0
Yli 20 vuotta	7,7	5,5
Kaikki	7,4	5,0

Taulukko 16. *Luottamusmiehen tehtävien hoitamiseen kuluva vapaa-aika kuukaudessa virastotyyppin ja hallinnonalan mukaan niillä luottamusmiehillä, jotka hoitavat luottamustehtäviä vapaa-ajallaan*

	Keskiarvo	Mediaani
Virastotyyppi		
Yliopistokoulutus	19,1	10,0
Muut opetus- ja koulutuspalvelut	8,9	7,0
Tutkimustoiminta	16,4	10,0
Turvallisuustoiminta	17,9	7,8
Oikeustoimi	10,9	5,0
Liikenne ja liikennepalvelut	9,8	5,0
Elinkeinotoiminnan palvelut	14,6	10,0
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	13,4	7,5
Ministeriötason toiminta	9,7	5,0
Alue- ja ympäristöpalvelut	9,1	5,0
Kulttuuripalvelut	10,0	11,0
Sosiaali- ja työvoimapalvelut	19,4	10,0
Muut toiminnot	5,9	4,5
Hallinnonala		
Ulkoasiainministeriö ja edustustot	4,3	2,0
Oikeusministeriö	13,7	5,0
Sisäasiainministeriö	13,7	8,0
Puolustusministeriö	20,5	8,0
Valtiovarainministeriö	13,2	6,0
Opetusministeriö	16,6	9,5
Maa- ja metsätalousministeriö	20,6	12,0
Liikenne- ja viestintäministeriö	9,7	5,0
Kauppa- ja teollisuusministeriö	13,6	10,0
Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö	19,1	10,0
Työministeriö	13,4	8,5
Ympäristöministeriö	8,4	5,5
Kaikki	14,9	8,0

4 TOIMINTATILAT JA VÄLINEET

4.1 Toimintatilat

Luottamusmiehen käytössä olevista toimintatiloista kartoitettiin neuvottelutilojen, säilytystilan ja luottamusmiehen huoneen tai vastaavan tilan yleisyyttä. Neuvottelutila on käytössä 14 prosentilla luottamusmiehistä. Säilytystila, joksi luetaan myös lukittava kaappi, on käytössään neljänneksellä vastaajista ja luottamusmiehen huone 16 prosentilla. Luottamusmiehen huone ja säilytystila ovat tarpeellisia erityisesti sellaisille luottamusmiehillä, joilla ei ole omaa työhuonetta. Mikäli työhuone on olemassa muuten, se yleensä toimii myös luottamusmiehen tehtäviin tarvittavana tilana. Tämä selittää osaltaan järjestökohtaisia tuloksia etenkin JUKO:n osalta.

Taulukko 17. Luottamusmiehen käytössä olevat toimitilat, pääsopijajärjestön, virastotyypin ja hallinnonalan mukaan (%)

	Neuvottelutila	Säilytystila (kaappi)	Luottamus- miehen huone tai vastaava tila
JHL	14	28	19
PARDIA	15	25	18
JUKO	11	20	11
Yliopistokoulutus	11	19	18
Muut opetus- ja koulutuspalvelut	15	38	10
Tutkimustoiminta	27	29	24

4 Toimintatilat ja välineet

Turvallisuustoiminta	14	24	21
Oikeustoimi		13	10
Liikenne ja liikennepalvelut	22	29	14
Elinkeinotoiminnan palvelut	13	23	13
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	12	18	3
Ministeriötason toiminta	8	12	7
Alue- ja ympäristöpalvelut	9	33	12
Kulttuuripalvelut	27	53	20
Sosiaali- ja työvoimapalvelut	17	22	22
Muut toiminnot	7	40	27
Ulkoasiainministeriö ja edustustot	9	9	4
Oikeusministeriö	5	18	23
Sisäasiainministeriö	8	29	15
Puolustusministeriö	11	23	23
Valtiovarainministeriö	22	26	13
Opetusministeriö	12	24	16
Maa- ja metsätalousministeriö	23	23	44
Liikenne- ja viestintäministeriö	19	24	15
Kauppa- ja teollisuusministeriö	22	26	7
Sosiaali- ja terveysministeriö	12	24	24
Työministeriö	8	27	3
Ympäristöministeriö	10	30	10
Kaikki	14	24	16

Virastotyyppin mukaan tarkasteltuna työtiloja on järjestetty tavallisimmin kulttuuripalveluissa, tutkimustoiminnassa sekä sosiaali- ja työvoimapalveluissa. Hallinnonaloittain toimitilojen, erityisesti luottamusmiehen huoneen, järjestäminen on tavallisinta maa- ja metsätalousministeriön alaisissa yksiköissä.

Toimintatiloja koskevat vastaajien kommentit liittyvät useimmiten rauhallisen tilan tarpeeseen:

”Rauhallinen työtila ja puhelin, jossa voi puhua niin, etteivät toiset kuule.” (JHL:n luottamusmies)

”Kunnon säilytystilat papereita yms. varten erillinen työtila olisi myös mukava, koska jos hoidan asiaa omassa työhuoneessani, niin aina joku häiriötekijä ilmaantuu.” (PARDIA:n luottamusmies)

"Olisi hyvä jos luottamusmiehellä voitaisiin järjestää omat lukittavat tilat, jossa myös rauhassa voisi jutella kollegoiden kanssa." (JUKO:n luottamusmies)

"Huone jossa ei olisi muita, jossa voisi säilyttää kaiken materiaalin vapaasti ettei aina tarvitse kerätä pois. Samoin että saisi käyttää aikaa ilman suuria pyyntöjä. Käytän aikaa mutta enemmän pitäisi käyttää, välillä tuntuu olevan kokopäivätyö." (PARDIA:n luottamusmies)

4.2 Työ- ja viestintävälineet

Taulukkoon 16 on koottu järjestöittäin sekä virastotyyppin ja hallinnonalan mukaan välinekohtaisesti, niiden luottamusmiesten prosenttiosuudet, joille työnantaja on antanut luottamustehtävien hoitamista varten käyttöön kyseisiä työ- ja viestintävälineitä. Luku- ja tulkittaessa tulee ottaa huomioon, että sellaisissa tapauksissa, joissa nämä välineet ovat käytössä työtehtäviä varten, niitä voi käyttää myös luottamustehtävien hoitamiseen. Sekä haastatteluissa että kyselyssä tuotiin esiin, että työnantajan käytäntö on tässä joustava, eikä työ- ja viestintävälineiden käytössä luottamustehtävien hoitamiseen ilmoitettu ilmenneen ongelmia. Taulukossa lueteltujen työvälineiden lisäksi luottamustehtävien hoitamiseen on voitu käyttää muitakin välineitä, kuten esimerkiksi talon autoa tai digikameraa.

Taulukko 18. Työnantajan luottamustehtävien hoitamista antamat työ- ja viestintävälineet pääsopijajärjestön, virastotyyppin ja hallinnonalan mukaan (%)

	Tietokone	Kannettava tietokone	Internet	Sähköposti	Lankapuhelin	Matkapuhelin	Faksi	Kopiokone
JHL	67	9	65	72	57	41	53	56
PARDIA	66	8	67	71	55	38	48	55
JUKO	46	15	51	53	46	27	42	48
Yliopistokoulutus	59	9	60	63	53	23	42	48
Muut opetus- ja koulutuspalvelut	54	8	65	67	52	21	42	52
Tutkimustoiminta	67	10	64	72	55	46	50	58
Turvallisuustoiminta	57	11	54	58	49	35	44	46
Oikeustoimi	61	10	55	68	65	26	55	52
Liikenne ja liikennepalvelut	55	24	69	69	53	55	49	61

Elinkeinotoiminnan palvelut	62	10	69	70	46	42	54	59
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	58	24	70	70	55	52	45	64
Ministeriötason toiminta	51	8	47	51	46	25	36	42
Alue- ja ympäristöpalvelut	58	11	65	70	58	40	56	58
Kulttuuripalvelut	80		67	80	80	20	67	73
Sosiaali- ja työvoimapalvelut	78		83	87	65	48	61	70
Muut toiminnot	80	13	67	73	73	67	67	67
Ulkoasiainministeriö ja edustustot	39		35	35	26	13	26	35
Oikeusministeriö	64	5	58	68	52	32	50	52
Sisäasiainministeriö	54	9	51	62	52	30	49	49
Puolustusministeriö	52	16	49	46	46	42	33	33
Valtiovarainministeriö	67	10	71	74	63	43	56	60
Opetusministeriö	60	9	61	65	55	23	44	51
Maa- ja metsätalousministeriö	63	16	70	72	65	51	53	60
Liikenne- ja viestintäministeriö	56	21	66	68	53	55	50	61
Kauppa- ja teollisuusministeriö	58	14	67	70	25	55	51	60
Sosiaali- ja terveysministeriö	73	3	76	79	64	42	58	67
Työministeriö	69	7	68	69	61	24	47	54
Ympäristöministeriö	63	20	67	73	57	53	57	67
Kaikki	60	11	62	65	53	35	48	53

4.3 Perusaineisto

Työnantajan luottamusmiesten käyttöön antamaan perusaineistoon sisältyvät yleensä virka- ja työehtosopimukset, mutta aivan kaikissa tapauksissa näin ei ole vaan sopimukset on saatu käyttöön muuten. Sopimusten tulee olla työpaikoilla myös henkilöstön saatavilla ja on tulkintakysymys, riittääkö tähän, että ne löytyvät internetistä tai sisäisestä verkosta. Runsaalle kolmannekselle luottamusmiehistä on työnantaja antanut sopimusten soveltamismääräykset sekä vajaalle kolmannekselle myös muita sopimuksiin liittyviä ohjeita. Lakikirjan on saanut työnantajalta käyttöönsä vajaa neljännes luottamusmiehistä. Järjestöittäin tarkastellen perusaineistoja ovat työnantajan antamina saaneet useimmin käyttöönsä JHL:n luottamusmiehet.

Taulukko 19. Työnantajan luottamustehtävien hoitamista antama perusaineisto pääsopijajärjestön, virastotyyppin ja hallinnonalan mukaan (%)

	Laki	Sopimukset VES-TES -kirja	Soveltamis- määräykset	Ohjeet
JHL	31	88	46	37
PARDIA	19	81	34	28
JUKO	23	86	37	29
Yliopistokoulutus	17	77	24	21
Muut opetus- ja koulutuspalvelut	23	88	40	23
Tutkimustoiminta	17	88	35	31
Turvallisuustoiminta	27	88	44	33
Oikeustoimi	35	71	32	19
Liikenne ja liikennepalvelut	39	86	71	59
Elinkeinotoiminnan palvelut	25	86	47	38
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	12	76	39	36
Ministeriötason toiminta	25	73	37	29
Alue- ja ympäristöpalvelut	28	91	37	39
Kulttuuripalvelut	20	87	47	27
Sosiaali- ja työvoimapalvelut	26	91	17	4
Muut toiminnot	13	100	33	20
Ulkoasiainministeriö ja edustustot	22	70	26	22
Oikeusministeriö	30	77	41	26
Sisäasiainministeriö	24	85	39	38
Puolustusministeriö	24	91	46	33
Valtiovarainministeriö	26	88	46	35
Opetusministeriö	19	80	29	21
Maa- ja metsätalousministeriö	19	93	44	33
Liikenne- ja viestintäministeriö	35	85	65	55
Kauppa- ja teollisuusministeriö	19	88	40	33
Sosiaali- ja terveysministeriö	21	85	24	15
Työministeriö	31	78	49	42
Ympäristöministeriö	30	93	30	40
Kaikki	23	84	38	30

5 TOIMINTAEDELLYTYKSET KOKONAISUUTENA

5.1 Arvio toimintaedellytyksistä

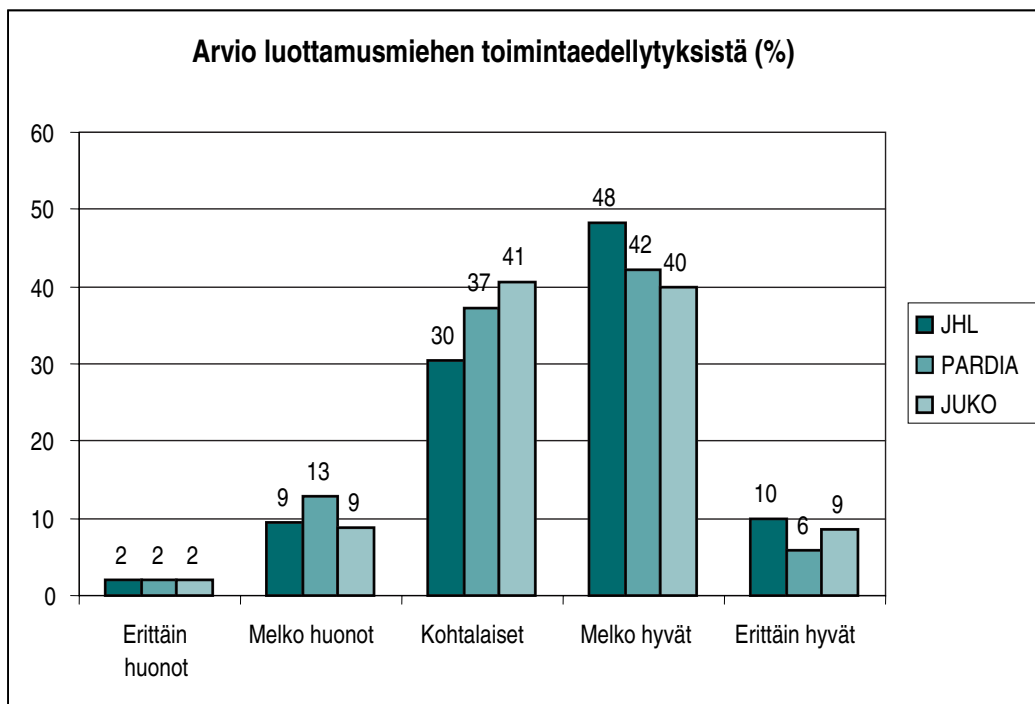
Puolet luottamusmiehistä arvioi toimintaedellytyksensä luottamustehtävissä hyviksi ja runsas kolmannes kohtalaisiksi. Huonoina toimintaedellytyksiä pitää 13 prosenttia. Työnantajan edustajien mukaan luottamusmiesten toimintaedellytykset ovat joko erittäin hyvät tai hyvät. Työnantajavastaajista vain kaksi prosenttia arvioi luottamusmiesten toimintaedellytykset virastossaan yleisesti ottaen huonoiksi.

Taulukko 20. Arvio luottamusmiesten toimintaedellytyksistä (%)

	Erittäin huonot	Melko huonot	Kohtalaiset	Melko hyvät	Erittäin hyvät
Työnantajan edustajat (Millaisiksi arvioitte yleisesti ottaen luottamusmiesten toimintaedellytykset virastossanne?)		2	10	45	43
Henkilöstön edustajat (Millaisiksi arvioitte yleisesti ottaen toimintaedellytyksenne luottamustehtävissä?)	2	11	37	43	8

Järjestöittäin tarkastellen JHL:n luottamusmiesten arviot toimintaedellytyksistään ovat jonkin verran muita myönteisempiä. JHL:n jäsenistä 58 prosenttia katsoo toimintaedellytyksensä luottamusmiehenä hyväksi, kun vastaava osuus jää muilla järjestöillä hieman alle puolen. PARDIAlaisissa on hieman muita enemmän niitä, jotka pitävät toimintaedellytyksiä huonoina, mutta suuresta erosta ei ole kysymys.

Kuvio 4.



Sukupuoli erottelee arvioita toimintaedellytyksistä jonkin verran. Kun luottamusmiehenä toimivista miehistä 55 prosenttia arvioi toimintaedellytyksensä hyväksi, on vastaava prosenttiosuus naisilla 44 prosenttia. Luottamusmieskokemuksen mukaan verrattaessa kiinnittyy huomio asteikon ääripäihin eli vähän ja paljon kokemusta omaaviin. Vastikään luottamustehtäviin tulleet arvioivat toimintaedellytyksensä luottamusmiehinä usein heikommiksi kuin yli 20 vuotta luottamustehtävissä olleet.

Taulukko 21. Arvio luottamusmiesten toimintaedellytyksistä sukupuolen ja luottamusmieskokemuksen mukaan (%)

	Erittäin huonot	Melko huonot	Kohta- laiset	Melko hyvät	Erittäin hyvät
Mies	2	9	34	46	9
Nainen	2	12	40	38	6
Kokemus luottamustehtävissä					
Alle 2 vuotta	1	10	46	37	5
2-5 vuotta	3	12	37	43	5
6-10 vuotta	2	11	33	44	9
11-20 vuotta	3	11	34	44	8
Yli 20 vuotta		5	32	45	18

Taulukko 22. Arvio luottamusmiesten toimintaedellytyksistä sukupuolen ja luottamusmieskokemuksen mukaan (%)

	Erittäin huonot	Melko huonot	Kohta- laiset	Melko hyvät	Erittäin hyvät
Virastotyyppi					
Yliopistokoulutus	3	12	39	42	5
Muut opetus- ja koulutuspalvelut		4	42	50	4
Tutkimustoiminta	1	6	33	45	14
Turvallisuustoiminta	2	11	39	38	10
Oikeustoimi	3	13	42	29	13
Liikenne ja liikennepalvelut	2	10	31	45	12
Elinkeinotoiminnan palvelut	2	11	34	45	8
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	6	6	39	36	12
Ministeriötason toiminta	2	14	36	47	2
Alue- ja ympäristöpalvelut	2	13	32	48	5
Kulttuuripalvelut		14	14	50	21
Sosiaali- ja työvoimapalvelut		13	39	43	4
Muut toiminnot		7	20	73	

	Erittäin huonot	Melko huonot	Kohta- laiset	Melko hyvät	Erittäin hyvät
Hallinnonala					
Ulkoasiainministeriö ja edustustot		26	39	35	
Oikeusministeriö	3	15	42	32	8
Sisäasiainministeriö	3	13	33	46	5
Puolustusministeriö	1	8	34	48	9
Valtiovarainministeriö	1	5	49	32	13
Opetusministeriö	2	11	38	44	6
Maa- ja metsätalousministeriö	2	12	33	44	9
Liikenne- ja viestintäministeriö	2	8	32	45	13
Kaupp- ja teollisuusministeriö		10	32	48	11
Sosiaali- ja terveysministeriö	3	9	30	52	6
Työministeriö	5	8	39	44	3
Ympäristöministeriö	3	17	20	43	17

Virastotyyppin mukaisesta vertailussa kulttuuripalvelut sekä tutkimustoiminta sijoittuvat luottamusmiestoiminnan edellytyksiä arvioitaessa parhaiten. Hallinnonaloittain kiinnitetty huomio ulkoasianministeriöön, jossa mahdollisesti edustustojen sijainnista aiheutuvat käytännön hankaluudet luottamustehtävien hoitamisessa heijastuvat vastauksissa.

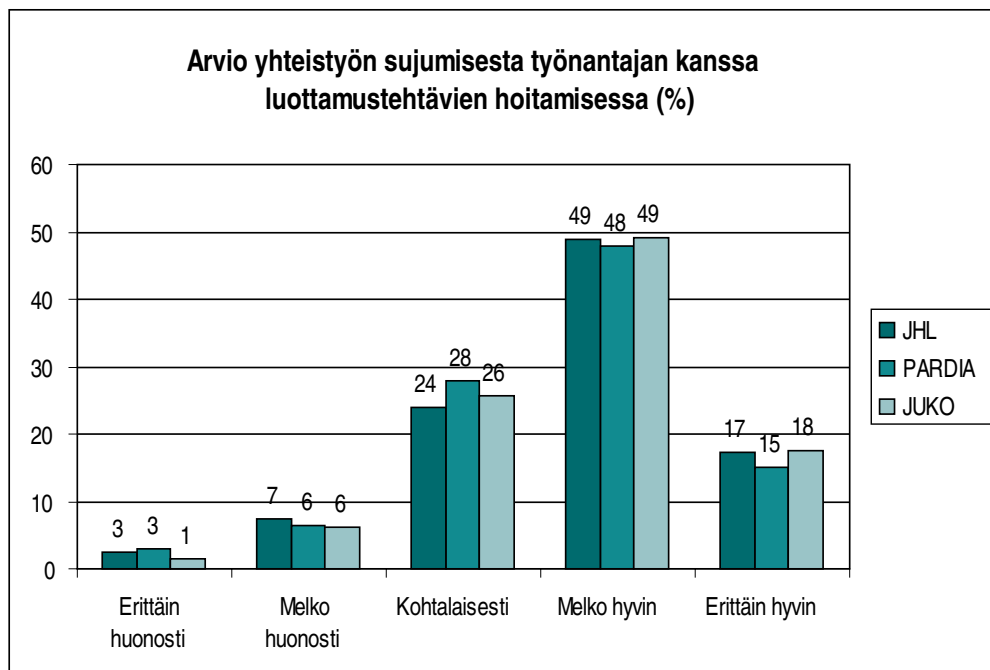
5.2 Osapuolten keskinäinen yhteistyö

Osapuolten keskinäistä yhteistyötä luottamustehtävien hoitamiseen liittyen arvioidaan myönteisesti. Työnantajapuoli arvioi lähes yksimielisesti yhteistyön luottamusmiesten kanssa sujuneen hyvin ja luottamusmiestenkin kaksi kolmannesta katsoo yhteistyön sujuneen hyvin työnantajan kanssa. Vastaavalla tavalla myönteisesti osapuolet arvioivat luottamustehtäviin liittyvän yhteistyön sujumista myös muiden tahojen kanssa.

Taulukko 23. Arvio yhteistyön sujumisesta luottamustehtäviin liittyen (%)

	Erittäin huonot	Melko huonot	Kohtalaiset	Melko hyvät	Erittäin hyvät
Työnantajan edustajat (Kuinka hyvin yhteistyö luottamusmiesten kanssa on sujunut luottamustehtävien hoitamiseen liittyen?)		2	6	47	45
Henkilöstön edustajat (Kuinka hyvin yhteistyö työnantajan kanssa on sujunut luottamustehtävien hoitamisessa?)	2	7	26	49	16

Järjestöittäin verrattuna luottamusmiehet arvioivat yhteistyön sujumista työnantajan kanssa varsin yhdenmukaisesti. Luottamusmiehen sukupuoli ei sekään mainittavasti erottele näkemyksiä, yhteistyön hyväksi arvioivien osuus on miehillä kolme prosenttiyksikköä korkeampi kuin naisilla.

Kuvio 5.

Virastotyyppin ja hallinnonalan mukaan tarkasteltaessa kiinnittyy huomio siihen, että kriittisten arvioiden osuus on oikeustoimessa ja sosiaali- ja työvoimapalveluissa muutaman vastaajan verran korkeampi kuin muilla aloilla.

Taulukko 24. Luottamusmiesten arvio yhteistyön sujumisesta työnantajan kanssa luottamustehtäviin liittyen virastotyyppin ja hallinnonalan mukaan (%)

	Erittäin huonot	Melko huonot	Kohtalaiset	Melko hyvät	Erittäin hyvät
Virastotyyppi					
Yliopistokoulutus	3	7	31	48	12
Muut opetus- ja koulutuspalvelut		6	23	54	17
Tutkimustoiminta		3	28	55	14
Turvallisuustoiminta	3	4	27	48	18
Oikeustoimi	3	16	19	35	26
Liikenne ja liikennepalvelut		14	22	48	16
Elinkeinotoiminnan palvelut	3	11	25	43	18
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	6	3	9	53	28
Ministeriötason toiminta	2	5	22	53	19
Alue- ja ympäristöpalvelut			32	61	7
Kulttuuripalvelut	7		21	43	29
Sosiaali- ja työvoimapalvelut	4	13	30	39	13
Muut toiminnot			20	47	33
Hallinnonala					
Ulkoasiainministeriö ja edustustot		9	26	57	9
Oikeusministeriö	3	14	23	44	17
Sisäasiainministeriö	5	14	29	54	8
Puolustusministeriö		1	20	52	27
Valtiovarainministeriö	1	2	28	44	23
Opetusministeriö	3	6	29	49	14
Maa- ja metsätalousministeriö	2	12	21	56	9
Liikenne- ja viestintäministeriö		11	23	48	18
Kauppa- ja teollisuusministeriö		11	23	48	18
Sosiaali- ja terveysministeriö	6	12	24	39	18
Työministeriö	5	3	29	45	17
Ympäristöministeriö	3		30	53	13

6 TIEDONKULKU, JOHTAMINEN JA VAIKUTTAMISMAHDOLLISUUDET

6.1 Tiedonkulku eri tahojen välillä

Luottamusmiesten ja työnantajan edustajien arviot eroavat jyrkästi sen suhteen, kuinka hyvin tieto kulkee virastossa suoraan työnantajalta henkilöstölle. Työnantajan edustajien huomattava enemmistö katsoo tiedon kulkevan hyvin, luottamusmiehistä kukaan ei esitä tällaista arviota, joskin tiedonkulun kohtalaiseksi arvioivia on melko runsaasti. Tiedonkulua työnantajalta luottamusmiehillä luottamusmiehet arvioivat selvästi myönteisemmin. Tiedonkulku henkilöstöltä työnantajalle arvioidaan vähintään kohtalaiseksi ja enemmistö niin työnantajan edustajista kuin luottamusmiehistäkin arvioi tiedonkulun henkilöstöltä luottamusmiehillä hyväksi.

