

*Luottamushenkilöstön rooli paikallisen sopimisen
ja työpaikan yhteistoiminnan kehityksessä*

*Raportti palkansaajakeskusjärjestöjen työelämän
kehittämisseminaarista
Kirjan sali, Helsinki 7.11.2007*

SAK

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Hakaniemenranta 1, 3. krs, 00530 Helsinki
PL 157, 00351 Helsinki
vaihde 020 774 000
www.sak.fi

STTK

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
Mikonkatu 8 A, 6. krs, 00100 Helsinki
PL 421, 00101 Helsinki
vaihde (09) 131 521
www.sttk.fi

AKAVA

Akava ry
Rautatieläisenkatu 6
00520 Helsinki
vaihde 020 7489 400
www.akava.fi

Lukijalle

Luottamushenkilöstön rooli paikallisen sopimisen ja työpaikan yhteistoiminnan kehityksessä -seminaari on jatkoa eri palkansaajakeskusjärjestöjen liitoissa toimivien asiantuntijoiden kokoontumiselle yhdistävien teemojen merkeissä. Seminaari oli lajissaan kolmas, joten perinne lienee jo muodostunut. Tämän seminaarin on valmistellut työryhmä, jossa on ollut tutkija Ulla Aitta ja lakimies Jaana Meklin AKAV:asta, työympäristöasiantuntija Erkki Auvinen STTK:sta ja vastaava tutkimusasiantuntija Jyrki Helin SAK:sta. Ryhmässä todettiin paikallisen sopimisen olevan keskeinen ja palkansaajajärjestöjä yhdistävä työmarkkinakysymys sekä neuvottelupöydissä että työpaikoilla. Myös henkilöstön edustajien (luottamusmiesten, yhdysmiesten, luottamusvaltuutettujen, työsuojeluvaltuutettujen, työsuojeluasiamiesten ja muiden vastaavien) asema ja sen muutokset ovat ay-liikkeen kannalta keskeisiä ja kaikkia aloja koskevia kysymyksiä. Aihealueelta on myös valmistumassa tuoretta tutkimusta.

Pohjoismaiselle ammattiyhdistysliikkeelle on tunnusomaista korkea järjestäytyminen ja työpaikoille ulottuva henkilöstön edustajien verkosto. Tämä verkosto on ammattiyhdistysliikkeen paikallisen edunvalvonnan ja myös järjestötoiminnan selkäranka. Luottamushenkilöstön toimintaedellytykset ja hyvinvointi on ammattiyhdistysliikkeen tulevaisuuden kannalta mitä keskeisin kysymys.

Palkansaajakeskusjärjestöjen yhteinen työelämän kehittämisseminaari on tullut liitoissa tutkimus- ja kehitystyötä tekevien keskuudessa yhä tunnetummaksi ja suosituimmaksi. Osanottajamäärä on noussut runsaaseen 100 henkilöön. Tämä voidaan tulkita sekä osoitukseksi tämänkertaisen teeman kiinnostavuudesta että tarpeesta käydä syvällekyvävä asiasisältöihin liittyvää keskustelua yli liitto- ja keskusjärjestörajojen.

Seminaarin puheenjohtajana toimi STTK:laisen Pardian neuvottelujohtaja Harri Sirén. Seminaarin käytännön järjestelyistä vastasi Eva Fager, apunaan Tarja Kaukovaara. Tekniikkapuolen toiminnan organisoivat tietohallintopäällikkö Vesa Savolainen. Tämän seminaariraportin on laatinut tutkimusavustaja Merike Ottosson. Raportin on taittanut tiedottaja Maarit Kivistö ja oikolukenuut projektisihteeri Leila Hahtomaa, kaikki edellä mainitut ovat SAK:sta; heille suuri kiitos panoksestaan seminaarin onnistumiselle.

Helsingissä, marraskuun 15. päivänä 2007

Ulla Aitta
AKAVA

Erkki Auvinen
STTK

Jyrki Helin
SAK

SISÄLTÖ

Tilaisuuden avaus: Harri Sirén,	4
Paikallisen sopimisen luonne, asema työmarkkinoiden sopimusjärjestelmässä ja työpaikan sopijaosapuolten asema tutkimusten valossa: Martti Kairinen	5
Keskustelu.....	12
Luottamushenkilöstön asema ja rooli paikallisessa sopimisessa, työnantajanäkemys: Seppo Riski.....	13
Keskustelu.....	15
Mitä tulisi tehdä, jotta luottamustehtävästä työpaikalla tulisi arvostettu ja haluttu tehtävä: Aarno Ryyänen keskusteluttaa osallistujia.....	18
Henkilöstön edustajien asema paikallisessa sopimisessa; näkemyksiä ja kokemuksia	
Onko paikallinen sopiminen kunnissa vain huonoja aikoja varten: Simo Kekki.....	22
Keskustelu.....	25
Miten kehittää luottamusmiesten valmiuksia tulokselliseen paikalliseen Sopimiseen: Kari Sairo.....	27
Keskustelu.....	28
Henkilöstön edustajat työyhteisön kehittäjinä: Tapio Huttula.....	30
Keskustelu.....	31
Yhteenvetokeskustelu ja jatkotoimista sopiminen.....	33
Ohjelma.....	34
Osallistujat.....	35-37
Liiteosa.....	1- 29
LIITE 1: kalvot, Martti Kairinen.....	1-16
LIITE 2: kalvot, Seppo Riski.....	17-18
LIITE 3: kalvot, Aarno Ryyänen.....	19-20
LIITE 4: kalvot, Kari Sairo.....	21-24
LIITE 5: kalvot, Tapio Huttula.....	25-29

Tilaisuuden avasi neuvottelujohtaja Harri Sirén, Pardiasta

Tämä on kolmas palkansaajakeskusjärjestöjen yhteinen työelämän kehittämisseminaari. Tällä kerralla seminaarin järjestelyvastuut ovat SAK:lla. Meillä on tällä kertaa tärkeänä teemana luottamushenkilöstön rooli paikallisen sopimisen ja työpaikan yhteistoiminnan kehityksessä. Saamme kuulla paljon hyviä alustuksia tämän teeman eri puolilta.

Paikallisen sopimisen rajat tulevat työehto- ja virkaehtosopimuksista, ne muodostavat perälaudan paikalliselle sopimiselle. Paikallinen sopiminen korostaa luottamushenkilöiden merkitystä. Osapuolten keskinäinen luottamus on toiminnan keskeinen edellytys. Paikallisen sopimisen peruste pohjaa luottamukseen, jos luottamus kerran menetetään, niin sen takaisin saaminen on vaikeaa. Se saattaa myös viedä halut paikalliseen sopimiseen. Halu ja valmius paikallisen sopimisen lisäämiseen vaihtelevat osapuolten välillä. Työnantajapuoli haluaa lisätä paikallista sopimista. Palkansaajapuoli suhtautuu usein varovaisemmin.

Tänä vuonna käytyjen VES/TES -neuvotteluiden yhteydessä on tehty ratkaisuja palkkaeristä, joiden kohdentaminen on kokonaan tai osittain työnantajan päätettävissä. Näiden käytännön toteuttaminen antanee suuntaa paikallisen sopimisenkin tulevaisuudelle – hyvässä ja pahassa. On tärkeää, että osapuolet ovat riittävän tasavertaiset paikallisesti neuvoteltaessa. Tähän on useissa tapauksissa vielä matkaa mm. tiedonsaannin osalta. Henkilöstön edustajien paikallisen sopimisen osaamista on myös edelleen vahvistettava.

Työelämän kehittämisseminaareja on järjestetty kolme kertaa, joten perinne on siis muodostunut. Aikaisemmat teemat koskivat pätkätyötä ja luottamushenkilöstön edustajien asemaa ja tulevaisuutta.

Seminaari on eri liittojen työelämän kehittämiseen ja tutkimiseen suuntautuvien yhteinen foorumi, ja näyttää toimivan tässä tehtävässä yhä paremmin. Seminaari on luonteeltaan tutkija- ja kehittäjäseminaari, jossa yhteistä teemaa pohditaan monelta näkökulmalta - myös työnantajanäkökulmalta – kun johtaja Riski pitää oman alustuksensa asiasta, ei yhden totuuden julistamistilaisuus. Tilaa on varattu keskustelulle ja hyvä niin. Sana on hetkittäin vapaa, joten käytäkää sitä.

Osanottajamäärä on kerta kerralta tuplaantunut (40 - 70 – ja nyt 140 ilmoittautunutta); mihin mahdammekaan päästä! Tämänkertaisen teemamme vetovoimaisuus yllätti järjestäjät, mutta hyvällä yhteistyöhengellä seminaarimme varmasti sujuu. Järjestäjät pyytävät ymmärtämystä pienille epämukavuuksille ja joustavuutta, jota työehtosopimuksemme jäsenillemmekin paikallisen sopimisen myötä näyttävät tuovan.

Kun tämä seminaari väistämättä onnistuu, avaa se liitto- ja keskusjärjestöraajat ylittävää tutustumis- ja yhteydenpitoväylää, mikä tässä verkostoitumisen maailmassa on hyvä ja yhä tarpeellisemmaksi tuleva asia.

Kirjan talo on suunniteltu ja rakennettu ay-käyttöön runsaat 70 vuotta sitten. Tämä sali on edelleen alkuperäisessä käytössä ja rakentajansa, Suomen vanhimman (per. 1885) ammattiosaston (Helsingin kirjatyöntekijäin yhdistys) ylläpitämä, joten seminaaria ympäröi 120-vuotinen yhteistoiminta-aate. Perinteikkäämpää atmosfääriä tuskin Helsingistä löytyy.

Martti Kairinen, työoikeuden professori, OTT
Turun yliopisto, Oikeustieteellinen tiedekunta, työoikeuden yksikkö

PAIKALLISEN SOPIMISEN LUONNE, ASEMA TYÖMARKKINOIDEN SOPIMUSJÄRJESTELMÄSSÄ JA TYÖPAIKAN SOPIJAPUOLEN ASEMA TUTKIMUSTEN VALOSSA

Tämä on tiivistelmä professori Martti Kairisen puheenvuorosta, hänen esittämänsä kalvoaineisto löytyy liiteosan liitteestä 1 sivuilta 1-32.

Olemme tehneet useampaan kertaan tutkimuspoimintaa paikallisesta sopimisesta Turun yliopiston työoikeuden oppiaineessa: 1992, 1998, 2002 ja 2006. Nyt vireillä on laaja selvitys, joka perustuu juuri päättyneeseen TUPO-sopimukseen. Rahoitusta on saatu Työsuojelurahastolta, Työministeriöltä, Valtiovarainministeriöltä sekä keskusjärjestöiltä.

Selvitys valmistuu vuoden 2007 lopulla. Samalla kun olemme tehneet työoikeudellista tutkimustoimintaa on kyselyiden ja haastattelujen avulla kerätty käytännön osapuolten tietoja, kokemuksia ja mielipiteitä. On tehty liittoasiantuntijakysely, yksityisen sektorin kysely (laaja otanta, 1221 vastausta, yleistettävyystavoite), 9 työpaikan edustajien haastatteluja, 6:ssa rivityöntekijäkyselyt, kuntasektorin kysely (297 vastausta) sekä valtiosektorin kysely (192 vastausta). Tutkimuksen tuloksia ei ole vielä julkaistu, mutta haastattelututkimuksen raportti on jo julkaistu Työministeriön työpoliittisen tutkimuksen sarjassa (335/2007).

Paikallisen sopimisen luonne ja asema sopimusjärjestelmässä

Paikallinen sopiminen on tärkeä työelämän kehityssuunta, koska samankin TES-alan yritysten välinen kilpailu kiristyy ja markkinavoimat kohdistavat vaikutuksensa ensisijaisesti yrityksiin ja niiden henkilöstöön, ei liittoihin.

Työoikeus on eri maissa sisällöltään sopimusoikeudellistunut ja individuaalistunut. Perinteinen keskitetty sääntelymalli on osin joustavoitumassa ja tilannekohtaistumassa. Paikallinen sopiminen eri menetelmin yritys- tai toimipaikkatasoilla laajenee myös Suomessa. Sopimiskompetenssi perustuu lain säännöksiin, valtakunnallisten työehtosopimusten määräyksiin tai yleiseen sopimusvapauteenkin. Kysymys on osapuolten luottamukseen ja hyötyyn perustuvasta muutosten hallinnasta, turvatusta joustosta (flexicurity).

Paikallisen sopimisen juridisia perusteita ja keinoja yksityisellä sektorilla on esitetty tarkemmin liiteosan liitteessä 1 sivulla 1.

Paikallista sopimista ryhdyttiin määrätietoisesti kehittämään lamavuonna 1992, ja samaan aikaan asia oli esillä monessa maassa. Kun sovitaan yritystasolla tai paikallisella tasolla ajateltiin, että tarvitaan lainsäädäntöä ja tes-määräyksiä, joissa kompetensseja ja rajoja tarkemmin säädellään. Työmarkkinajärjestelmien kehittämiskomitean mietinnöissä oli ehdotuksia asian kehittämistä.

Paikallisen sopimisen asema työmarkkinoiden sopimusjärjestelmässä voidaan hahmottaa kolmella tasolla

Keskustaso (TUPO + lait): joissa maltillisia ratkaisuja, työelämän kehittämistä laajamerkityksellisissä asioissa, =*yleinen oikeudenmukaisuus (kaikille kohtuullisesti)*

Liittotas (TES:t): sopimusaloittaiset ratkaisut, osapuolten työmarkkinavoima perustana, =*kollektiivinen oikeudenmukaisuus (kullekin ryhmänsä mukaisesti)*

Paikallistason sopimiset: tilanne- ja yksilökohtaiset tarpeet, "*flexicurity*", =*yksilö- ja tilannekohtainen oikeudenmukaisuus (Jedem das Seine)*. Malli täydentää ja sopeuttaa yleisiä sääntelyitä erilaisiin tilanteisiin ja tarpeisiin. Neuvoteltu ja sovittu ratkaisu parempi ja tehokkaampi kuin yksipuolisesti käsketty.

TUPO -sopimiset ja paikallinen sopiminen näyttäisivät osin tukevan toisiaan. Tarkastelimme asiaa toimipaikan edustajien ja liittokohtaisten edustajien vastausten kautta. Väitteinä oli "Paikallisen sopimisen kehittäminen on välttämätöntä nykyisen TUPO –sopimukseen perustuvan työmarkkinamallin säilyttämiseksi". Moni vastaajista näytti olevan jokseenkin tai täysin samaa mieltä (kts liiteosan liite 1 sivu 2).

Asian tieteellisemmässä arvioinnissa pyritään nousemaan aineiston yläpuolelle ja miettimään ensiksi mistä kriteereistä käsin arvioidaan. Tutkimusprojektissa olemme lähestyneet asiaa oikeudenmukaisuuden balanssiteorian ja oikeudenmukaisuutta turvaavia markkinaolosuhteita koskevien teorioiden valossa.

Tavaramarkkinoiden osalta on kehittynyt teoria siitä, millaisissa oloissa markkinamekanismi tuottaa oikeudenmukaisia vaihdantasopimuksia. Teoria korostaa, että ostajan ja myyjän ollessa riittävän tasavertaisessa asemassa keskenään voidaan olettaa syntyvän molempien kannalta oikeudenmukaisia sopimuksia (=oikeudenmukaisuuden balanssiteoria). Markkinahyödykkeille voidaan olettaa asettuvan "*oikea hinta*" eli markkinahinta silloin, kun seuraavat oikeudenmukaisuuden turvaavat markkinaolosuhteet vallitsevat: joukkomittainen markkinatilanne, rahamittainen arvon asetanta, ammattimainen kaupantekotapa, osapuolten tietoisuus markkinatilanteesta, riittävä neuvottelu asetelmien voimatasapaino sekä aito valinnanvara, myös sopimuksesta kieltäytymisen mahdollisuus. - Siis silloin, kun osapuolet ovat tällaisessa asemassa, syntyy oikeudenmukaisia sopimustuloksia. Vaihdanta-asetelmassa täytyisi siis vallita tietyt kriteerit.

Miten sitten työlle on aiemmin turvattu "*oikea hinta*" ja reilut ehdot? Historia osoitti, että työvoima eroaa tavallisista markkinataloudesta niin, että sen osto- ja myyntitapahtuma oli markkinatalousmaissa organisoitava uudella tavalla: Tarvittiin työmarkkinajärjestöjä ja niiden välistä kollektiivista sopimustoimintaa, siirrettiin palkkojen ja keskeisten työehtojen määräytyminen

pois työpaikoilta kollektiivisten järjestöjen välillä sovittaviksi. Lisäksi tarvittiin myös lainsäätäjän (valtio) puuttumista vähimmäisturvan ja tariffiautonomian takaajana sekä työrauhan turvaajana.

Ns. modernille, hyvinvointivaltiolliselle työoikeudelle onkin tämän mukaisesti ollut ominaista ns. pariteetti-ideologian (parity = tasavertaisuus) lähtökohdista ja hyvinvointivaltion perusteista kumpuavat pääpiirteet.

Pariteetti-ideologian mukaan on tärkeää tunnustaa eturistiriidan olemassaolo työnantajan ja työntekijän etujen välillä ja se, että työntekijä on yksilönä työnantajaansa nähden heikommassa asemassa sopimusehtoja neuvoteltaessa (heikkomuusolettama). Siksi lakien ja kollektiivisopimusten kautta on tärkeää antaa heikommalle suojaa (heikomman suojelun periaate) (=vähimmäispakottavat suojanormit).

Kollektiivisopimusten osapuolten välillä taas oletetaan vallitsevan riittävä voimatasapaino (balanssiolettama). Siksi TES -parteilla on ns. tariffiautonomia. (=Luotetaan, että työlle saadaan ”oikea hinta” TES:lla)

Valtiovalta noudattaa suhteessa työelämän kollektiivisiin osapuoliin neutraliteetin periaatetta: Valtion ei tule suosia kumpaakaan osapuolta kolmikantaperiaatteen mukaisesti. Mm. asetetuissa elimissä yhtä monta palkansaajien ja työnantajien edustajaa valtion edustajien lisäksi

Miten sitten paikallinen sopiminen soveltuu tähän ajatteluun?

Miten turvata se, että työpaikkatason osapuolet ovat riittävän tasavertaisessa asemassa? Mikä on valtion rooli asiassa, tulisiko asia jättää järjestöjen työehtosopimusmääräysten varaan vai säätää asiasta lakinormeja? Minkälainen olisi toimiva sääntelyideologia tässä asiassa?

Näihin kysymyksiin voidaan hakea lähtökohtaa **refleksiivisen** (responsiivisen) oikeuden idean kannalta. Hyvinvointivaltiollinen materiaalien lopputulemien sääntelyn malli johtaa lopulta umpikujaan kun asiat jatkuvasti muuttuvat eikä kilpailussa pärjäämisen viisaus ole yksin lainsäätäjän käytössä.

Sääntelystrategiaa pitäisi siis muuttaa: Käytettäisiin yhteiskunnan osajärjestelmien autonomiaa hyväksi ja säädettäisiin niiden sisäisiä menettelytapoja, asetetaan asioille kehyksiä ja puitteita sekä korjailtaisiin osapuolten kompetensseja. Näin osajärjestelmän (kuten yrityksenkin) heikommalle osapuolelle annettaisiin tukea, jotta se olisi aikaisempaa paremmassa tasavertaisessa asemassa (better parity). Lisää reflektiivisestä oikeudesta kts liiteosan liite 1 sivu 2.

Tutkimustulosten esittelyä

Tutkimuksen valossa paikallisesta sopimisesta on saatu melko myönteisiä kokemuksia kaikilla työelämän pääsektoreilla. Kokemukset tosin vaihtelevat eri TES-aloilla, joskaan täydellisiä alakohtaisia aineistojen ajoja ei ole vielä

tehty. Nykyiset paikallisen sopimisen menettelyt ja järjestelmät näyttävät tuottavan kohtuullisen hyviä tuloksia etenkin palkka- ja työaika-asioissa. Pulmallisimpia asiaryhmiä ovat henkilöstön asemaa (vähentämiset) ja niiden muuttamista koskevat asiat. Myös eri alojen kokemukset vaihtelevat, käytössä on monia menettelytapoja ja tulkintakysymyksiäkin esiintyy.

Eniten tulkintaongelmia paikallisesti sovittaessa ovat aiheuttaneet kysymykset siitä, mitkä asiat ovat ylipäätään paikallisesti sovittavissa, keitä sopimukset sitovat sekä miten sopimukset toimivat muutostilanteissa. Tutkimuksessa nämä kohdat ovat saaneet eniten mainintoja (muut kohdat kts liiteosan liite 1, sivu 3).

Palkka-asioiden sopiminen

Tarkasteltaessa palkka-asioita yksityisellä sektorilla voidaan ensinnäkin havaita, että paikallisen sopimisen kohteina niitä on runsaasti. Yli puolessa yksityisen sektorin toimipaikoista on sovittu palkkaperusteista, palkkioista mm. tulospalkkioista (mittarit, käyttöönotto), korvauksista, lisistä, työn vaatuvuusarviointista, palkan maksamisesta, TES:n paikallisen erän jaosta yms. Palkoista sopimisen suunta on joko neutraali tai etuja parantava, hyvin harvoin heikentävä. Palkka-asioiden paikallisesta sopimisesta yleensä myönteisiä kokemuksia, eniten kielteisiä kokemuksia henkilöstöpuolella on valtiosektorilla (UPJ?)

Palkka-asioiden paikallisesta sopimisesta lisää tutkimustietoa kts liiteosan liite 1, sivut 3-5.

Työaika-asioiden sopiminen

Työ-, tauko-, loma- ja vapaa-aikoja sovitaan toimipaikoissa myös runsaasti. Kyse on usein työaikajoustoista, kuten liukuvasta työajasta, työajan alkamisesta, vapaista, lomapalkoista, vuoro- ja jaksotöistä, säännöllisen työajan pituudesta, lepoajoista jne. Työaikapankeista on sovittu n. 20 % toimipaikoista, työajoista sopiminen on koettu helpommaksi kuin palkoista sopiminen. Työaika-asioiden sopimisesta on kaikkein myönteisimpiä kokemuksia; henkilöstöpuolella n. 70 % myönteisiä, etenkin toimihenkilöillä sekä yksityisellä ja valtiosektoreilla.

Henkilöstön edustajien kokemuksista kts liiteosan liite 1, sivu 5; pelkästään kielteiset kokemukset ovat hyvin vähäisiä.

Työnantajien edustajien kokemukset työaikajärjestelyihin liittyvästä paikallisesta sopimisesta ovat vielä paremmat kuin henkilöstöedustajien (kts liiteosan liite 1, sivu 6).

Työaika-asioiden sopimisten kokemukset keskusjärjestöittäin osoittaa, että toimihenkilöjärjestöissä on hieman myönteisempiä kokemuksia kuin SAK-laisilla. (kts liiteosan liite 1, sivu 6).

Henkilöstön asema ja muutokset

Henkilöstön asemaa ja muutoksia koskevasta asiaryhmästä sovitaan harvemmin kuin palkoista ja työajoista. Työsopimusten ja toimenkuvien olennaisia muuttamisia on sovittu vajaassa puolessa toimipaikoista. Vain osasta irtisanomisten, lomauttamisten ja osa-aikaistamisten asioista sovitaan, muutoin ne jäävät monasti työnantajan päätettäväksi neuvottelujen jälkeen. Vaikeasti sovittavia asioita ovat etenkin henkilöstön vähentämisasiat. Henkilöstön asemaa ja muutosta koskevasta sopimisista työntajapuolella on voittopuolisesti hyviä kokemuksia, kun taas henkilöstöpuolella on sekä hyviä että huonoja kokemuksia (kts liiteosan liite 1, sivut 7-8).

Sopimisen asetelmasta

Luottamusmiehet ovat yleensä sopijoina ja myös sopimusten valmisteluissa mukana. Myös yksilötasoista sopimista esiintyy, samoin ryhäsopimista ja tiimikohtaista sopimista. Työnantajien edustajat arvioivat valmiutensa paremmiksi kuin henkilöstön edustajat. Henkilöstön edustajien arviot sopimisvalmiuksista valtiolla ja kunnissa ovat huonommat kuin yksityisellä sektorilla. Työnantajien edustajat kokevat vaikuttavansa sopimusten sisältöihin selvästi enemmän kuin henkilöstön edustajat. Työaika-asioissa henkilöstön edustajilla on parhaimmat vaikutusmahdollisuudet. Jos vaikuttamismahdollisuuksia on, myös kokemukset sopimisista ovat myönteisimpiä. Henkilöstön asemaa ja toimenkuvia koskevissa asioissa henkilöstön edustajien vaikutusmahdollisuudet ovat huonoimpia etenkin yksityisellä sektorilla.

Paikallisen sopimisen yleisluonne koetaan työnantaja- ja henkilöstöpuolella erilaiseksi. Työnantajien enemmistön mielestä kyse on vapaasta sopimisesta - henkilöstön edustajien enemmistön mukaan taas työnantajan ehdoilla tapahtuvasta asiasta, jossa henkilöstön näkemyksiä otetaan huomioon. Joitakin kokemuksia on myös saneluluoteisuudesta (kts liiteosan liite 1, sivut 8-10).

Tasavertaisuus ja tietojen riittävyys

Työnantajaedustajien selvän enemmistön mukaan sopijapuolten asema on ollut riittävän tasavertainen v. 1999 ja 2006 kyselyjemme mukaan. Henkilöstön edustajista taas vain kolmannes arvioi riittävän tasavertaisuuden vallinneen. Heidän enemmistönsä katsoo v. 2006, ettei riittävää tasavertaisuutta ole ollut. Kriittisyys riittävän tasavertaisuuden ja riittävien tietojen saannin suhteen on suurinta ylempien toimihenkilöiden edustajilla. Etenkin kunta- ja valtiosektorien henkilöstön edustajien tasavertaisuuskokemukset ovat hieman parempia kuin yksityisellä sektorilla v. 2006 (kts liiteosan liite 1, sivut 11-12).

Paikallisen sopimisen yleisvaikutukset

Työnantajapuolen selvän enemmistön mielestä myönteisiä vaikutuksia (paljon tai hiukan) on nähtävissä moneen asiaan. Henkilöstön edustajien vaikutusarviot ovat saman suuntaisia, mutta varovaisempia.

Molemmat ovat kuitenkin kokeneet, että etenkin henkilöstön työehdot ja osapuolten välinen luottamus olisivat viime vuosina parantuneet paikallisen sopimisen kautta enemmän kuin 90-luvun lopulla (kts liiteosan liite 1, sivut 12-13).

Yhdeksän toimipaikan edustajien haastatteluissa tuli esiin monia sekä positiivisia että negatiivisiakin seikkoja. Positiivisiksi seikoiksi nähtiin, että se mahdollistaa työpaikan olojen ja tarpeiden huomioon ottamista ja ongelmien ratkaisemista, lisää joustavuutta ja tehokkuutta, nopeuttaa asioiden hoitoa ja vähentää ennakkoon ongelmien syntyä, takaa työrauhaa, aktivoi henkilöstöä sekä saattaa henkilöstön kokemukset ja näkemykset käyttöön. Negatiivisiksi seikoiksi nähtiin, että se saattaa nostaa kustannuksia ja lisätä hallinnollista työtä ja voi niin ikään lisätä ristiriitoja henkilöstöryhmien välillä. Lisäksi osapuolet eivät välttämättä ole riittävän tasaveroisessa asemassa, sopimuksen tekijät ovat toisinaan eri henkilöitä kuin niiden toimeenpanijat, isojen yritysten byrokratia saattaa vaikeuttaa paikallista sopimista, sopimisen ja sopimuksen käsitteet ovat epämääräisiä, eikä sopimuksissa ole sanktioita.

Aineiston vastauksia on myös tarkasteltu kolmiomittausarviolla siitä, miten paikallinen sopimistoiminta edistää työnantajien, henkilöstön ja yleistä etua (kts liiteosan liite 1, sivu 13).

Suhtautuminen paikallisen sopimisen kehittämiseen

Kysyttäessä, tulisiko paikallisen sopimisen mahdollisuuksia laajentaa, pitää nykyisellään tai supistaa ja missä määrin, yksityisen sektorin työnantajapuolen vastaukset ovat selkeästi laajentamisen kannalla. Kuntapuolella taas työnantajien enemmistö ei koe laajentamisen tarvetta. Henkilöstön edustajien enemmistö kaikilla sektoreilla on konservatiivisempi ja katsoo, että nykyiset mahdollisuudet riittävät. Tosin kolmannes ja lähes puoletkin ovat laajentamisen kannalla. Yksityisellä sektorilla kymmenen prosenttia ja kuntapuolella jopa 27 % kannattaa mahdollisuuksien vähentämistä. Akavalaiset ovat innokkaampia laajentamaan mahdollisuuksia kuin SAK:laiset, vaikka tasavertaisuus onkin Akavalaisten osalta koettu huonommaksi. Jos kokemukset ovat positiivisia, laajentamiseen suhtaudutaan positiivisemmin.

Yksityisen sektorin molempien liittoasiantuntijoiden enemmistö arvelee työehtosopimusten muuttuvan tulevaisuudessa aikaisempaa sallivammaksi paikallisen sopimisen suhteen, toisin kuin ammattiliittojen asiantuntijoiden arviot, jotka ovat varovaisempia kuin työnantajaliitoissa. Enemmistö liittotason asiantuntijoista yhtyy myös väitteeseen, että osaavien ja halukkaiden luottamusmiesten saanti voi muodostua paikallisen sopimisen kehittämisen esteeksi. Liittoasiantuntijat ovat selkeästi eri mieltä siitä, tulisiko paikallista sopimista laajentaa työnantajan direktiovallan piirissä oleviin asiaryhmiin (kts liiteosan liite 1, sivut 14-16).

Paikallisen sopimistoiminnan kehittämisajatuksia

Asiaa ei vielä kehitetty loppuun asti. Koska toistaiset kokemukset ovat voittopuolisesti myönteisiä, ei ole aihetta radikaalisti muuttaa nykysysteemiä. Sääntelytavoissa voidaan edetä refleksiivisen oikeuden ideaa noudattaen TES-alakohtaisesti. Jokainen ala nähtäisiin yhteiskunnan osajärjestelmänä, jonka paikallisen sopimisen puitteita, menettelytapoja ja kompetensseja säädeltäisiin alakohtaisten tarpeiden mukaan. Liitot voisivat tuottaa toimivaksi havaittuja sopimusmalleja ja kehittää määräyksiään paikallisen sopimisen menettelyistä ja oikeusvaikutuksista (vrt. metallin TES 30 §). Lakisääntely (työehtosopimuslaki) voisi olla tarpeen erilaisten paikallisten sopimusten oikeusvaikutusten selkeyttämiseksi. Nyt on epätietoisuutta ja eri aloilla erilaisia teknisiä sopimusmalleja. Myös luottamusmiesten edustusvaltaa voisi selkeyttää.

Luottamusmiesten aseman paremmaksi tasavertaistamiseksi voisi pohtia sopimukseen liittyvää etukäteistä ja jälkikäteistä oikeusturvaa. Etukäteinen oikeusturva olisi esim. parempi tiedonsaanti aloitteista, osaamisen parantaminen, neuvottelutaidot, perälaudat ja sivulaudat, asiantuntijoiden avun saanti, sopimusmallit, aikaa pohtia asiaa oman ryhmän kanssa, osaavien ja halukkaiden luottamusmiesten saamisen parantaminen.

Jälkikäteinen oikeusturva olisi esim. sopimuksen irtisanomisaika olisi riittävän lyhyt, kohtuuttomien ehtojen sovitteluun saisi apua, piirisovittelijoiden käyttö sopimusriidoissa, sopimusrikkomuksiin tulisi toimivat tehosteet ja valvonta. Tarvittaisiin myös parempaa paikallisen sopimisen tiedottamista - myös luottamusmiesten toimesta ryhmälleen. Pitää myös parantaa yksilöiden suojaa. Tarvitaan myös työlainopillista tutkimusta erilaisten sopimusten oikeusvaikutuksista ja asian seuranta edelleen.

Paikallisen sopimisen kohdeasioiden piiriä voisi varovaisesti laajentaen tarkistaa. Palkkakehitys ja työrauha on lähtökohtaisesti syytä sopia liittotasolla, mutta kollektiivisopimuksen asettamissa raameissa etenkin tuottavuuskehitystä vauhdittava palkitseminen voisi osin sopia paikallisesti sovittavaksi. Eri henkilöstöryhmien etujen yhdenvertaisuus voi olla ongelma. Etenkin työ-, lepo- ja loma-aikojen osalta (joista parhaat kokemukset) paikallistasoista sopimista voisi vielä laajentaa monilla aloilla, kunhan pysytään lakien ja EU-normien rajoissa.

Ns. velvoiteoikeudellisella kompetenssilla voidaan sopia asioita, joihin TES:n säännöstyskompetenssi ei normaalisti ulotu. Tällaisten sopimusten oikeusvaikutukset olisi selvitettävä tarkemmin. Ns. kriisiosopimusten (tilapäisiä palkka- ja työjoustoja työpaikkojen pelastamiseksi) mahdollisuus ja vaikutukset olisi niin ikään selvitettävä tarkemmin.

Kysymyksiä ja keskustelua:

- havaittiin outo ristiriita siinä, että työntekijöiden edustajat kokivat olevansa tasavertaisemmassa asemassa kuin toimihenkilöt, ja myöhemmässä kalvossa tuli esille, että AKAVA-laiset ovat innokkaampia laajentamaan paikallista sopimista
- oltiin huomattu, että vaikka toimihenkilöiden edustajat ovat kriittisiä niin silti kannattavat
- nähtiin direktio-oikeus kysymys mielenkiintoisena. Onko kokemus kasvanut samassa suhteessa kuin sovintojen määrä joissa ongelmia koettu. Jos sopiminen johtaa usein työorganisaatiomuutoksiin, muutoksiin henkilöstön asemassa ja tällä on yhteys direktio-oikeuteen, johon työntekijäpuoli ei voi puuttua, niin edellyttääkö soveltamisoikeusongelmien vähentäminen kuitenkin direktio-oikeuteen puuttumista.
- ei yhdytty ajatukseen, että kaikki liittyisi direktio-oikeuteen
- kysyttiin miten yt-lain uudistus suhteutuu paikalliseen sopimiseen
- nähtiin, että yhteys löytyy siitä, että ohjataan menettelytapasäännöksillä sopimaan muita sääntöjä. Kun samat osapuolet ovat kelpoisia sekä yt-menettelyssä että tes-prosessissa, eivät he itsekään välitä missä menettelyssä sopimus syntyy, kunhan se vain syntyy

Seppo Riski, johtaja, Elinkeinoelämän Keskusliitto, Työmarkkinat –osasto

LUOTTAMUSHENKILÖSTÖN ASEMA JA ROOLI PAIKALLISESSA SOPIMISESSA, TYÖNANTAJANÄKEMYS

Kiitän järjestäviä tahoja siitä, että sain tulla mukaan puhumaan lempiteemastani, paikallisesta sopimisesta. Lähden liikkeelle luottamusmiehen tärkeästä asemasta ja roolista paikallisessa sopimisessa.

Paikallinen sopiminen on usein nähty valtakysymyksenä ja juridisena kysymyksenä. Se on paljon muuta. Toimintaympäristön muutos, ennen kaikkea globalisaatio, vaikuttaa siihen, että yritysten tarpeet ja mahdollisuudet muuttuvat. Yritysten pitää kyetä ottamaan muutokset huomioon: on tärkeitä, että yritys ja palkansaajat näkevät nämä asiat samalla tavalla. Meidän pitää ottaa muutoksesta paras mahdollinen saanto. Kansainvälisyyteen pitää sopeutua, mutta se ei tarkoita sitä, että pitäisi mennä kyyryyn, vaan sen tulisi merkitä sitä, että Suomi ja suomalaiset eivät vain sopeudu, vaan ottavat siitä oman osansa. Näin on tehty aikaisemminkin. Tämä trendi lyö läpi koko yhteiskunnan ja näyttää voimistuvan. On tärkeä muistaa, että taustalla ei ole valtapyrkimys, vaan pyrkimys siihen, että yritykset tulevat toimeen - ja palkansaajat tulevat toimeen.

Olen puhunut paikallisesta sopimisesta kaksikymmentä vuotta. Muistan 1980 -luvun puolenvälin kokemukset pekkaspäivästä sopimisesta; 32 tuntia ilman minkäänlaista joustoa. STKlla oli jo silloin joustoajatus.

1986 vuoden TUPOssa SAK vaati edelleen työajan lyhentämistä ja STK vastusti ja halusi olemassa oleviin työaikajärjestelyihin joustoja. Yhteislakon tuloksena työaika lyheni ilman joustoja. Palkansaajien asenteet olivat tuolloin hyvin jäykkiä. Kesti monta vuotta, ennen kuin työaikajoustoja käytettiin. Vuonna 1992, kun oltiin vaikeuksissa saatiin työaikapuolella avauksia, esimerkkinä Metallityöväen liiton sopimuksen 30 pykälä.

Paikallisessa sopimisessa ollaan eräiltä osin alussa ja joissakin asioissa pitkällä. Palvelu- ja matkailu sekä ravintola-alalla Suomi on EUn jäsenmaista kärkimaita työaikajoustoissa. Samoin on asianlaita nykyisin monilla teollisuusaloilla.

Palkkapuolella me olemme edelleen jäykkydessämme kärkimaita. Tällaisia yritys-potti –asioita on tällä neuvottelukierroksella viety merkittävästi eteenpäin ja avauksia ja mahdollisuuksia on luotu teollisuuden puolella, mutta myös toimihenkilöpuolella rahoitus- ja vakuutusala ovat tehneet suuren harppauksen.

Tämä on pitkäaikainen prosessi ja suunta on selvä, kohti paikallista päätöksentekoa, mutta tarkoitus ei ole romuttaa TES-järjestelmää, eikä siihen pystyttäisikään korkean järjestäytymisasteen ansiosta. Nyt on kyse työehtosopimuksen raamituksen lisäämisestä; miten tässä suunnassa edetään on yhteistyökysymys. Työnantajaliitto ei voi taittaa niskaa ammattiliitoilta. On mietittävä miksi tätä tehdään ja mitä tällä saadaan aikaan.

Luottamusmiehen asema alun perin oli olla henkilö, joka on ammattiosaston asettama ja jonka tehtävä on katsoa, että työnantaja noudattaa lakeja ja sopimuksia ja toimia edustamiensa henkilöiden työsuhteasioissa ”turvamiehenä”, joskin olla myös työrauhan turvamies.

Tämän alkuperäisen lähtökohdan jälkeen on tapahtunut paljon muutoksia ja luottamusmies on entistä enemmän neuvotteluosapuoli, sopijakumppani ja sitä kautta luottamusmies on tärkeä myös työnantajan kannalta.