Taulukko 25. *Arvio siitä, kuinka hyvin tiedonkulku toteutuu virastossa eri tahojen välillä (%)*

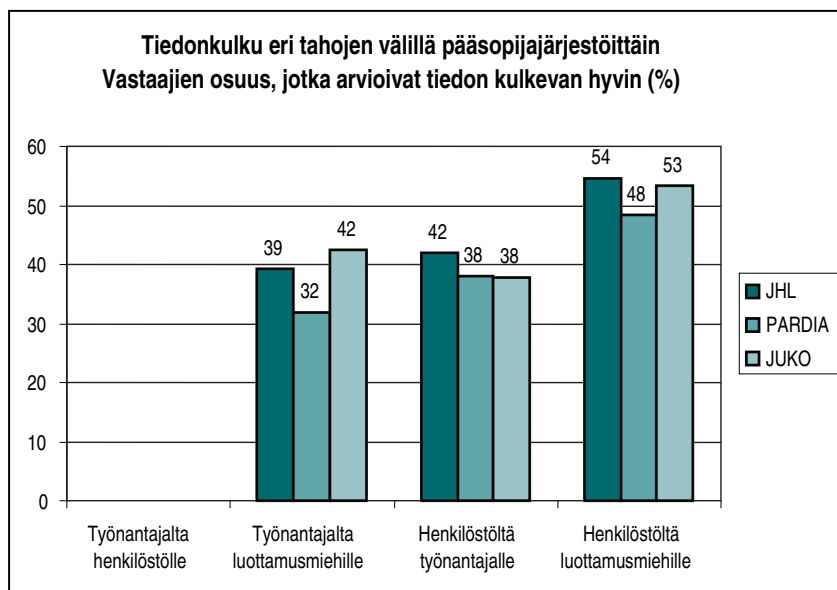
	Erittäin huonosti	Melko huonosti	Kohtalaisesti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Työnantajalta henkilöstölle					
Työnantajan edustaja		2	25	59	14
Henkilöstön edustajat	7	52	41		
Työnantajalta luottamusmiehillä					
Työnantajan edustajat	1		13	61	25
Henkilöstön edustajat	6	21	37	31	5

	Erittäin huonosti	Melko huonosti	Kohtalaisesti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Henkilöstöltä työnantajalle					
Työnantajan edustajat		3	43	49	5
Henkilöstön edustajat	2	13	46	36	3
Henkilöstöltä luottamusmiehille					
Työnantajan edustajat		2	26	57	15
Henkilöstön edustajat	0	9	39	46	6

Järjestöittäin tarkasteltuna PARDIA:n luottamusmiehet arvioivat tiedonkulkua hieman muiden järjestöjen jäseniä kriittisemmin. Tämä käy ilmi myös kaikki neljä edellä mainittua tiedonkulun muotoa yhdistävän summamuuttujan ryhmäkeskiarvoja vertaillaessa⁵. Erot eivät kuitenkaan ole suuret.

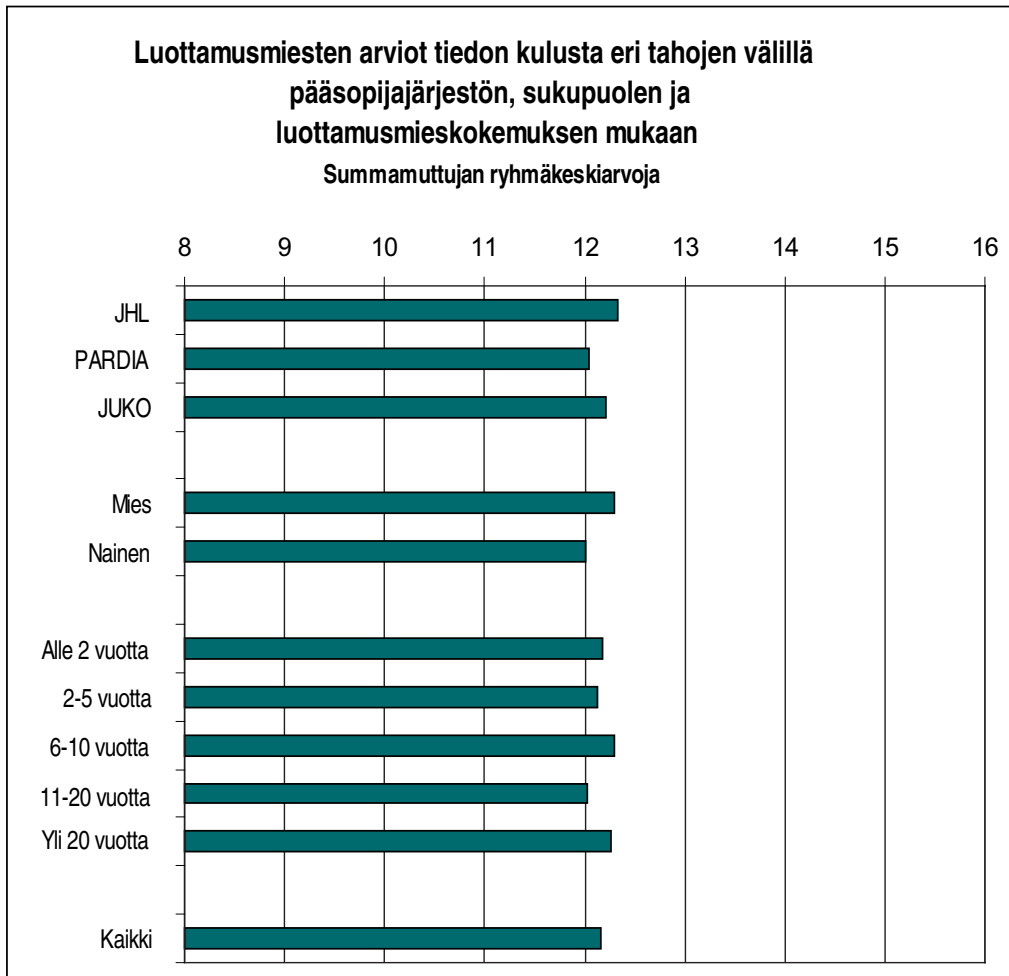
Miehet arvioivat tiedonkulkua hieman myönteisemmin kuin naiset. Luottamusmieskokemuksella ei näyttäisi olevan suoraa yhteyttä tiedonkulkua koskeviin arvioihin.

Kuvio 6.

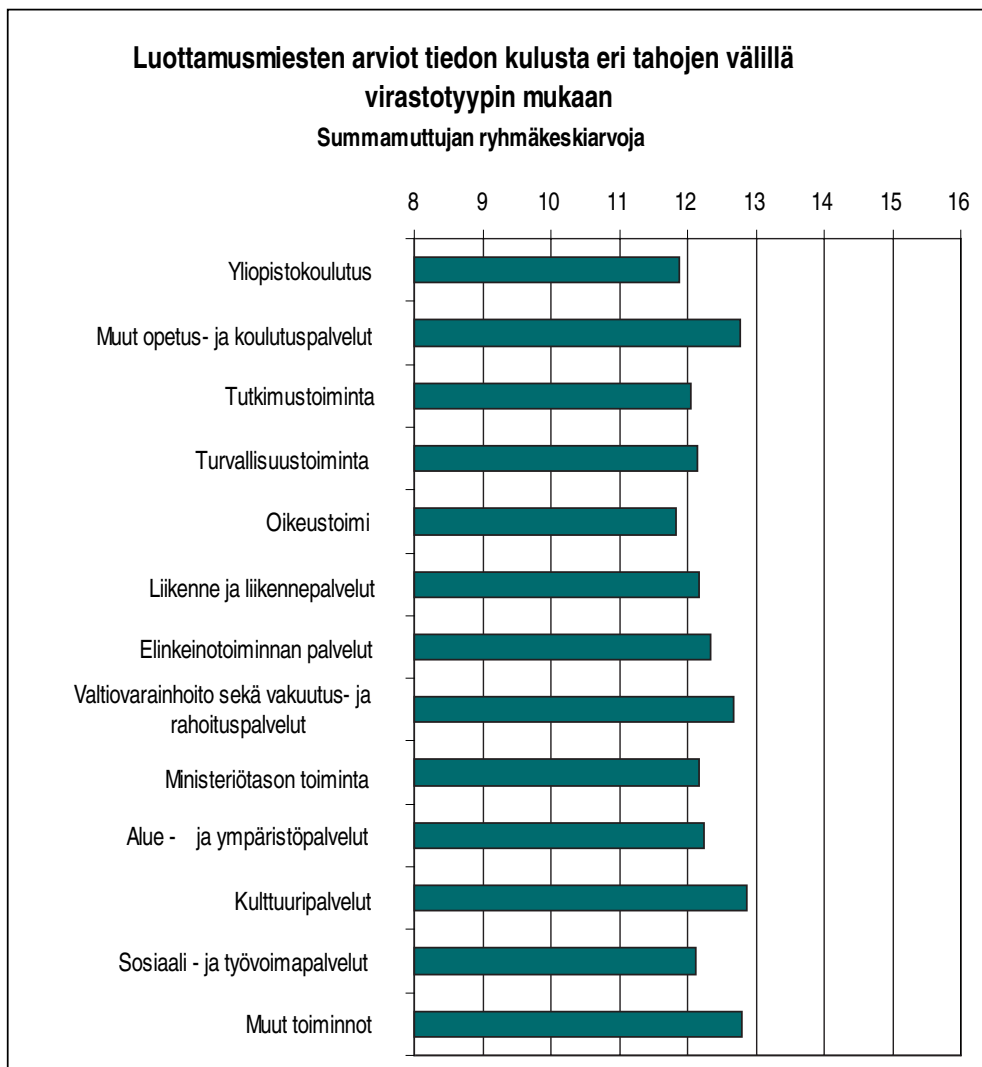


5 Summamuuttujan huonoin mahdollinen arvo on 4, joka tarkoittaa, että kaikki tiedonkulun osa-alueet on arvioitu erittäin huonoiksi ja korkein mahdollinen arvo 20, joka tarkoittaa, että kaikki osa-alueet on arvioitu erittäin hyviksi.

Kuvio 7.



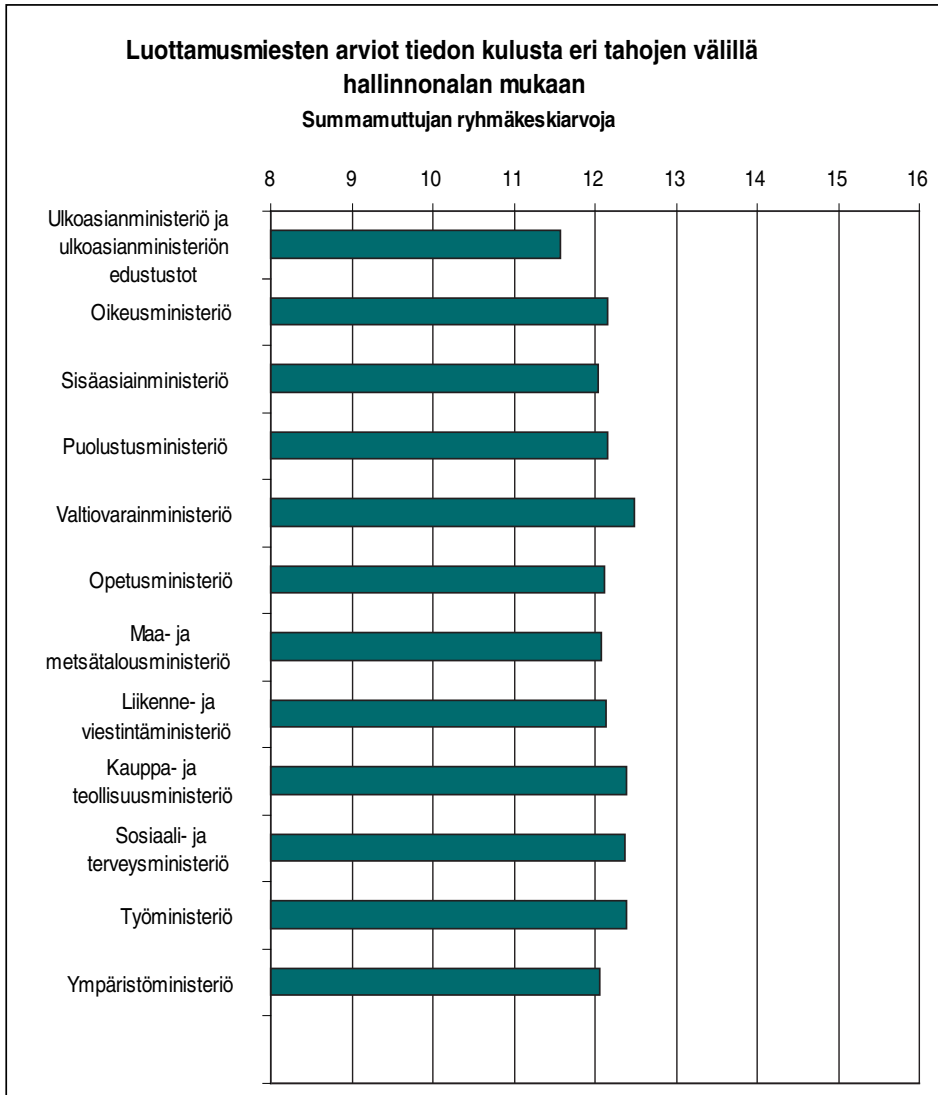
Kuvio 8.



Virastotyypeittäin tarkasteltuna hyvän tiedonkulun yksikköinä profiloituvat opetus- ja koulutuspalvelut, kulttuuripalvelut sekä valtiovarainhoito. Oikeustoimi ja yliopistokoulutus menestyvät vertailussa heikoimmin. Tarkempaa jaottelua käyttäen tiedonkulun osalta sijoittuvat hyvin valtionvarainhoidon alalla erityisesti verovirastot. Turvallisuustoimen sisällä on arvioissa hajontaa siten, että poliisi sekä rikosseuraamusvirasto ja vankilat sijoittuvat vertailussa kärkipäähän, mutta rajavartiolaitos ja hätäkeskuslaitos heikoimpien virastojen joukkoon.

Hallinnonalan mukaisessa jaottelussa tiedonkulku arvioidaan kokonaisuutena parhaaksi valtiovarainministeriön alaisissa yksiköissä ja heikoimmaksi ulkoministeriön yksiköissä.

Kuvio 9.



Luottamusmiessopimuksen edellyttämä tiedonsaanti arvioidaan tavallisesti vähintään kohtalaiseksi. Tietojen sisällöstä on runsaassa kolmanneksessa virastoista sovittu paikallisesti.

Taulukko 26. Kuinka hyvin luottamusmiessopimuksen edellyttämä tiedonsaanti on virastossanne toteutettu? (%)

	Erittäin huonosti	Melko huonosti	Kohtalaisesti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Työnantajan edustajat		2	16	56	25
Henkilöstön edustajat	8	18	32	36	6
JHL	6	18	29	41	6
PARDIA	9	20	34	32	5
JUKO	8	17	31	38	7

Seuraavassa joitakin vastaajien luottamusmiessopimuksesta tiedottamiseen liittyviä huomioita.

”Luottamusmiessopimuksen mukaisen tiedottamisen yliopisto hoitaa lähinnä siten, että kun kysytään, annetaan minim tiedot.” (JHL:n luottamusmies)

”Luottamusmiessopimuksista tietoa tullut niukanlaisesti. Eikö JUKO voisi parantaa tiedotuspolitiikkaansa!” (JUKO:n luottamusmies)

”Luottamusmiessopimuksesta ei varsinaisesti ole erikseen henkilöstölle tiedotettu, on oletettu, että luottamusmiehet kouluttavat henkilöstöä myös tältä osin.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Sopimusten edellyttämä tieto on ollut luottamusmiesten saatavilla. Aina se ei tule automaattisesti, mutta pyydettyäessä olen tarvitsemani tiedon saanut.” (JUKO:n luottamusmies)

Tiedottamisen tavat vaihtelevat. Tietoa on annettu intranetissä, sähköpostitse, henkilökohtaisilla kirjeillä, tiedotteilla ja tiedotustilaisuuksissa. Intranetissä tapahtuva tiedottaminen on yleistynyt ja se on osaltaan parantanut tiedonkulkua. Joissakin vastauksissa tuotiin kuitenkin myös esiin, että tiedon hakeminen intranetistä vie joskus tarpeettoman paljon aikaa ja että tärkeistä tiedotuksista pitäisi tulla ilmoitus myös sähköpostiin. Intranet ja sähköpostilla tapahtuva tiedottaminen ovat lisänneet tiedottamisen määrää, jolloin tärkeän tiedonseulominen vähemmän tärkeästä voi olla turhan paljon aikaa vievää. Perinteistä paperilla tapahtuvaa tiedottamista tarvitaan edelleen sitäkin, koska kaikilla luottamusmiehillä ei ole tietokoneita jatkuvasti käytettävissä.

Tiedonkulku on asia, johon työorganisaatioissa ollaan harvoin täysin tyytyväisiä ja tie-

donkulun ongelmiin kiinnitetään usein huomiota vastauksissa. Esimerkiksi tiedottamisen ajoittumista liian myöhäiseen ajankohtaan asioihin vaikuttamisen kannalta arvostellaan paljon.

Toisaalta tiedottaminen saa osakseen kiitostakin. Useassa vastauksessa todetaan, että tiedon saaminen on kiinni myös luottamusmiesten omasta aktiivisuudesta ja tietoa saa, jos sitä osaa pyytää johdolta.

Yleisen tason havaintona tiedonkulusta ja ehkä valtiosektorin ominaispiirteenä voi haastattelujen ja vastausten perusteella todeta, että tuleviin muutoksiin liittyvä epävarmuus heijastuu selvästi luottamusmiestoimintaan. Luottamusmiehillä - eikä aina edes työnantajan edustajilla - ei ole organisaatioissa selvää kuvaa siitä, miten ja millä perusteilla joihinkin keskustasolla tehtyihin linjauksiin on päädytty ja miten niihin olisi ollut mahdollista vaikuttaa. Linjausten ja päätösten koetaan vain ”tulevan jostakin” ja päätöksenteon luonnehditaan olevan tavallaan kasvotonta. Valtion tuottavuusohjelma tuotiin usein esiin esimerkkinä tästä. Joissakin tilanteissa paikallistason työnantaja ei pysty tiedottamaan asioista henkilöstölle, koska työnantajapuolellakaan ei tiedetä, mitä on tulossa. Erään työnantajan edustajan mukaan on tilanteita, joissa luottamusmiesten omien kanaviensa kautta saamat tiedot asioista ovat paremmin ajan tasalla kuin viraston keskusjohdon paikallistason johdolle antamat tiedot.

Muutamassa kommentissa tuodaan tiedonkulun ongelmana esiin henkilöstön passiivisuus siinä, että joistakin asioista puhutaan takanapäin sen sijaan että niistä kerrotaisiin luottamusmiehelle, joka voisi yrittää ratkaista ongelman.

Tiedonkulun ongelmina ja toisaalta parannusehdotuksina tuodaan esiin muun muassa seuraavia asioita:

”Koska kysymyksessä erillislaitos, epäilen tiedon jäävän välimatkalle. Muutoinkin liian hajallaan oleva sijoittelu vaikeuttaa tiedonkulkua joka useimmiten kait tapahtuu suusta suuhun.” (JHL:n luottamusmies)

”Kaikki nykyään intranetissä, vaikeasti löydettävää, aina ei ehdi hakea. Tärkeistä tiedotuksista pitäisi tulla ilmoitus ainakin sähköpostiin. Myös paperista tiedottamista tarvittaisiin edelleen, kaikilla ei ole jatkuvasti koneita käytettävissä.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Sähköposti on osoittautunut välineeksi, joka on hyvä niille, jotka sitä aktiivisesti käyttävät. On paljon väkeä, jotka harvemmin sitä katsovat ja tiedotteet ajautuvat helposti roskakoriin. Toinen muoto käytävä tiedottaminen aiheuttaa väärinymmärryksiä...” (JHL:n luottamusmies)

”Kokouksien asialistat saapuvat liian myöhään henkilöstöjärjestöjen edustajille. Asioista ei kerrota niin ajoissa henkilöstölle, että sillä olisi aito mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon. Luottamusmies ei saisi puhua talon ulkopuolella edunvalvontaan.” (JHL:n luottamusmies)

”Tiedottamisen pitkittäminen, huonosti ajoitettu tiedottaminen, tietojen pimitäminen ja merkityksen vähättely henkilöstölle Avoimuuden puute, rohkeus puhua asioista. Vedotaan kiireeseen ja ajan puutteeseen.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Oikeaa perusteltua tietoa ei levitetä ajallaan ja kaikille sitä tarvitseville. Toisaalta on tiedontulvaa eli tarvittava tieto hukkuu epäoleelliseen. Liikaa pirstaloituja tiedotuskanavia, jolloin tärkeäkin tieto katoaa suureen tietomäärään.” (JUKO:n luottamusmies)

”Työyhteisön erkaantuminen ay-liikkeen normaalista toiminnasta ja sitä kautta vieraantuminen luottamusmiehistä ja tiedottamiskynnyksen nousu.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Tiedon saaminen edellyttää myös luottamusmiehen aktiivisuutta, työnantaja ei aina ole oma-aloitteisesti aktiivinen. myös työnantajan edustajat lienevät niin kuormitettuja, että tiedottaminen ei ole riittävän aloitteellista ja ennakoivaa.” (JHL:n luottamusmies)

”Virastomme on päällikkövirasto ja oletan että osa tiedotuksen ongelmista johtuu siitä että ylijohdaja haluaa pitää langat hyvin tiukasti käsissään eikä kukaan oikein uskalla tiedottaa ja kertoa peläten rikkovan salassapittoa.” (JUKO:n luottamusmies)

”Työnantaja panttaa tietoa! Esimerkiksi salataan valitusprosesseja ja huomautuksia jotka on saatu ylemmiltä viranomaisilta huonosta toiminnasta ja vääristä menettelyistä. Henkilöstö ei uskalla tuoda ongelmiaan...” (JHL:n luottamusmies)

”Tiedon saamisen ongelmat liittyvät toistuvasti ns. ajattelemattomuuteen. Ei muisteta, että pitäisi kertoa, tiedon siis kyllä saa kun kysyy. Henkilöstön kohdalla ehkä ei jakseta paneutua tarjolla olevaan tietoon, vaan koetaan, että tietoa ei saa tarpeeksi.” (JUKO:n luottamusmies)

”Henkilöstö ei ns. uskalla ottaa ikäviä asioita esille suoraan vaan purnaa takanapäin. Silloin luottamusmieskin on voimaton. Työnantaja taas pitää osittain tietoja salassa ja julkaisee ne vasta viime hetkellä, jolloin niihin on henkilöstön vaikea ottaa kantaa.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Tiedon panttaaminen lisää valtaa ja ohjausvaltaa. Asianhallinta järjestelmässä on tietoa paljon, mutta työkiireet estää ”surffaamasta” verkossa etsien oleellista tietoa, joka olisi

keskitetysti pitänyt ao. henkilöille tiedoksi välittää.”(PARDIA:n luottamusmies)

”Tiedon antamisen ajoitus ja tiedon sisältö. Henkilöstö ei välttämättä ehdi antamaan näkemyksiään virallisesti aikataulusyistä johtuen. Toisaalta puutteena on myös se, että asioita ei oteta esiin oikeissa foorumeissa.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Meillä on intranet, joka toimii tiedotuskanavana. Esim. kaikki UPJ:tä koskeneet ohjeet, sopimukset jne. ovat siellä. Ongelma on se, että työntekijät eivät osaa niitä sieltä hakea.” (JUKO:n luottamusmies)

”Ei ymmärretä, että asioihin voi vaikuttaa. Pelon ilmapiiri estää ihmisiä ottamasta vaikeita asioita esiin. Asiat henkilöityvät. Työnantajavastuuta on käytännössä siirretty ns. keskijohtoon, keskijohto ei kuitenkaan toimi työnantajavirkamiehinä. ”(JUKO:n luottamusmies)

”Ei ole aikaa ottaa selvää asioista, vaikka pitäisi. Tietoa on kyllä netissä saatavana, mutta sieltä etsimiseen ei ole aikaa eikä mahdollisuutta. Idea on hieno, mutta ei toimi, kun kaikki eivät tee päivittäin työtä päätteen ääressä.” (JHL:n luottamusmies)