Luottamusmiehen oikeuksia ja tehtäviä on lisätty. Minun mielestäni luottamusmiehen osalta ei tarvita erillistä lakia. Laissa on jo olemassa kovat säännökset luottamusmiehen irtisanomissuojasta alku- ja loppukarenssisuojineen. Luottamusmiehen asemasta on sovittu ja neuvoteltu keskusjärjestötasollakin ja tupossakin on ollut työryhmä, jonka tehtävänä on ollut neuvotella luottamusmiehen asemasta. Minun henkilökohtainen näkemykseni on, että luottamusmies on osana paikallisen sopimisen kehittämistä. Eri ammattiliitoilla voi olla erilainen käsitys, mutta luottamusmiehen merkitys on painottumassa neuvottelija- ja sopijaosapuoleksi. Hänen oikeutensa ja asemansa on osa paikallisen sopimisen kehittymistä ja eräissä sopimuksissa on asetettu työryhmä, joka vie asiaa eteenpäin näistä lähtökohdista.

Vuorovaikutteisuus ja luottamus on tärkeää kaikessa inhimillisessä toiminnassa ja paikallisessa sopimisissa oikeastaan välttämättömyys. Ilman vuorovaikutusta ja siitä syntyvää luottamusta ei kyetä hyvään yhteistyöhön, jota tullaan tarvitsemaan entistä enemmän. Millään sopimuksilla sitä ei voida velvoittaa. Kysymys on viime kädessä ihmisten keskinäisistä väleistä.

Millainen sitten on hyvä luottamushenkilö?

Hänen tulee olla ammattitaitoinen eli tuntee sopimukset. Se on tärkeää. Hyvin tärkeää on myös olla avarakatseinen ja ymmärtää kokonaisuuksia. Vaikka hän elää tässä ajassa on tärkeää nähdä myös tulevaisuuteen.

Luottamusmiehen on toimittava myös hankalissa tilanteissa. Niissä tarvitaan tarpeeksi poweria ja sitä että porukka tukee. Näissä tilanteissa se ei ole helppo tehtävä.

Luottamusmiehen on oltava myös luotettava ja rehellinen eli kaikessa toiminnassa peruselementtinä on olla sanansa mittainen. Luottamusmiehen tulee olla myös rohkea, uskaltaa tehdä ratkaisuja itse. Sellainen henkilö, jolta rohkeus uupuu, voiko hän viedä yhteisiä asioita eteenpäin? Sanansaattajista ei ole mihinkään, tehtävä vaatii tietynlaista riskinottokykyä. Yhteistyökykyä pitää myöskin löytyä, mutta hänen ei kuitenkaan pidä syödä kädestä. Tämän lisäksi, jos luottamusmies on karismaattinen persoona, hän saa porukan mukaansa.

Nämä ovat kovia vaatimuksia, johtajaominaisuuksia ja ne koskevat myös yritysten johtajia, neuvottelukunnan vetäjiä jne.

Tämä luettelo ei ole minun keksimäni, vaan tämä on erään yrityksen henkilöstöjohtajan tekemä. Pyysin häneltä luvan käyttää luetteloa ja lupasin etten kerro mistä yrityksestä se on peräisin. Luettelo perustuu tämän henkilön pitkäaikaiseen kokemukseen ja on erinomaisen hyvä vaikka huoneentauluksi.

Haluan vain sanoa, että luottamusmiestehtävä ei aina ole helppo ja sen takia hyviä ihmisiä ei aina saada luottamusmieheksi. Tehtäviin pitäisi kyllä saada sellainen henkilö, joka pystyy myös vaikeissa kysymyksissä toimimaan. Kokemusta ja särmää pitää löytyä.

Esimiesten tehtävät ovat erilaisia kuin alaisten. Työnjaon pitää olla selvä, työnjohto-oikeudesta työnantajat eivät luovu.

Esityksen kalvot löytyvät liiteosan liitteestä 2, sivuilta 17-18.

Keskustelussa nostettiin esille:

- esitettiin toivomus, että kun palkansaajapuolella toimitaan luottamustehtävissä ja halutaan hoitaa taidollisesti ja tiedollisesti hyvin, niin olisi hyvä saada tarpeeksi aikaa toimia henkilöstöedustajan tehtävässä ja saada se hyvä koulutus, jota ammattiliitto järjestää
- ei nähty estettä, että neuvotteluvalmiuksia antavaa koulutusta tarjottaisiin työpaikoilta sekä esimiehille että henkilöstön edustajille
- kerrottiin, että on sovittukin yhdessä kursseja ja koulutuksia
- yritystasolla voi kehittää näitä paikallisessa vuorovaikutuksessa
- esitettiin eriävä näkemys siitä, että luottamus ei ole fiilispohjainen asia, vaan se on tapa toimia. Kerrottiin, että Outi Nyytjä on kirjoittanut kirjan siitä, mitä jää jäljelle kun sopeudutaan ja todettiin, että vanhaa kunnan luokkavihaa
- esitettiin, että Suomessa on ollut tarpeeksi vihaa eikä yhteiskuntaa sillä rakenneta
- esitettiin, että globalisaatiossa ei ole kyse sopeutumisesta, vaan siitä, että meillä on oltava siihen proaktiivinen ote. Laman jälkeen on pystytty parantamaan työllisyyttä ja suhtautuminen on ollut positiivista
- pohdittiin, että yleensä on oletamus siitä, että joka henkilöstöryhmällä on oma luottamusmies, mutta jos ei ole, kuka on neuvottelijana tasa-arvoinen. Katsottiin, että on vaikea nähdä, että työnantaja vaikuttaisi luottamusverkoston kehittämiseen
- todettiin, että työnantaja on neutraali tässä asiassa ja järjestäytymisoikeus sisältää sekä oikeuden järjestäytyä että oikeuden olla järjestäytymättä.

- kysyttiin alustajalta näkeekö hän niin, että valmiuksien luomisessa pitäisi siirtyä siihen, että työnantaja saisi saman opin kuin henkilöstön edustaja
- alustaja vastasi, että sama oppi ja samat faktat. Ymmärrettiin, että ammattiliiton hoitaa koulutusta niin, että luottamusmies osaa työehtosopimuksen, mutta yrityksen muutoksen ymmärtäminen liittyy hyvään vuorovaikutteiseen keskustelutaitoon. Että luottamusmiehen kanssa puhutaan niin hyvinä kuin huonoinakin aikoina
- pohdittiin, että parhaimmillaan paikallinen sopiminen on silloin, kun puhutaan kehityksestä. Nähtiin, ettei ole syytä olla huolissaan siitä, tuntevatko luottamushenkilöt työehtosopimukset, uskotaan että tuntevat. Mutta siitä oltiin huolissaan, onko heillä riittävästi tietoa neuvoteltavista asioista
- tunnettiin huolta siitä, että kun omistajat ovat yrittäjinä, niin meno sellaista, että ovet pidetään lukossa ettei työntekijät karkaa ja sairastajan palkka maksetaan, jos tulee töihin. Aseteltiin kysymystä niin päin, että päteekö tällaiset laatuvaatimukset työnantajiin, tunteeko työnantajan edustajat sopimukset ja mietittiin paljonko on sellaisia työnantajia, jotka eivät tunne työehtosopimusta
- käytettiin puheenvuoro siitä, että yleensä ottaen luottamusmiehet ovat paremmin perehtyneet työehtosopimukseen kun pienet yrittäjät, jolla on monta rautaa tulessa
- kerrottiin puhujalle vastakkaisista kokemuksista, joiden mukaan neuvotteluihin tuli syvyyttä ja institutionaalista luonnetta kun paikallinen sopiminen oli säädetty työehtosopimuksessa kuntien välisessä yhteistyössä. Nostettiin esille ajatus, että miksi ei paikallisessa sopimisessa voitaisi mennä ”vanhoja latuja” eteenpäin
- puhuja selvensi, että hän puheessaan tarkoitti, että jos velvoitettaisiin sovittaviksi niitä asioita, mitkä kuuluvat työnjohto-oikeuteen niin työnantajan asenne on kielteinen, mutta näistä asioista voidaan tietysti vapaaehtoisesti sopia
- EK:n sopimuksen yksityisellä sosiaalialalla on noin 38 000 yrittäjää, ja näistä yli 80 prosenttia on yrityksiä, joissa on alle viisi työntekijää. Viesti olisi se, että pidetään paikallinen sopiminen ja sen laajentaminen tesparttien käsissä
- haluttiin tuoda tiedoksi, että rahoitus- ja vakuutusosalalla voidaan palkkausjärjestelmästä sopia laajasti toisin, mutta osapuolena ei ole luottamushenkilö vaan toimihenkilöyhdistys ja työnantajayhdistys

- lisättiin, että mitä tulee rahoitusalan sopimukseen, siellä konsernikohtaisesti, viime kädessä yrityskohtaisesti käydään henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissa yrityspotin jakamista koskevia keskusteluja

Aarno Rynnänen, psykologi, valtiotieteen ja filosofian kandidaatti,
Aktiivi - Innovaatio Oy

Mitä tulisi tehdä, jotta luottamustehtävästä työpaikalla tulisi arvostettu ja haluttu tehtävä?

Psykologi Aarno Rynnäsen osuus on tiivistelmä hänen tilaisuudessa käyttämästä puheenvuorosta ja hänen käyttämänsä kalvoaineisto löytyy liiteosan liitteestä 3, sivuilta 19-20.

Iltapäivällä keskustellaan siitä, miten paikallista sopimista kehitetään sekä miten luottamusmiehet asemansa kokevat. Johdannoksi näihin teemoihin otamme nyt tarkasteluun kysymyksen siitä, miten luottamushenkilöt itse kokevat tehtävänsä hyvät ja huonot puolet.

Seuraavat näkemykset pohjautuvat vuonna 2004 valmistuneeseen tutkimukseen ”Henkilöstön edustaja työpaikan muutosvoimana” (Rynnänen, Loimu, Mäenpää), SAK:n Luottamusmiesraporttiin vuodelta 2005 ”Ansaittua luottamusta” (Helin) ja STTK:n viime vuoden joulukuussa käynnistyneen HED-strategian kehittämisprosessin yhteydessä käytyihin keskusteluihin.

Luottamushenkilön tehtävän hyvät puolet

+ Vahva sitoutuminen (sisällöllinen motivaatio)

SAK:n luottamusmiesraportissa tehtävissä aikaansaanti koetaan palkitsevaksi, rivien välistä voi lukea, että vallankäyttö kiehtoo ja kokemukset opettavat. Selvä enemmistö luottamusmiehistä on halukkaita jatkamaan tehtävissään.

+ Tehtävässä aikaansaatu koetaan palkitsevaksi
+ Kokemukset opettavat ja motivoivat jatkamaan
+ Erinomainen näköalapaikka työelämään
+ Neuvottelusuhteet työnantajaan melko hyvät

Tämä koetaan motivoivana ja palkitsevana asiana

+ Henkilöstön tuki koetaan hyvin tärkeäksi
+ Luottamustehtävä voi edistää urakehitystä

Luottamustehtävä näyttää useimpien kohdalla tukevan urakehitystä, eniten STTK:n piirissä toimivien keskuudessa. Haitaksi tehtävän kokevat muutamat, mutta selvä vähemmistö.

+ Työsuhdeturva koetaan tärkeäksi

Luottamushenkilön tehtävän huonot puolet

- Tehtävä on edelleen valvontapainotteinen

Syitä tähän on monia. Osaltaan valvontapainotteisuus koetaan myös taakkana sen vuoksi, että korjaavat toimenpiteet ovat aina ongelmatilanteisiin liittyviä ja siten kiitos on monesti harvinaista palautetta tehtävän hoitamisesta.

- Tehtävään kohdistuvat odotukset ovat kasvaneet

Tämä koskee etenkin henkilöstön odotuksia, joskin myös työnantajan odotukset ovat aika kovat. Tehtävän vaativuus näyttää selvästi lisääntyneen viime vuosina.

- Oman työn ja luottamustehtävän yhteensovittaminen on monelle vaikeaa

Tämä korostuu etenkin niiden kohdalla, jotka työskentelevät kasvavan henkilöstöjoukon edustajina tehtävään käytettävän ajan pysyessä ennallaan.

- Työnantajan suhtautuminen voisi olla myönteisempi

Työnantajan suhtautuminen ammattijärjestöjen toimintaa kohtaan koetaan melko kielteiseksi vaikka yhteistyösuhteet luottamushenkilöihin olisivatkin toimivat.

- Tehtävän tunnekuorma koetaan kasvaneen

- Luottamushenkilö kokee olevansa usein yksin vastaamassa isoihin haasteisiin

Tästä kaikesta seuraa se, että

- Tehtävään on vaikea löytää jatkajaa

Tämä tuli esiin sekä tutkimuksissa että arkikeskusteluissa

Nyt olisi mahdollisuus käydä keskustelua siitä

Mitä tulisi tehdä että tehtävästä tulisi haluttu ?

Asiaa mietittiin ryhmissä keskustellen hetken aikaa, jonka jälkeen käytiin keskustelua isommalla joukolla.

Ryhmän 1 ehdotuksia toimenpiteiksi:

- enemmän päätoimisia luottamusmiehiä työpaikoille
- urakehityksen ja ansiokehityksen ajan tasalla pitäminen

- luottamusmiehen pitäisi noin kerran viikossa tehdä asiaa työnantajien edustajiin nähden, jotta suhde pysyisi lämpöisenä, näin ainakin niillä työpaikoilla, joilla paljon pientyönantajia ja järjestäytymättömiä
- porukan mukanaolo tärkeää, esimerkiksi hoitoalan väellä, porukkaa pitää olla, hoitohenkilöstöä on liian vähän ja jos olet töistä pois ja voi syntyä negatiivisia ajatuksia
- luottamusmies tarvitsee tukea porukoilta ja työntäjiltä
- työpaikan ”keskustelukulttuuri” vaikuttaa; mitä hankalampi talo sen vaikeampaa saada luottamushenkilöä

Aarno Ryyänen: Onko teillä ajatuksia kenen tai minkä tahojen pitäisi ryhtyä johonkin toimenpiteisiin?

- kysymyksen asettelu nähtiin jopa ambivalenttina, rahalla saa kyllä haluamaan tehtävää, mutta se ei tuo arvostusta lisää
- jos haittatekijöinä nähdään liiallinen vastuu, saatetaan tuntea työsuhteen menettämisen pelko ja tuntea laiskuutta, Tästä näkökulmasta voidaan miettiä mitä pitäisi tehdä; Vastuuta voitaisiin jakaa, parempaa tukea voitaisiin antaa liitoilta luottamusmiehille, työsuhdeturvaa voitaisiin parantaa ja pitää tehtävät riittävän valinnaisina
- plussina voidaan nähdä vaikutusmahdollisuudet, joten niitä voitaisiin lisätä palkkiot, jotkut tekevät myös kuukausittaisen korvauksen toivossa ja tietenkin aate on yhä näkyvässä eli työväen aatteen ajaminen, koulutus ja valistus on yhä tärkeää

Aarno Ryyänen: Kommenttina tuohon viimeiseen haluan sanoa, että tämä aate kuuluu varmaan näihin sisällöllisiin motiiveihin.

- Jos luottamusmies tunnistaa pelkoja, se tarkoittaa, että tehtävä ei ole hänelle sopiva. Luottamusmiehellä pitää olla tukiverkosto, luottamusmies ei saa olla niin heikko, että tukeutuu joka päivä muihin. Työsuhdeturva pitää olla kunnossa ja luottamusmiehen pitää olla aktiivinen ja itse ohjautuva.
- Työnantajan kanssa pitäisi päästä sopimukseen, että voi käyttää aikaa koulutukseen, saada lisää tietoja ja taitoja. Arvostus joko tulee tai ei. Kun valinta on tehty luottamusmiehen on otettava asemansa. Yleensä kun työnantajalla on seminaareja, niin automaattisesti luottamusmies edustaa yhteisöä, jos ihminen vaikuttaa asioihin, niin hän saa arvostusta

Miten taataan että jatkossakin on ihmisiä jotka kokevat tekevänsä mielekästä hommaa - mitä tehdään ja kenen pitäisi tehdä ?

Ryhmän 2 ehdotuksia toimenpiteiksi:

- rahaa, rahaa, rahaa, jos maksetaan hyvin, niin se on arvostetumpaa
- hyvätasoinen koulutus siten, että koulutuksesta saa tiedollisesti ja yhteisöllisesti jotakin

Aarno Ryyänen: Miten saisi esimakua koulutuksesta, kun nyt sitä saa vasta tultuaan valituksi tehtävään?

- Luottamusmies mukaan yrityksen johtoryhmään. Luottamusmiehen roolia voisi lisätä tällaisessa siten, että hän saisi lisää tietoa
- pidän tärkeänä että luottamusmiehen ansiokehitystakuu turvataan selkein sopimuksin sitä tarkastellaan tietyin aikavälein ja että hän saisi ne korotukset ja rahat jotka alalla muutkin saa
- STTK:n kentässä koulutusohjelmaa valmisteltiin ammattikorkeakoulujen kanssa ja ajatuksena oli se, että jos me pystytään järjestämään niin hyvä koulutus että urakehitykselle on siitä hyötyä, niin se voisi olla yksi pointti. Mihin unohtui tämä hanke, se pitäisi käynnistää uudelleen, suunnitelma on jo olemassa
- ajankäytöstä sopiminen pitäisi tapahtua työnantajan kanssa hyvässä yhteisymmärryksessä ja sopia työjärjestelyistä - silloin työnantaja sitoutuu, että tämä on normaali tehtävä ja tätä kautta arvostus nousisi ja osaamista arvostettaisiin asiantuntijana ja kommenttina johtoryhmän jäsenyydestä; hanke hekka Lahdesta, jossa on tavoitteena nostaa yrityksen tuottavuutta, kun luottamusmies tietää yrityksen aseman (kirjurin huomautus: hankkeen esittely sivulla: <http://www.lut.fi/tuta/lahti/projektit/hekka.html>)
- osaava luottamusmies saa arvostuksen, on erittäin tärkeää että koulutus on sisällöltään mielekästä ja täysipainosta
- tarvitaan vahvaa juridista neuvontaa, koska ongelmat ovat moninaisia, myös tietotekniikkaa tarvitaan yhteydenpitoon
- palkitseminen
- miten motivoida: raha, ajankäyttö, työjärjestelyt, imagopuoli? Liittojen tehtävä on pyrkiä motivoimaan nuorta porukkaa ja uudistumaan, sillä lailla raikastetaan liittojen imagoa.
- luottamusmiehille kunnon palkka
- luottamusmiehen pitäisi tuntea yritys hyvin
- liiton on annettava resurssit luottamusmiehen taakse, koko organisaation vahvuus luottamusmiehen taakse
- valtiolla koulutus koskee vain luottamusmiehiä ja varaluottamusmiehiä, luottamusmiehen mentorointijärjestelmä olisi hyvä, jossa vanhempi neuvoisi nuorempaa
- luottamusmiehen tehtävä on liian möhkälemäinen. Sellaiseen tehtävään kun tulee sokkona... Neuvokasta saattaisi olla rajata luottamusmiehen toimenkuvaa, vältetään ettei luottamusmiehistä tule roskapönttöjä. Keinona voisi olla lakityyppinen järjestelmä, joka on voimassa Ruotsissa. Laissa on se etu, että on vahva referenssi, raja on selvä.