”Tietoa on saatavilla jos haluaa, kysymys kuuluukin miksi ihmiset eivät sitä lue/sisäistä? Moni valittaa, että ei saa tietoa, vaikka asia on ollut esillä jo kauan. Tieto määrä ja sähköposti tiedottaminen on kokenut inflaation. ”(JHL:n luottamusmies)

”Tiedonkulku toimii luottamusmiesten ja YT-edustajien suuntaan vaihtelevasti, hieman riippuen, kuuluuko laitoksen YT-eliimiin, vai ei. Eri asia on onko henkilöstöllä todellista vaikuttamismahdollisuutta asioihin, jotka yleensä vaikuttavat jo päätetyiltä” (JUKO:n luottamusmies)

”Työnantaja ei uskalla antaa tietoa varhaisessa vaiheessa työntekijöille kun pelkää, että päätöksen tekeminen vaikeutuu. Tämän johdosta työnantaja panttaa tiedon ja siitä syntyy vääriä huhuja ja ahdistusta työntekijöillä.”(JHL:n luottamusmies)

”Organisaatorakenne sekä yhteisöviestinnän yleiset ongelmat, kaikki tieto ei koskaan tavoita kaikkia. Yleensä luottamusmiehen tiedonsaanti tapahtuu asioita ja diaarijärjestelmiä seuraamalla, josta voi poimia tärkeimmät tiedot (jos sattuu olemaan käyttöoikeus.” (PARDIA:n luottamusmies)

” Työnantaja tiedottaa valmiista asioista ja välttelee niistä keskustelemista / neuvottelemista siinä vaiheessa, kun niihin vielä voisi vaikuttaa.” (JUKO:n luottamusmies)

"Rohkeus kertoa asioista avoimesti. Pelkäämättä tulevansa silmätikuksi. UPJ:n myötä on tullut ilmi, että ihmiset eivät uskallakaan puolustaa tehtävien vaativuuden mukaan heille kuuluvaa isomman vaativuusluokan mukaista palkkaa." (JHL:n luottamusmies)

"Ihmiset ovat kyllästyneet tieottamiseen, koska ei tule kumminkaan mitään konkreettisia parannuksia "kroonisesta rahapulasta johtuen" (JHL:n luottamusmies)

"Kahdella paikkakunnalla toimivalla toimipisteellä on omat toisistaan poikkeavat toimintakulttuurit. Sekä esimiehillä että henkilöstöllä on paljon matkapäiviä ja etätöitä. Varsinkin johtoryhmän päätöksistä tai siellä esillä olevista asioista unohdetaan tiedottaa."(PARDIA:n luottamusmies)

"Osa henkilöstöstä ei seuraa tiedotusta, eikä ota omatoimisesti selvää. Tyydytään tietoon, joka tuodaan nenän eteen. Tyydytään tilanteeseen, eikä lähdetä viemään asioita eteenpäin. Ei olla aktiivisia. Toisaalta suuria, monia ihmisiä koskevia ongelmia." (PARDIA:n luottamusmies)

"Yritystä varmaankin on kaikilla osapuolilla. Henkilöstön (tavalliset työntekijät) puolelta ei varmaankaan riittävästi uskota, että voidaan aidosti olla vaikuttamassa heitä koskaan päätöksentekoon."(PARDIA:n luottamusmies)

"Työnantajan kielteinen asia tiedonkulkuun, jossa ei kannusteta työntekijöitä ottamaan yhteyttä luottamusmieheen. Laitos ei halua luottamusmiehen ja henkilöstön asiantuntemusta käyttää hyväksi. Ei tiedoteta ja kysytä mielipidettä viraston kehittämisasioihin." (JHL:n luottamusmies)

"Vasta viime aikoina olemme alkaneet saada informaatiota työpaikalla tapahtuvista hankkeista, mutta nyt hallintojohtajan puututtua asiaan on tiedonkulku muuttunut paremmaksi." (JUKO:n luottamusmies)

"Epämieluin tieto ei etene työnantajalle, mutta henkilöstölle epämieluin tieto markkinoidaan erittäin tehokkaasti. "(JUKO:n luottamusmies)

"Hajautettuna oleva porukka kokee vielä sähköpostin käytön hämmentävänä ja puhelin on lähes ainoa väline jolla voi asioita hoitaa. Pitäisi olla aikaa käydä pitämässä työmaakokouksia." (JHL:n luottamusmies)

"Jostain syystä henkilöstö ei ota yhteyttä aktiivisesti ongelmissaan luottamusmiehiin. Pelätään työnantajan seuraamuksia ja lähinnä lähiesimiestä. Alaisia on selvästi peloteltu." (PARDIA:n luottamusmies)

”Luottamusmiehellä ei uskalleta aina tulla kertomaan ongelmista koska pelätään leimautumista. Luottamusmies on omalla tavallaan leimattu työpaikallamme joidenkin, onneksi harvojen esimiesten taholta. ” (JUKO:n luottamusmies)

”Luottamuksellisten tietojen saanti välillä hankalaa, vaikka luottamusmiehellä on tehtävänsä vuoksi oikeus niitä saada. Tämä voi tarpeettomasti hankaloittaa asioiden hoitamista ja mahdollistaa pahimmassa tapauksessa työnantajapuolella ns. omaan pussiin pelaamista.”(JUKO:n luottamusmies)

”Tietoa on useimmiten tarpeeksi tarjolla, mutta henkilöstö ei osaa hyödyntää sitä. Joskus tarjottu tieto on niukkaa ja lisätieto on etsittävä itse, kysyttävä luottamusmieheltä tai muilta asioista tietäviltä, mihin ei ole yleensä totuttu. ”(JUKO:n luottamusmies)

”Kun asioita esittää esityksiä ei kuunnella ja silloin ihmiset lakkaavat esittämästä. Puuttuu malli toimivan esityksen teosta eli sellainen tapaus joka olisi otettu huomioon ja tilanne olisi esityksen pohjalta parantunut.” (JHL:n luottamusmies)

”Virastolla on sähköisenä ilmestyyvä Pikatiedote, sisäinen Intranet ja sähköinen diaari sekä sähköposti. Paljon on myös yksilöstä itsestään kiinni, miten aktiivisesti tietoa hakee.” (JHL:n luottamusmies)

”Henkilöstö on hyvin passiivista, mielipiteitä ja kannanottoja pitää kiskoa heiltä.” (JUKO:n luottamusmies)

”Pääjohtaja seuloo tarkkaan tietojen sisällöt ja muovaa ne itselleen sopiviksi. Tiedotusta tulee runsaasti, mikäli se on hänen visionsa mukaista, muuten sitä ei tule. Valitettava.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Mahdollisuus pitää infotilaisuuksia työajalla eri ammattiryhmille. Löytää oikeat tiedotuskanavat, jottei epämääräiset huhut velloisi työyksiköissä.” (JHL:n luottamusmies)

”Tiedottaa enemmän luottamusmiesten tehtävistä ja siitä, että kannattaa ottaa yhteyttä luottamusmieheen pienissäkin asioissa, jos sopua ei muuten löydy.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Tiedonkulkua ja -saantia pitäisi parantaa. Kokouskäytäntöä pitäisi parantaa siten että tarvittava materiaali olisi käytettävissä jo ennen kokousta, eikä jaettaisi vasta kokoustilanteessa.” (JUKO:n luottamusmies)

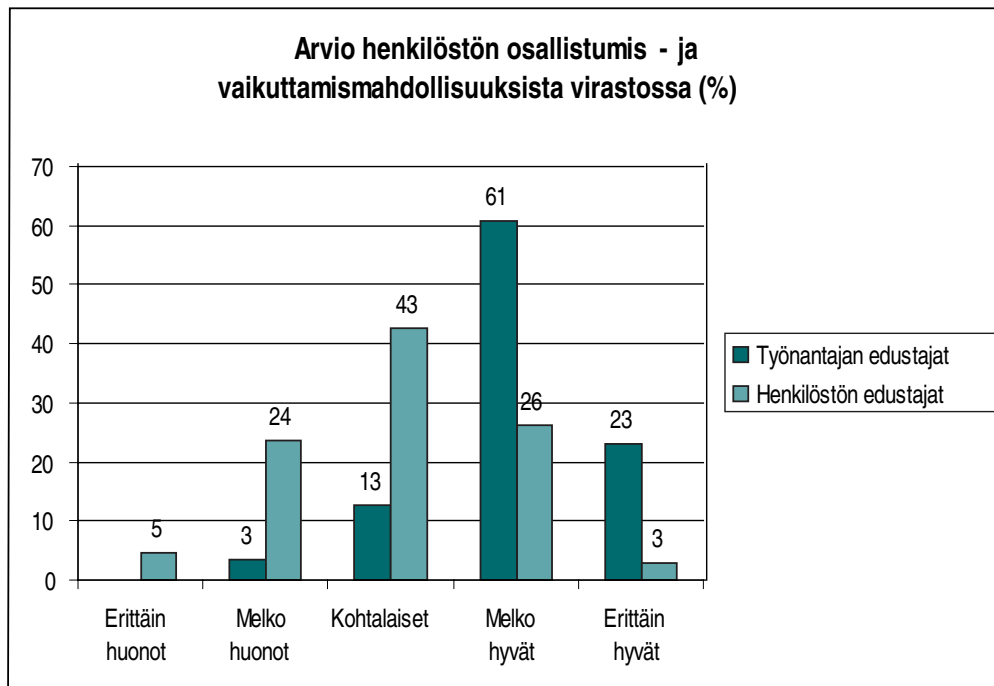
”Keinoja parempaan luottamusmiesten ja työnantajan väliseen tiedonvaihtoon on suunniteltu.”

nitteilla yhteisen intranet-keskustelupalstan muodossa. Tiedonkulun oikea-aikaisuus on tärkeää. Kun suunnitelmia on, tulisi luottamusmiehiä tiedottaa.” (JUKO:n luottamusmies)

6.2 Henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet

Työnantajan edustajat arvioivat henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet työyhteisössä yleensä melko hyviksi. Vajaa neljännes pitää niitä erittäin hyvinä. Luottamusmiehistä runsas neljännes vastaajista pitää osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia virastossaan hyvinä ja suunnilleen yhtä moni huonoina. Tavallisimmin ne arvioidaan kohtalaisiksi. Kannanotot ovat maltillisia ja tulosta voi luonnehtia melko hyväksi kyselyjen tavanomaisiin tuloksiin verrattuna.

Kuvio 10.



Järjestötausta erottelee vastauksia hieman siten, että JUKO:n luottamusmiehet arvioivat henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia virastoissaan myönteisemmin kuin PARDIA:n ja JHL:n luottamusmiehet. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna miehissä on hieman enemmän kuin naisissa niitä vastaajia, jotka kokevat mahdollisuudet hyviksi.

Luottamusmiesten arviot henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista ovat selvästi yhteydessä siihen, millaiseksi arvioidaan tiedonkulku kokonaisuudessaan, luottamusmiehen toimintaedellytykset sekä yhteistyö työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken⁶. Milloin näiden edellytysten arvioidaan olevan kunnossa, myös osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia arvioidaan yleensä myönteisesti.

Virastotyyppin mukaan tarkasteltuna arviot osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista ovat parhaat valtionvarainhoidossa sekä tutkimustoiminnassa ja heikoimmat oikeustoi-
messä sekä ministeriötason toiminnassa. Hallinnonalan mukaan tarkasteltuna sijoittuvat parhaiten maa- ja metsätalousministeriö ja ympäristöministeriö.

Taulukko 27. Henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet pääsopijajärjestön, sukupuolen ja luottamusmieskokemuksen mukaan (%)

	Erittäin huonot	Melko huonot	Kohta- laiset	Melko hyvät	Erittäin hyvät
JHL	6	25	44	22	4
PARDIA	4	25	43	25	3
JUKO	4	20	41	32	2
Mies	5	24	40	29	2
Nainen	4	23	46	23	4
Alle 2 vuotta	6	21	41	28	4
2-5 vuotta	5	23	44	26	2
6-10 vuotta	4	25	39	29	3
11-20 vuotta	5	25	44	23	3
Yli 20 vuotta	5	23	47	22	3
Kaikki	5	24	43	26	3

6 $r=.50$, $r=.48$ ja $r=.31$

Taulukko 28. Henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet virastotyyppin ja hallinnonalan mukaan (%)

	Erittäin huonot	Melko huonot	Kohta- laiset	Melko hyvät	Erittäin hyvät
Virastotyyppi					
Yliopistokoulutus	4	26	41	28	2
Muut opetus- ja koulutuspalvelut	4	13	48	33	2
Tutkimustoiminta	3	19	36	34	8
Turvallisuustoiminta	5	25	42	25	3
Oikeustoimi	6	32	35	26	
Liikenne ja liikennepalvelut	12	18	39	29	2
Elinkeinotoiminnan palvelut	5	19	46	26	3
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	6	6	45	30	12
Ministeriötason toiminta	8	31	49	12	
Alue- ja ympäristöpalvelut		23	48	29	
Kulttuuripalvelut		20	47	20	13
Sosiaali- ja työvoimapalvelut	9	26	48	17	
Muut toiminnot		40	33	20	7
Hallinnonala					
Ulkoasiainministeriö ja edustustot	13	35	39	13	
Oikeusministeriö	6	27	45	21	
Sisäasiainministeriö	4	28	51	14	3
Puolustusministeriö	4	19	42	33	3
Valtiovarainministeriö	2	22	40	28	7
Opetusministeriö	3	23	43	28	3
Maa- ja metsätalousministeriö	5	14	40	38	2
Liikenne- ja viestintäministeriö	10	21	39	27	3
Kauppa- ja teollisuusministeriö	3	22	42	29	4
Sosiaali- ja terveysministeriö	9	24	39	27	
Työministeriö	8	17	53	19	3
Ympäristöministeriö	3	27	27	40	3

Yhteistoiminta on menettelytapa, jossa henkilöstöllä ei yleensä ole varsinaista päätäntävaltaa asioihin. Joissakin virastoissa yhteistoimintaelin koettiin pelkästään muodolliseksi elimeksi, jolla ei ole mitään vaikutusvaltaa asioihin. Tällöin yhteistointaan osallistuminen on turhauttavaa.

”Asiat tulisi tuoda käsittelyyn jo valmisteluvaiheessa, eikä tehtyinä valmiina päätöksinä” (JHL:n luottamusmies)

”Tällä hetkellä YT-kokoukset ovat lähinnä työnantajan tieodotustilaisuuksia. Päätökset ovat jo tehty etukäteen luottamusmiehiä ja henkilöstön valtaosaa kuulematta. (PARDIA:n luottamusmies)

”Yhteistoimintamenettely paikallistasolla toimintaan. Hyvin puutteellinen ja epämääräinen nykyisin. Johtoryhmä tiedottaa päätökset.” (JUKO:n luottamusmies)

”YT-toimikunta on nykyään ns. kumileimasin. Asiat on jo päätetty, kun ne tuodaan sinne ’leimattavaksi’ Henkilöstön edustaja johtoryhmässä ei ole aina saanut ennakoon käyttöönsä samaa tietoa kuin osastopäälliköt. ” (JUKO:n luottamusmies)

”YT-menettely koko talon tasolla käytännössä muodollisuus koska useimmiten asiat tulevat liian myöhään käsittelyyn. ” (PARDIA:n luottamusmies)

”Asiat päätetään nykyisin työnantajavirkamiesten kesken kokouksissa, joista ei pidetä pöytäkirjaa. Asiat tuodaan yhteistoimintaelimiin valmiiksi päätettyinä...” (JUKO:n luottamusmies)

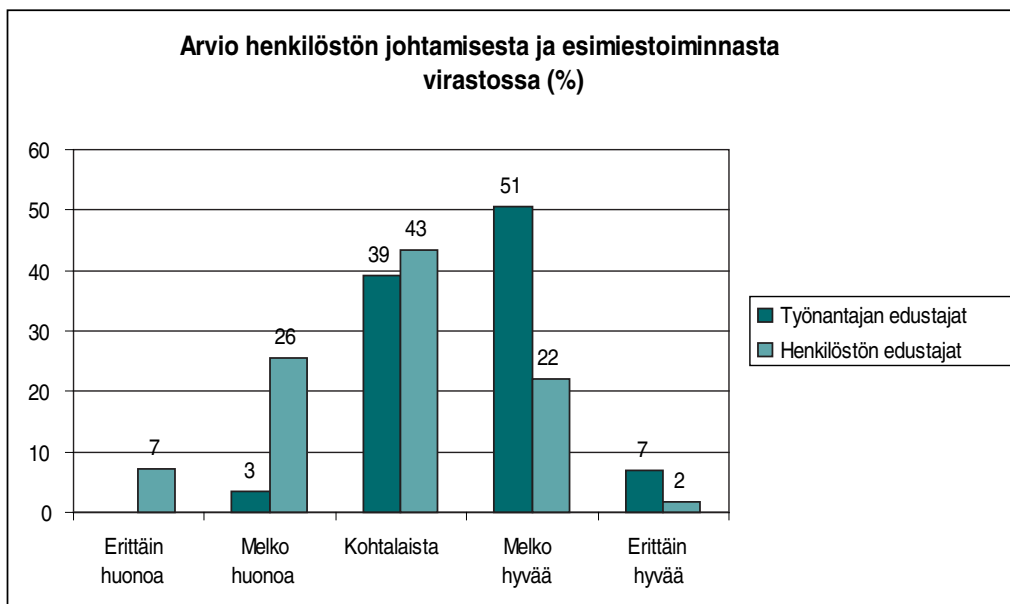
”Voimattomuden tunne henkilöstöllä, ei tunneta että voitaisiin vaikuttaa jonka vuoksi jätetään yrittämättä.... ”. (JUKO:n luottamusmies)

”Tietoa liikaa, aina ei muisteta tiedottaa, YT-menettely koko talon tasolla käytännössä muodollisuus koska useimmiten asiat tulevat liian myöhään käsittelyyn.” (PARDIA:n luottamusmies)

6.3 Yleiskuva henkilöstön johtamisesta ja esimiestoiminnasta

Henkilöstön johtaminen ja esimiestoiminta virastoissa jakaa mielipiteitä. Työnantajan edustajat arvioivat henkilöstön johtamisen yleensä hyväksi ja vähintään kohtalaiseksi. Luottamusmiestenkin enemmistö arvioi henkilöstön johtamisen vähintään kohtalaiseksi, mutta siihen kohdistuu myös arvostelua ja kolmannes arvioi sen virastossaan huonoksi. Erittäin huonoksi johtamisen ja esimiestoiminnan arvioi kuitenkin vain seitsemän prosenttia luottamusmiehistä.

Kuvio 11.



Taulukko 29. Arvio henkilöstön johtamisesta ja esimiestoiminnasta virastossa pääsopijajärjestön, sukupuolen ja luottamusmieskokemuksen mukaan (%)

	Erittäin huonot	Melko huonot	Kohtalaiset	Melko hyvät	Erittäin hyvät
JHL	7	27	42	21	2
PARDIA	7	26	45	20	2
JUKO	8	24	42	26	1
Mies	8	22	43	25	2
Nainen	6	29	44	19	1
Alle 2 vuotta	8	24	49	16	4
2-5 vuotta	6	26	47	20	1
6-10 vuotta	7	27	38	27	2
11-20 vuotta	8	24	41	25	1
Yli 20 vuotta	11	26	39	20	4
Kaikki	7	26	43	22	2

Järjestöittäin verrattuna JUKO:n jäsenet arvioivat virastonsa henkilöstön johtamista ja esimiestoimintaa hieman muiden järjestöjen jäseniä myönteisemmin. Sukupuolen mukaisesti vertailussa johtamiseen tyytyväisten osuus on miesten ryhmässä korkeampi kuin naisten ryhmässä.

Virastotyyppin mukaan tarkasteltuna arvioissa sijoittuvat parhaiten liikenne- ja liikennepalvelut sekä ympäristöministeriön alaisten yksiköiden osalta myös alue- ja ympäristöpalvelut lääninhallitusten sijoituessa heikosti. Oikeustoimessa johtaminen jakaa mielipiteitä. Sisäasianministeriön kuten myös sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalojen henkilöstöjohtamista arvioidaan melko kriittisesti. Hallinnonaloittain parhaiten sijoittuvat puolustusministeriö, liikenne- ja viestintäministeriö sekä ympäristöministeriö.

Taulukko 30. Arvio henkilöstön johtamisesta ja esimiestoiminnasta virastossa virastotyyppin ja hallinnonalan mukaan (%)

	Erittäin huonoa	Melko huonoa	Kohtalaista	Melko hyvää	Erittäin hyvää
Virastotyyppi					
Yliopistokoulutus	10	32	39	18	1
Muut opetus- ja koulutuspalvelut	10	25	31	29	4
Tutkimustoiminta	3	23	51	23	
Turvallisuustoiminta	9	21	46	22	2
Oikeustoimi	3	39	23	29	6
Liikenne ja liikennepalvelut	10	18	33	37	2
Elinkeinotoiminnan palvelut	6	25	49	19	2
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	6	18	52	24	
Ministeriötason toiminta	3	22	55	17	2
Alue- ja ympäristöpalvelut	4	23	38	36	
Kulttuuripalvelut	7	27	47	13	7
Sosiaali- ja työvoimapalvelut	13	39	39	9	
Muut toiminnot	7	13	53	13	13
Hallinnonala					
Ulkoasiainministeriö ja edustustot	9	35	39	13	4
Oikeusministeriö	8	29	35	23	5
Sisäasiainministeriö	12	34	38	16	1
Puolustusministeriö	5	11	47	34	3

	Erittäin huonoa	Melko huonoa	Kohta- laista	Melko hyvää	Erittäin hyvää
Valtiovarainministeriö	4	20	55	22	
Opetusministeriö	9	30	39	20	2
Maa- ja metsätalousministeriö	2	26	40	33	
Liikenne- ja viestintäministeriö	8	16	39	35	2
Kauppa- ja teollisuusministeriö	3	30	49	18	
Sosiaali- ja terveysministeriö	12	30	52	6	
Työministeriö	8	17	58	14	3
Ympäristöministeriö	3	17	37	43	

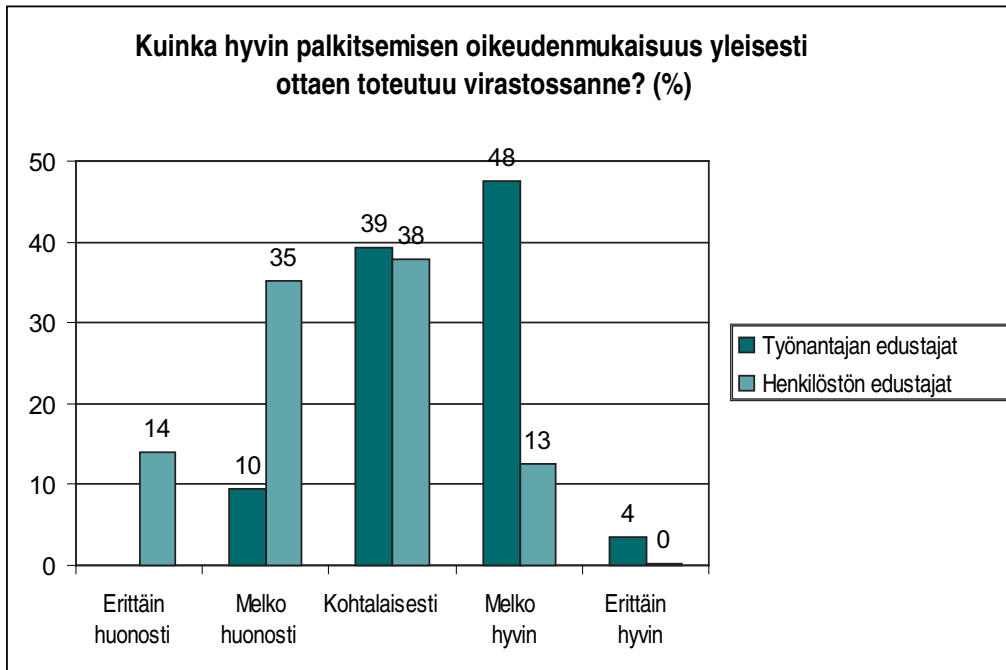
7 PALKKAUSJÄRJESTELMÄ JA PAIKALLINEN SOPIMINEN

7.1 Palkitsemisen oikeudenmukaisuus

Työnantajan edustajien ja luottamusmiesten mielipiteet eroavat huomattavasti sen suhteen, kuinka hyvin palkitsemisen oikeudenmukaisuus yleisesti ottaen toteutuu virastossa. Molemmissa ryhmissä noin 40 prosenttia vastaajista arvioi oikeudenmukaisuuden toteutuvan kohtalaisesti, mutta kun työnantajan edustajista puolet katsoo oikeudenmukaisuuden toteutuvan hyvin, on lähes yhtä suuri osuus luottamusmiehistä sitä mieltä, että se toteutuu huonosti. Henkilöstön edustajista 14 prosenttia kokee oikeudenmukaisuuden toteutuvan erittäin huonosti. Tämä ei ole erityisesti valtion virastoille ominainen tilanne vaan näin on usein työpaikoilla tehtävissä kyselytutkimuksissa⁷.

⁷ Tuoreessa yksityissektorin tutkimuksessa (2006) hieman yli puolet luottamusmiesvastaajista oli eri mieltä väitteestä ”Palkitseminen ja palkan määräytyminen tapahtuu työpaikallamme oikeudenmukaisesti”.

Kuvio 12.



JUKO:n vastaajat arvioivat palkitsemisen oikeudenmukaisuutta järjestöittäin keskimäärin myönteisimmin, joskin heistäkin noin 40 prosenttia pitää tilannetta huonona. Mies ja naisluottamushenkilöiden vastausjakautumissa on pieni ero miesten ollessa keskimäärin hieman tyytyväisempiä palkitsemisen oikeudenmukaisuuden toteutumiseen.

Virastoittain verrattuna parhaimman arvion palkitsemisen oikeudenmukaisuudesta saa valtiovarainhoito, tutkimustoiminta ja ministeriötason toiminta, joissa yli 60 prosenttia luottamusmiehistä arvioi palkitsemisen olevan vähintään kohtuullisen oikeudenmukaista ja heikoimman sosiaali- ja työvoimapalvelut ja oikeustoimi, joissa vastaava osuus on alle 40 prosenttia. Hallinnonaloittain tarkasteltuna vähintään kohtuullisen tyytyväisten osuus on korkein maa- ja metsätalousministeriön, ympäristöministeriön ja valtiovarainministeriön hallinnonaloilla ja alhaisin ulkoasianministeriön, oikeusministeriön ja sisäasianministeriön hallinnonaloilla.

Taulukko 31. Arvio palkitsemisen oikeudenmukaisuudesta virastossa pääsopijajärjestön, sukupuolen ja luottamusmieskokemuksen mukaan (kuinka hyvin palkitsemisen oikeudenmukaisuus yleisesti ottaen toteutuu virastossanne?) (%)

	Erittäin huonosti	Melko huonosti	Kohtalaisesti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
JHL	17	39	35	9	
PARDIA	13	38	37	11	0
JUKO	13	27	42	17	
Mies	13	35	37	15	0
Nainen	15	35	39	10	0
Alle 2 vuotta	11	35	41	13	
2-5 vuotta	13	33	41	13	0
6-10 vuotta	18	30	37	15	0
11-20 vuotta	13	43	35	9	
Yli 20 vuotta	17	41	32	10	

Taulukko 32. Arvio palkitsemisen oikeudenmukaisuudesta virastossa virastotyyppin ja hallinnonalan mukaan (kuinka hyvin palkitsemisen oikeudenmukaisuus yleisesti ottaen toteutuu virastossanne?) (%)

Virastotyyppi	Erittäin huonoa	Melko huonoa	Kohtalaista	Melko hyvää	Erittäin hyvää
Yliopistokoulutus	16	39	35	9	
Muut opetus- ja koulutuspalvelut	15	33	33	19	
Tutkimustoiminta	10	28	47	14	
Turvallisuustoiminta	15	39	34	12	1
Oikeustoimi	14	46	21	18	
Liikenne ja liikennepalvelut	20	29	33	18	
Elinkeinotoiminnan palvelut	11	33	46	10	
Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	12	27	33	27	
Ministeriötason toiminta	15	27	46	12	
Alue- ja ympäristöpalvelut	11	39	39	11	

	Erittäin huonoa	Melko huonoa	Kohta- laista	Melko hyvää	Erittäin hyvää
Kulttuuripalvelut	29	7	50	7	7
Sosiaali- ja työvoimapalvelut	17	43	30	9	
Muut toiminnot	14	43	21	21	
Hallinnonala					
Ulkoasiainministeriö ja edustustot	17	43	26	13	
Oikeusministeriö	16	47	24	13	
Sisäasiainministeriö	24	42	28	7	
Puolustusministeriö	9	32	39	19	1
Valtiovarainministeriö	7	33	48	12	
Opetusministeriö	16	35	37	11	
Maa- ja metsätalousministeriö	12	23	42	23	
Liikenne- ja viestintäministeriö	18	26	37	19	
Kauppa- ja teollisuusministeriö	10	35	47	8	
Sosiaali- ja terveysministeriö	19	31	38	13	
Työministeriö	14	38	45	3	
Ympäristöministeriö	10	27	40	23	

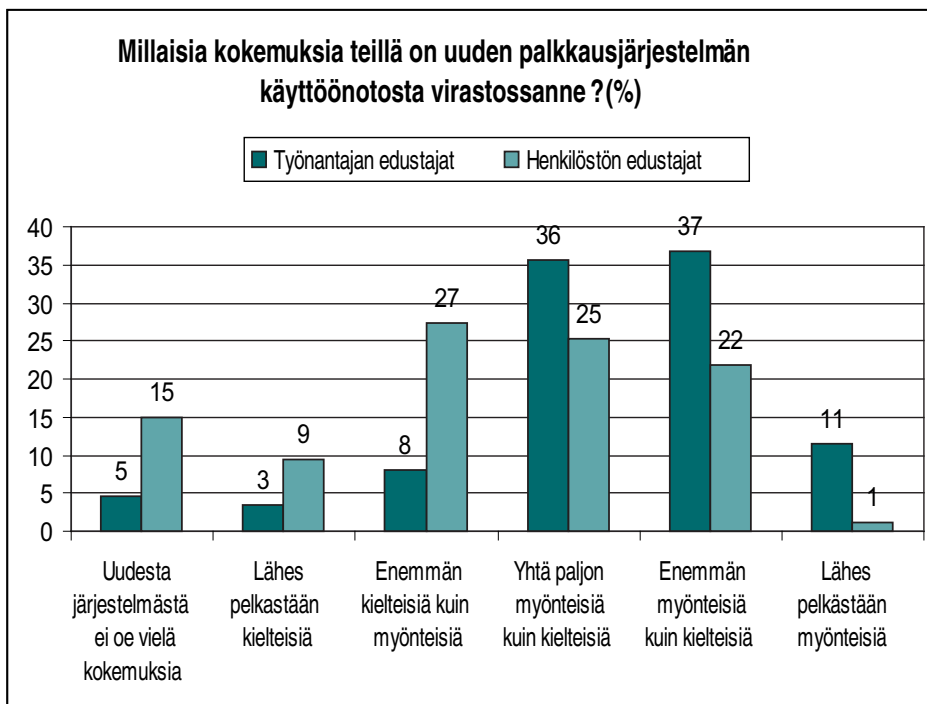
Palkitsemisen koettu oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus on keskeisiä osatekijöitä organisaatiokulttuurissa ja määrää pitkälti koko työilmapiiriä. Tämä tuli selvästi esiin myös tämän tutkimuksen haastatteluissa ja kyselyvastauksissa. Oikeudenmukainen ja tasapuolinen palkitseminen ja kohtelu on tärkeää paitsi yksiköiden sisällä, myös niiden välillä. Luottamusmieshaastatteluissa tuotiin esiin muun muassa edunvalvonnan kannalta hankala tilanne, missä saman viraston eri yksiköissä noudatettiin erilaista työaikakäytäntöä siten, että yhdessä yksiköistä henkilöstöjohto sovelsi työntekijöille edullisempaa tulkintaa, koska näin oli aikanaan sovittu. Samaa käytäntöä ei ollut kuitenkaan luottamusmiesten vaatimuksista huolimatta laajennettu koko virastoon. Vallitseva tilanne koettiin muissa yksiköissä siinä määrin epäoikeudenmukaiseksi, että luottamusmiehet katsoivat olevan parempi ottaa koko virastossa käyttöön yhtenäinen käytäntö siitä huolimatta, että se merkitsisi työehtojen heikentymistä yhden yksikön henkilöstön osalta - ellei henkilöstölle parempaa tulkintaa ole mahdollista soveltaa koko henkilöstöön.

7.2 Kokemukset uudesta palkkausjärjestelmästä

Valtion palkkausjärjestelmä (VPJ), josta tässä raportissa käytetään vielä vanhaa nimitystä uusi palkkausjärjestelmä (UPJ) kattoi kyselyn ajankohtana jo lähes koko valtiosektorin. Noin 90 prosenttia työnantajavastaajista 80 prosenttia luottamusmiesvastaajista ilmoitti, että uutta palkkausjärjestelmää sovellettiin jo virastossa, jossa he työskentelivät.

Uusi palkkausjärjestelmä jakaa mielipiteitä. Työnantajapuolella puolet vastaajista katsoo kokemusten olevan enemmän myönteisiä kuin kielteisiä, runsas kolmannes näkee myönteisiä ja kielteisiä kokemuksia olevan suunnilleen yhtä paljon ja runsas kymmenen prosenttia arvioi kokemukset enemmän kielteisiksi kuin myönteisiksi. Luottamusmiehistä vajaa neljännes arvioi kokemukset enemmän myönteisiksi kuin kielteisiksi, neljännes yhtä lailla molemmiksi ja runsas kolmannes pikemminkin kielteisiksi kuin myönteisiksi. Lähes pelkästään kielteisiä kokemuksia on noin kymmenes osalla vastaajista. Luottamusmiehistä 15 prosenttia ja työnantajan edustajoista viisi prosenttia oli vielä vailla kokemuksia uudesta järjestelmästä.

Kuvio 13.



Taulukko 33. Kokemukset uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta pääsopijajärjestön, sukupuolen ja luottamusmiestokokemuksen mukaan (%)

	Lähes pelkästään kielteisiä	Enemmän kielteisiä kuin myönteisiä	Yhtä paljon myönteisiä kuin kielteisiä	Enemmän myönteisiä kuin kielteisiä	Lähes pelkästään myönteisiä
JHL	11	27	39	22	1
PARDIA	9	36	27	25	3
JUKO	13	30	27	30	0
Mies	12	28	29	29	2
Nainen	9	38	31	21	1
Alle 2 vuotta	13	31	33	23	
2-5 vuotta	10	34	27	28	1
6-10 vuotta	11	29	30	28	2
11-20 vuotta	11	36	34	18	1
Yli 20 vuotta	14	28	28	28	2
Kaikki	11	32	30	26	1

Taulukko 34. Kokemukset uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta virastotyyppin ja hallinnonalan mukaan (%)

	Lähes pelkästään kielteisiä	Enemmän kielteisiä kuin myönteisiä	Yhtä paljon myönteisiä kuin kielteisiä	Enemmän myönteisiä kuin kielteisiä	Lähes pelkästään myönteisiä
Virastotyyppi					
Yliopistokoulutus	20	43	27	11	
Muut opetus- ja koulutuspalvelut	15	28	36	18	3
Tutkimustoiminta	4	31	25	38	1
Turvallisuustoiminta	13	29	28	29	1
Oikeustoimi	14	36	36	14	
Liikenne ja liikennepalvelut	8	25	19	46	2
Elinkeinotoiminnan palvelut	8	36	33	21	3

Valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut	8	35	35	23	
Ministeriötason toiminta	9	26	32	32	2
Alue- ja ympäristöpalvelut	4	35	40	20	2
Kulttuuripalvelut	7		53	40	
Sosiaali- ja työvoimapalvelut	29	43		29	
Muut toiminnot		23	8	69	

Hallinnonala

Ulkoasiainministeriö ja edustustot	9	50	23	18	
Oikeusministeriö	12	37	35	14	2
Sisäasiainministeriö	21	41	29	8	1
Puolustusministeriö	8	18	25	47	1
Valtiovarainministeriö	4	24	38	34	
Opetusministeriö	17	35	32	15	1
Maa- ja metsätalousministeriö	3	32	22	35	8
Liikenne- ja viestintäministeriö	7	22	20	47	3
Kauppa- ja teollisuusministeriö	3	33	37	26	1
Sosiaali- ja terveysministeriö	11	39	17	33	
Työministeriö	14	35	35	16	
Ympäristöministeriö		31	24	45	

Uuden palkkausjärjestelmän edellyttämä tiedonsaanti arvioidaan tavallisesti vähintään kohtalaiseksi.

Taulukko 35. Kuinka hyvin uuden palkkausjärjestelmän edellyttämä tiedonsaanti on virastossanne toteutettu? (%)

	Erittäin huonosti	Melko huonosti	Kohtalaisesti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Työnantajan edustajat		4	24	46	27
Henkilöstön edustajat	8	16	31	37	8
JHL	7	15	32	36	10
PARDIA	9	15	33	37	6
JUKO	8	17	27	38	11

Uuden palkkausjärjestelmän periaate, jonka mukaan palkka perustuu viran tai toimen asettamiin vaatimuksiin sekä henkilökohtaiseen työstä suoriutumiseen ja ajatus työn vaativuuden arvioimisesta sen edellyttämän osaamisen, vastuun ja muiden vaativuustekijöiden mukaan hyväksytään laajalti. Useimpien haastateltujen mukaan on periaatteessa hyvä asia, että muuttuvassa työelämässä ”katsotaan välillä ammattinimikkeiden taakse”, mitä työhön todella sisältyy ja maksetaan palkkaa tämän mukaan.

Osassa virastoista uuteen palkkausjärjestelmään liittyviä työn vaativuuden arviointijärjestelmiä on ollut käytössä jo pitkään, mutta melko monessa virastossa siirtyminen niihin on tapahtunut vasta viime vuosina. Henkilöstön edustajat ovat yleensä osallistuneet järjestelmien kehittämisen ja kehittämistyö on työllistänyt luottamusmiehiä erittäin paljon. Uuteen palkkausjärjestelmään liittyvät odotukset ovat olleet luottamusmiesten ja henkilöstön taholla monasti korkealla, koska suunnitteluvaiheessa on korostettu palkkauksen muuttuvan oikeudenmukaisempaan ja kannustavampaan suuntaan.

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöön ottamiseen kohdistuvan arvostelun voi kiteyttää siten, että tuloksena koetaan useasti saadun muuta kuin mitä järjestelmän suunnitteluvaiheessa odotettiin. Hyväksyttävyyys on yksi palkkausjärjestelmän käytännön vaatimuksista ja tämä on merkinnyt suunnitteluvaiheessa kompromissien tekemistä ja sen näkökohdan huomioimista, että eri ryhmien olemassa olevia palkkasuhteita ei ole mahdollista käytännössä muuttaa kovin paljon ainakaan nopealla aikataululla. Luottamusmiesten haastatteluissa todettiin, että ongelmia on ollut muun muassa viitetehtävien määrittelyssä ja vaativuustasojen kuvaamisessa. Mitä lähemmäs suunnitteluvaiheesta on edetty kohti käytännön toteuttamista, sitä enemmän edunvalvontanäkökohdat ovat vaikuttaneet arviointijärjestelmien sisältöön, minkä monet kehittämistyöhön osallistuneet ovat kokeneet turhauttavana.

Eniten arvostelua luottamusmiehet kohdistavat menettelytapoihin vaiheessa, jossa arviointituloksia muutettiin rahamittaisiksi ja sovitettiin rahoituskehykseen. Käytännöt sen suhteen vaihtelevat, miten rahoituskehykseen sovittamista on johdon ja ministeriöiden taholta perusteltu. Palaute on voinut olla vain yksioikoinen hallinnollinen määräys muuttaa järjestelmää tai suorittaa arviointeja uudelleen, jotta niiden tulokset saadaan sovitettua kehykseen. Tämä sisältää tavallaan viestin, että arviot on alun perin tehty ”väärin”. Arviointiprosessissa mukana olleet henkilöt ovat yleensä pyrkineet tekemään erittäin huolellista työtä annettujen arviointiohjeiden mukaan, joten tällainen palaute on koettu epäoikeudenmukaiseksi ja tavallaan ”maton vetämiseksi arviointiin osallistuneiden alta”; etenkin kun moni luottamusmiehistä on toiminut uuden järjestelmän puolestapuhujana oman henkilöstöryhmänsä suuntaan. Palkkausjärjestelmään liittyvät epäoikeudenmukaisuuskokemukset ovat nekin työllistäneet luottamusmiehiä haastattelujen mukaan monissa organisaatioissa paljon.

Henkilöarvioinneissa ehkä suurimmat varaukset henkilöstön taholta kytkeytyvät esimiesten kykyyn arvioida henkilöitä objektiivisesti. Niin sanotun ”pärstäkertoimen” merkitys arviointeihin on joissakin virastoissa herättänyt paljon keskustelua. Joissakin tapauksissa on esiintynyt myös ”kaupankäyntiä” vaativuusarvioinnin ja henkilöarvioinnin kesken, mikä ei ole palkkausjärjestelmän periaatteiden mukaista.

Eräässä luottamusmieshaastattelussa tuotiin esiin näkemys, jonka mukaan uutta palkkausjärjestelmää käyttöönotettaessa oli virastossa jouduttu rakentamaan keinotekoisia esimiesportaita, jotta joidenkin asiantuntijahenkilöiden palkka oli saatu hyväksyttävälle tasolle eli paremmaksi mitä järjestelmä olisi sellaisenaan tuottanut. Tämän seurauksena byrokratia oli turhaan lisääntynyt. Menettely oli haastateltavan mukaan osaltaan vähentänyt uuden palkkausjärjestelmän uskottavuutta tehokkuutta lisäävänä järjestelmänä. Valtiosektorilla ei ole samanlaisia mahdollisuuksia käyttää päällikkö- ja johtajanimikkeitä eräänlaisena ”palkanlisänä” kuin yksityisellä sektorilla on, missä nimike ei välttämättä kytkeydy organisaation hierarkiaan.

Luottamusmiesten kritiikkiä kohdistui jonkin verran myös siihen seikkaan, että järjestelmä suosii nuoria työntekijöitä ja esimerkiksi asiantuntijatyössä kokenempien työntekijöiden suhteellinen asema heikkenee. Kapea-alaista erityisosaamista edellyttävien töiden kohdalla, kuten myös joidenkin lähinnä käytännön osaamista ja käden taitoja edellyttävien suorittavien töiden osalta, arvostelua kohdistui siihen, että arviointijärjestelmät eivät ota riittävästi huomioon sellaisten töiden vaativuutta, joissa ei ole mahdollisuutta kerätä vaativuus pisteitä laaja-alaisesti. Siirtymäajat koetaan nekin osaltaan ongelmallisiksi kuten myös se, ettei palkkausjärjestelmä motivoi takuupalkkalaisia.

Vastaavan suuntainen havainto uuteen palkkausjärjestelmään kohdistuvan kriittisyyden lisääntymisestä käyttöönottovaiheessa on tehty myös esim. Huuhtasen ym. tutkimuksessa (2005)⁸.

Uusi palkkausjärjestelmä on vaatinut valtavasti työtä, työaikaa ja osaamista. Monessa virastossa kysytään, onko tulos ollut vaivan arvoinen. Luottamusmiesten arviot siitä, haluaisiko henkilöstö siirtyä takaisin vanhaan järjestelmään, mikäli asiasta äänestettäisiin, olivat yleensä sen suuntaisia, että useissa virastoissa äänestyksestä voisi tulla tiukka, mutta enemmistö ei enää haluaisi palata vanhaankaan järjestelmään. Suhtautumisen uuteen palkkausjärjestelmään arvioitiin muuttuvan myönteisemmäksi, kun käytännön kokemusten karttumisen myötä epäluuloja hälvenee, uuden järjestelmän hyvät puolet tulevat parem-

⁸ Huuhtanen, Jämsén, Maaniemi, Lahti & Karppinen: Palkkauudistus valtiosektorilla. Teknillinen korkeakoulu, tuotantotalouden osasto. Espoo 2005.

min esiin ja järjestelmiä kehitetään edelleen havaittuja epäkohtia korjaamalla. Uuteen järjestelmään siirtyminen on merkinnyt monelle työntekijälle ansiotason paranemista ja monet kokevat sen puutteineenkin vanhaa järjestelmää oikeudenmukaisemmaksi. Joissakin virastoissa uuden palkkausjärjestelmän on koettu parantaneen sukupuolten tasa-arvoa.

Kyselyvastauksissa esitetään uuteen palkkausjärjestelmään ja siitä tiedottamiseen liittyen muun muassa seuraavia kriittisiä huomioita ja toisaalta tunnustustakin:

”Perusongelma on se, että palkkausjärjestelmä on täysin keskushallintojohtoinen, jolloin sekä tulosityksikön että luottamusmiehen rooli ja vaikutusmahdollisuudet ovat lähes olemattomat.” (JUKO:n luottamusmies)

”Palkkausjärjestelmä koetaan hyvin keskeiseksi ongelmaksi, ja siinä todellinen päätösvalta tulisi olla tulosityksiköllä, jolloin sekä henkilöiden työn vaativuuden määrittely että suoriutumisen arviointi voitaisiin tehdä oikein perustein aidosti yhteistyössä.” (JUKO:n luottamusmies)

”Tiedonsaanti UPJ:tä varten on toiminut melko hyvin. Yhteistoimintamenettelyä työnantaja ei ole saanut aikaiseksi, vaikka olen sitä kirjallisesti vaatinut. Tämä aiheuttaa tiedonsaantiongelmia.” (JUKO:n luottamusmies)

”Tiedottaminen on toteutettu viraston sisäisillä internet-sivuilla ja sähköpostilla. Esim. palkkausjärjestelmän arviointi- ja seurantaryhmän toiminnasta tiedotetaan aina kokouksien jälkeen. Luottamusmiehille toimitetaan omaan liittonsa kuuluvan henkilöstö JUKO

”Uudesta palkkausjärjestelmästä on tiedotettu kiitettävästi ja sitä on ”kuivaharjoiteltu” useita vuosia ennen järjestelmän käyttöönottoa.” (JUKO:n luottamusmies)

”Henkilöstö on koulutettu hyvissä ajoin uuteen palkkausjärjestelmään, koulutus alkoi n. 2,5 vuotta ennen käyttöönottoa. Järjestelmän rakenne on käyty yksityiskohtaisesti läpi, joka oli käytävä UPJ-koulutuksessa.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Huonosti ja todella niukasti tiedotetaan johdon puolesta! Mitä pidemmälle esim. UPJ etenee sitä heikommin. Pahoja puutteita on ja avoimuus ja rehellisyys puuttuu.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Tiedottaminen on hoidettu kohtuullisen hyvin työnantajan kautta, kuten myös yhteistoimintaelimien ja uuden palkkajärjestelmän arviointiryhmän toimesta.” (JHL:n luottamusmies)

"Etukäteistiedottaminen hyvin hatarasti ja pääsääntöisesti myöhässä. Pääasiassa tapahtuu hallintoyksiköiden toimistopäälliköiden tulkitsemina ja hallintoyksiköittäin eri tavalla. Sovittujen asioiden tiedottaminen jälkikäteen tapahtuu virastokohtaisesti." (PARDIA:n luottamusmies)

"Erittäin huonosti. Luottamusmiehet ovat viimeiset kolme vuotta joutuneet opettamaan esimiehiään ja työnantajavirkamiehiä. Joukkoyksiköiden päälliköillä, joukko-osaston komentajilla ja henkilöstöpäälliköillä naurettavan alhainen tietotaso ja huono asenne." (JUKO:n luottamusmies)

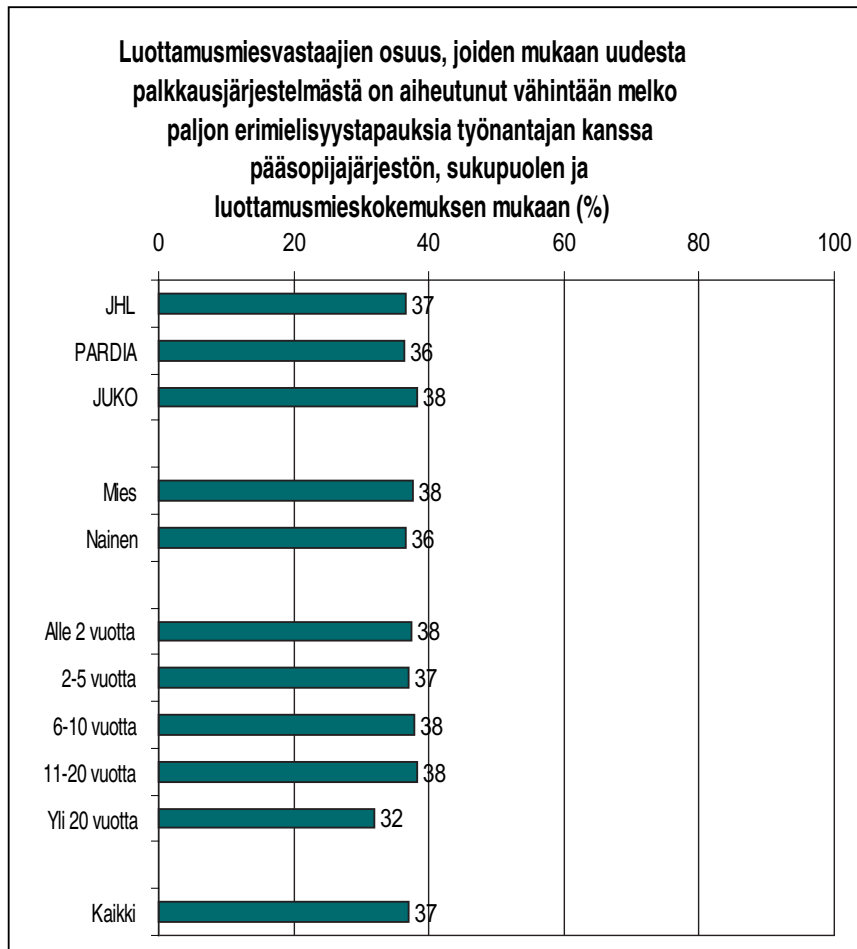
"UPJ-järjestelmästä tiedotetaan koko ajan. Nytkin on juuri meneillään kierrokset henkilökunnalle, 3 tilaisuutta, kussakin toimipaikassa". (JUKO:n luottamusmies)