Aarno Ryyänen: Pitäisikö olla luottamusmieskandidaatteja, joilla olisi oikeuksia saada tuntumaa tehtäviin? Nythän käytössä on tämä varaluottamusmiesjärjestelmä, josta yleensä siirrytään varsinaiseksi luottamusmieheksi. Ongelmanahan on juuri se, että tehtävä koetaan palkitsevaksi, kun siitä on saatu kokemusta, mutta se ei näytä siltä niistä, joiden toivoisi tehtävästä myös kiinnostuvan. Haastetta varmasti riittää tämän asian tiimoilta lähivuosina yhteistoiminnan tiivistyessä ja paikallisen sopimisen lisääntyessä työpaikoilla. Huolta asiasta kantavat niin luottamushenkilöt kuin työnantajan edustajat työyhteisöissä.

Simo Kekki, neuvottelupäällikkö, Julkisalojen Koulutettujen Neuvottelujärjestö JUKO ry

ONKO PAIKALLINEN SOPIMINEN KUNNISSA VAIN HUONOJA AIKOJA VARTEN?

Hieman historiaa

Kunnallinen neuvottelu- ja sopimusjärjestelmä on perinteisesti ollut erittäin keskitetty. 1980- luvulla Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) soveltamisalalla käytiin oikeastaan vain paikallisia kuoppakorotusneuvotteluja pääsopijajärjestöjen ja kuntien välillä. Palkat oli määritelty Y-palkkaluokkina. Rahaa oli jaossa varsin niukasti ja neuvottelut olivat usein pelkkä muodollisuus; kunnanhallitushan lopullisen päätöksen teki.

Uudistettu Kunnallinen pääsopimus tuli voimaan 18.1.1993. Pääsopimus määrittelee sen, kenellä tai paremminkin keillä on neuvotteluoikeudet keskustasolla ja paikallisesti. Pääsopimuksen keskeinen uudistus oli se, että sopimuksen 13 §:n mukaan paikallisella sopimuksella voidaan poiketa valtakunnallisesta virka- ja työehtosopimuksesta.

Kunnan opetuslalla (OVTES) palkat oli määritelty C-palkkaluokkina ja sopimustoiminta oli täysin keskitettyä myös järjestelyvaraerien osalta. Poikkeaminen valtakunnallisesta sopimuksesta esimerkiksi palkan osalta on viime vuoteen saakka edellyttänyt paikallisen erillisvirkaehtosopimuksen solmimista. Siihen ei yleensä kunnissa ole haluja ollut.

Työnantajan ja henkilöstön muuta yhteistoimintaa sääteli vanha neuvotteluoikeuslaki joka oli lepäämässä. Yhteistoimintaa kunnissa organisoitiin TPD (työpaikkademokratia) -suositussopimuksen mukaisesti. Todellinen yhteistoiminta oli kuitenkin vähintäänkin muodollista.

Yllä kuvatuista syistä johtuen kunnissa ei ollut kehittynyt toimivaa neuvottelujärjestelmää tai –kulttuuria joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta. Tämä puute oli sama niin työnantajapuolella kuin järjestöissäkin.

Pääsopimus astui voimaan synkimmän laman aikana. Samoihin aikoihin eduskunta sääti lain kunnan ja valtion viranhaltijoiden lomauttamisesta. Värikkäiden vaiheiden jälkeen lomauttamista koskevat määräykset sovittiin virkaehtosopimuksella.

Myös yhteistoimintamenettelyn perusta muuttui kun vuonna 1993 sovittiin Yleissopimus yhteistoiminnasta. Kunnat ryhtyivät uudistamaan yhteistoimintaorganisaatioitaan.

Vuosina 1992-1993 tapahtui paljon kuntasektorin sopimustoiminnassa. Painopistettä siirrettiin tuntuvasti paikalliselle tasolle. Tämä liittyi valtiosuusjärjestelmän muutokseen ja valtiontalouden vaikeuksiin. Palvelujen tuotannon vastuuta vieritettiin yksittäisiin kuntiin. Vastuun siirto koski myös taloutta.

Kuvaava esimerkki tuon ajan työmarkkinaelämästä oli esimerkiksi se, että vuonna 1993 tehtiin keskustasolla valtakunnallinen nollaratkaisu. Valtio luopui 1,3 miljardin markan suuruisesta määrästä kuntien valtionosuusleikkauksia. Kuntasektorille annettiin kuitenkin 2,7 %:n suuruinen säästövelvoite alan henkilöstömenoista. Valtakunnan tason säästövelvoitteen ei pitänyt sitoa millään tavalla yksittäistä kuntaa tai kuntayhtymää. Yksittäiset kunnat tulkitsivat asian kuitenkin siten, että jokaisella kunnalla on erikseen tämä velvoite taloudellisesta tilanteesta riippumatta.

Pääluottamusmiehet kutsuttiin neuvotteluihin ja lopputuloksena oli yleensä sopimus, jossa puolet lomarahasta vaihdettiin vapaapäiviin, tavallisesti huonolla vaihtosuhteella. Kun katsoo Kuntaliiton talousohjelmasta kuntien talouslukuja, huomaa että henkilöstömenosäästöjen ansiosta talousluvut näinä vuosina paranivat, esimerkiksi lainoja maksettiin pois.

Silloiset Akavan pääluottamusmiehet kokivat paikallisen sopimisen suorastaan ahdistavana. He kokivat, ettei heitä pidetä tasaveroisena neuvottelukumppanina ja myös tietojen tasossa oltiin jäljessä työnantajasta. Lopputuloskaan ei ollut kehuttava: samaan aikaan kun yleiskorotukset olivat tasoltaan vähintäänkin vaatimattomia, palkkoja leikattiin paikallisilla sopimuksilla.

Muut pääsopijajärjestöt suhtautuivat näihin säästösopimuksiin paljon myönteisemmin. Lomarahojen vaihdot, tai jopa suoranaiset palkanleikkaukset koettiin irtisanomisten ja lomautusten vaihtoehdoksi, niin kuin asia yleisesti olikin. Ongelma oli tietysti myös se, että varsinaista neuvottelukulttuuria ei ollut syntynyt, ja nyt oli neuvoteltava puutteellisin tiedoin ja taidoin varsin huonona aikana.

Luottamusmiehen tehtävät ja tehtäväkuva muuttui oleellisesti. Tehtävään käytettävä aika moninkertaistui, mutta vastaavasti vapautuksen määrä varsinaisista työtehtävistä ei riittävästi lisääntynyt. Ajankäyttöön liittyvät ongelmat vaivaavat edelleen erityisesti pieniä ja keskisuuria kuntia. Niissä luottamusmiestehtävän hoitaminen on valitettavasti edelleen kutsumuksen varassa.

Lomarahan vaihdolla saadut ”ylimääräiset” vapaapäivät sopivat huonosti esimerkiksi opetuslalle, koska lomarahavapaisiin liittyi poikkeuksetta kielto ottaa sijaisia. Oppilailta ja heidän vanhemmiltaan tuli vapaista varsin kielteisiä viestejä. Olisi mielenkiintoista tietää paljonko paikallisin sopimuksin saatuja ylimääräisiä vapaapäiviä on jäänyt pitämättä.

Palkkausjärjestelmä uudistuu

Kunnallinen teknisten sopimus (TS) vuonna 1995 oli ensimmäinen sopimus, jossa palkkausjärjestelmän perustana oli tehtävän vaativuus ja vastuullisuus sekä henkilökohtainen osaaminen. Sopimus koski kuitenkin vain hyvin pientä osaa kuntien henkilöstöstä.

Vuosia kestäneen keskustason neuvotteluprosessin tuloksena siirryttiin KVTES-alueella työn vaativuuden arviointijärjestelmään vuonna 2002. Palkkausjärjestelmän uudistus lisäsi radikaalisti paikallista neuvottelutoimintaa. Ensin piti yhteistyössä laatia paikallinen arviointijärjestelmän sovellutus ja sen jälkeen neuvotella järjestelyvaraerän suuntaamisesta.

Prosessin alkuvaiheessa jäsenet ja myös luottamusmiehet asettivat liian suuria odotuksia palkkojen korotustasoille. Ainakin AKAVA-JS:n (myöhemmin JUKOn) pienempien kuntien pääluottamusmiehistä suuri osa suhtautuu edelleen kriittisesti paikallisen sopimisen laajentamiseen. Kriittiset äänenpainot ovat järjestöjen tekemän asennemuokkauksen ansiosta kuitenkin vähentyneet.

Kunta-alan palkkausjärjestelmää on kehitetty voimakkaasti vuosien 2002-2007 palkkaohjelman avulla. Kiinteistä palkkaluokista on siirrytty euromääräisiin palkkoihin ja tehtävän vaativuuden arviointi on otettu käyttöön kaikilla kunnan sopimusaloilla. Henkilökohtaista lisää maksetaan hyvistä työtuloksista ja osaamisesta. Kaikissa kuntasopimuksissa, myös opetusallalla, on edellisellä ja myös nykyisellä sopimuskaudella neuvoteltavana paikallisia eriä.

Palkkausjärjestelmän vapauttaminen ja paikalliset erät ovat merkinneet kunta-alalla ja erityisesti KVTES-alueella myönteistä palkkakehitystä. Kunta-ala oli perinteisesti jäänyt paitsi yksityissektorin palkkaliukumista. Vuosien 2002-2007 aikana KVTES-alueella palkat ovat kuitenkin kehittyneet joidenkin tarkastelujaksojen aikana jopa yksityistä sektoria paremmin. Erityisen myönteistä palkkakehitys on ollut JUKOn jäsenliitoissa.

Muun kunta-alan palkkakehitys vaikutti myös opetusalan kiinnostukseen palkkausjärjestelmän remontoimisesta. Kaikilla kunnan sopimusaloilla on haluttu päästä mukaan positiiviseen palkkakehitykseen ja paikallinen sopiminen on havaittu toimivaksi keinoksi asian hoitamiseksi.

Joillakin sopimusaloilla ja myös joissain nimikkeissä pula pätevistä tekijöistä on saanut kunnat maksamaan rekrytointitilanteessa yli sopimuksen määräämän minimitason. Kun uusia on palkattu korkeammilla palkoilla, on se luonnollisesti vaikuttanut vanhan henkilöstön palkkoja korottavasti. Kunnallinen palkkausjärjestelmään perustuu tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen osaamiseen eikä rekrytointiajankohtaan.

Kunta- ja palvelurakennemuutos

Paras -hankkeeseen liittyvät organisaatiouudistukset vaativat kunnilta tiivistä yhteistyötä henkilöstön edustajien kanssa. Ilman yhteistoimintaa ei voi kuvitella kuntaliitoksen, organisaatiouudistuksen tai kuntien välisen yhteistyön onnistuvan. Henkilöstön mukanaolosta muutostilanteissa on viime vuosina kuulunut myönteisiä viestejä eri puolilta maata. Toivottavasti hyvästä käytännöstä tulee pysyvä olotila muutoksen jälkeenkin.

Oma yksityiskohtansa on kuntien erilaisten palkkausjärjestelmien yhteensovittaminen muutostilanteessa. Tämän sopimuskauden paikallisia järjestelyeriä ohjataan osaltaan tukemaan toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyä. Lisäksi erää kohdennetaan niihin yksiköihin, joissa toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestely on parantanut toiminnan laatua ja tehokkuutta.

Yhteenveto

Kunta-alan palkkausjärjestelmää on julkisuudessa useasti arvosteltu vanhanaikaisuudesta ja joustamattomuudesta. Näin on menneenä aikana ollutkin, mutta palkkausjärjestelmän yhteistyössä tapahtunut määrätietoinen kehittäminen on tuonut joustavuutta ja dynaamisuutta itse järjestelmään mutta sen lisäksi myös tapaan organisoida ja tehdä työtä. Kunta-alan neuvottelu- ja palkkausjärjestelmä on osoittanut joustavuutensa ja moderniutensa muutostilanteissa taloudellisesti huonoina mutta onneksi myös parempina aikoina.

Keskustelussa nostettiin esille:

- paikallisien erien suuruus pitää pysyä hillittynä
- nähtiin, että tähän liittyy toisaalta se, että on kuntia, joissa paikallisten erien valvominen tai että edes niiden oikein laskeminen on haasteellinen tehtävä. Onko intressiä valvoa, että työsuoritukseen perustuva henkilökohtainen lisä pysyy - vaarana on, että raha häviää eläköitymisien myötä
- kunnilla on tosi isoja eroja tehtävissään, työnantaja tekee poikkeuslakia, että syrjintä sallitaan
- jatkan kommenttiasi, että nythän näitä juuri voimaan tulleita eriä käytetään palkkaharmonisointiin
- jos paikallinen sopiminen keskittyy vain rahaan, niin vaikeista asioista on kyse
- paikallisia sopimuksia työajan käytöstä on kuntayhtymissä terveydenhuollon henkilöstössä. Suhteellisen vähän niitä kyllä on muiden kun JUKOlaisten osalta. Minulla on sellainen käsitys, että jopa ilman paikallisia sopimuksiakin esim. joustetaan ruokatauoista. Opetusalalla on rajattu paikallinen sopimus työajan suhteen. Valistunut tieto on, että ilman sopimusta joustetaan.
- sairaanhoitopiireissä on ollut vuosityöaikasopimuksia; en tiedä moniko on voimassa. Niistä on luovuttu, koska ne enemmän tai vähemmän ovat olleet sopimuksia ylitöistä. Joustosopimukset on vaikeita toteuttaa, jos vuoden ympäri on niin kovaa työtahtia, ei joustoja voida pitää. Positiivisessa mielessä ei työaikasopimuksia ole hirveän paljon.
- terveydenhuollossa vuosityöaikasopimuksia on varsin paljon. Kunnilla on ylityökieltosopimuksia. Työnantaja myy joustoaikaa, mutta kun ylityöt ei kerry tuplana tai 50 prosenttina eikä niitä saa pitää kun haluaa, vaan vain milloin työpaikalla voidaan antaa. Nämä ovat säästösopimuksia, joista halutaan eroon
- keskustelua herätti myös määräaikaisen opettajan sijaisena toimivien tilanne, sillä he eivät saa korvauksia kesäajasta – työnantaja voi ottaa sijaisen siksi ajaksi kun tarve on – on hiukan vaikea sopia, että sijainen saisi palkkaa,

vaikka varsinainen opettaja ei olisi saanut. Joidenkin lomien, kuten syys-, joulukuun- ja pääsiäisvapaiden osalta on pyritty kirjoittamaan sopimusmääräys sijaisen oikeuteen palkkaan, jos varsinaisella ei tältä osin ole oikeutta ollut

Kari Sairo, Tutkija, Metallityöväen liitto ry:n Tutkimustoiminta

MITEN KEHITTÄÄ LUOTTAMUSMIESTEN VALMIUKSIA TULOKSELLISEEN PAIKALLISEEN SOPIMISEEN?

Tämä on tiivistelmä tutkija, Kari Sairon puheenvuorosta, hänen esittämänsä kalvoaineisto löytyy liiteosan liitteestä 4 sivuilta 21-24.

Metallityöväen liitto vastaa haasteeseen seuraavanlaisesti;

Kerron Metalliliiton tutkimustoiminnasta: meillä on kolme pääteemaa missä toimimme, taloudellinen seuranta ja analysointi, elinkeinopolitiikka sekä työyhteisöjen kehittäminen. Tämä selittää näkökulmaa, josta asiaa tarkastelen.

Jotta luottamusmies onnistuu tehtävissään hän tarvitsee hyvät taustatiedot ympäristöstään. Keskityn neljän teemaan: kilpailukyvyyn ja työllisyyden reunaehtoihin, tarkastelen luottamuskysymystä perusvalmiuksien luomiselle henkilöstölle ja johdon yhteiselle ymmärrykselle, esittelen muutamia tuloksia jäsentutkimuksesta – joka on tehty viime keväänä, sekä kerron mitä metalliliitto tekee valmiuksiensa kehittämiseksi.

Teknologinen kehitys –kalvo (kts liiteosan liite 4, sivu 22)
näyttää miten me näemme toimialamme ja mistä käsin teemme työtämme. Suurin osa palveluista ja tuotteista menee vientiin. Keskeisillä yrityksillämme on toimipaikkoja ympäri maailmaa. Mitä tapahtuu maailmalla tulee meille yritysten rakennemuutosten kautta. Jos ajatellaan sitä, miten kotimainen työmarkkinajärjestelmä toimii - sitä ei ole luotu globaaliin ympäristöön. Tärkeäksi kysymykseksi tulee, mitä se iso muutos tarkoittaa meidän yritykselle. Paikallinen sopiminen alkoi meillä 1990-luvun laman seurauksena, se oli sopimuksen rakentamista, mutta nopeasti huomattiin että perinteisellä tavalla, joka on reagoiva ja pyrkii paikkaamaan, mitä yrityksissä on tapahtunut - sillä ei pitkälle päästä. Joten jouduttiin miettimään, millä tavalla pystytään rakentamaan järjestelmää, joka tukisi luottamusmiehen valmiuksia ymmärtää muutosta ja sopia esiin tulevista asioista järkevästi.

Peruslähtökohtana on luottamuksen rakentaminen. Jotta se saavutetaan, yrityksen eri tasoilla toimivilla henkilöillä pitää olla yhteinen näkemys yrityksestä ja sen tilanteesta. Työntekijät näkevät asiat aivan eri perspektiivistä kuin yrityksen edustajat. Kun luottamusmies neuvottelee johdon kanssa, onnistumisen edellytykset ovat riippuvaisia siitä, kuinka yhdenmukaisesti yrityksen tilanne ja yhtäläillä henkilöstön tilanne ymmärretään. On tärkeää, miten tässä onnistutaan, jos se ymmärretään, voidaan rakentaa luottamuksen kehää. Eihän näin ole, että luottamuksella korvataan omia intressejä. Sekä johto että luottamusmies pystyy edustamaan omaa intressiään ihan yhtä lailla, siitä ei luottamuksessa ole kysymys. Yhteinen ymmärrys takaa, ettei tarvitse puhua turhista asioista. Tämän pohjalle tarjotaan yritykselle koulutusmallia, jolla pyritään yhteisymmärrystä kehittämään.

Metallin jäsentutkimus 2007/1 –kalvo (kts liiteosan liite 4, sivu 23);
Paikallisen sopimisen onnistumista tukee, kuinka kiinnostuneita ollaan yrityksen asioista ja kuinka paljon osallistutaan kehittämisprojekteihin. Huomasimme, että ne, jotka osallistuivat enemmän kehittämisprojekteihin ovat myös kiinnostuneempia yrityksen asioista ja heidän ymmärryksensä yrityksen problematiikasta on paljon laajempi.

Metallin jäsentutkimus; paikallista sopimusta harrastetaan 45 prosentilla työpaikoilta – kalvo (kts liiteosan liite 4, sivu 24).
Jäsentutkimus tehtiin satunnaisotannalla ja jos asiaa kysyttäisiin luottamusmiehiltä, voisivat luvut hieman muuttua. Useimmin sovitaan työajoista, palkoistakin sovitaan 29 prosentilla työpaikoista, työntekijä/työnantaja –sopimiset ovat kasvaneet, jonkun verran näyttäisi siltä, että valmius laajempaan paikalliseen sopimiseen palkkojen ja työaikojen osalta olisi olemassa, tämä on varovainen arvio. Muut asiat ovat liittojen puolella pidettäviä.

Metalliliiton toimia paikallisen toiminnan kehittämiseen on, että pyritään antamaan luottamusmiehille jatkuvasti tietoa siitä, miten toimialoilla menee, millä tavalla työllisyys kehittyy jne., jotta he pystyvät arvioimaan asioita oman työpaikkansa näkökulmasta. Luottamusmiesasemaa pyritään parantamaan antamalla yritysanalyysia tai muuta tietoa mitä he haluavat. Me järjestämme myös yritystalouden koulutusta luottamusmiehille tilinpäätöstietojen avaamista yms. Yhdessä järjestetään tuottavuusyhteistyötä ja –koulutusta sekä julkaistaan painotuotteita. Sekä työnantajan että työntekijöiden edustajien kanssa tehdään erikseen yritykselle suunnattua koulutusta, joka perustuu tähän luottamuksen lisäämiseen. Mukana on yrityksen johto, eri portailla toimivat ihmiset ja määrättyllä tekniikalla tuetaan yhteisen näkemyksen syntymistä; konkreettisesti kehitetään yrityksen toimintaa, käydään läpi, mikä on tilanne – mihin halutaan päästä – yhdessä katsotaan toimenpiteet. Koulutuksessa näkyy millainen se luottamus on - missä hengessä ne ihmiset tulee mukaan - jos on luottamus - on mahdollisuus saavuttaa jotain, jos ei ole, niin lähdetään pois tyhjin käsin.

Meillä on henkilöstön muutosvalmennuskoulutusta aluetasolla, eli miten he voivat tukea luottamusmiestä tai yritystä. Viimeisessä työehtosopimuksessa, jossa oli paikallisesti sovittava erä, sovittiin työnantajaliiton kanssa, että tehdään selvitys siitä, miten erän jakaminen on tapahtunut. Se antaa tietoa siitä, miten tulevaisuudessa tätä pitää kehittää.

Keskustelussa nostettiin esille:

- onko tulevaisuudessa vaarana, että luottamusmiehistä tehdään työnantajan työrukkasia, jotka toimivat yrityksen puolella; onko vaarana että henkilöstö ei tarvitse luottamusmiestä, vaan yritys
- jos muutosta ei oteta huomioon tai löydetä uusia välineitä siihen, me ei pärjätä tässä kilpailussa työpaikoista

- minkälaisista palautteista on tullut luottamusmiehiltä
- palaute on ollut pääsääntöisesti hyvää - jos olisi kielteistä – tätä ei tehtäisi, vaikka täytyy todeta, että joka suuntaan on saatu palautetta, jos ajatellaan tosiasiaa, että meillä on pitkälti toistatuhatta luottamusmiestä, niin on myös niitä, jotka suhtautuu toimintatapaan noin, käymme jatkuvasti keskustelua onko strategia oikea vai väärä. Tätä on jatkettu 1990-luvulta ja tämän rooli on vain vahvistunut
- hallintoedustusasiassa hämärtyy kuva, edustaako johtoa vaiko henkilöstöä. Ja jos on täysivaltaisena jäsenenä, niin enemmän vain kuva hämärtyy joten ei se jäsenyys niin kauhean huono asia ole
- malli näyttää defensiiviseltä, missä on se henkilöstön puolustaminen, mitä tavoitellaan
- uskon että välittyi esityksestä, jos kehitysyhteistyötä tarjotaan yritykselle, jolloin työviihtyvyyttä yms. asioita käsitellään, mutta tuottavuutta haetaan myös – tuottavuus on kannattavuuden lähde ja vain kannattava yritys pystyy kehittämään työympäristöään ja työntekijöidensä viihtyvyyttä. Tuottavuus on siten myös paremman palkan perustekijä, koska pitkällä aikavälillä hyvinvointi perustuu tuottavuuden nousuun. Jos yrityksen tulos heikkenee, se ennemmin tai myöhemmin johtaa myös henkilöstön aseman heikkenemiseen ja lopulta työpaikkojen menettämiseen. Siten uskon, että kehittämistyössä on pohjimmiltaan kyse win-win –tilanteesta.

Tapio Huttula, puheenjohtaja, FT, Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry

HENKILÖSTÖN EDUSTAJAT TYÖYHTEISÖN KEHITTÄJINÄ

Tämä on tiivistelmä ERTOn puheenjohtajan, Tapio Huttulan puheenvuorosta, hänen esittämänsä kalvoaineisto löytyy liiteosan liitteestä 5 sivuilta 25-29.

Yritän keskusteluttaa Teitä siitä, millainen voisi olla se työyhteisön kehittäjän rooli. Miksi tällaista tulisi tehdä? Onko ay-liikkeen tehtävä vain edunvalvontaa vai onko tehtävä laajentunut työyhteisön kehittämiseen, elinkeinopolitiikkaan jne. Ertolainen vastaus on, kyllä.

On syytä miettiä, miten luottamusmiehen roolin pitäisi muuttua ja onko tällainen työyhteisön kehittäjän rooli mahdollista toteuttaa. Halutaanko tätä roolia sekä vastuuta hakea? Ja toisaalta, uskotaanko, että uudenlaisen roolin löytäminen on mahdollista? Uskon muutoksen mahdollisuuteen ja hyödyllisyyteen pistää koetukselle viime päivien tiedot työnantajien toimista, joissa kannattavia yrityksiä tai yksiköitä ajetaan alas. Tällaiset päätökset osoittavat, että ainakaan kaikki työnantajat eivät ole sitoutuneet yhteisen menestyksen tavoitteluun.

Viesti

Kilpailukykyinen Suomi tarvitsee hyviä työpaikkoja ja menestyviä työyhteisöjä. Menestyviä työpaikkoja ei synny ilman sujuvaa yhteistoimintaa ja sujuvaa yhteistoimintaa ei synny ilman luottamusta sekä yhteisiä tavoitteita. Yhteiset tavoitteet ja tuloksekas työ tehdään yhdessä, siksi tarvitaan kehittäjäsuuntautuneita henkilöstön edustajia eli kilpailukykyinen Suomi tarvitsee kehittäjäsuuntautuneita henkilöstöedustajia sekä kehittämismyönteisiä ja yhteistyökykyisiä työpaikkoja.

Tämä on se puite, missä uusi rooli voi syntyä. Jos halua ei ole, niin roolia ei voi syntyä - tämä on kahden kauppa. Työnantajapuolen vahva näkemys pitää olla mukana.

Aarno Rynänen on ollut tekemässä tutkimusta henkilöstön edustajista muutosvoimana. Tutkimuksessa selvitettiin paitsi henkilöstön edustajan toimintamahdollisuuksia niin myös henkilöstön edustajan valmiuksia tehtävänsä hoitamiseen. Tutkimuksessa löydettiin erilaisia henkilöstön edustajia, joita voidaan kuvata erilaisten roolien kautta (kts liiteosan liite 5, sivu 26).

Kuvassa mietittiin henkilöstöedustajien aktiivisuutta ja toisaalta työpaikan yhteistyövalmiutta; jos ollaan valvomassa yksinomaan sopimuksia huonossa ilmapiirissä ja ollaan jatkuvasti konfliktitilanteissa päädytään nopeasti taistelijan rooliin. Mitä enemmän on yhteistyövalmiuksia, sitä enemmän nähdään luottamusmies kehittäjärooleissa. Työn tekemisen puitteet on oltava hyvässä kunnossa, ajatus on, että me tarvitaan lisää kehittäjiä, mutta tämä tilanne vaatii, että työpaikoilla on yhteistyövalmiuksia. Pääsääntöisesti

työpaikoilta löytyy keskivertotilanteessa olevia henkilöstön edustajia, eli kuvassa harmaalla varjostettuja rooleja, eli sivustaseuraajia, junailijoita, puurtajia, tehtävän hoitajia ja kehittäjiä

ERTOn toteuttaa tutkimus- ja kehittämishankkeen, jossa paneudutaan henkilöstöedustajien kehittäjäsuuntautuneisuuden tutkimiseen ja sen vahvistamiseen. Hanke kestää vuodet 2007 – 2009.

Tutkimus ja kehittämishankkeen tavoitteena on vahvistaa kehittäjäsuuntautuneisuutta henkilöstön edustajan tehtävässä siten, että henkilöillä olisi oikeasti rooli työpaikan kehittämistoiminnassa ja siihen liittyvissä keskusteluissa. Tavoitteena on valmennuksen avulla parantaa valmennettavien työyhteisöjen kehittäjätaitoja ja tuoda yhteistyöhön työnantajan kanssa uusia sisältöjä, muotoja ja menetelmiä. Henkilöstön mielipiteet pitäisi saada luottamusmiehen kautta tietoon. Tutkimusmenetelmien avulla tutkitaan mitä vaikutuksia valmennuksella on mukana olleiden henkilöstön edustajien valmiuksille ja heidän työpaikoilleen. Jossain vaiheessa pitää varmasti myös miettiä, onko ja jos niin missä vaiheessa tarvetta uusille nimikkeille, jos luottamusmiehen pitää hoitaa myös muita kuin kehittäjän tehtäviä.

Yhteistyökumppanit

Hanke on osa STTK:n HED-strategiaa, rahoitusta noin 200 000 euron hankkeeseen on saatu työsuojelurahastolta että ERTOlta. Valmennus ostetaan työterveyslaitokselta ja tutkimusta suorittaa Aarno Ryynänen, Mielityö Oy:stä. Hankkeen johtoryhmään kuuluvat ERTO, AKAVA, EK, SAK ja STTK ja osallistujina on useiden ammattiliittojen henkilöstön edustajat

Hake on tarkoitus toteuttaa vuosina 2007-2009. Alkukysely on jo tehty ja verkkotyökalu on käytössä (muuta hankkeen toteutuksesta kts liiteosan liite 5, sivu 28.)

Hyviä käytäntöjä tullaan levittämään koko työmarkkinakenttään. Seurantaryhmä kootaan eri ammattiliittojen ja työnantajien edustajista. Seurantaryhmä on avoin, joten ilmoittautukaa Jarmo Lahdelle, jolta saatte lisätietoja (kts liiteosan liite 5, sivu 29).

Keskustelussa nostettiin esille:

- haluttiin tietää, onko työsuojeluvaltuutettuja mukana, jotta voisivat toimia työparina luottamusmiehen kanssa; tähän vastattiin kyllä on
- epäiltiin, että on myös sellaisia patruunoita joiden mielestä tämä ei kuulu henkilöstön asioihin, firman strategiana voi olla myös, että toiminta lähtee muille maille
- kerrottiin, että hyvin pitkälle tässä mennään työnantajaroolin sisälle, joten pitää aidosti olla se henki, että henkilöstö on tärkein voimavara. Se, mikä on työpaikan tilanne ratkaisee, Tällä tehdään ennaltaehkäisevää työtä, mutta henkilöstöön pitää sitoutua pitkäjänteisesti; pidetään firma suomessa ja työpaikat täällä.

- Pelko on, että yksityisen sektorin puolella voi työnantaja kääntää mielikuvaa toisin päin ja sattua, että luottamusmies on pian yksin kehittäjänä, jos porukat katsoo että luottamusmies ajaa vain työnantajan etua, tämä on luottamusmiehelle haaste
- Tämä on liittotasolla iso haaste; miksi tällainen uusi rooli on tärkeä. On myös selvästi sanottava että ollaan aina työntekijän puolella
- onko luottamusmies oikea henkilö kehittäjäksi koska rooleja on hänellä niin paljon, metallissa työsuojeluyksikön visio on että työsuojeluvaltuutettu on työpaikan kehittäjä, jos ollaan mukana kehittämässä kilpailukykyä, kyselen unohtuuko nämä asiat, me nähdään, että ei, jos työsuojelu on kunnossa ja muutkin asiat kunnossa, tästä lähdetään. Kun tuottavuutta saadaan ylös, sitten saadaan rahaa. Ehkä tässä ollaan oltu liikaa marjassa herrojen kanssa mutta...
- mietin meidän kenttää; roolien hajautus onnistuu, mutta pienillä yrityksillä ehkä aktiiveja on yksi ja roolit pitäisi olla yhdessä persoonassa ja se on työkenttä
- työturvallisuuskeskus on tehnyt esitteen, työturvallisuuteen satsattu raha voi monenkertaisen tuoton - suosittelen lukemista
- asia nähdään myös periaatteellisena kysymyksenä: jos ollaan kehitysvaiheessa ja jos henkilöstö sitoutuu kehityshommaan, mihin työnantaja on sitoutunut? Koska monessa yrityksessä jossa on tehty keittämistyötä - esim. Summan tehtaat - kehitettiin ja sitten työnantaja ei sitoutunut henkilöstöön - millä tämä estetään? Vasta kun työnantaja luopuu direktio-oikeudesta kehittämishankkeiden henkilöstöpolitiikan vaikutuksissa, silloin vasta tilanne on aito, vai kuinka. Eli työoikeudellinen perusasetelma täytyy ottaa kehittämistyön osalta huomioon
- tämä on peruskysymys – ainakin niissä pöydissä missä minä olin niin aitoon vuorovaikutukseen on päästävää. Omistajapolitiikka täytyy liittää tähän. Miten sitouttaa pääoma – jos kovin kansainvälinen taho – välineet voi loppua
- ollaan oltu vastaavassa tilanteessa, konsernin johto voi tehdä eri päätöksiä kuin yksikön johto, ymmärrän hyvin Stora Enson luottamushenkilöä, joudumme aina olemaan sellaisessa tilanteessa, ettemme saa 100 % turvaa; meillä täytyy olla uskoa siihen että kokonaisuudessa saadaan turvaa.
- avoimessa taloudessa kun eletään – käsittämättömiä tilanteita voi syntyä - mutta väitän, että tällä politiikalla tehdään enemmän työpaikkoja kuin jos oltaisiin passiivisia

Yhteenvetokeskustelu

Puheenjohtaja johdatteli yhteenvetokeskusteluun seuraavilla teemoilla:

Miten pidämme yllä palkansaajajenkistä keskustelua paikallisen sopimisen tilasta, uhkista ja mahdollisuuksista?

Mitä tietoa/tutkimusta/kehittelytyötä tarvitsemme?

Miten tasa-arvoistamme neuvotteluasetelmaa työpaikoilla?

Miten liitto tukee väkeä työpaikoilla?

Mitä palkansaajakeskusjärjestöt voisivat tehdä yhdessä (enemmän)?

Miten jatkamme yhteydenpitoamme?

Täällä ensi vuoden syksyllä?

Keskustelussa nostettiin esille:

- todettiin, että teeman ei tarvitse olla suoraan jatkoa tälle temalle, jokin muukin tema voi olla mielessä;
- erilaisia aiesopimuksia voidaan kehittää jolla parannetaan sekä tuottavuutta että työntekijöiden etuja;
- todettiin, että malleja on erilaisia ja monenlaisilla malleilla selvittää ja ehdotettiin että kv-näkökulma voisi olla esillä ensi vuonna esim. Ruotsin malli?
- paikan osalta toivottiin ensi vuodelle isompaa paikkaa jossa parempi akustiikka
- jätettiin pohdittavaksi, miten työnantajan edustajia saataisiin päivään mukaan
- toivottiin case-pohjaista esitystapaa, mikä saattaisi kiinnostaa enemmän työnantajapuoltakin
- kehityspäivän sisältöä ja ajankäyttöä voisi harkita ensi vuonna, jottei väki vähenisi iltapäivän osioon
- nähtiin tarpeelliseksi saada henkilöstöhallinnon edustajat mukaan keskusteluun ja kannatettiin case-pohjaista esitystapaa
- järjestäjien kannattaisi harkita työnantajan edustajien mukaan saamista ensi vuodelle. Nähtiin järkeväksi, että PSKJ:t jatkavat yhteisiä seminaarejaan ja että yhdessä tekeminen on useimmiten eduksi, koska työpaikoilla sitä kuitenkin joudutaan harrastamaan

Lopuksi tilaisuuden puheenjohtaja Harri Sirén kiitti osanottajia aktiivisesta osallistumisesta, alustajia hyvistä johdannoista tärkeisiin aiheisiin sekä tilaisuuden järjestäjiä onnistuneesta seminaarista.

OHJELMA 7.11.2007

Paikka Kirjan sali, Kirjatyöntekijänkatu 10, 00170 Helsinki

9.30	Aamukahvia tarjolla klo 9.30 alkaen	
10.00	Tilaisuuden avaus Paikallisen sopimisen luonne, asema työmarkkinoiden sopimusjärjestelmässä ja työpaikan sopijapuolten asema tutkimusten valossa * Kysymyksiä alustajalle	HARRI SIRÉN, NEUVOTTELUJOHTAJA PARDIA <i>Martti Kairinen, professori Turun yliopisto</i>
11.30	Luottamushenkilöstön asema ja rooli paikallisessa sopimisessa, työntäjänäkemys * Kysymyksiä alustajalle	<i>Seppo Riski, johtaja EK</i>
n.12.15	Lounas Aarno Rynänen virittelee iltapäivän teemoja	<i>n. klo. 12.15 Ryhmä 1 A-L n. klo. 12.45 Ryhmä 2 M-Ö</i>
n. 13.30	Henkilöstön edustajan asema, paikallisessa sopimisessa; näkemyksiä ja kokemuksia Onko paikallinen sopiminen kunnissa vain huonoja aikoja varten? * Kysymyksiä alustajalle Miten kehittää luottamusmiesten valmiuksia tulokselliseen paikalliseen sopimiseen? * Kysymyksiä alustajalle Henkilöstön edustajat työyhteisön kehittäjinä * Kysymyksiä alustajalle	<i>Simo Kekki, neuvottelupäällikkö JUKO</i> <i>Kari Sairo, tutkija Metallityöväen Liitto</i> <i>Tapio Huttula, puheenjohtaja ERTO</i>
n.15.00	Yhteenvetokeskustelu, jossa kootaan kehittämisideat sekä jatkosta sopiminen	
n. 16.00	Seminaari päättyy	

LUOTTAMUSHENKILÖSTÖN ROOLI PAIKALLISEN SOPIMSEN JA TYÖPAIKAN YHTEISTOIMINNAN KEHITYKSESSÄ 7.11.2007

Osallistujalista

Sukunimi	Etunimi	Liitto/muu
Antila	Jorma	Metalliliito
Aspelund	Mari	Tehy
Auvinen	Erkki	STTK
Bergholm	Tapio	SAK
Elomaa	Nikolas	SAK
Eskola	Kari	Akavan Erityisalat
Fager	Eva	SAK
Forsén	Ralf	TEK (Tekniikan Akateemiset)
Hallikainen	Kati	UIL
Harinen	Marketta	TEK (Tekniikan Akateemiset)
Harju	Maria	UIL
Heikkinen	Eveliina	TRAL (Tradenomiliitto)
Helin	Jyrki	SAK
Helle	Minna	Tehy
Helminen	Hannu	Sähköliitto
Henttonen	Satu	Pardia
Huutola	Matti	SAK
Ihalainen	Lauri	SAK
Ikonen	Olli	ERTO
Isokääntä	Päivi-Maria	UIL
Jokinen	Annamari	AKI (Akavan kirkolliset ammattiliitot.)
Joustenniemi	Anna	Akavan Erityisalat
Järvi	Jari	UIL
Järvinen	Päivi	Pardia
Kaitila	Esa	Paperiliitto
Kaitainen	Anne	JHL
Kankkunen	Petteri	ERTO
Kaukovaara	Tarja	SAK
Kari	Raija	TU
Kemppainen	Eija	STHL
Keskitalo	Riitta	SLL (Lääkäriliitto)
Kiuru	Tiina	Ammattiliitto Suora
Kiviharju	Jari	Rautatieläisten liitto
Korimäki	Irene	PAM
Käki	Kyösti	UIL