"Esim. vaativuustasoille sijoitettujen tehtävien listat pitäisi olla kaikkien saatavilla, jolloin myös henkilöstä pystyisi itse näkemään, millainen rakenne vaativuustasojen tehtävillä on." (PARDIA:n luottamusmies)

"Palkkausjärjestelmiä pitäisi noudattaa kokonaisuudessaan. Jos kerta sopimuksessa on henkiosan määräytymisperusteet määritetty/sovittu, tulisi henkiosaa noista, jos nousua on sopimuksen edellyttämällä tavalla tapahtunut." (JUKO:n luottamusmies)

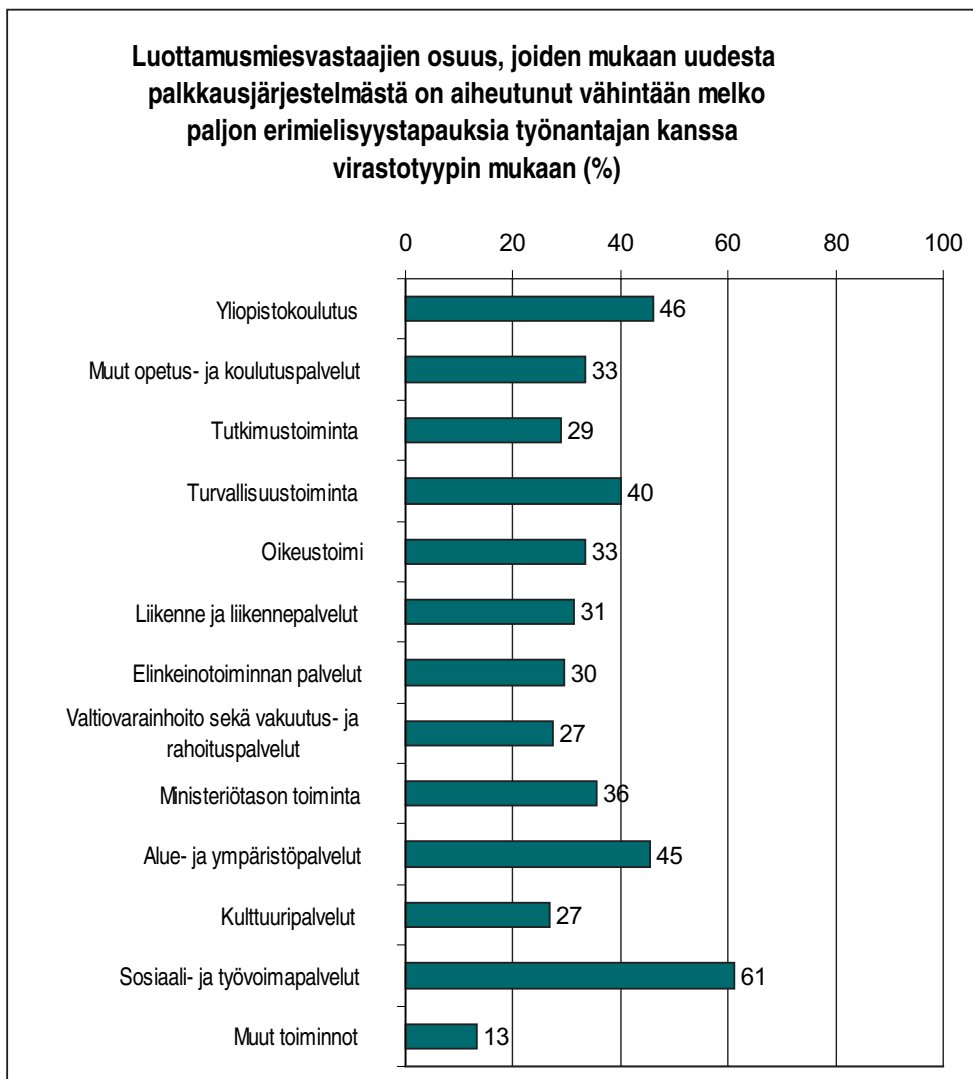
"Rehellinen ja avoin asioiden käsittely ja niistä puhuminen auttaisi. Näennäisdemokratian tilalle todellista. Olisi myönnetty UPJ-järjestelmän periaatteen mukainen toteutus/ei pakottaminen viraston rahoituskehykseen." (PARDIA:n luottamusmies)

Kuvio 14.

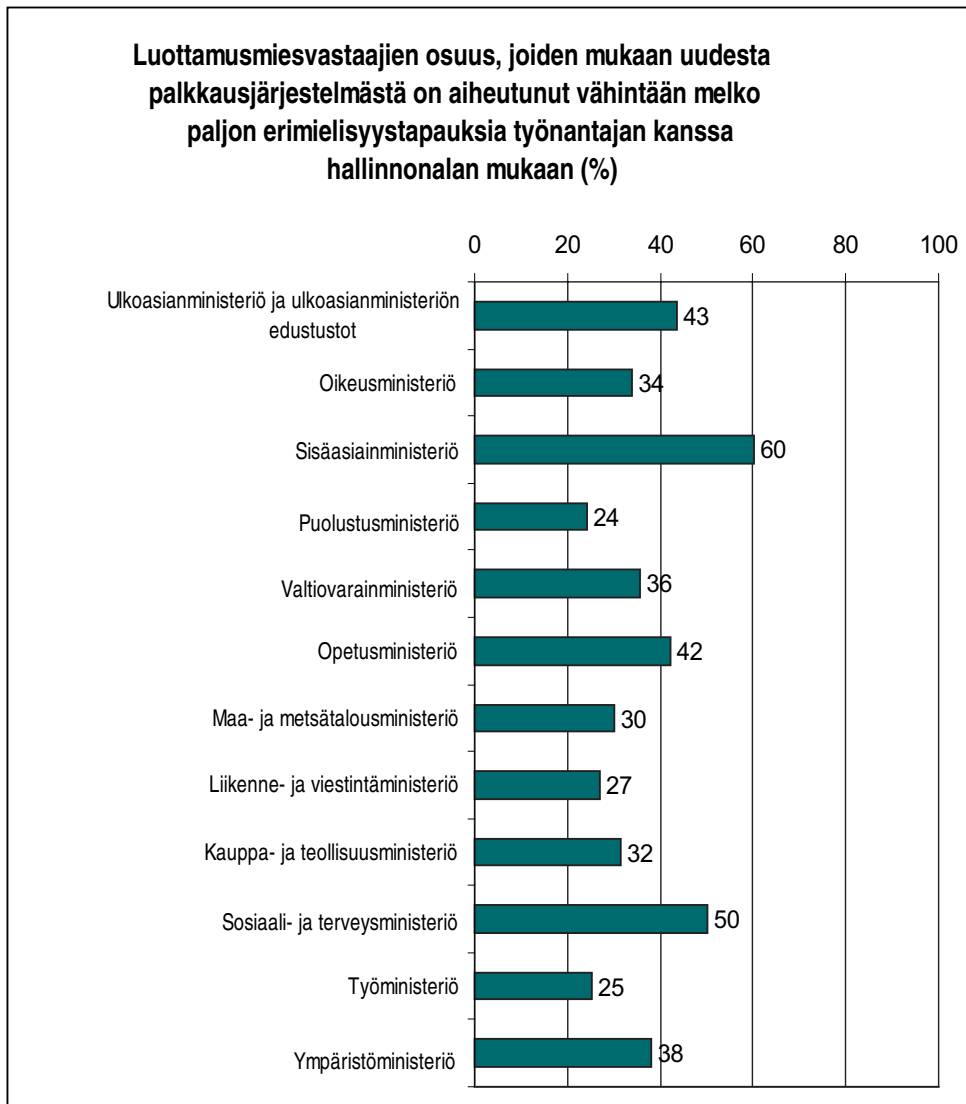


Runsas kolmannes luottamusmiehistä ilmoittaa, että hänen virastossaan on ollut melko tai erittäin paljon erimielisyytapauksia uuteen palkkausjärjestelmään liittyen. Virastoittain tarkastellen erimielisyyksiä on ollut suhteellisesti useimmin sosiaali- ja terveystal-veluissa, yliopistokoulutuksessa, alue ja ympäristöpalveluissa sekä turvallisuustoimessa. Turvallisuustoimessa ongelmia on ollut varsinkin sisäasiainministeriön alaisissa rajavartioloissa, lääninhallituksissa ja hätäkeskuslaitoksissa.

Kuvio 15.



Kuvio 16.



7.3. Paikallinen sopiminen

Valtion työmarkkinajärjestöjen käyttämässä terminologiassa paikallisella sopimisella tarkoitetaan laissa tai voimassa olevissa virka- ja työehtosopimuksissa olevaan valtuutukseen perustuvaa virasto- ja työpaikkatason sopimista palvelussuhteen ehdoista. Paikal-

linen sopiminen ymmärretään sopijatason ja sopimistekniikan osalta laajemminkin kuin vain hallinnonalan neuvotteluviranomaisten ja työehtosopimusvirastojen sopimisena virka- ja työehtosopimuksin⁹.

Paikallisella yhteistyöllä tarkoitetaan virasto- ja työpaikkatason yhteistyötä ja yhteistoimintaa työnantajan ja henkilöstön tai osan henkilöstöstä välillä. Valtion virastoissa ja laitoksissa paikallinen yhteistyö työnantajatoiminnan ja henkilöstöpolitiikan alalla on osin sääntelemätöntä ja perustuu virastokohtaisiin käytäntöihin lukuun ottamatta yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa säädettyssä yhteistoimintalaissa sekä lain nojalla keskustasolla tehdyssä yhteistoimintasopimuksessa tarkoitettuja asioita¹⁰.

Valtiosektorin paikallisessa sopimisessa on viime vuosina ollut keskeisellä sijalla uuden palkkausjärjestelmän kehittäminen ja käyttöönotto. Muita asioita, jotka ovat olleet paikallisen yhteistyön kohteena ja osin sovittaviakin, ovat keskustason työaikasopimuksen ja työaikalain perusteella sovittavat järjestelyt (mm. työaikapankkijärjestelmät, varallaolon ehdot ja sopiminen ylitöiden enimmäismääristä), virastojen tulospalkkiopalkkausjärjestelmien valmistelu ja käyttöönotto sekä yhteistoimintamenettelyssä käsiteltävät henkilöstöpolitiikan kehittämiseen liittyvät asiat.

Valtion paikallista sopimista pohtineen työryhmän mukaan paikallisen sopimisen käyttö ei ole valtiolla vielä kovin laajaa ja menettelyt ovat usein keskitettyjä. Mahdollisuuksia enempäänkin paikalliseen sopimiseen on, mutta niitä ei käytetä muun muassa siitä syystä, ettei toiminnallisten tarpeiden koeta edellyttävän paikallista sopimista. Paikallinen sopiminen on kuitenkin nousemassa merkittävään asemaan myös valtiosektorilla. Valtiotyönantajan ja työntekijäjärjestöjen yhteisesti hahmottelemana tavoitteena on sopimisen siirtäminen hallitusti lähemmäksi paikallistasoa. Tavoitteena on joustavoittaa palvelussuhteen ehtoihin ja henkilöstöpolitiikkaan liittyvää paikallista sopimista ja uusien mm. palkitsemismuotojen käyttöön ottamista.

Valtiosektorilla on kehittynyt erityisesti uusien palkkausjärjestelmien rakentamisen ja käyttöön ottamisen yhteydessä neuvottelu- ja sopimistoiminnan osaamista ja kulttuuria, jota on mahdollista hyödyntää muussakin sopimisessa. Sopimiskulttuurin kehittymisen kannalta on tärkeää, että sopimiseen on tarvittava luottamus ja osaaminen. Myös yleinen organisaatioilmapiiri ja henkilösuhteet ovat vahvasti yhteydessä siihen, millaisiksi paikallisen sopimisen edellytykset koetaan ja millaisiksi sen tulokset muodostuvat. Paikallisen sopimisen edellytykset yleensä paranevat, jos sopiminen on vastavuoroista ja työnanta-

9 Paikallinen sopiminen valtiolla. Valtiovarainministeriön työryhmämuistioita 5/2006. Helsinki 2006.

10 mt.

jalähtöisten joustotoimien ohella sovitaan myös henkilöstölähtöisistä asioista. Yhteisesti sovitut muutokset toteutuvat molempien osapuolten kannalta yleensä paremmin kuin yksipuolisesti päätetyt.

Noin 80 prosenttia kyselyn työnantajavastaajista ilmoittaa, että uudesta palkkausjärjestelmästä on työnantajavastaajien mukaan sovittu luottamusmiesten kanssa. Vajaa kolmannes luottamusmiehistä ilmoittaa, että luottamusmiesten palkkioista on sovittu erikseen uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä.

Suhtautumista paikalliseen sopimiseen voi haastattelujen perusteella luonnehtia varovaiseksi tai varovaisen myönteiseksi. Työaika-asioissa on valmiita kehittämään työaikapankkijärjestelyjä jatkeeksi liukuvalle työajalle, joka on jo valtiosektorilla laajasti käytössä ja josta on hyviä kokemuksia puolin ja toisin. Palkka-asioissa halutaan yleensä sekä työnantaja- että työntekijäpuolella seurata sitä, osoittautuuko uusi palkkausjärjestelmä toimivaksi, ennen kuin paikallisessa sopimisessa ollaan valmiita menemään pitemmälle. Eräässä työnantajan haastattelussa tuli esille, että ennemmin tai myöhemmin pääkaupunkiseudun virastoissa tulee tarvetta tehdä paikallisia virastotason sopimuksia sen tähden, että kyettäisiin kilpailemaan asiantuntijatyövoimasta.

”Ei ole mitään erikoisuutta tai toimintaa, josta sovitaan erikseen. Tiettyjä palkanlisäitä vielä on, esim. ulkomailla toimimiseen liittyen. Näitä on otettu käyttöön ja niistä on keskusteltu luottamusmiesten kanssa, mutta ne eivät ole sopimuksia, ne on tehty työnantajapäätöksellä. // Jos lähdetään kehittämään uusia pelisääntöjä, niin työehtojen kohdalla niitä pitääkin kehittää. Ei voi olla monessa paikassa eri tavalla. Näissä (työn ja perheen yhteensovitus) ei kannata tehdä paikallisia sopimuksia, mutta liikkumavaraa tulee jättää. Isommat raamit pitää sopia jossain muualla. (Työnantajan edustaja)

”Palkkausjärjestelmää ollaan pitkälti kehitetty ja mietitty paikallisesti, varsinkin AKAVAn porukalla on ollut melko vapaat kädet järjestön suunnalta.” (JUKO:n luottamusmies)

”Mikä ettei. Riippuu sovittavasti asiasta, kannattaako sopia paikallisesti. Yksilölliselle sopimiselle ei välttämättä tarvita tilaa.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Paikallisen sopimisen käsite on todella hatara. // Paikallinen sopiminen on kuitenkin hyvä tapa, kunhan se on vähintään samanarvoinen tai tuo jotain lisää siihen, mitä muuten olisi. Usein voidaan sopia kuitenkin jostain normaalia rasittavammasta käytännöstä, siitä pitää sitten tulla kunnon korvaus. // Pitäisi noudattaa ohjeita eikä tehdä uusia sopimuksia.” (JHL:n luottamusmies)

”Jos keskustasolla on sovittu jotain, joka edellyttää automaattisesti paikallista sopimis-

ta, niin sovitaan, tai jos todetaan että tarvitaan työaikoihin joustoa, niin silloin se tulee työnantajan aloitteesta. Mutta usein ei tule aloitteita, vaan ne on vain tehtävä. ” (Työnantajan edustaja)

”UPJ on paikallinen täydentävä VES. Tästä on varmasti heijastunut se, mitä voidaan paikallisesti sopia. Liukuvasta työajasta on paikallinen sopimus. Työaikapankkia ei tule itse suosittamaan Jossain vaiheessa sovellukset tulee sitten virastotasolle. Yksilölliselle sopimisellekin on tilaa. Yleensä on sekä työnantajan että työntekijöiden etu, että sovitaan yhdessä.” (JUKO:n luottamusmies)

”Jos kaikki sovitaan virastotasolla, voi käydä niin, että sovitaan pykälien vastaisesti. Kannattaa olla pidättyväisempi työpaikkakohtaisissa sopimuksissa, ettei ylitetä muita sopimuksia..” (PARDIA:n luottamusmies)

”Henkilökohtaisesti olen sitä mieltä että pitäisi yksilölliseenkin sopimiseen jättää varaa, mutta jos järkevästi ajattelee, niin vastaus on ei. Sitten toiminta menee liian kirjavaksi, ja käytännössä se menisi niin, että yksilötason sopimukset tehtäisiin ylätasolla, ja muut jäisivät nuolemaan näppejään.” (JHL:n luottamusmies)

Työaikajärjestelyistä on sovittu työnantajan ja luottamusmiesten kesken. Neuvotteluissa ei ollut ulkopuolista apua. Merkitys työnantajan kannalta tässä sopimuksessa oli se, että yhtenäiset pelisäännöt olivat epäselviä sen suhteen, mikä oli omaa aikaa ja mikä työaikaa. // Useihin asioihin (koulutus, työaika, jne.) paikalliset sopimukset kävisivät. Vapaiden käsien antaminen on hyvä, koska tarpeet eri organisaatioissa on erilaisia, ja kyllä niillä pitää olla mahdollisuus paikalliseen sopimiseen. Yksilölliselle tasolle pitäisi antaa sopimismahdollisuuksia. Esimerkiksi ylitöiden suhteen tämä on oikein hyvä, tehtiin luottamusmiesten ja eräiden työntekijöiden ja työnantajan välillä edellisessä työpaikassa ylitöistä paikallinen sopimus.” (Työnantajan edustaja)

Paikallisia sopimuksia on olleet kuoppakorotussopimukset, nyt UPJ, on sovittu erilaisista käytännön järjestelyistä, kuten liukuva työaika, ja tulevaisuudessa ehkä työaikapankki, vaikei työnantaja olekaan siitä nyt kiinnostunut. // Oli oikein hyvä, että keskusjärjestötasolla oli aluksi sovittu pahimmista kipupisteistä esim. UPJ:n kohdalla. Olisi myös hyvä, että saataisiin esimerkiksi työaikapankin tueksi keskusjärjestötason tuki.” (JUKO:n luottamusmies)

”Luottamusmiespalkkiot sovitaan paikallisesti, kesälomarahojen maksukuukausi on vaihdettu, työsuojelupalkkiot on sovittu paikallisesti. // Kyllä paikallinen sopiminen antaa väljyyttä, se on hyvä että asiat voidaan sopia paikallisesti. Yksilölliseen sopimiseen en näe tarvetta ainakaan oman ryhmäni kannalta.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Upj sovittiin paikallisesti, vaikka liittotasolla sopimus kiersikin. Tulospalkkoista aletaan keskustella. Paikallinen sopiminen ei kyllä ole tässä virastossa tavallista. Se olisi hienoa jos voitaisiin sopia virastotasolla enemmän, mutta ei tiedä onko se mahdollista etenkin pienillä työpaikoilla. Valtiolla saattaa olla tarpeen kasvattaa virastokokoa niitä yhdistämällä virastoja ja laitoksia, ja siinä tilanteessa paikallinen sopiminen voisi olla järkevää.” (JHL:n luottamusmies)

”Ei sille ole tarvetta, tavoitteena on laitosyhtenäisyys. on haluttu turvata tasapuolinen kohtelu.” (Työnantajan edustaja)

”On hyvä olla puitesopimukset, mutta poikkeustilanteisiin voitaisiin tarvita, että sovittaisiin puolin ja toisin miten joku asia hoidetaan. Mutta jos on hyvä työyhteisö ja muuten asiat, niin sehän hoituu aina esimiehen kans keskustelemalla ja näinki päin pois, ettei tarvitsen suuremmin niinku kirjallisesti mennä.” (JUKO:n luottamusmies)

”Siinä tökkii se, että en pidä siitä paikallisesta sopimisesta - - työntekijä on kuitenkin aina heikommassa asemassa kuin työnantaja. Mitä pienemmälle tasolle se menee, niin sitä heikommilla ollaan. En kyllä kannata. Ylityöstä on tehty osastoa koskeva paikallinen sopimus joka tuli tarpeeseen. Mutta työnantajan olisi silti pitänyt sanoa, että ei tehdä sopimusta, oot tehnyt jo ihan tarpeeksi ja uuvut kohta. ”Ja niihän mä uuvuinkin.” (JHL:n luottamusmies)

8 YHTEISTYÖN KEHITTÄMISESTÄ

8.1 Erimielisyystilanteet

Työnantajan ja henkilöstön edustajien arviot erimielisyystilanteista poikkeavat erimielisyyksien määrän osalta toisistaan jonkin verran, mutta ovat asioiden osalta yhdenmukaiset. Asiaryhmiä, joissa erimielisyystilanteet ovat luottamusmiesten ja työnantajan välillä ovat virastoissa olleet tavallisimpia. Näitä ovat uusi palkkausjärjestelmä, työhyvinvointi, organisaatiomuutokset, tuottavuuskysymykset sekä henkilöstön mukaan myös työvoiman määrä eri kohteissa tai työtehtävissä. Taulukossa 34 luetelluista asiaryhmistä vuosilomat, tasa-arvoasiat ja tehtävien ulkoistaminen ovat olleet erimielisyyksien kohteena valtion virastoissa harvimmin.

Taulukon asiaryhmistä laadittiin summamuuttuja, joka kuvaa lähinnä sitä, kuinka laajasti erimielisyyksiä on eri asiaryhmissä esiintynyt¹¹. Summamuuttujalla verrattuna suhteellisesti eniten erimielisyystilanteita arvioivat työnantajan kanssa selvittelleensä JHL:n luottamusmiehet. Kokeneet luottamusmiehet arvioivat erimielisyystilanteiden kirjon ja määrän hieman suuremmaksi kuin vähemmän aikaa luottamustehtävissä olleet.

Virastotyyppin mukaan verrattaessa sosiaali- ja työvoimapalvelut, turvallisuustoiminta (rajavartiolaitoksen ja hätäkeskuslaitoksen osalta) sekä yliopistokoulutus, tutkimustoiminta ja ministeriötason toiminta ovat virastoja, joissa erimielisyyksiä on esiintynyt useissa

11 Summamuuttujan pienin mahdollinen arvo on 13, joka kuvaa tilannetta, jossa kaikkien asiaryhmien kohdalla on vastaus ”erittäin harvoin tai ei lainkaan”. Maksimiarvo 52 taas kuvaa tilannetta, jossa kaikki asiaryhmät ovat olleet erimielisyyksien kohteena erittäin usein. Kaikki taulukossa 34 mainitut asiaryhmät ovat mukana yhtäläisellä painolla

asiaryhmissä suhteellisesti eniten. Sosiaali- ja työvoimapalvelut sijoittuvat vertailun kärkeen melko selvästi. Suhteellisesti vähiten erimielisyystapauksia on kokonaisuutena katsoen ollut valtiovarainhoidon sekä vakuutus- ja rahoituspalvelujen, kulttuuripalvelujen ja alue- ja ympäristöpalvelujen virastoissa.

Hallinnonaloittain tarkasteltuna erimielisyystapauksia on summamuuttujalla mitaten ollut eniten ja useimmissa asiaryhmissä sisäasianministeriön hallinnonalalla hätäkeskuslaitoksessa ja rajavartiolaitoksessa, sosiaali- ja terveysministeriössä sekä lääninhallituksissa. Sisäasianministeriön hallinnonalan sisällä kuitenkin poliisi ja maistraatit sijoittuvat vertailussa niiden virastojen joukkoon, joissa kokonaisuutena erimielisyystapauksia on ollut muihin hallinnonaloihin verrattuna vähän. Kokonaisuutena vähiten erimielisyystapauksia on valtiovarainministeriön hallinnonalalla, erityisesti verovirastoissa.