Sukunimi	Etunimi	Liitto/muu
Laaksamo	Merja	AKI (Akavan kirkolliset ammattiliitot.)
Laakso	Riikka	Tehy
Lahti	Jarmo	ERTO
Laukkanen	Erkki	SAK
Lavikkala	Anna	SEFE (Ekonomiliitto)
Lassila	Sari	VvL (Vakuutusväki)
Lehto	Anu-Tuija	SAK
Lehtovirta	Riitta	Super
Leisti	Mari	Tehy
Levander	Kirsti	TEK(Tekniikan Akateemiset)
Leväharju	Tarja	YHY(Pardia)
Liljeström	Markku	SAK
Lindblom	Marja	PAM
Lohi	Markus	ERTO
Lundberg	Riitta	Aktiivi-instituutti
Majapuro	Pirkko	TeMe(Teatteri ja Media)
Matikainen	Sami	JHL
Matilainen	Riku	Tieteentekijöiden liitto
Meklin	Jaana	AKAVA
Moilanen	Seija	Pardia
Muinonen	Tuula	JHL
Muukkonen	Tarja	Siikaranta-opisto
Mykkänen	Riikka	SEFE (Ekonomiliitto)
Mäenpää	Ilona	UIL
Mäkinen	Anne-Mari	SAK
Mäntymaa	Martti	TU
Niittylä	Juha	Tehy
Niskanen	Jorma	OAJ
Nordström	Tuula	Agronomiliitto
Nurminen	Niina	Tehy
Nyyssönen	Pirjo	Kallaveden työterveys
Oinonen	Juhani	Super
Okkeri	Vappu	Tehy
Oksanen	Tuomas	Akavan Erityisalat
Olander	Sinikka	Pardia
Orpana	Tuovi	TU
Ottosson	Merike	SAK
Paananen	Jarmo	UIL
Pankkonen	Pekka	OAJ
Pasanen	Terttu	Tehy

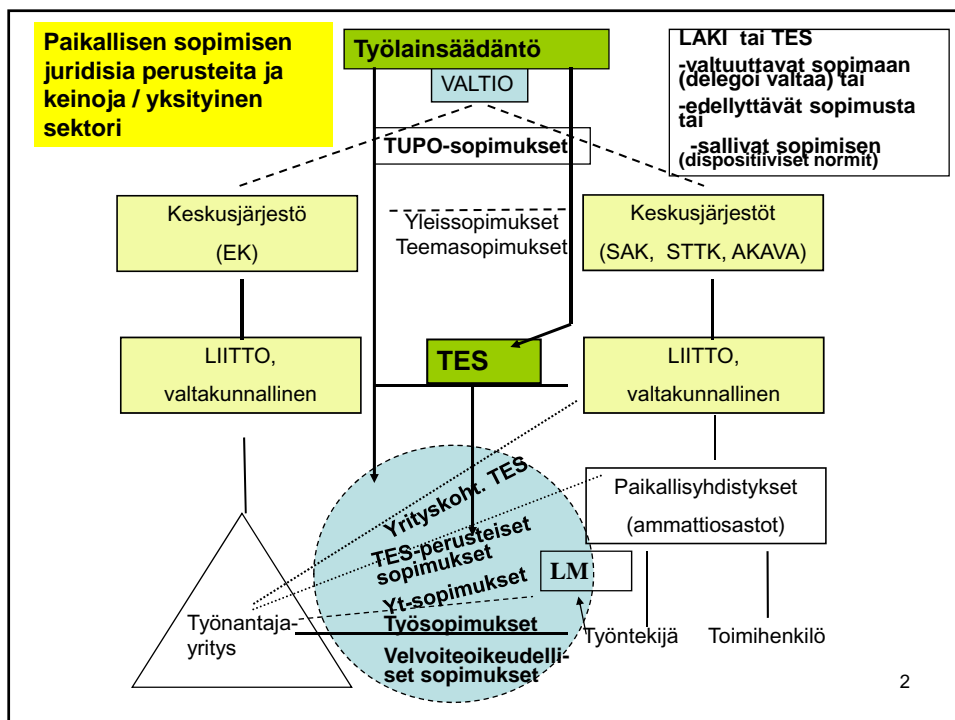
Sukunimi	Etunimi	Liitto/muu
Pesonen	Ilkka	JHL
Pohjola	Visa	OAJ
Pulkinen	Olli	UIL
Pyykkö	Raija	Professoriliitto
Pääkkönen	Raija	JHL
Rantala	Jari	SAK
Rantahäli	Tarja	JUKO
Rautarinta	Timo	Puu- ja eritysalat
Roisko	Riitta	UIL
Saarinen	Päivi	SKL (Konepäällystö)
Saarni	Jaana	LAL (Luonnontieteiden Akateem.)
Salo	Osmo	Aker Yards, Turku
Salokannel	Riku	SEFE (Ekonomiliitto)
Sarpakunnas	Jukka	Aktiivi-instituutti
Savonen	Mervi	UIL
Siika-aho	Seppo	Ammattiliitto Suora
Siitonen	Eva	Tehy
Siren	Harri	Pardia
Soisalo	Eeva	Aktiivi-instituutti
Stenholm	Patrik	TU
Taipale	Reijo	JHL
Tolvanen	Jari	Helsingin yliopisto (Pardia)
Tonteri	Sanna	ERTO
Tuominen	Tero	TRAL (Tradenomiliitto)
Turunen	Taru	Suomen Lakimiesliitto
Tykkä	Johanna	ERTO
Vainio	Tuulikki	SMKJ (Myynnin ja markk.amml.)
Vattulainen	Jouni	JUKO
Weckman	Mia	Tieteentekijöiden liitto
Wilskman	Maija	Tehy
Vähä-Piikkiö	Markus	SEFE (Ekonomiliitto)
Zaerens	Pia	Super

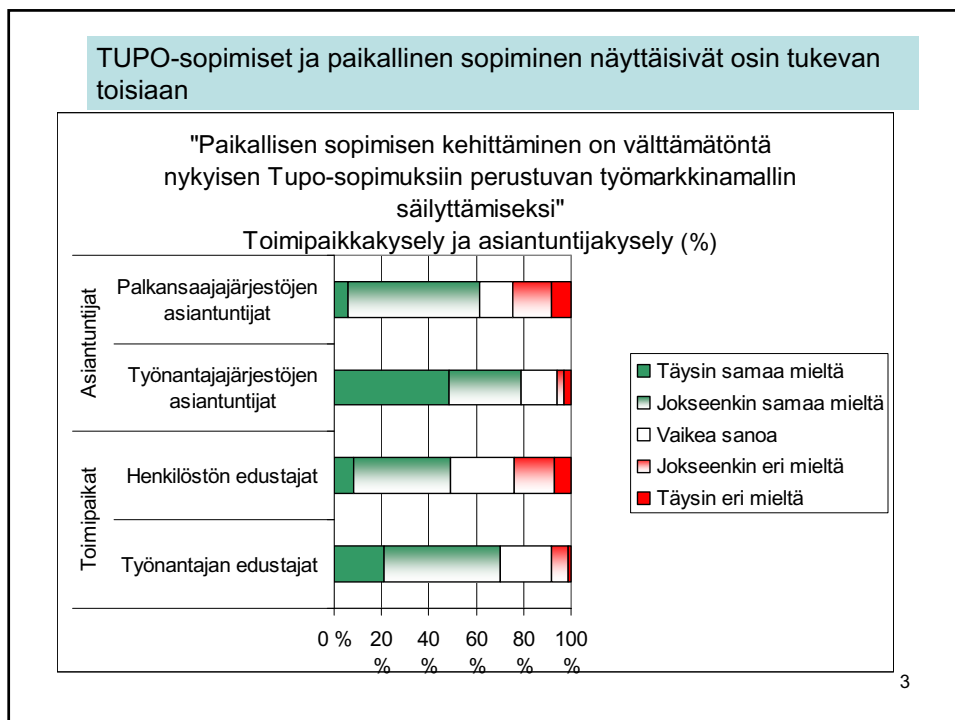
Yhteensä 107 osallistujaa

Liiteosa

Paikallisen sopimisen luonne, asema työmarkkinoiden sopimusjärjestelmässä ja työpaikan sopijapuolten asema tutkimusten valossa

Palkansaajakeskusjärjestöjen
kehittämisseminaari 7.11. 2007
Martti Kairinen, Turun yliopisto





Lähtökohta: REFLEKSIIVINEN OIKEUS

Refleksiivinen oikeus (G. Teubner, Rogowski etc.) merkitsee uutta tapaa säädellä työelämää (Vrt. ns. hyvinvointivaltiollinen materiaalin lopputulosten säänteleminen)

*Ohjataan puitteiden ja menettelytapojen kautta

*Substansseja, lopputulemia ei säädellä, vaan ne jätetään osajärjestelmien sisällä neuvoteltavaksi ja sovittavaksi

*Yhteiskunta siis nähdään erilaisten osajärjestelmien kokonaisuutena, kuten esim. mega- ja makrotasolla työmarkkinjärjestelmä, sosiaaliturvajärjestelmä, TES-ala tai mikrotasolla esim. yritys, työpaikka jne.

*Käytetään hyväksi osajärjestelmän autonomiaa, jota tarvittaessa vahvistetaan ja korjataan.

*Sääntelykohteita osajärjestelmän sisällä:

- Menettelytavat
- Asian ratkaisutapojen puitteet, kehykset, sivulaudat
- Kompetenssit, jotta asianomaista aikaisempaa paremmassa tasavertaisessa asemassa (better parity)

= Lakien, määräysten ja järjestelyjen kautta turvataan osajärjestelmän osapuolten tasavertaisuutta niiden ratkaistessa materiaalisia sisältökysymyksiä.

4

Mitkä asiat ovat aiheuttaneet tulkintaongelmia paikallisesti sovittaessa?

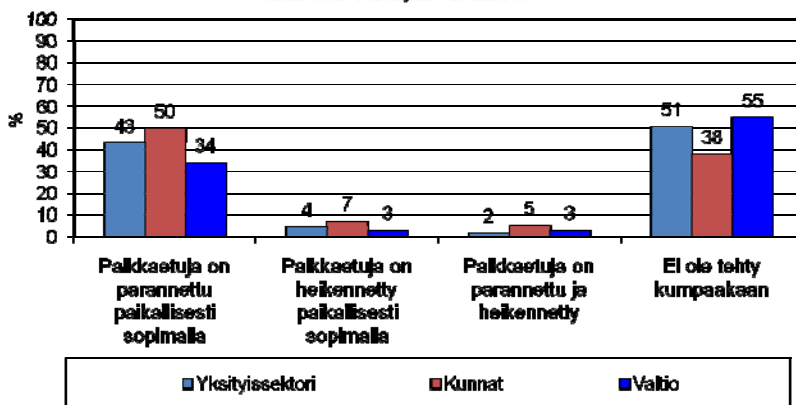
	Mainintoja
Mitkä asiat ovat paikallisesti sovittavissa	37
Miten sopimukset toimivat muutostilanteissa	29
Sopimusten irtisanominen	26
Keitä sopimukset sitovat	24
Millaisessa menettelyssä sopiminen tapahtuu	22
Miten toimitaan tulkintaerimielisyyksien selvittelyn aikana	17
Ketkä ovat oikeat sopijaosapuolet	16
Sopimusten voimassaoloaika	15
Muut asiat	10

5

Palkkaetujen muuttamisen suunta paikallisesti sopimalla eri sektoreilla (%)

Onko paikallisin sopimuksin parannettu tai heikennetty palkkaetuja? (%)

Henkilöstön edustajien vastaukset

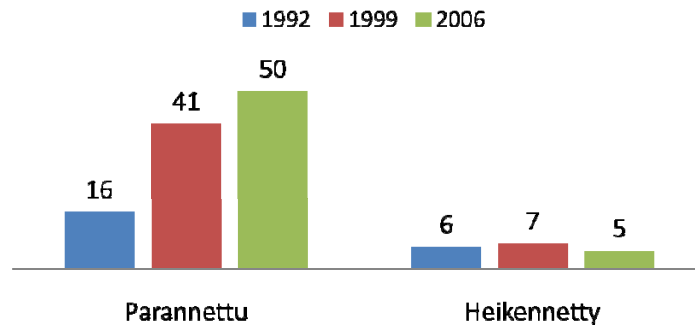


6

Yksityisellä sektorilla on lamavuosista toivuttaessa paranneltu paikallisesti sopien palkkoja yhä suuremmissä määrässä toimipaikkoja

Palkkaetujen muuttamisen suunta paikallisesti sopimalla Yksit. sektori

Toimipaikkojen osuus, joissa on sovittu palkkaetujen parannuksista tai heikennyksistä aiempaan käytäntöön verrattuna (%)

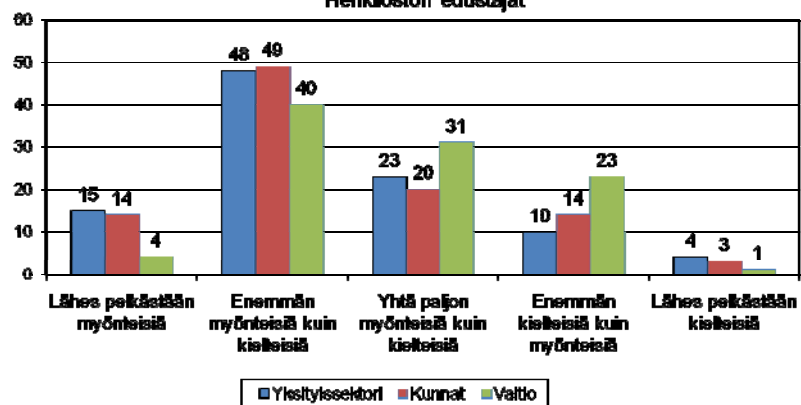


7

Henkilöstön edustajien kokemukset palkkoihin liittyvästä paikallisesta sopimisesta sektoreittain (%)

Mikällä organisaatiossanne on tehty paikallisia sopimuksia palkka-asioiden osuudesta, millaisia kokemuksia edustamallanne osapuolella on näistä sopimuksista?

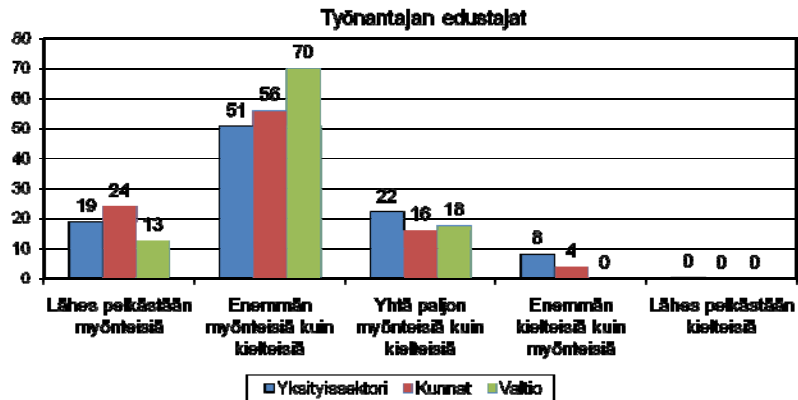
Henkilöstön edustajat



8

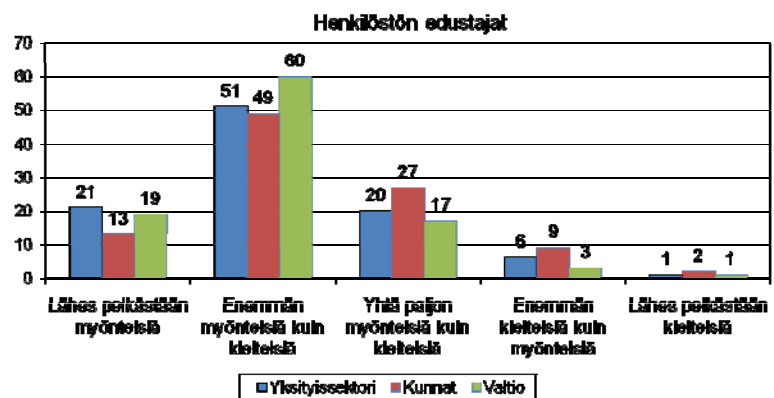
Työnantajapuolen kokemukset palkkoihin liittyvästä paikallisesta sopimisesta sektoreittain (%)

Mikäli organisaatiossanne on tehty paikallisia sopimuksia palkka-asioiden osalta, millaisia kokemuksia edustamallanne osapuolella on näistä sopimuksista?



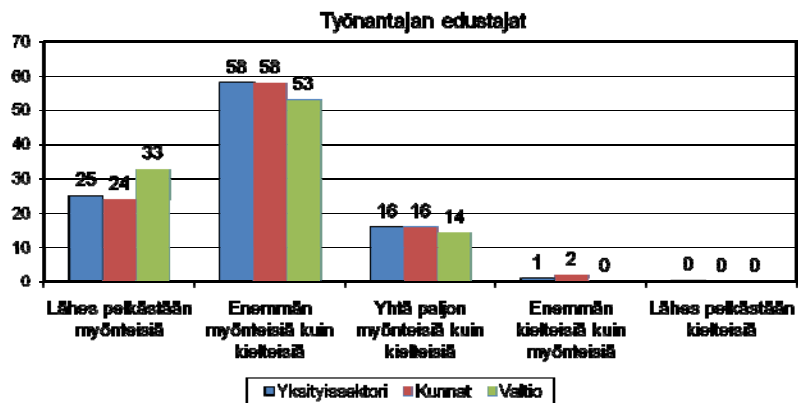
9

Henkilöstön edustajien kokemukset työaikajärjestelyihin liittyvästä paikallisesta sopimisesta sektoreittain (%)



10

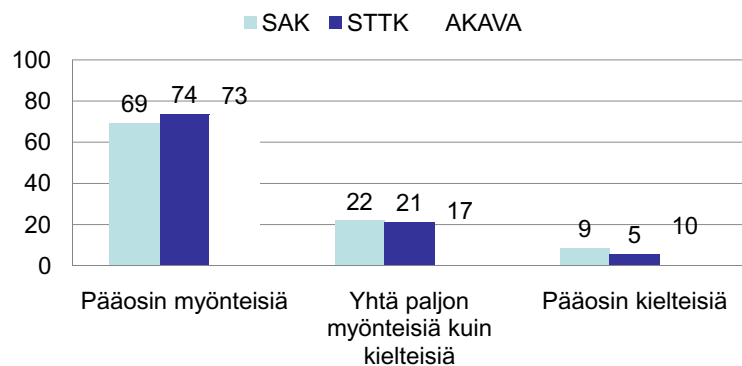
Työnantajien edustajien kokemukset työaikajärjestelyihin liittyvästä paikallisesta sopimisesta sektoreittain (%)



11

Työaika-asioiden sopimisten kokemukset keskusjärjestöittäin

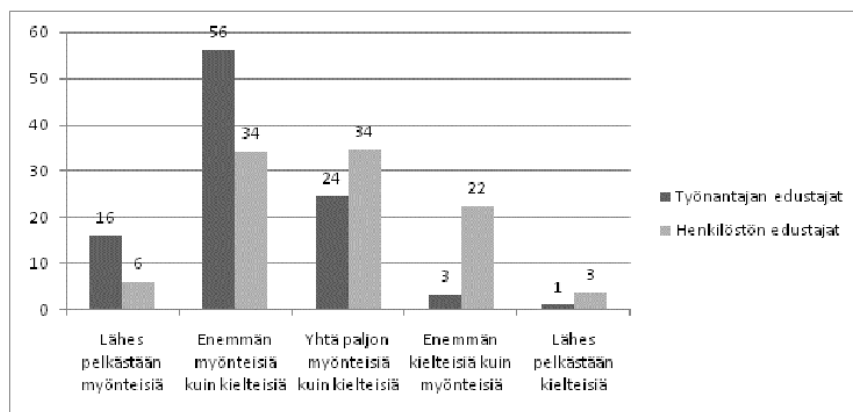
Mikäli toimipaikallanne on tehty paikallisia sopimuksia työaika-asioissa, millaisia kokemuksia edustamallanne osapuolella on näistä sopimuksista?
Henkilöstön edustajat keskusjärjestön mukaan (%)



12

Henkilöstön asemia koskevista sopimisista sekä hyviä että huonoja kokemuksia

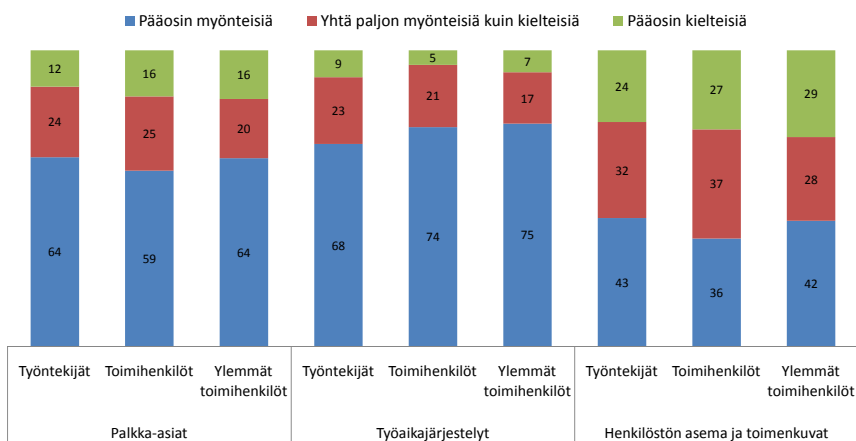
Kuvio x. Henkilöstön asemaan ja toimenkuviin liittyvästä sopimisesta saadut kokemukset



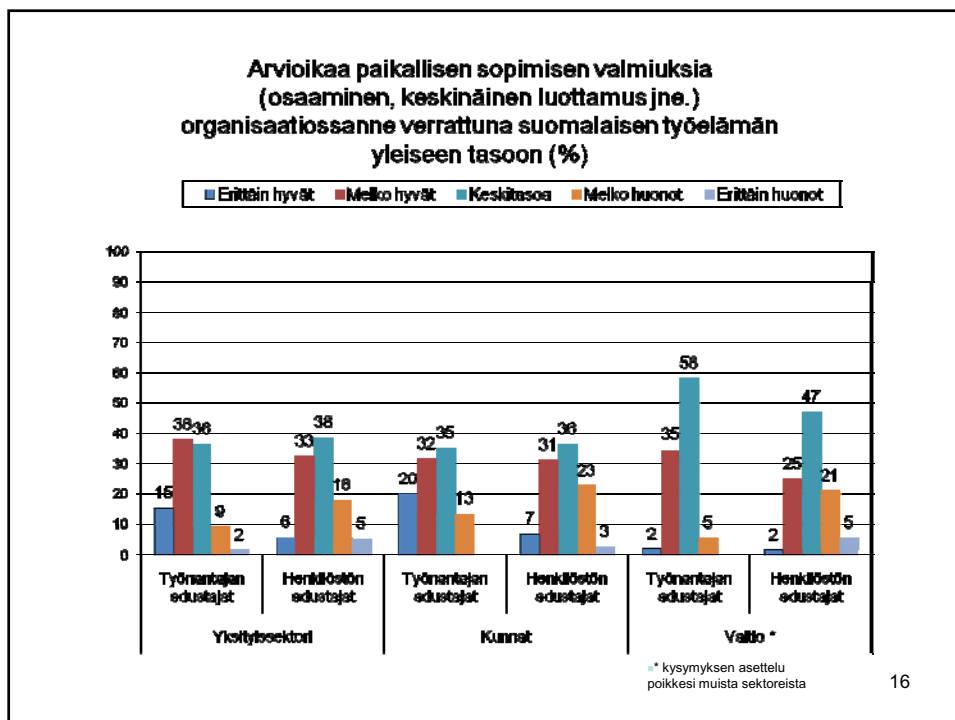
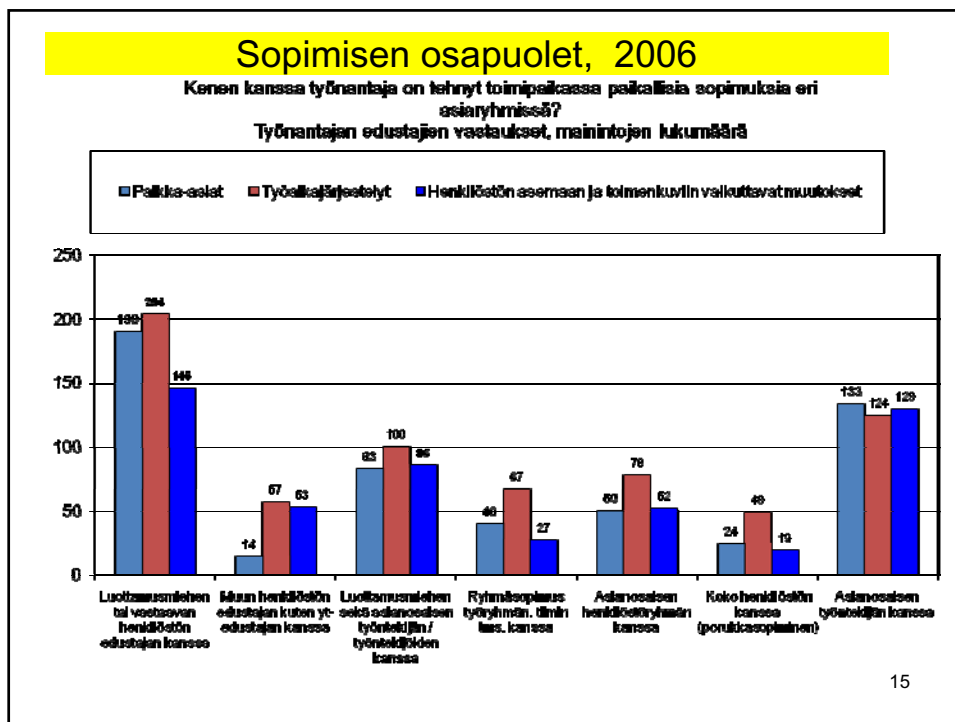
13

Työntekijöiden, toimihenkilöiden ja ylempien edustajien kokemukset palkka, työaika ja henkilöstön asemien sopimisesta, 2006, yksit. sektori

Paikallisesta sopimisesta saadut kokemukset asiaryhmittäin (%)



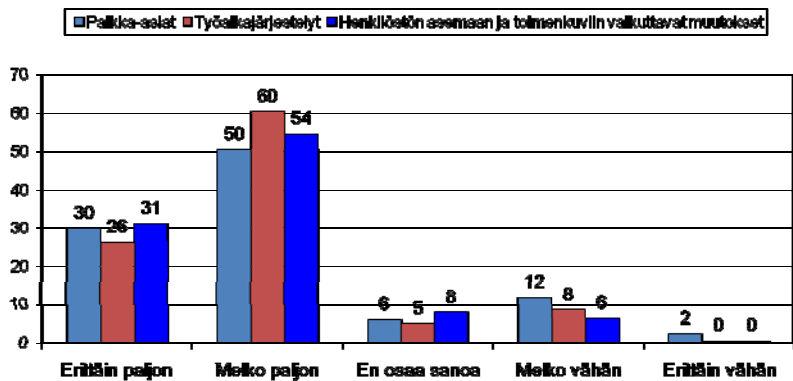
14



Työnantajapuolen vaikuttaminen sopimusten sisältöön (%)

Kuinka paljon edustamanne osapuoli on pystynyt vaikuttamaan sopimusten sisältöön eri asialyhmässä?

Työnantajan edustajien vastaukset (%)

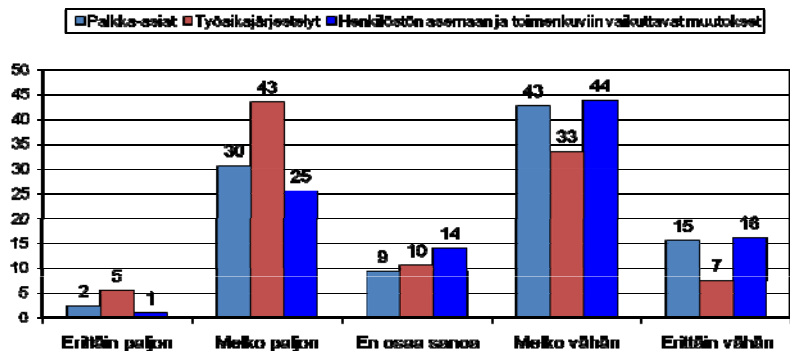


17

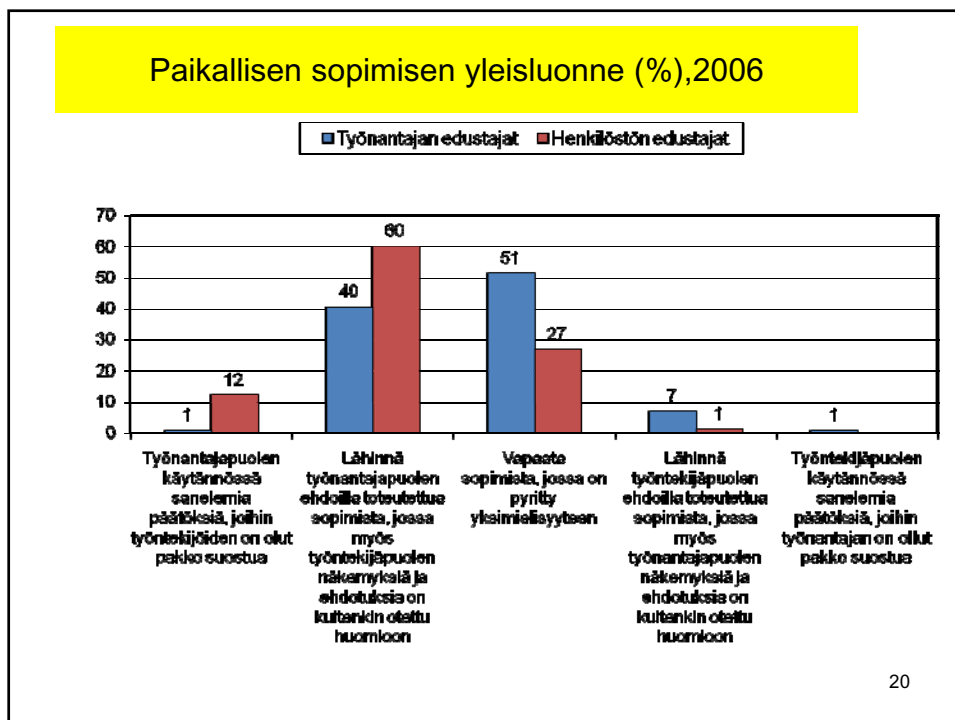
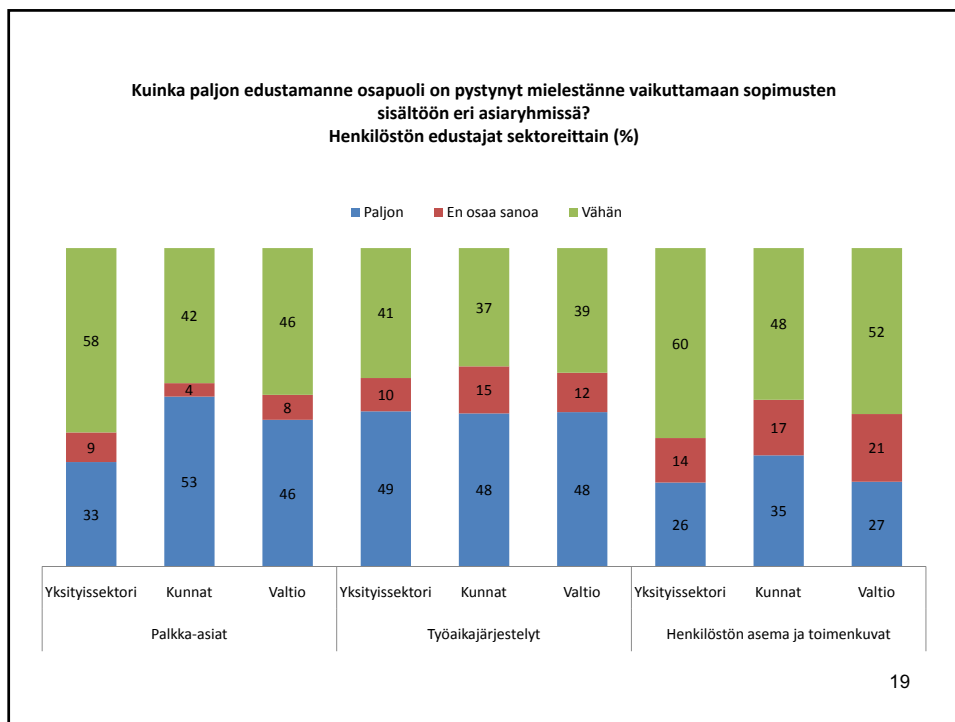
Henkilöstön edustajien vaikuttaminen paikallisten sopimusten sisältöön (%)

Kuinka paljon edustamanne osapuoli on pystynyt vaikuttamaan sopimusten sisältöön eri asialyhmässä?

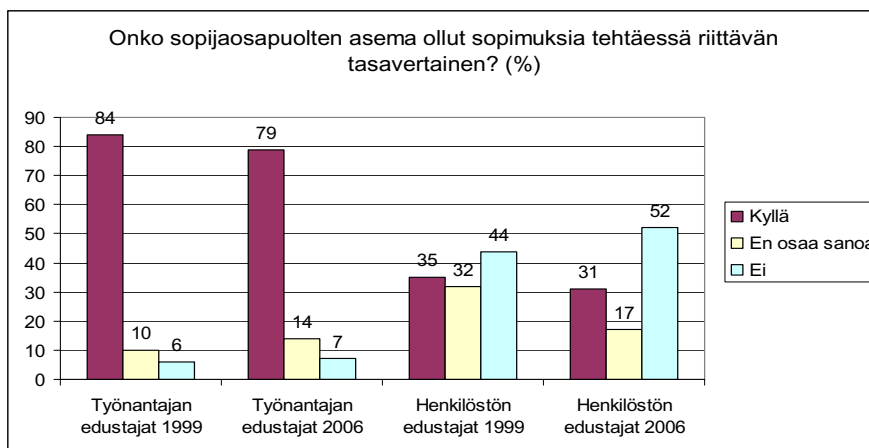
Henkilöstön edustajien vastaukset (%)



18

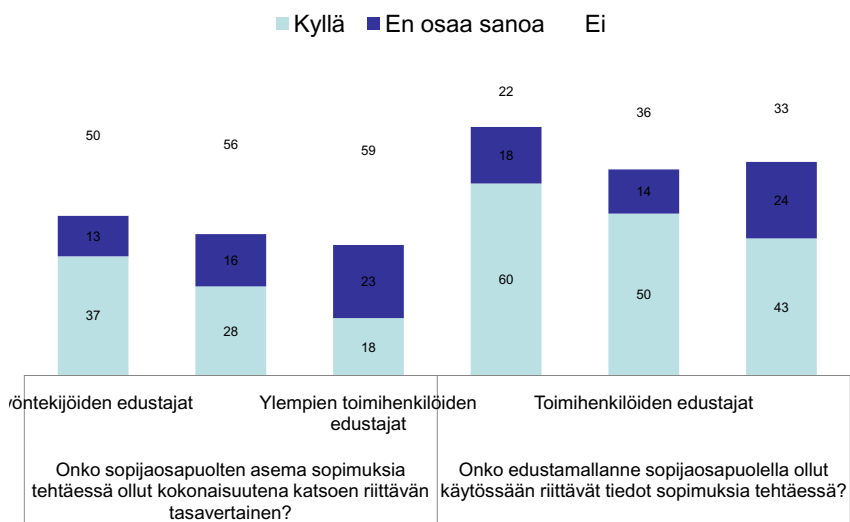


Tasavertaisuuskokemus paikallisessa sopimisessa v 1999 ja 2006, yksit. sektori

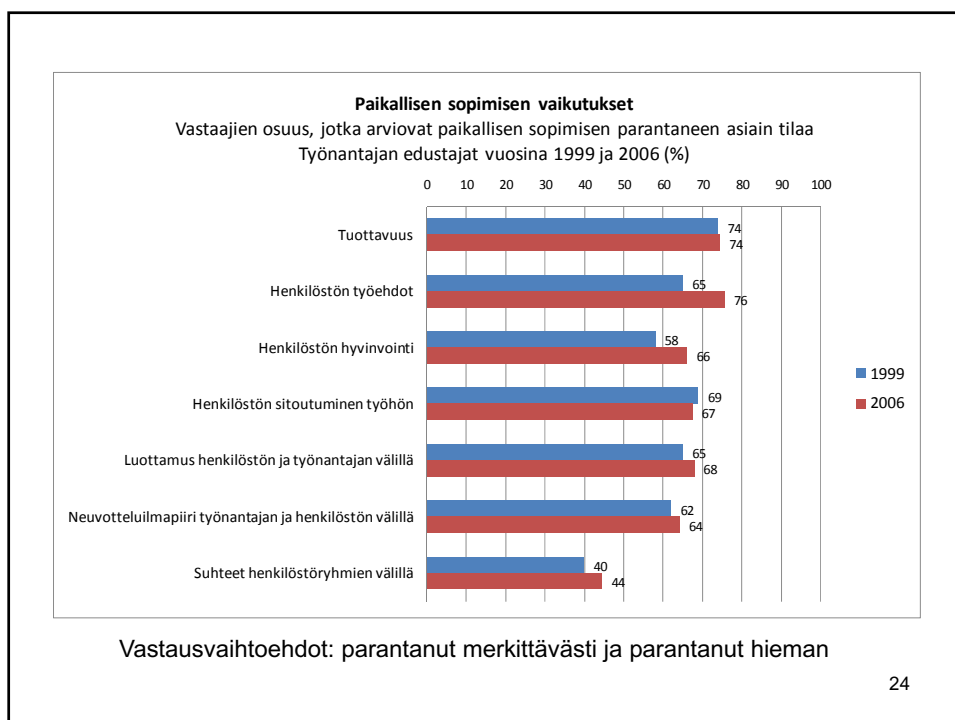
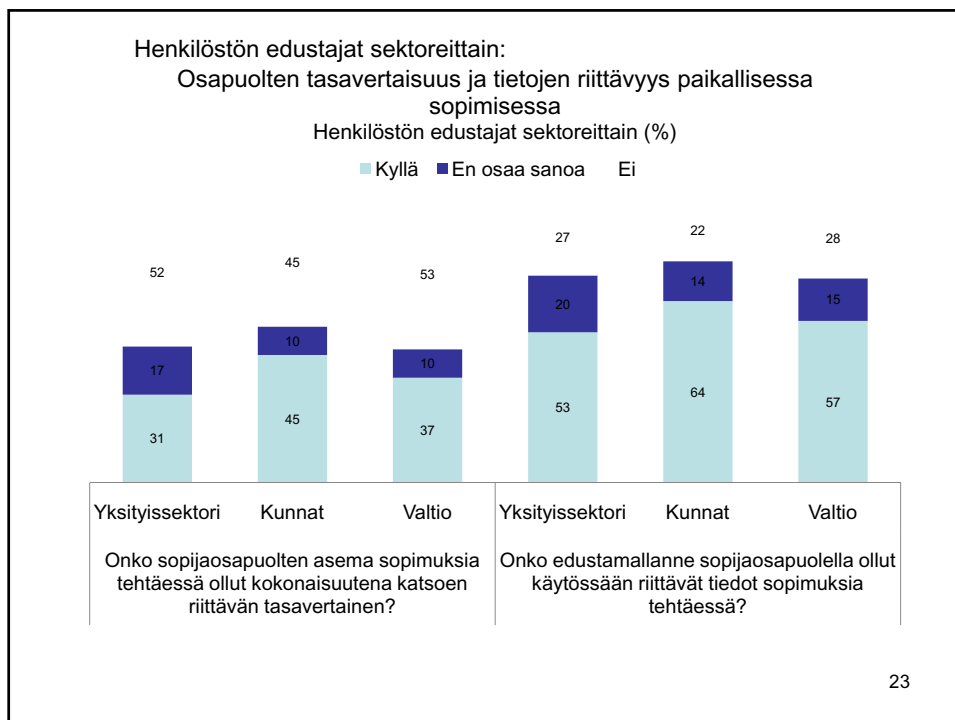