Taulukko 36. Erimielisyystilanteiden yleisyys (%)

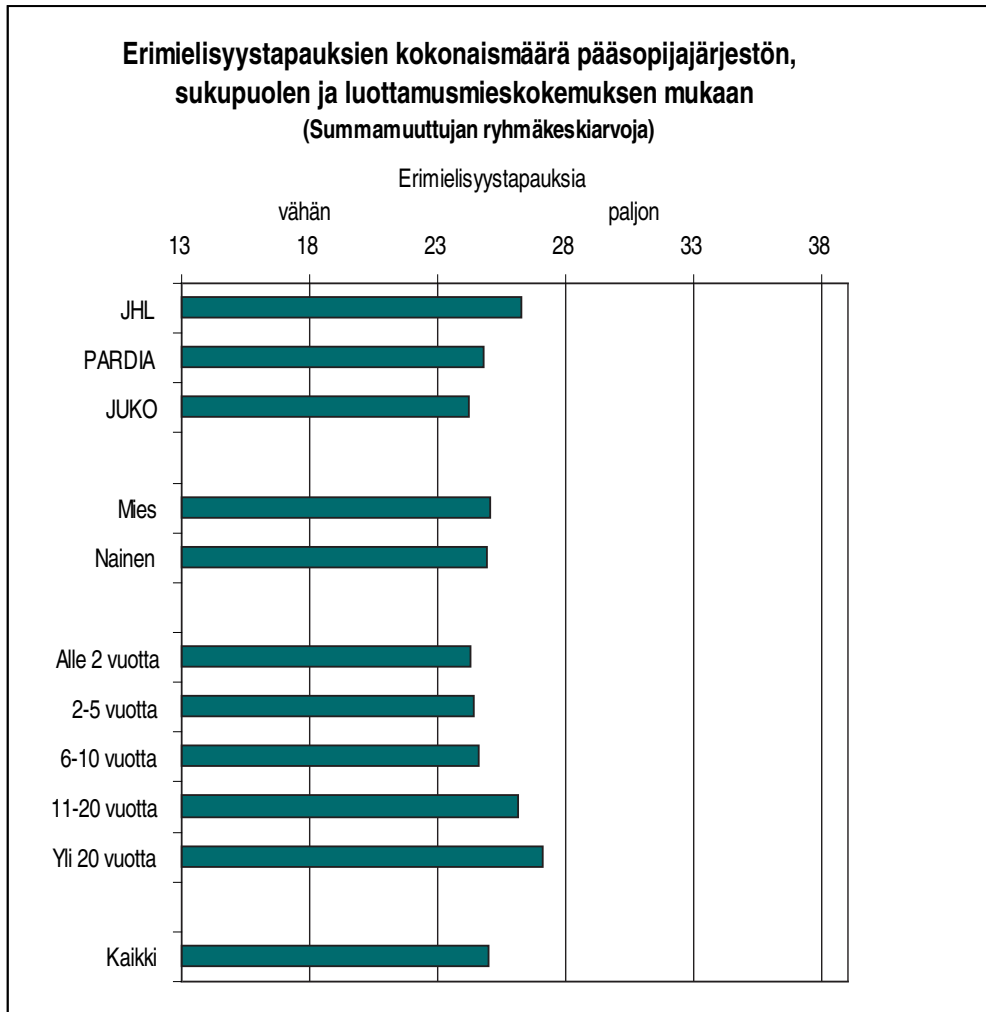
	Erittäin paljon	Melko paljon	Melko vähän	Erittäin vähän tai ei lainkaan
Uusi palkkausjärjestelmä				
Työnantajan edustajat	6	12	45	37
Henkilöstön edustajat	7	30	50	13
Muut palkka-asiat				
Työnantajan edustajat	1	3	46	49
Henkilöstön edustajat	2	16	67	15
Työaikajärjestely				
Työnantajan edustajat		3	43	53
Henkilöstön edustajat	3	16	53	28
Henkilöstön siirrot tai toimenkuvien muutokset				
Työnantajan edustajat	2	5	39	54
Henkilöstön edustajat	3	15	55	27
Henkilöstön määrän muutokset				
Työnantajan edustajat	1	7	32	60
Henkilöstön edustajat	4	18	48	30

Vuosilomat				
Työnantajan edustajat		2	15	83
Henkilöstön edustajat	0	3	39	57
Matkakustannusten korvaaminen				
Työnantajan edustajat		5	27	69
Henkilöstön edustajat	2	12	37	49
Tasa-arvo -asiat				
Työnantajan edustajat		1	22	77
Henkilöstön edustajat	1	4	41	54
Tuottavuuden kehittäminen, työnteon tehostaminen				
Työnantajan edustajat	1	14	43	43
Henkilöstön edustajat	3	19	50	28
Organisaatiomuutokset				
Työnantajan edustajat	1	18	46	35
Henkilöstön edustajat	7	27	46	21
Työvoimien määrä eri kohteissa tai työtehtävissä				
Työnantajan edustajat	1	7	48	44
Henkilöstön edustajat	4	24	48	24
Tehtävien ulkoistaminen				
Työnantajan edustajat		7	28	65
Henkilöstön edustajat	3	8	35	54
Työhyvinvointi				
Työnantajan edustajat	2	10	45	42
Henkilöstön edustajat	9	29	47	15

Erimielisyystilanteiden esiintyminen on odotetusti yhteydessä arvioihin henkilöstön johtamisesta ja esimiestoiminnasta, yhteistyöstä työnantajan kanssa, palkitsemisen oikeudenmukaisuudesta virastossa, luottamusmiesten toimintaedellytyksistä sekä tiedonkulusta

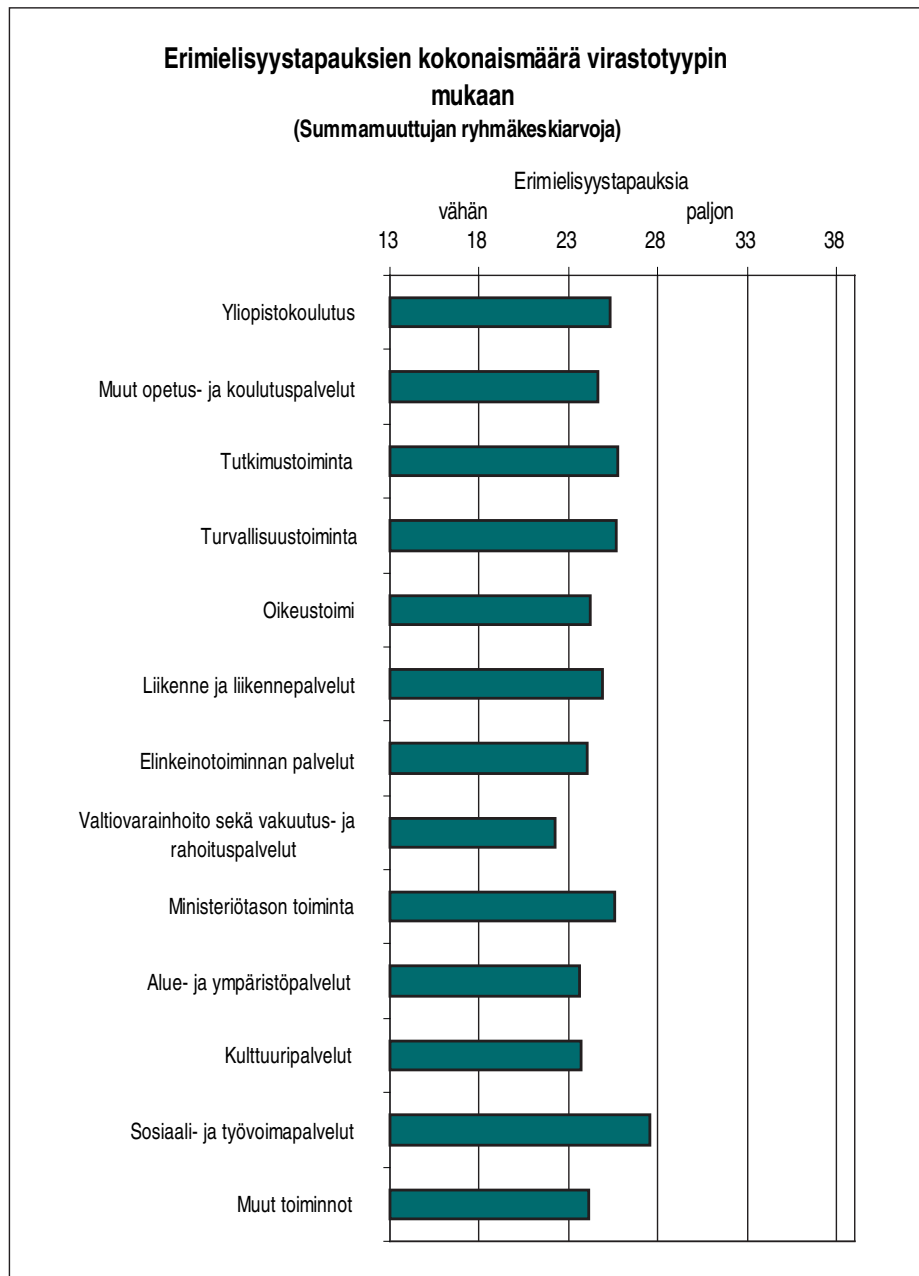
virastoissa. Milloin näiden asioiden arvioidaan olevan hyvällä tolalla, myös erimielisyys-tilanteiden määrä ilmoitetaan yleensä vähäiseksi¹².

Kuvio 17.

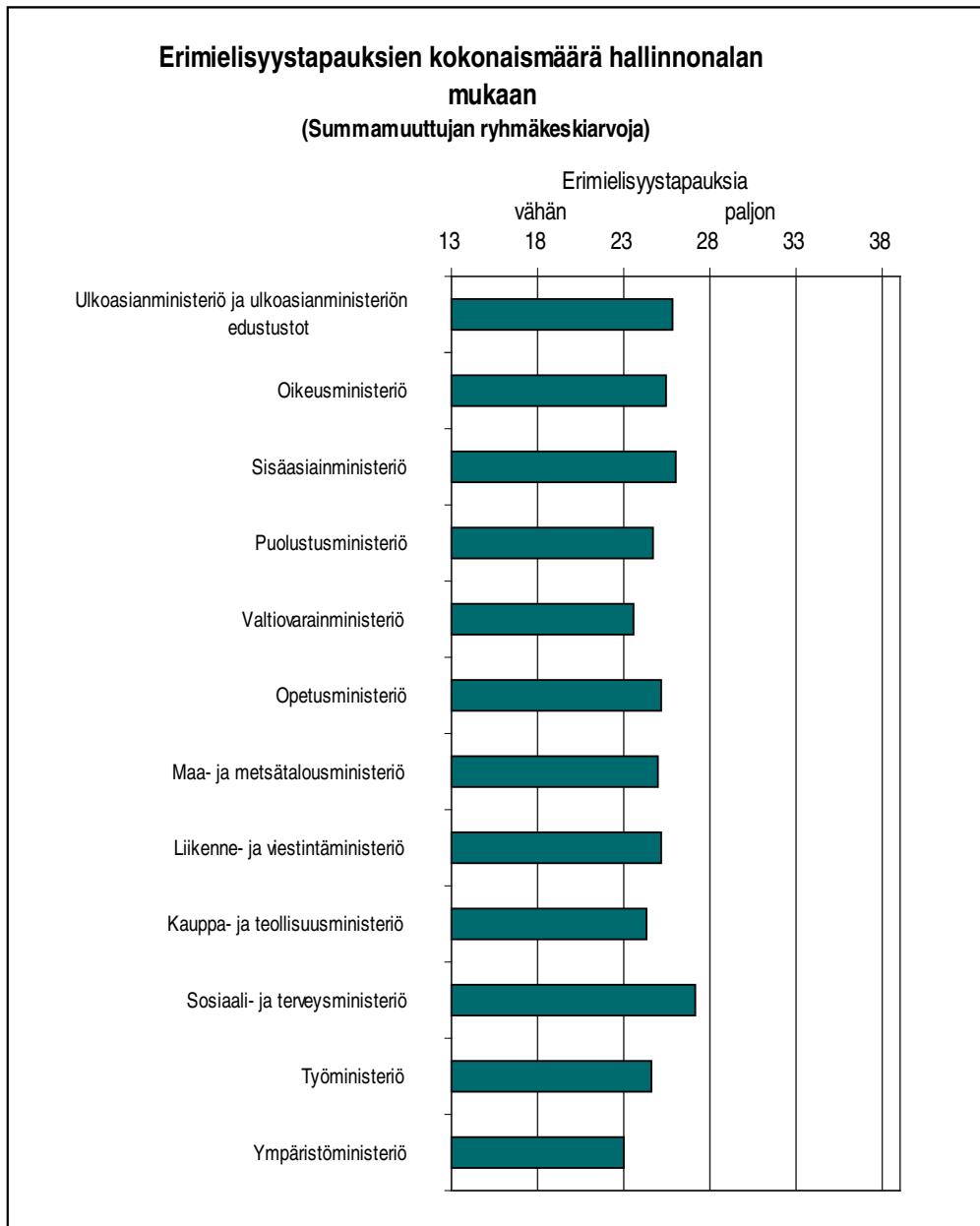


¹² $r=.40$, $r=.37$, $r=.36$, $r=.30$ ja $r=.30$.

Kuvio 18.



Kuvio 19.



8.2 Luottamusmiestoiminnan kehittämiskohteita

Yleisvaikutelma kyselyvastauksista samoin kuin haastatteluistakin on, että valtiotyönantajalla on luottamusmiestoimintaan myönteinen perusasenne, mikä heijastuu siinä, että luottamusmiesten toimintaedellytykset ovat yleensä kunnossa ja luottamusmiesten panosta työyhteisön kehittäjänä myös arvostetaan. Tutkimuksessa haastatellut työnantajan edustajat suhtautuivat virastonsa luottamusmiestoimintaan rakentavasti ja myönteisesti. Neuvottelukulttuuria luonnehdittiin haastatteluissa puolin ja toisin yleensä hyväksi ja asialliseksi. Luonnollisesti on myös organisaatioita, joissa asiat ovat huonommin ja luottamusmiestoiminnassa on vaikeuksia muun muassa huonoihin henkilösuhteisiin liittyen. Tällaisissa organisaatioissa toimivat luottamusmiehet luonnehtivat kyselyssä hallinnon asennoitumista luottamusmiehiin esimerkiksi ylimieliseksi ja yhteistyökyvyttömäksi.

Useiden tarkasteltujen kysymysten vastausjakautumissa kiinnittyy huomio siihen, että tilanne pääsopijajärjestöjen kesken näyttäisi olevan ”tasapuolinen” eikä varsinkaan arviois-
sa yhteistyön sujuvuudesta työnantajan kanssa ole järjestökohtaisia eroja.

Vaikka luottamusmiestoiminnan toimintaedellytykset arvioidaan yleensä hyväksi tai vähintään kohtalaisiksi, on luonnollisesti myös paljon asioita, joissa on edelleen kehittämisen varaa.

Useimmat luottamusmiesten haastatteluissa ja kyselyssä esittämät toimintaedellytyksiä koskevat kriittiset huomiot liittyvät luottamustehtävien ajankäyttöön sekä luottamustehtävien ja virkatehtävien väliseen työnjakoon, joka ei ole aina riittävän selkeä. Enemmistö luottamusmiehistä ei ole erikseen sopinut työnantajan kanssa ajankäyttöön liittyen tuntimääristä tai muista käytännöistä. Monella työpaikalla olisi ilmeisesti tarvetta tällaiseen sopimiseen taikka ainakin asioita selventävän keskustelun käymiseen. Luottamusmiesten käytössä olevien tilojen ja työ- ja viestintävälineiden puutteista on joitakin mainintoja ja joissakin virastoissa näissä asioissa on kehittämistarpeita, mutta pääsääntöisesti toimintaedellytykset näyttäisivät olevan tältä osin kunnossa. Riittävän koulutuksen ja osaamisen merkitystä korostettiin puolin ja toisin.

Säännöllinen yhteydenpito työnantajan ja luottamusmiesten kesken koetaan tärkeäksi asiaksi. Joissakin organisaatioissa tämä voi tapahtua epävirallisesti muun toiminnan ohessa, joissakin muodollisemmin yhteisten kokousten pohjalta. Haastatteluissa tuotiin esiin, että henkilöstöjohdon ja pääluottamusmiesten kokoontuminen esimerkiksi kerran kuussa, voisi olla hyödyllinen kaikille osapuolille, myös luottamusmiesten keskinäisen yhteistyön kannalta.

Useissa luottamusmiesten vastauksissa korostetaan tiedottamisen avoimuuden vaatimusta

sekä sitä, että muutoksista tiedotettaisiin ajoissa, jotta henkilöstön edustajat voisivat yhteistoiminnassa osallistua asioiden käsittelyyn jo niiden valmisteluvaiheessa eikä vasta niin myöhäisessä vaiheessa, että vaikuttamisen mahdollisuudet ovat jo käytännössä menneet.

Luottamusmiesten kommentoissa tuotiin esiin myös toivomus, että työnantajan edustajat keskustelisivat luottamusmiesten ja henkilöstön kanssa viraston kehittämisestä enemmän ja että uusia ratkaisuja etsittäisiin aidosti eikä vain muodollisesti. Johdon asennetta saatettiin luonnehtia siten, että se ”pakenee” ministeriön tai ylemmän johdon selän taakse, kun asioista pitäisi keskustella tai ratkaisuja pitäisi perustella. Toisaalta luottamusmiesten ja myös työntajien haastatteluissa tuli melko usein esiin näkemys, että työpaikka- ja paikallistasolta on vaikea vaikuttaa asioihin, jotka sovitaan ylemmällä tasolla liiton ja viraston johdon kesken. Monet päätöksistä ovat poliittisia päätöksiä, joihin työnantajallakin on vain vähäiset mahdollisuudet vaikuttaa. Eräissä tilanteissa viraston johto ja henkilöstöjärjestöt ovat yhteistyössä ja myös ammattijärjestöjen poliittisia vaikutuskanavia käyttäen kyenneet estämään ylemmällä taholla päätetyn organisaatiomuutoksen.

Keskinäinen luottamus todettiin puolin ja toisin tärkeäksi edellytykseksi henkilöstöasioiden hyvälle hoitamiselle ja sopimuksiin pääsemiselle. Mikäli suhtautuminen toisen osapuolen pyrkimykseen on epäluuloista, yhteistyölle on huonot edellytykset. Yleensä luottamus on kunnossa, mutta melko monessa luottamusmiesten vastauksessa tuodaan esiin myös luottamuksen puutetta huonoon työilmapiiriin ja henkilösuhteisiin liittyen. Johtoa luonnehditaan joissakin vastauksissa epäluuloiseksi henkilöstön suhteen, mutta toisaalta todetaan myös, että luottamusmiesten ei tulisi asennoitua siten, että ”työnantajaan ei koskaan voi luottaa”. Hyvät henkilösuhteet ja toimivat välit työnantajan ja luottamusmiesten kesken kanssa ovat tärkeä asia myös organisaation muutoskykyisyyden kannalta.

Valtiosektorin henkilöstön järjestäytymisaste on korkea. Luottamusmiesten haastatteluissa mutta myös työnantajapuolelta tuotiin esiin, että tämä on hyvä asia yhteistyön kannalta. Ammattiliittoihin järjestäytymättömät henkilöt koetaan luottamusmiesten taholta tietyllä tavalla ”vapaamatkustajiksi”. Luottamusmiesten käytännöt vaihtelevat sen suhteen, miten heidän asioitaan on otettu ajettavaksi ja miten heille on annettu esimerkiksi sellaista informaatiota, joka kuuluu ammattijärjestöjen jäsenilleen tarkoitamiin palveluihin. Työtovereina he ovat usein saaneet saman kohtelun kuin ammattijärjestöön kuuluvatkin, mutta itsestään selvää tämä ei ole ja kysymys saattaa nousta ongelmaksi, jos järjestäytymättömän henkilöstön osuus kasvaa.

Työssä jaksamisen ongelmat ovat suhteellisen tavallisia jatkuvassa muutosten tilassa olevassa työelämässä. Luottamusmiesten edunvalvontatehtävät sekä niihin liittyvä vastuu ja velvollisuudentunne saattavat osaltaan lisätä riskiä loppuun palamiseen. Tämä tuli esille

luottamusmiesten haastatteluissa. Työssä jaksamisen ongelmiin liittyen mainittiin etenkin voimattomuuden tunne tilanteissa, joissa on käytävä uuvuttavaa torjuntataistelua oman henkilöstöryhmän puolesta olosuhteissa, missä todelliset päätökset on tehty muualla ja valittavana on ainoastaan huonoja vaihtoehtoja.

”Edellistä ei saada loppuun kun jo aloitetaan uusi projekti. Ei pysty eikä ehdi perehtymään enää. Luottamusmiesten vaikutusmahdollisuudet ovat liian vähäiset, siksi monikaan ei jaksakaan enää yrittää vaikuttaa. Toisarvoisiin juttuihin pääsee vaikuttamaan. Osa luottamusmiehistä on aika passiivisia, harvoin saadaan lähellekään kaikkia mukaan. Monissa paikoissa luottamusmies on vain nimi paperilla.” (JHL:n luottamusmies)

Ammattiyhdistystyössä luonnehdittiin eräässä luottamusmieshaastattelussa olevan ”se huono puoli on, että pieni saavutus edellyttää paljon työtä”. Joissakin organisaatioissa on ollut erittäin vaikea saada luottamustehtäviin uusia henkilöitä.

”Luottamusmiehen tehtävään ei ole tunkua, kun sen kerran on ottanut vastaan, seuraaja ei tahdo löytyä.” (JUKO:n luottamusmies)

Yksilöllistyminen ja sellaisen ajattelutavan yleistyminen, että ”jokainen on oman onnensa seppä”, on eräs paikallistason ammattiyhdistystoiminnan hiipumiseen kytkeytyvä tekijä. Toisaalta luottamusmiesten ja paikallistasolla tehtävien päätösten merkitys on valtiosektorillakin kasvamassa paikallisen sopimisen yleistyessä ja syventyessä. Uuden palkkausjärjestelmän myötä myös palkkaneuvottelut ovat osittain siirtyneet työpaikoille. On työnantajankin etu, että henkilöstöllä on sopimismenettelyt tunteva valtuutettu sopimassa asioista.

Palkkausjärjestelmien kehittyminen yhä enemmän yksilöllisen työpanoksen mittaamista korostavaksi saattaa edelleen vähentää halukkuutta luottamustehtäviin. Joissakin vastauksissa ja haastatteluissa tuotiin esiin huoli siitä, miten jatkossa luottamusmiesten yhteiseksi hyväksi tekemä työpanos tulee otetuksi huomioon hänen oman työnsä ja työyksikkönsä tuloksellisuutta mitattaessa. Parannusehdotuksina tilanteeseen mainittiin, että luottamusmiehen työhön käytetty aika tulisi aina ottaa täysimääräisesti huomioon henkilöarvioinnissa ja luottamusmiestoiminnan kustannukset tulisi maksaa keskitetysti, jotta yhteiseksi hyväksi tuleva ajankäyttö ei rasittaisi vain tietyn yksikön tulosta.

Valtiosektorin paikallisen sopimisen kulttuuri on osin vasta kehittymässä. Osaamista ja tottumista saattaa puuttua puolin ja toisin. Joissakin organisaatioissa luottamusmiehet arvostelevat johtoa siitä, että se pyrkii sanelemaan päätöksiä ja mieltää sopimisen lähinnä hallinnollisten määräysten antamiseksi.

Tasa-arvoon ja sukupuolten väliseen työnjakoon liittyvät kysymykset herättävät valtion työpaikoilla ajoittain keskustelua siinä kuin muillakin työpaikoilla, mutta yleiseksi vaikutelmaksi niin työnantajan edustajien kuin luottamusmiesten haastatteluista jäi, että tasa-arvoon on kiinnitetty huomiota valtiosektorin henkilöstön johtamisessa ja se on toteutunut virastoissa pääsääntöisesti hyvin. Joitakin ongelmatilanteita mainittiin, missä tasa-arvokysymyksiin liittyvissä erimielisyyksissä oli käännytty luottamusmiesten puoleen, mutta näitä luonnehdittiin yksittäistapauksiksi ja joissakin tapauksissa tulehtuneisiin henkilo-suhteisiin pikemmin kuin sukupuolten eriarvoiseen kohteluun liittyviksi kiistoiksi.

Toisaalta kyselyn tuloksista on havaittavissa, että naiset kokevat asemansa ja vaikuttamismahdollisuutensa luottamustehtävissä keskimäärin hieman heikommiksi kuin miehet. Ero vastausjakautumissa ei ole suuri, mutta se toistuu johdonmukaisesti luottamusmiestoiminnan eri ulottuvuuksia tarkasteltaessa. Onko kysymys siitä, että miehet ovat luottamustehtävissä naisia aktiivisempia ja enemmän neuvotteluvoimaa omaavia vai onko kysymys naisten miehiä varovaisemmasta tavasta arvioida omia vaikuttamismahdollisuuksiaan? Onko virastojen organisaatiokulttuurissa tai ammattijärjestöjen toimintakulttuurissa piirteitä, jotka aiheuttavat eron vastauksissa? Mahdollisia selityksiä on useita eikä niiden lähempi tarkastelu ole mahdollista tämän tutkimuksen aineiston ja asetelman pohjalta.

Työntajien arvion mukaan tasa-arvo on toteutunut virastoissa yleensä hyvin kolmanneksen pitäessä tilannetta erittäin hyvänä. Naispuoliset työnantajan edustajat arvioivat tilannetta hieman kriittisemmin kuin miehet, mutta ero jakautumissa ei ole suuri.

Taulukko 37. Kuinka hyvin tasa-arvo on toteutunut virastossa työnantajan näkökulmasta? (%)

Työnantajan edustajat

	Erittäin huonosti	Melko huonosti	Kohta- laisesti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
Mies	-	-	14	50	36
Nainen	-	-	24	46	30
Kaikki	-	-	18	48	33

Vastaajien arviot organisaatiokulttuurin osatekijöistä, kuten tiedonkulun toimivuudesta, johtamisesta ja esimiestoiminnasta, yhteistyöstä luottamusmiesten ja työnantajan välillä, palkitsemisen oikeudenmukaisuudesta, henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksista, erimielisyyksien määrästä ja luottamusmiesten yleisistä toimintaedellytyksistä kytkeytyvät toisiinsa siten, että koetut ongelmat jollakin osa-alueella lisäävät todennäköisyyttä sille, että tyytymättömyyttä esiintyy myös muita asioita kohtaan. Edellä lueteltuja

tekijöitä kokonaisuutena tarkastellen parhaiten luottamusmiesten keskimääräisten arvioiden pohjalta menestyvät valtiovarainhoito sekä vakuutus- ja rahoituspalvelut, kulttuuri- palvelut sekä liikenne ja liikennepalvelut ja näitä vastaavat hallinnonalat. Suhteellisesti eniten tyytymättömyyttä esiintyy virastotyyppin mukaan tarkasteltuna sosiaali- ja terveys- palveluissa, oikeustoimessa ja yliopistokoulutuksessa ja hallinnonalan mukaan verrattuna sisäasianministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön sekä oikeusministeriön alaisissa virastoissa. Sisäasianministeriön hallinnonalan sisällä rajavartiolaitoksessa, hätäkeskuslaitoksessa ja lääninhallituksissa ollaan keskimäärin kriittisimpiä, poliisin sijoituessa puolestaan virastojen vertailussa hyvin. On syytä todeta, että kysymys on keskiarvioista, jotka kertovat vain osan totuudesta. Kaiken tyyppisissä virastoissa ja kaikilla hallinnonaloilla on asioihin tyytyväisiä ja toisaalta tyytymättömiä luottamusmiehiä.

Luottamusmiesvastaajat tuovat esiin muun muassa seuraavia mielipiteitä ja kehittämistarpeita luottamusmiesten toimintaedellytyksissä ja yhteistyössä työnantajan kanssa:

Toimintaedellytykset

”Luottamusmies on myös työpaikan kehittäjä, jolla on paljon tietoa henkilöstön tilanteesta. Se kannattaisi hyödyntää. Liian usein luottamusmiestä pidetään vain tulipalon sammuttajana ja pahan ilman lintuna. Arvostusta myös työnantajalta luottamusmiestehtäviä kohtaan.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Meiltäkin sais joku kysyä jotain edes joskus, mutta kun kaikki sovitaan jossain muualla. Palkoissa ollaan 30 % jäljessä valtiolla?” (JHL:n luottamusmies)

”Viraston johdon ja hallintoyksiköiden johtajien tulisi ymmärtää, että luottamusmiesten tukeminen on edellytys hyvälle henkilöstöpolitiikalle pitkällä tähtäimellä.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Järjestää koulutusta johtavissa asemassa oleville, jotta välttyttäisiin turhilta erimielisyyksiltä.” (JUKO:n luottamusmies)

”Pitäisi tehdä sopimus päätoimisesta pääluottamusmiehen tehtävästä, jonka palkka maksetaan yhteisistä rahoista, eikä niin kuin nyt jolloin pääluottamusmies kuluttaa laitoksen rahoja, vaikka laitokselle tehtävä työpanos on käytännössä nolla.” (PARDIA:n luottamusmies)

Taloon pitäisi nimetä eri henkilöstöryhmiä edustava pääluottamusmies, joka voisi nostaa asioiden hoitamisen profilia. (JUKO:n luottamusmies)

”Yhteistyökykyä johdon kanssa. Pälliköt pitää laittaa koulunpenkille!! Luottamusmiesten työn arvostus puuttuu johdolta, työntekijät kyllä arvostaa. Kaikki tieto pitää lypsää. Luottamusmiestoiminta koetaan vaan menoina ja mitataan euroissa.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Koulutus pitää saada aivan ensimmäisenä ajan tasalle. Luottamusmies tulee ymmärtää aivan muuna kuin jonain järjestöjyränä. Luottamusmiesten määrää tulee lisätä. UPJ tulee jossain vaiheessa ja silloin tarvitaan luottamusmiehiä.” (JUKO:n luottamusmies)

”Luottamusmiesten suojaa työnantajan toimenpiteitä vastaan parannettava, palkkioita korotettava, työaikajärjestelyjä sovittava.” (JHL:n luottamusmies)

”Toiminta perustuu LUOTTAMUKSEEN. Luottamuksen rakentamisen merkitys pitäisi kirkastaa osapuolille. 1. Johto voisi lopettaa luottamusmiesten julkisen häpäisyn henkilöstötilaisuuksissa. ”Luottamusmiehet ovat omaa etuaan tavoittelevia satraappeja.” (JHL:n luottamusmies)

Esimiesten koulutukseen voisi lisätä tutustumisen Valtion virka- ja työehtosopimuksiin, siis myös eri luottamustehtävien hoitamisedellytysten osalta. (PARDIA:n luottamusmies)

”Tasapuolinen kohtelu eri järjestöjen edustajien kesken pitäisi vähitellen saada, nyt on SAK hegemonia.” (JUKO:n luottamusmies)

”Enemmän aikaa asioiden hoitamiseen. Tehtävien vaativuuden arviointiin koulutusta ja aikaa kunnolla että oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus toteutuisi. Samalla palkkausjärjestelmän kannustavuus korostuisi.” (JHL:n luottamusmies)

”Työnantaja puolella on neuvottelijat vaihtuneet tiheään tahtiin. Kaikilla neuvottelijoilla ei ole tarvittavaa tietoa järjestelmistä, sopimuksista ja säädöksistä, mikä on aiheuttanut suuria vaikeuksia neuvonpidoissa.” (JUKO:n luottamusmies)

”Luottamusmiehet voitaisiin aiempaa paremmin ottaa mukaan, esim. tilaisuuksiin tai osaan, jossa esimiehiä koulutetaan UPJ -sopimuksen toteuttamiseen. Tietomme olisivat silloin samanlaiset ja voisimme esittää järjestön kommentteja asioista.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Luottamusmiehiä ei kuunnella tarpeeksi ja kun on rohkea ja sanoo asioista, esimies alkaa ”hiostamaan”. Luottamusmiesetikettiä ei osata eikä noudateta.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Ei erityisempiä toiveita. Tosin joskus käy, että lm/työsuojelutehtäviä on niin runsaasti, että joidenkin virkatehtävien valmistuminen viivästyy. Joutuu välillä priorisoimaan.” (JUKO:n luottamusmies)

”Ensimmäinen edellytys olisi, että luottamusmies otettaisiin mukaan neuvotteluihin, jotka koskevat henkilöiden palkkausta, tehtäviä ja mahdollisia tehtävän siirtoja. Nyt kaikki tapahtuu johtajan yksipuolisella määräyksellä.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Uusia nuoria ihmisiä pitäisi saada innostumaan tehtäviin ja samassa virastossa toimivien eri ammattiliittojen yhteistoimintaa lisää.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Aivan turhaa ja osin vaarallistakin on ylenkatsoa naisen toimintaa luottamusmiehenä miehiin verraten. Kyllä minäkin osaan suuria linjauksia ja pitkiä kehityskaaria nähdä.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Asennekasvatusta esimiehiin ja myös talon korkeimpaan johtoon. Asiat sovittaviksi yhteisessä pöydässä eikä ”keittiön kautta”. kuten SAK:laisella ... järjestöllä on ikiaikainen kulttuuri toimia.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Avoimemman tiedottamisen lisääminen ja keskustelutilaisuuksien järjestäminen työnantajan ja luottamusmiesten kanssa. Pitemmällä aikataululla sovittujen tapaamisten järjestäminen.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Kokonaisvaltainen suhtautuminen luottamusmiestoimintaan sen merkitykseen henkilöstön edustajana ja edunvalvonnan varmistajana ja henkilöstön tukena työnantajan kanssa tapahtuvassa kanssakäymisessä pitäisi muuttua.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Yhteistyö johtajan kanssa ensiarvoisen tärkeää! Johtajat koulutettava yhteistyöhön. Ay-toiminta ainakin meidän päällikön mielestä jonninjoutavaa. Luottamusmiehen oikeudet tehtävä selvemmiksi: mihin saa käyttää työaika?” (PARDIA:n luottamusmies)

”Oman yhteistoimintasopimuksen laatiminen ja yhteistoimintaelimen perustaminen, sillä tällä hetkellä työntekijäpuoli ei voi tuoda esiin haluamiaan asioita millään virallisella foorumilla.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Luottamusmiehille ja esimiehille työnantajan järjestämää koulutusta palkkausjärjestelmästä yhtäaikaaisesti, kaikille sama tieto samaan aikaan ja samasta suusta sanottuna. Koulutuksen jälkeen luottamusmiehille aikaa opastaa ja neuvoa työntekijöitä kehityskeskusteluissa.” (JHL:n luottamusmies)

”Lähivuosina luottamusmiehen tehtävät saattavat kasvaa, joten sovitusti osa-aikainen luottamusmies voisi parantaa toimintaedellytyksiä.” (JUKO:n luottamusmies)

”Neuvottelujen pohjana olevia tietoja yms. tulisi saada nähtäväksi jo aikaisemmassa vaiheessa, monesti asiat tulevat vastaan vasta varsinaisessa kokouksessa tms, jolloin ei jää aikaa sisäistää tai välittää asiaa jäsenistölle.” (JUKO:n luottamusmies)

”Minusta luottamusmiehen yleiset toimintaedellytykset ovat jo nyt sinänsä riittävät. Kiirettä on ollut UPJ:n käyttöönottoon liittyen, mutta mitä ilmeisimmin asia asettuu ”uomiinsa” jonkin ajan kuluttua. (JUKO:n luottamusmies)

”Selkeyttää, ohjeistaa ja yhtenäistää ns. sallittua luottamusmiesten käyttämää aikaa toiminnassa. Nyt käytäntö on kirjavaa eri toimipaikoissa, riippuu esimiehestä miten luottamusmies voi toimia tehtävässään työajalla.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Ongelmat ovat lähinnä viraston sisäisiä liittyen tiedonkulkuun ja saatavuuteen. Tarvitessa tukea kaivattaisiin jos oleellisia tietoja ei saa pyytämälläkään”. (JUKO:n luottamusmies)

”Luottamusmiehille maksettava palkkio alhainen tehtäviin ja vastuuseen nähden. Luottamusmies palkkio myös varaluottamusmiehille. ” (JHL:n luottamusmies)

”Kohdella tasavertaisesti muihin luottamusmiehiin nähden: tiedottaminen ja ryhmiin kuuluminen. Saada sijainen, että voisi irtautua potilastyöstä tarpeen mukaan. Silloin voisi edes miettiä, mitä pitäisi miettiä!!” (PARDIA:n luottamusmies)

”Kun uusi palkkausjärjestelmä astuu voimaan pitäisi taata luottamusmiehen itsenäinen neuvotteluasema niin, ettei luottamusmiehen palkkaus ole esimiehen määriteltävissä (vrt. esim. henkiosa)- lm. korvausta tulisi nostaa, koska neuvottelutehtävät lisääntyvät.” (JUKO:n luottamusmies)

”Omat esimieheni suhtautuvat asiaan kannustavasti, kaikissa muissa yksiköissä ei-vät. Esimiesten tietoisuutta ja ymmärrystä sopimuksista, niiden sisällöistä ja tarkoituksista pitäisi kehittää. ” (PARDIA:n luottamusmies)

”Olisi hyvä jos työnantajalla ja luottamusmiehillä olisi enemmän yhteistoimintaa, esim. yhteisiä tapaamisia säännöllisesti (meillä on ollut vain kerran koko lm-urani aikana) ja jos luottamusmiehet myös muuten otettaisiin systemaattisemmin mukaan toimintaa” (PARDIA:n luottamusmies)

”Luottamusmiehen ja johdon välinen neuvottelukäytäntö tulisi ottaa käyttöön (olen esittänyt asiaa mutta esitystäni ei ole huomioitu). Laitoksen johtajan olisi luovuttava sane-lupolitiikastaan asioiden hoidossa ja annettava aito asioihin vaikuttamismahdollisuus.” (JHL:n luottamusmies)

”Ulkopuolisella rahoituksella palkattujen henkilöiden, jotka toimivat lm-tehtävissä, pitäisi saada erillinen korvaus luottamustehtävistä, erityisesti UPJ:ään kuuluvasta arviointi-ryhmätyöstä.” (JUKO:n luottamusmies)

”Yhteiset palaverit työntäjän kanssa, niissä voisi kertoa henkilöstön tunneilmasta, ettei ikäviä asioita pääsisi liian pitkälle, samassa työyhteisössä kumminkin ollaan. ” (JHL:n luottamusmies)

”Enemmän avoimuutta ja tietoa tulevista ratkaisuista. Yhteispalavereja enemmän. Aika-tila UPJ:ssä on ollut liian tiukka ja siitä saatu info liian ylimalkaista.” (JUKO:n luottamusmies)

”Selkeät pelisäännöt sovittava ja annettava myös työnantajalle koulutusta. Ongelmana ettei työnantaja tiedä luottamusmiesjärjestelmän tarkoitusta. Luulevat, että ovat turhanpäiväisiä räksyttäjiä.” (JHL:n luottamusmies)

”Avoimemman ilmapiirin luominen niin, että työyhteisössä uskalletaan puhua asioista edes luottamusmiehelle. Henkilökunnan osallistumismahdollisuuksien luominen hallinnollisen päätöksenteon valmisteluun.” (JUKO:n luottamusmies)

”Luottamusmiesmenettelyille pitäisi saada tarkemmat ohjeet erityisesti tapauksissa, jotka koskevat uuden palkkausjärjestelmän mukaisia erimielisyyksiä (näihin liittyvät valitusmenettelyt). ” (JUKO:n luottamusmies)

”Reaaliaikaisesta tiedonsaannista on tullut aina vain tärkeämpää. Se vaatii myös luottamusmiesten aikaa aika tavalla. Kuitenkaan työtehtävät eivät vähene vaikka sinusta tulee luottamusmies. Pitäisi varmaan saada päätoiminen pääluottamusmies tänne meillemme.” (JUKO:n luottamusmies)

”Päälliköt ja johtavassa asemassa olevat esimiehet pitäisi kouluttaa miten luottamusmiestoiminta oikeasti pitäisi virastossa toimia. Ainakin meillä päällikkö on erittäin haluton keskustelemaan ja sopimaan asioista luottamusmiesten kanssa.” (JUKO:n luottamusmies)

”Enemmän etukäteisyhteistyötä työnantajan kanssa, ettei asioita tarvitsisi jälkikäteen sel-

vitellä.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Ottaa todellinen YT-menettely käyttöön. Tällä hetkellä YT-kokoukset ovat lähinnä työnantajan tieodotustilaisuuksia. Päätökset ovat jo tehty etukäteen luottamusmiehiä ja henkilöstön valtaosaa kuulematta.” (PARDIA:n luotta

Yhteistyön sujuvuus

”Lisätä ihmisille uskallusta puhua asioista avoimesti ja ennen kaikkea rehellisesti. Enemmän yhteisiä kokouksia. Enemmän ”fyysistä” läsnäoloa, eikä vaan sähköpostien ja puhelimen välityksillä tiedon siirtoa ja keskustelua.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Riittävän usein informaatioita tulevista muutoksista. Esim. jos kerran vähintäänkin 50 henkilöä jää ilman työtä tulevaisuudessa olisi hyvä informoida siitä työntekijöitä, että tietäisivät alkaa varautumaan.” (JHL:n luottamusmies)

”Antaa mahdollisuus eri alueiden luottamushenkilöiden kokoontumiseen työaikana käsittelemään ajankohtaisia edunvalvonta-asioita. Alueellisten Yt-ryhmien tulisi kokoontua säännöllisesti ja käsitellä etukäteen ne asiat, jotka käsitellään yt-ryhmässä.” (JHL:n luottamusmies)

”Yhteistyön sujuminen riippuu erittäin paljon henkilöistä. Jos esim. yksikön johtajan saa noudattamaan sopimuksia vain kääntymällä korkeampien instanssien puoleen, ei paljoa ole tehtävissä.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Henkilöstöllä ja luottamusmiehellä pitäisi olla yhteisiä palavereja, jotta mahdolliset ongelmat tulisivat esille ja niihin olisi mahdollista puuttua.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Erillislaitosten johtoa tulisi informoida luottamusmiestoiminnasta ja luottamusmiehen oikeuksista ja velvollisuuksista.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Neuvonpitoa tulisi kehittää. Työnantaja tekee selvästi VES:n vastaisia päätöksiä viikoittain, mutta ei suostu asialliseen asioiden valmisteluun etukäteen silloin, kun oma ammattitaito ei riitä. Asioiden eteenpäin vienti vain riitauttamisen kautta on hölmöä” (JUKO:n luottamusmies)

”Työnantajan kanssa yhteisten tavoitteiden pienin yhteinen nimittäjä olisi hyvä löytää. Tavoitteet yhteistyölle tulisi asettaa kuten ne asetetaan muullekin toiminnalle ja tuloksia tulisi seurata. Edes pienet onnistumisen kokemukset innostaisivat.” (JHL:n luottamusmies)

”Asioiden hoitamiseen tiimit on hyvä ratkaisu. Pienissä ryhmissä toivottavasti yksittäisen ihmisen ääni kuuluu paremmin. Mietitään osastojen välisiä mahdollisia yhteisiä toimintoja. Tiedottajan tulisi olla myös henkilöstöä varten eikä vain ulkopuolisia varten.” (JHL:n luottamusmies)

”Irrottaa hieman aikaa yhteisen arvopohjan kuten UPJ:n periaatteiden rakentamiseen, eikä ratkoa kaikkia asioita yksittäin hirveässä kiireessä. Se voisi rakentaa yhteishenkeä nykyisten vastakkain asettelujen sijaan.”(JUKO:n luottamusmies)

”Henkilöresurssit eivät ole tasapainossa UPJ:n vaatimaan työmäärään. Vaikeuttaa ja hidastaa asioiden hoitamista.” (JUKO:n luottamusmies)

”Lisää ennakkointia ja avoimuutta tiedottamiseen. YT-menettely siirtojen yhteydessä tulisi olla muutakin kuin pakollinen toimenpide jo ennakkoon päätettyjen siirtojen toteuttamiseksi.” (JUKO:n luottamusmies)

”YT-lainsäädännön ja yhteistoimintasopimuksessa määritellyjä asioita tulisi käsitellä myös osastojen johtoryhmissä (toimivat yt-eliminä.) Nykyisellään ihan kaikki asiat eivät tule käsittelyyn näissä ryhmissä. - kokousten valmisteluun kiinnitettävä enemmän huomiota” (PARDIA:n luottamusmies)

”Säännölliset, erihenkilöstöryhmien luottamusmiesten ja työnantajien edustajien kokoukset ja tilannearviot. Tiedonsaanti parantuisi ja yhteistyö tiivistyisi. Myös työyhteisön kehittäminen ei herättäisi epäluuloja. ”(JHL:n luottamusmies)

”Meillä on 6 JUKO:n luottamusmiestä, ja yhteistyössä ja tiedonkulussa on haasteita. Työnantaja tuntuu kuulevan sitä luottamusmiestä, jonka kanssa luulee asioiden hoituvan helpoiten.” (JUKO:n luottamusmies)

”Noudattaa sopimuksia ja kirjoittaa katekismus mitä se on.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Luottamukselliset asiat tulisi voida käsitellä luottamuksellisina (luottamusmiespalaverissa keskusteluja asioita ei tulisi viedä keskusteltavaksi keskijohtoon). Työnantajan tulisi valmistella asioita yhdessä luottamusmiesten tai muiden henkilöstön edustajan kanssa.”(JUKO:n luottamusmies)

”Henkilöstön luottamuksen arvoinen johtaminen ja käyttämisen poistaminen sekä VTML:n selän takana kyyristely olisivat muutosta vaativia toimia.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Yhteistyön sujuminen on kokonaan toimistonjohtajan persoonasta kiinni. Jos hänellä ei ole halukkuutta niin asialla ei voi mitään. Tällainen absoluuttinen valta on käsittämätöntä pohjoismaisessa hyvinvointivaltiossa.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Puolueettomuus, avoimuus kaikkien järjestöjen luottamusmiehiä kohtaan. Työnantaja ei voi suosia ja pitää jonkin järjestön luottamusmiestä erikoisasemassa suhteessa muihin luottamusmiehiin.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Mahdollisuuksia ottaa kantaa asioihin ennen päätöksen tekoa tulisi lisätä, tosin meillä yt-kokoukset, päällikkö- ja luottamusmieskokoukset ym. toimivat ihan hyvin ja säännöllisesti, joten siltä osin asiat ovat kunnossa ja luottamusmiehiä kyllä arvostetaan.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Lisää avoimuutta työnantajalta ja työnantajaa ohjaavalta valtiovarainministeriöltä sekä luottamusmiesten että etenkin koko henkilöstön suuntaan! siihen, mitä avoimuuden ainakin pitäisi pitää sisällään olisi hyvä saada AKAVA:ta/JUKO:ta apua = esim. ohje.” (JUKO:n luottamusmies)

”Asiat keskusteluun jo valmisteluvaiheessa. Organisaation kaiissa portaissa (tullihalitus/tullipiirit) asiat käsitellään ensin johtoryhmissä, joissa ei henkilöstön edustusta, päätökset jo miltei kiveen hakattuina tuodaan kuultavaksi.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Lisäämällä työnantajan henkilöstöresursseja ja toteuttamalla todellisuudessa jatkuvan neuvottelun periaatetta. Yhdessä laaditun ja hyväksytyn henkilöstöstrategian puuttuminen vaikeuttaa kaikkea toimintaa.” (JUKO:n luottamusmies)

”Työnantajan tulisi antaa tiedot ajoissa ja neuvotella niistä. Nyt ne saadaan tiedoksi intran välityksellä. Lisäksi esimerkiksi Palkkalautakunnan päätöksiä ei ole tullut kertaakaan tiedoksi, vaan työnantaja on tehnyt yksimieliset päätökset perustelematta.” (JHL:n luottamusmies)

”Paikalliset neuvottelut pitäisi olla aitoja neuvotteluja eikä vain työnantajan ilmoitustilaisuuksia.” (JUKO:n luottamusmies)

”Johtaja koulutukseen ja asenteet tulisi muuttaa! Ei yhteistyö suju, jos johtajilla kielteinen kanta luottamusmiestoimintaan. Selkeät pelisäännöt mihin saa käyttää työaika ja kuinka paljon, mihin kursseihin ja koulutuksiin saa osallistua työajalla jne.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Eri järjestöjen luottamusmiesten keskenään pitäisi olla kokoontumisoikeus. Myös työn-

antajan pitäisi pystyä neuvottelemaan muistakin kuin lakisääteisistä asioista, jotka koskevat henkilöstön etuja.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Lisättävä luottamushenkilöiden koulutusta. Sopimuksiin kirjattava oikeus tarvittaviin koulutuksiin ja pääsystä tarvittaviin tilaisuuksiin laajemmin kuin nyky sopimuksissa. Paikallinen vapautus kaikkiin liiton kokouksiin ja edustuksiin. ” (PARDIA:n luottamusmies)

”Tiedotus asioiden valmisteluvaiheessa, tietojen pitäisi olla ajoissa käytettävissä, usein on aikaa perehtyä ja reagoida asioihin aivan liian vähän, esim. ilta ennen seuraavan päivän kokousta, tai pahimmassa tapauksessa paperit saadaan pöytään kokouksessa.” (JUKO:n luottamusmies)

”Avoimempaa asioiden käsittelyä ja parempaa yt-lain käytännön toteuttamista virkamiehiltä toivoisin. Tiedonkulku myös käytännön tasolle, että arkielämän työpäivät sujuisivat paremmin kaikkien työntekijöiden ja laitoksessa kävijöiden ja opiskelevien kesken.” (JHL:n luottamusmies)

”Työnantaja alas lasitornistaan. Tuntuu kuitenkin, että mennään huonompaan suuntaan. Yhä enemmän työnantaja käyttää sanelupolitiikkaa.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Lainmukaisessa YT-menettelytilanteessa päättävä valtaa myös paikallisille tasolle, eikä vaan ”Helsingin herroille”” (JHL:n luottamusmies)

”Työnantajan puolelta hyvin usein henkilöitetään luottamusmiestoimissa ajettavia asioita. Ne eivät ole luottamusmiesten henk.koht asioita vaan joku on valittu hoitamaan tiettyä tehtävää. Tätä työnantaja ei aina ymmärrä tai ei halua ymmärtää.” (JHL:n luottamusmies)

Yhteistyön ”henki” kärsii alati tiukkenevan taloudellisen tilanteen ja kasvavien vaatimusten vuoksi. Tähän asti kuitenkin varsinaiset työnantajan edustajat esim. yt-elimissä ovat tuoneet asioita reilusti esille ja asioista on keskusteltu melko hyvässä hengessä.” (JUKO:n luottamusmies)

”Jos joskus saisi palkka ym. tiedot pyytämättä moneen kertaan. Sovitaan tietty aika, jolloin lm on tavattavissa, joko puhelimitse tai muutoin. jos jollain keinolla saisi ta:n ja jäsenet ymmärtämään, että asioiden hoito vaatii aikaa ja vaivaa, tietoa ja taitoa.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Tarvitaan merkittävä asenteen muutos työnantajan taholta työmarkkinatoimintaa kohtaan. Henkilöstöjohtamisen parantamisen osalta tarvittaisiin erityisiä toimia sekä työn-

antajan halua kehittää yhdessä työntekijöiden kanssa työympäristöä.” (JUKO:n luottamusmies)

”Enemmän keskustelukulttuuria ja avoimuutta asioiden hoitoon. Luottamusmiehen roolia tulisi korostaa nimenomaan henkilöstön etujen ja näkemyksen esiintuojana. Monesti hyvin hoidettu henkilöstöpuoli tuottaa myös työtyytyväisyyttä ja siten parempia tuloksia.” (PARDIA:n luottamusmies)

”Työnantajien edustajien suhtautuminen on vaihdellut edustajasta henkilöstä riippuen vuosinen aikana. Valtiotyönantajan olisi syytä painottaa asian merkitystä ja myös asiaalista suhtautumista ym jotta ei olisi henkilöstä riippuvaa ja turilla käyvää.” (JHL:n luottamusmies)

”Luottamusmiehille sovitut asiat hoidetaan luottamusmiesten kanssa eikä siirretä esim. paikallisten organisaatioiden puheenjohtajien ym. asioiden hoidon kannalta sopivampien henkilöiden kanssa neuvoteltavaksi.” (JUKO:n luottamusmies)

”Minulle on ollut yllätys, että lm-tehtävä, joka on selkeästi määritelty vessissä, oli työnantajalle ikään kuin ”epävirallinen” asia, johon ei kannata suhtautua vakavasti, kunnon ope tekee sitä rakkaudesta työhön!!!! ”Vain oph:sta tulee virallista tietoa” (JUKO:n luottamusmies)

”VTML:llä tulisi olla rohkeutta vierailla keskusvirastoissa ja ottaa palautetta vastaan. Asiaista olisi joskus mielekkäämpää keskustella suoraan VTML:n kanssa.” (JUKO:n luottamusmies)

”Lisää tietoa ohjeista ja määräyksistä, jotka koskee henkilöstön asemaa ja joita VM:ltä jatkuvasti työnantajalle tulee. Luottamusmiehen osallistuminen ei aina itsestään selvää kaikkiin työryhmiin, joissa sen kuuluisi ilman muuta olla.” (JUKO:n luottamusmies)

”Hallinto ei tarpeeksi huomioi yt-menettelyn vaatimuksia tai mahdollisuuksia. Palkkausjärjestelmän kehittäminen ja epäkohtien korjaaminen on ollut hyvin vastahakoista. Tiedotuksen ja päätöksenteon pitäisi olla mahdollisimman avointa ja läpinäkyvää.” (JUKO:n luottamusmies)

”Tiedottamista tulisi parantaa, nyt asiat ovat käskyjä, joihin ei ole lisättävää.” (JHL:n luottamusmies)

Liite: Kyselylomakkeet

Henkilöstön edustajien kyselylomake

Täyttäkää lomake valitsemalla sopivat vastausvaihtoehdot tai kirjoittamalla vastauksenne sille varattuun tilaan. Kysymyksissä, missä vastausvaihtoehdoissa on valintaruudut, voitte merkitä useita vaihtoehtoja. Pyöreät valintanapit sallivat vain yhden vaihtoehdon valitsemisen. Voitte lähettää vastauksenne lomakkeen lopussa olevalla painikkeella.

1. Missä virastossa työskentelette?

Virastotyyppi

☐ Yliopistokoulutus	☐
☐ Muut opetus- ja koulutuspalvelut	☐
☐ Tutkimustoiminta	☐
☐ Turvallisuustoiminta	☐
☐ Oikeustoimi	☐

2. Mikä on tehtävänimikkeenne?

3. Mitä pääsopijajärjestöä edustatte?

☐ JHL
☐ JUKO
☐ PARDIA

4. Mitä liittoa edustatte?

5. Kuinka paljon on henkilöitä, joita edustatte?

6. Miten edustamanne henkilöt jakautuvat palvelussuhteen lajin mukaan?

Virkasuhteisia (prosenttia)

Työsopimussuhteisia (prosenttia)

7. Missä tehtävissä edustamanne henkilöt pääasiassa työskentelevät (pääasialliset tehtäväryhmät)?

☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐

8. Oletteko?

☐ Mies
☐ Nainen

9. Kuinka pitkä kokemus teillä on luottamusmiehen tehtävien hoitamisesta?

☐

Alle 2 vuotta

☐

2-5 vuotta

☐

6-10 vuotta

☐

11-20 vuotta

☐

Yli 20 vuotta

10. Millaisen koulutuksen olette saanut luottamusmiehen tehtäviin?

11. Toimitteko luottamusmiehen tehtävien ohella myös?

☐

Työsuojeluvaltuutettuna

☐

Yhteistoiminta-elimen jäsenenä

☐

Johtoryhmän tai johtokunnan jäsenenä

☐

Organisaation kehittämishankkeen tai -ryhmän jäsenenä

12. Oletteko sopinut työnantajan kanssa luottamustehtävien hoitamiseen käytettävästä ajasta kuukaudessa?

☐

Aikamäärästä ei ole sovittu

☐

Olen päätoiminen luottamusmies

☐

Aikaa on sovittu käytettäväksi kuukaudessa keskimäärin

tunteina

☐

Asia on sovittu muuten, miten?

13. Kuinka paljon teiltä kuluu keskimäärin työaika luottamusmiehen tehtävien hoitamiseen kuukaudessa?

Aikaa kuluu keskimäärin tunteina

14. Käytättekö luottamusmiehen tehtävien hoitamiseen myös vapaa-aikaanne?

☐

En

☐

Kyllä

luottamusmiehen tehtäviin käytetty vapaa-aika keskimäärin kuukaudessa tunteina

15. Saatteko vapautusta omista tehtävistänne luottamusmiehen tehtävien hoitamista varten?

☐

En

☐

Kyllä, joskus satunnaisesti

☐

Kyllä

16. Onko luottamusmiehen tehtävän hoitamisen takia tehty järjestelyjä varsinaisissa työtehtävissä?

- ☐ Ei, joudun tekemään kaikki varsinaiset työtehtäväni luottamustehtävistä huolimatta
- ☐ Kyllä, millaisia?
- ☐ Sijaisjärjestelyjä
- ☐ Työaikajärjestelyjä
- ☐ Tehtäviä on vähennetty

17. Onko käytössänne luottamusmiehen tehtävän hoitamisessa tarvittavia toimintatiloja?

- ☐ Ei
- ☐ Kyllä, millaisia?
- ☐ Neuvottelutila
- ☐ Säilytystila (kaappi)
- ☐ Luottamusmiehen huone tai vastaava tila

18. Onko työnantaja antanut käyttöönne seuraavia työ- tai viestintävälineitä luottamusmiehen tehtävän hoitamista varten?

- ☐ Tietokone (pöytämalli)
- ☐ Kannettava tietokone
- ☐ Internet
- ☐ Sähköposti
- ☐ Lankapuhelin
- ☐ Matkapuhelin
- ☐ Faksi
- ☐ Kopiokone
- ☐ Muita välineitä

mitä?

19. Mitä perusaineistoa työnantaja on antanut teille luottamusmiehen tehtävien hoitamista varten?

- ☐ Laki
- ☐ Sopimukset, VES-TES -kirja
- ☐ Soveltamismääräykset
- ☐ Ohjeet
- ☐ Muuta aineistoa

20. Millä tavalla luottamusmiessopimuksen ja uuden palkkausjärjestelmän edellyttämä tiedottaminen on virastossanne toteutettu (sisältö, aikataulut jne.)?

21. Onko tietojen sisällöstä ja aikatauluista sovittu paikallisesti?

- ☐ Ei
- ☐ Kyllä
- ☐ En osaa sanoa

22. Kuinka hyvin luottamusmiessopimuksen edellyttämä tiedonsaanti on virastossanne toteutettu?

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Melko hyvin
- ☐ Kohtalaisesti
- ☐ Melko huonosti
- ☐ Erittäin huonosti

23. Kuinka hyvin uuden palkkausjärjestelmän edellyttämä tiedonsaanti on virastossanne toteutettu?

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Melko hyvin
- ☐ Kohtalaisesti
- ☐ Melko huonosti
- ☐ Erittäin huonosti

24a. Sovelletaanko virastossanne uutta palkkausjärjestelmää?

- ☐ Ei
- ☐ Kyllä

24b. Sovelletaanko teihin uutta palkkausjärjestelmää?

- ☐ Ei
- ☐ Kyllä

25. Onko virastossanne sovittu erikseen luottamusmiesten palkkioista uuden palkkausjärjestelmän käyttöönoton yhteydessä?

- ☐ Ei
- ☐ Kyllä
- ☐ En osaa sanoa

26. Millaisiksi arvioitte yleisesti ottaen toimintaedellytyksenne luottamustehtävässänne?

- ☐ Erittäin hyvät
- ☐ Melko hyvät
- ☐ Kohtalaiset
- ☐ Melko huonot
- ☐ Erittäin huonot

27. Miten luottamusmiesten toimintaedellytyksiä pitäisi virastossanne mielestänne kehittää?

28. Kuinka hyvin yhteistyö työnantajan kanssa on sujunut luottamustehtävien hoitamisessa?

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Melko hyvin
- ☐ Kohtalaisesti
- ☐ Melko huonosti
- ☐ Erittäin huonosti

29. Kuinka hyvin luottamustehtäviin liittyvä yhteistyö on sujunut muiden tahojen kanssa?

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Melko hyvin
- ☐ Kohtalaisesti
- ☐ Melko huonosti
- ☐ Erittäin huonosti

30. Miten yhteistyötä ja asioiden sujuvuutta tulisi virastossanne mielestänne kehittää?

31. Millaisiksi arvioitte henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet virastossanne?

- ☐ Erittäin hyvät
- ☐ Melko hyvät
- ☐ Kohtalaiset
- ☐ Melko huonot
- ☐ Erittäin huonot

32. Kuinka hyvin tiedonkulku toteutuu virastossanne?

a) Työnantajalta henkilöstölle

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Melko hyvin
- ☐ Kohtalaisesti
- ☐ Melko huonosti
- ☐ Erittäin huonosti

b) Työnantajalta luottamusmiehille

- ☐ Erittäin hyvin
☐ Melko hyvin
☐ Kohtalaisesti
☐ Melko huonosti
☐ Erittäin huonosti

c) Henkilöstöltä työnantajalle

- ☐ Erittäin hyvin
☐ Melko hyvin
☐ Kohtalaisesti
☐ Melko huonosti
☐ Erittäin huonosti

d) Henkilöstöltä luottamusmiehille

- ☐ Erittäin hyvin
☐ Melko hyvin
☐ Kohtalaisesti
☐ Melko huonosti
☐ Erittäin huonosti

33. Mitä ongelmia tiedonkulkuun mahdollisesti liittyy?

**34. Kuinka hyvää henkilöstön johtaminen ja esimiestoiminta on kokonaisuutena katsoen virastos-
sanne?**

- ☐ Erittäin hyvää
☐ Melko hyvää
☐ Kohtalaista
☐ Melko huonoa
☐ Erittäin huonoa

**35. Kuinka hyvin palkitsemisen oikeudenmukaisuus yleisesti ottaen mielestänne toteutuu virastos-
sanne?**

- ☐ Erittäin hyvin
☐ Melko hyvin
☐ Kohtalaisesti
☐ Melko huonosti
☐ Erittäin huonosti

36. Millaisia kokemuksia teillä on uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta virastossanne?

Lähes pelkästään myönteisiä



Enemmän myönteisiä kuin kielteisiä



Yhtä paljon myönteisiä kuin kielteisiä



Enemmän kielteisiä kuin myönteisiä



Lähes pelkästään kielteisiä



Uudesta järjestelmästä ei ole vielä kokemuksia

37. Kuinka paljon teillä on ollut erimielisyytapauksia työnantajan kanssa eri asiaryhmissä?**a) Uusi palkkausjärjestelmä (UPJ)**

Erittäin paljon



Melko paljon



Melko vähän



Erittäin vähän tai ei lainkaan

b) Muut palkka-asiat

Erittäin paljon



Melko paljon



Melko vähän



Erittäin vähän tai ei lainkaan

c) Työaikajärjestelyt

Erittäin paljon



Melko paljon



Melko vähän



Erittäin vähän tai ei lainkaan

d) Henkilöstön siirrot tai toimenkuvien muutokset

Erittäin paljon



Melko paljon



Melko vähän



Erittäin vähän tai ei lainkaan

e) Henkilöstön määrän muutokset

Erittäin paljon



Melko paljon



Melko vähän



Erittäin vähän tai ei lainkaan

f) Vuosilomat

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

g) Matkakustannusten korvaaminen

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

h) Tasa-arvo -asiat

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

i) Tuottavuuden kehittäminen, työnteon tehostaminen

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

j) Organisaatiomuutokset

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

k) Työvoiman määrä eri kohteissa tai työtehtävissä

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

l) Tehtävien ulkoistaminen

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

m) Työhyvinvointi

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

n) Muu asia, mikä?

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

Tämä tila on varattu tutkimuksen aihepiiriin liittyville vapaamuotoisille kommenteillemme

Työnantajan edustajien kyselylomake

Täyttäkää lomake valitsemalla sopivat vastausvaihtoehdot tai kirjoittamalla vastauksenne sille varattuun tilaan. Kysymyksissä, missä vastausvaihtoehdoissa on valintaruudut, voitte merkitä useita vaihtoehtoja. Pyöreät valintanapit sallivat vain yhden vaihtoehdon valitsemisen. Voitte lähettää vastauksenne lomakkeen lopussa olevalla painikkeella.

Lomakkeen kysymysten numerointi vastaa henkilöstön edustajien lomakkeen numerointia, mistä johtuen joitakin kysymysnumeroita puuttuu.

1. Missä virastossa työskentelette?

Virastotyyppi

Yliopistokoulutus	☐
Muut opetus- ja koulutuspalvelut	☐
Tutkimustoiminta	☐
Turvallisuustoiminta	☐
Oikeustoimi	☐

2. Missä asemassa olette työnantajan edustajana?

3. Mitä henkilöstöjärjestöjen luottamusmiehiä virastossanne on ja kuinka suurta henkilöstömäärää he edustavat?

☐

JHL

Luottamusmiesten määrä

Luottamusmiesten edustaman henkilöstön määrä

☐

JUKO

Luottamusmiesten määrä

Luottamusmiesten edustaman henkilöstön määrä

☐

PARDIA

Luottamusmiesten määrä

Luottamusmiesten edustaman henkilöstön määrä

8. Oletteko?

☐

Mies

☐

Nainen

9. Kuinka pitkä kokemus teillä on työnantajan edustajana toimimisesta?

- ☐ Alle 2 vuotta
- ☐ 2-5 vuotta
- ☐ 6-10 vuotta
- ☐ 11-20 vuotta
- ☐ Yli 20 vuotta

11. Toimivatko virastonne luottamusmiehet luottamusmiehen tehtävien ohella myös?

- ☐ Työsuojeluvaltuutettuna
- ☐ Yhteistoiminta-elimen jäsenenä
- ☐ Johtoryhmän tai johtokunnan jäsenenä
- ☐ Organisaation kehittämishankkeen tai -ryhmän jäsenenä

12. Onko työnantaja sopinut luottamusmiesten kanssa aikamäärästä, jonka he keskimäärin käyttävät luottamusmiehen tehtävien hoitamisen kuukaudessa?

- ☐ Aikamäärästä ei ole sovittu
- ☐ Aikaa on sovittu käytettäväksi kuukaudessa keskimäärin

tunteina

- ☐ Asia on sovittu muuten, miten?

13. Kuinka paljon luottamusmiehiltä kuluu arvionne mukaan keskimäärin työaikaa luottamusmiehen tehtävien hoitamiseen kuukaudessa?

Aikaa kuluu keskimäärin tunteina

14. Käytettävätkö virastonne luottamusmiehet luottamustehtävien hoitamiseen myös vapaa-aikaansa?

- ☐ Eivät
- ☐ Kyllä

15. Vapaa-aikaa kuluu luottamusmiestä kohden keskimäärin kuukaudessa arviolta tunteina

16. Onko luottamusmiesten tehtävän hoitamisen takia tehty järjestelyjä varsinaisissa työtehtävissä?

- ☐ Ei, he joutuvat tekemään kaikki varsinaiset työtehtävänsä luottamustehtävistä huolimatta
- ☐ Kyllä, millaisia?
- ☐ Sijaisjärjestelyjä
- ☐ Työaikajärjestelyjä
- ☐ Tehtäviä on vähennetty

17. Onko virastossanne luottamusmiesten käytössä toimintatiloja?

- ☐ Ei
- ☐ Kyllä, millaisia?
- ☐ Neuvottelutila
- ☐ Säilytystila (kaappi)
- ☐ Luottamusmiehen huone tai vastaava tila

18. Onko työnantaja antanut luottamusmiesten käyttöön seuraavia työ- tai viestintävälineitä luottamusmiehen tehtävän hoitamista varten?

- ☐ Tietokone (pöytämalli)
- ☐ Kannettava tietokone
- ☐ Internet
- ☐ Sähköposti
- ☐ Lankapuhelin
- ☐ Matkapuhelin
- ☐ Faksi
- ☐ Kopiokone
- ☐ Muita välineitä

mitä?

19. Mitä perusaineistoa työnantaja on antanut luottamusmiehen tehtävien hoitamista varten?

- ☐ Laki
- ☐ Sopimukset, VES-TES -kirja
- ☐ Soveltamismääräykset
- ☐ Ohjeet
- ☐ Muuta aineistoa

20. Millä tavalla luottamusmiessopimuksen ja uuden palkkausjärjestelmän edellyttämä tiedottaminen on virastossanne toteutettu (sisältö, aikataulut jne.)?

21. Onko tietojen sisällöstä ja aikatauluista sovittu paikallisesti?

- ☐ Ei
- ☐ Kyllä
- ☐ En osaa sanoa

22. Kuinka hyvin luottamusmiessopimuksen edellyttämä tiedonsaanti on virastossanne toteutettu?

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Melko hyvin
- ☐ Kohtalaisesti
- ☐ Melko huonosti
- ☐ Erittäin huonosti

23. Kuinka hyvin uuden palkkausjärjestelmän edellyttämä tiedonsaanti on virastossanne toteutettu?

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Melko hyvin
- ☐ Kohtalaisesti
- ☐ Melko huonosti
- ☐ Erittäin huonosti

24. Sovelletaanko virastossanne uutta palkkausjärjestelmää?

- ☐ Ei
- ☐ Kyllä

25. Onko uudesta palkkausjärjestelmästä sovittu luottamusmiesten kanssa?

- ☐ Ei
- ☐ Kyllä
- ☐ En osaa sanoa

26. Millaisiksi arvioitte yleisesti ottaen luottamusmiesten toimintaedellytykset virastossanne?

- ☐ Erittäin hyvät
- ☐ Melko hyvät
- ☐ Kohtalaiset
- ☐ Melko huonot
- ☐ Erittäin huonot

27. Miten luottamusmiesten toimintaedellytyksiä pitäisi virastossanne mielestänne kehittää?

28. Kuinka hyvin yhteistyö luottamusmiesten kanssa on sujunut luottamustehtävien hoitamiseen liittyen?

- ☐ Erittäin hyvin
☐ Melko hyvin
☐ Kohtalaisesti
☐ Melko huonosti
☐ Erittäin huonosti

29. Kuinka hyvin luottamustehtäviin liittyvät asiat yleisesti ottaen sujuvat virastossanne?

- ☐ Erittäin hyvin
☐ Melko hyvin
☐ Kohtalaisesti
☐ Melko huonosti
☐ Erittäin huonosti

30. Miten yhteistyötä ja asioiden sujuvuutta tulisi virastossanne mielestänne kehittää?

31. Millaisiksi arvioitte henkilöstön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet virastossanne?

- ☐ Erittäin hyvät
☐ Melko hyvät
☐ Kohtalaiset
☐ Melko huonot
☐ Erittäin huonot

32. Kuinka hyvin tiedonkulku toteutuu virastossanne?

a) Työnantajalta henkilöstölle

- ☐ Erittäin hyvin
☐ Melko hyvin
☐ Kohtalaisesti
☐ Melko huonosti
☐ Erittäin huonosti

b) Työnantajalta luottamusmiehille

- ☐ Erittäin hyvin
☐ Melko hyvin
☐ Kohtalaisesti
☐ Melko huonosti
☐ Erittäin huonosti

c) Henkilöstöltä työnantajalle

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Melko hyvin
- ☐ Kohtalaisesti
- ☐ Melko huonosti
- ☐ Erittäin huonosti

d) Henkilöstöltä luottamusmiehille

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Melko hyvin
- ☐ Kohtalaisesti
- ☐ Melko huonosti
- ☐ Erittäin huonosti

33. Mitä ongelmia tiedonkulkuun mahdollisesti liittyy?

34. Kuinka hyvää henkilöstön johtaminen ja esimiestoiminta on kokonaisuutena katsoen virastossanne?

- ☐ Erittäin hyvää
- ☐ Melko hyvää
- ☐ Kohtalaista
- ☐ Melko huonoa
- ☐ Erittäin huonoa

35. Kuinka hyvin palkitsemisen oikeudenmukaisuus yleisesti ottaen mielestänne toteutuu virastossanne?

- ☐ Erittäin hyvin
- ☐ Melko hyvin
- ☐ Kohtalaisesti
- ☐ Melko huonosti
- ☐ Erittäin huonosti

36. Millaisia kokemuksia teillä on uuden palkkausjärjestelmän käyttöönotosta virastossanne?

- ☐ Lähes pelkästään myönteisiä
- ☐ Enemmän myönteisiä kuin kielteisiä
- ☐ Yhtä paljon myönteisiä kuin kielteisiä
- ☐ Enemmän kielteisiä kuin myönteisiä
- ☐ Lähes pelkästään kielteisiä
- ☐ Uudesta järjestelmästä ei ole vielä kokemuksia

37. Kuinka paljon teillä on ollut erimielisyystapauksia luottamusmiesten kanssa eri asiaryhmissä

a) Uusi palkkausjärjestelmä (UPJ)

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

b) Muut palkka-asiat

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

c) Työaikajärjestelyt

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

d) Henkilöstön siirrot tai toimenkuvien muutokset

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

e) Henkilöstön määrän muutokset

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

f) Vuosilomat

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

g) Matkakustannusten korvaaminen

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

h) Tasa-arvo -asiat

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

i) Tuottavuuden kehittäminen, työnteon tehostaminen

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

j) Organisaatiomuutokset

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

k) Työvoiman määrä eri kohteissa tai työtehtävissä

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

l) Tehtävien ulkoistaminen

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

m) Työhyvinvointi

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

n) Muu asia, mikä?

- ☐ Erittäin paljon
- ☐ Melko paljon
- ☐ Melko vähän
- ☐ Erittäin vähän tai ei lainkaan

38. Kuinka hyvin tasa-arvo on toteutunut virastossa työnantajan näkökulmasta?

☐ Erittäin hyvin
☐ Melko hyvin
☐ Kohtalaisesti
☐ Melko huonosti
☐ Erittäin huonosti

39. Järjestääkö työnantaja yhteistä koulutusta luottamusmiesten kanssa?

☐ Ei
☐ Kyllä

millaista ja kuinka usein?

Tämä tila on varattu tutkimuksen aihepiiriin liittyville vapaamuotoisille kommenteillemme