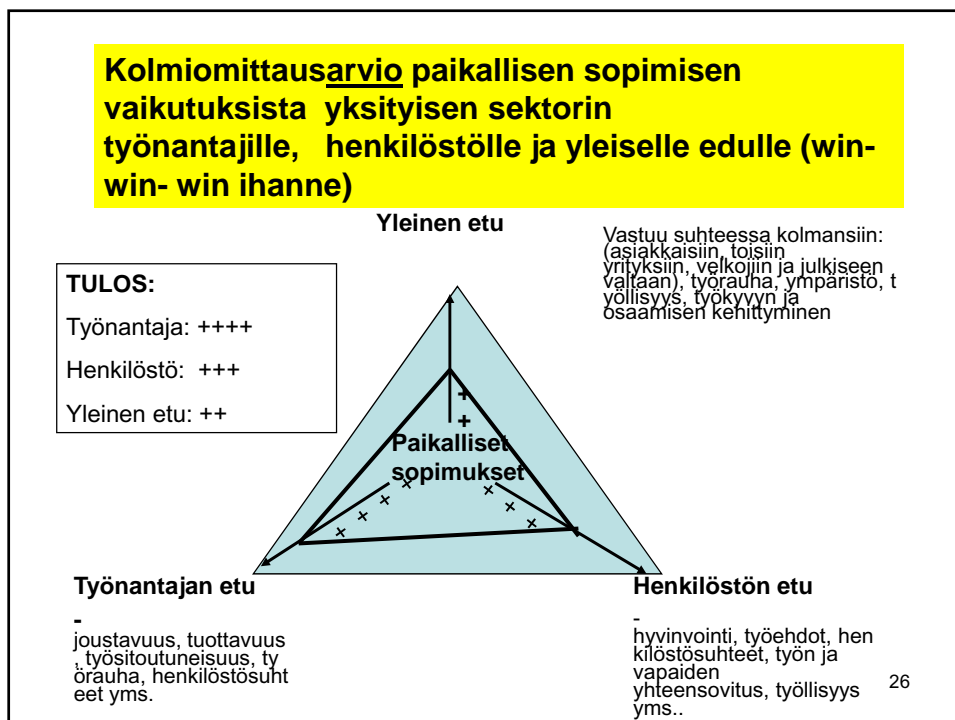
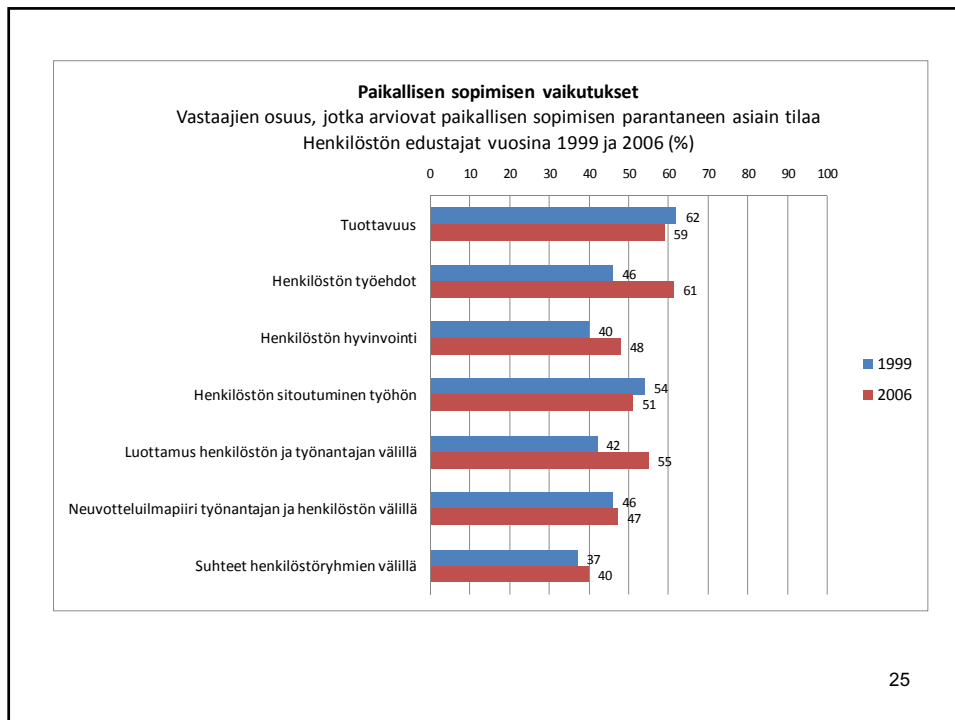
21

Työntekijöiden, toimihenkilöiden ja ylempien edustajat, 2006: Osapuolten tasavertaisuus ja tietojen riittävyys (%)

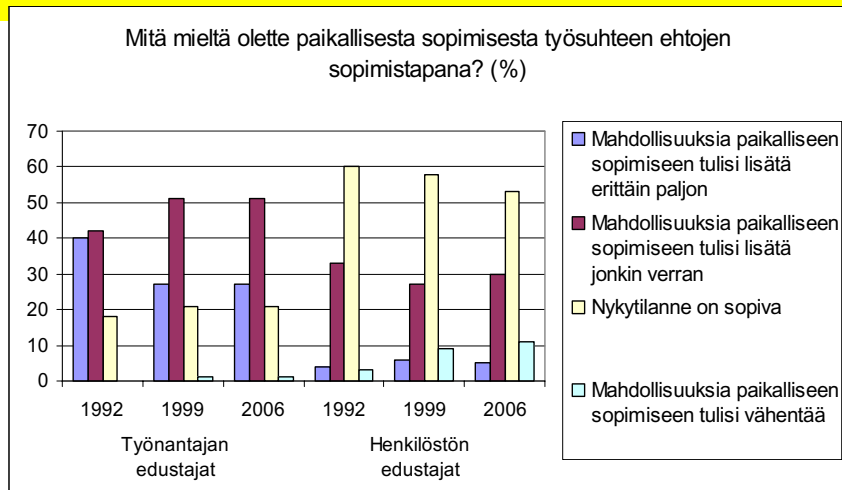


22



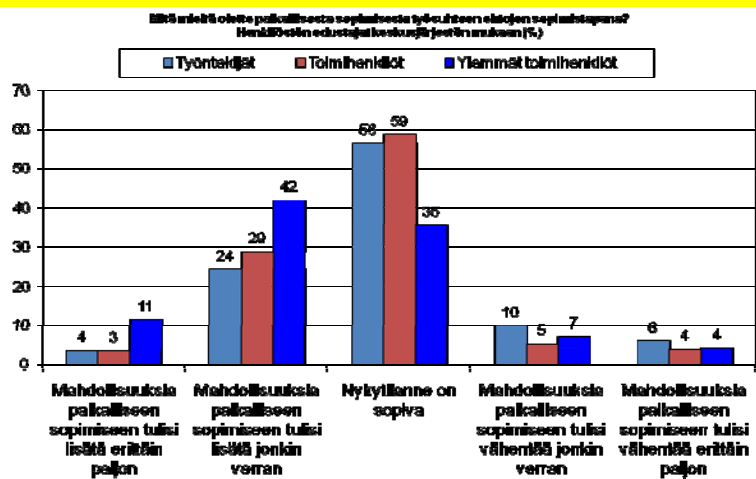


Suhtautuminen paikallisen sopimisen kehittämiseen 1992, 1999 ja 2006, yksit. sektori



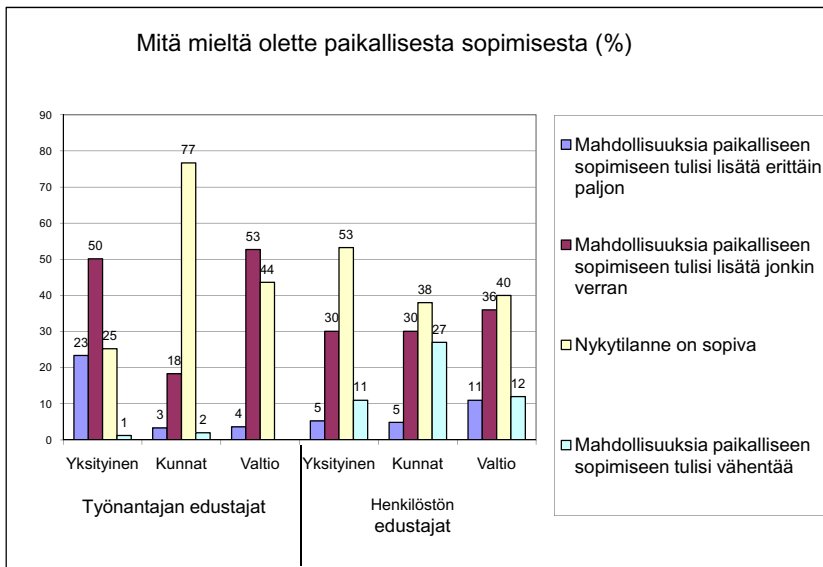
27

Suhtautuminen paikallisen sopimisen laajentamiseen, yksit. sektori 2006, (%)



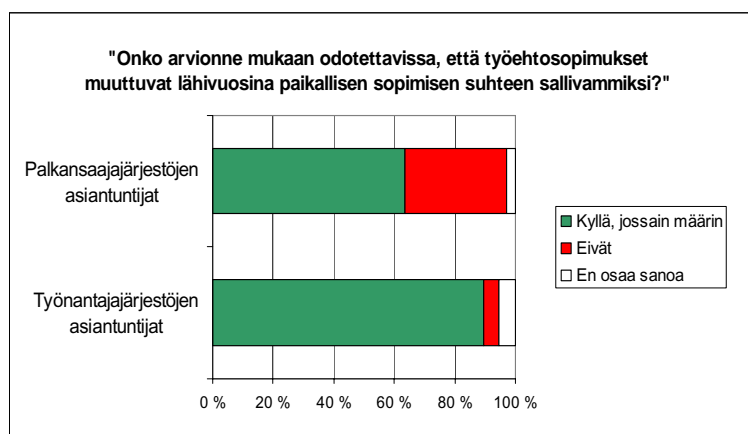
28

Suhtautuminen paikallisen sopimisen kehittämiseen eri sektoreilla, 2006



29

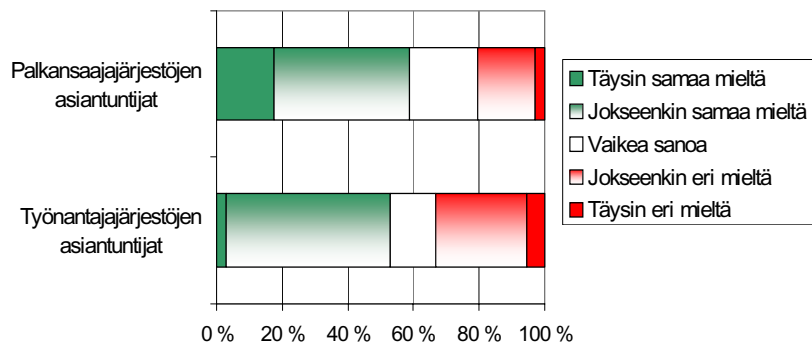
Liittoasiantuntijoiden arvio tulevasta kehityksestä v 2006



30

Este kehittämislle: Osaavien ja halukkaiden luottamusmiesten saaminen

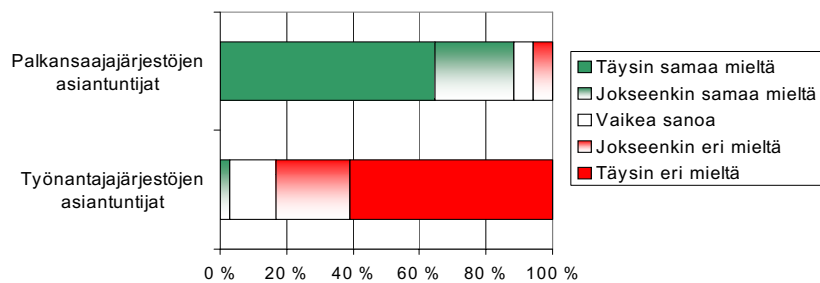
"Osaavien ja tehtäviin halukkaiden luottamusmiesten löytäminen muodostuu alallamme paikallisen sopimisen laajentamisen esteeksi"



31

Tulisiko paikallista sopimista laajentaa myös direktiovallan alueelle ?

"Paikallisesti tulisi sopia myös sellaisia asioita, jotka nyt ovat yksin työnantajan päätettävissä"



32

Luottamushenkilön asema ja rooli paikallisessa sopimisessa

Seppo Riski

Elinkeinoelämän keskusliitto



Luottamusmiehen
aseman ja tehtävien painopiste
on muuttunut pelkästä edunvalvonnasta
sopija- neuvottelukumppaniksi

7.11.2007 Seppo Riski
2

Elinkeinoelämän keskusliitto



Vuorovaikutteisuus
= Luottamus

7.11.2007 Seppo Riski
3

Elinkeinoelämän keskusliitto 

Hyvä luottamushenkilö?

- **Ammattitaitoinen** – tuntee sopimukset
- **Avarakatseinen** – ymmärtää kokonaisuuden
- **Elää tässä ajassa** – näkee myös tulevaisuuteen
- **Tarpeeksi poweria** – porukka tukee
- **Luotettava ja rehellinen** – on sanansa mittainen
- **Rohkea** – uskaltaa tehdä oikeat ratkaisut
- **Yhteistyökykyinen** – ei kuitenkaan syö kädestä
- **Karismaattinen** – saa porukan mukaansa

7.11.2007 Seppo Riski
4

Elinkeinoelämän keskusliitto 

Kysymys pohdintaan ja keskusteltavaksi:

**Mitä tulisi tehdä, jotta
luottamustehtävästä
työpaikalla tulisi arvostettu
ja haluttu tehtävä?**

Aarno Ryynänen, Aktiivi -Innovaatio Oy

1

Luottamushenkilön tehtävän hyvät puolet

- + Vahva sitoutuminen (sisällöllinen motivaatio)
- + Tehtävässä aikaansaatu koetaan palkitsevaksi
- + Kokemukset opettavat ja motivoivat jatkamaan
- + Erinomainen näköalapaikka työelämään
- + Neuvottelusuhteet työnantajaan melko hyvät
- + Henkilöstön tuki koetaan hyvin tärkeäksi
- + Luottamustehtävä voi edistää urakehitystä
- + Työsuhdeturva koetaan tärkeäksi

2

Luottamushenkilön tehtävän huonot puolet

- Tehtävä on edelleen valvontapainotteinen
- Tehtävään kohdistuvat odotukset ovat kasvaneet (henkilöstön odotukset)
- Oman työn ja luottamustehtävän yhteensovittaminen on monelle vaikeaa
- Työnantajan suhtautuminen voisi olla myönteisempi
- Tehtävän tunnekuorma koetaan kasvaneen
- Luottamushenkilö kokee olevansa usein yksin vastaamassa isoihin haasteisiin
- Tehtävään on vaikea löytää jatkajaa



MITEN KEHITTÄÄ LUOTTAMUSMIESTEN VALMIUKSIA TULOKSELLISEEN PAIKALLISEEN SOPIMISEEN?

Kari Sairo
7.11.2007
Helsinki


1



METALLITYÖVÄEN LIITON TUTKIMUSTOIMINTA

- Taloudellinen seuranta ja analysointi
 - suhdannekehitys
 - toimiala- ja yritysanalyysit
 - palkka- ja työllisyysanalyysit
- Elinkeinopoliittikka
 - toimialan toimintaedellytysten kehittäminen
 - omat selvitykset ja aloitteet
- Työyhteisöjen kehittäminen
 - kehittämisprojektien käynnistäminen ja niihin osallistuminen
- Tutkimustoiminnan henkilöstö
 - tutkimuspäällikkö Jorma Antila, jorma.antila@metalliliitto.fi
 - tutkija Kari Sairo, kari.sairo@metalliliitto.fi
 - tutkija Veli-Matti Kauppinen, veli-matti.kauppinen@metalliliitto.fi
 - tutkija Ville Kopra, vile.kopra@metalliliitto.fi
 - tutkija Jouko Reijonen, jouko.reijonen@metalliliitto.fi
 - sihteeri Sari Hannula, sari.hannula@metalliliitto.fi
 - tilastos sihteeri Sari Korte, sari.korte@metalliliitto.fi (vuorotteluvapaalla 31.1.2008 asti)

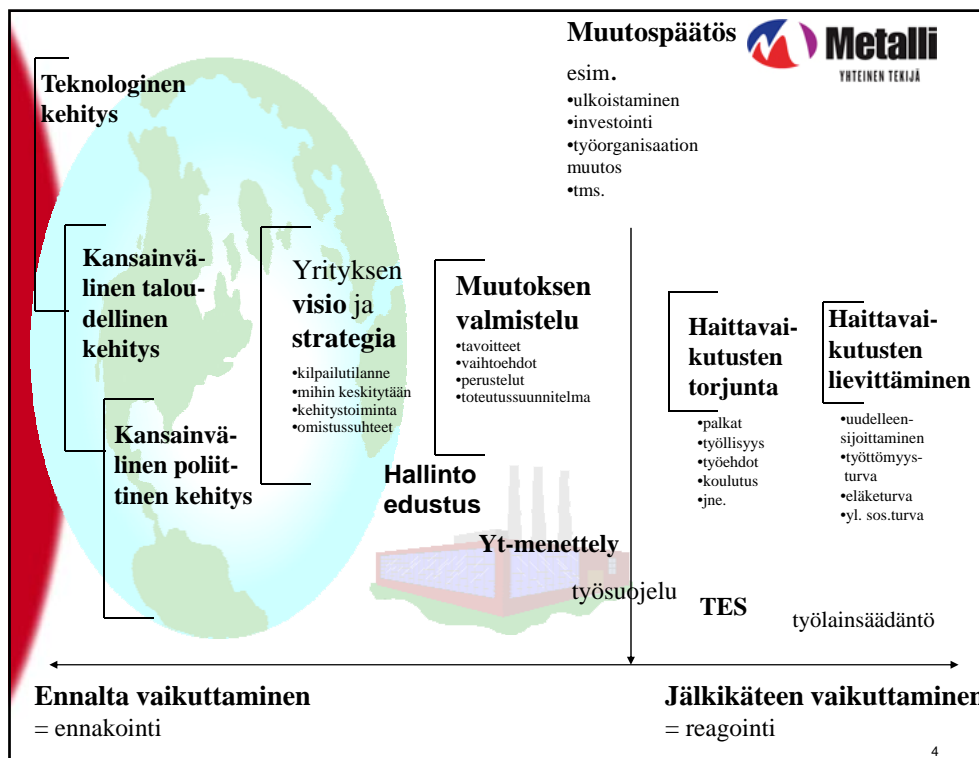
2

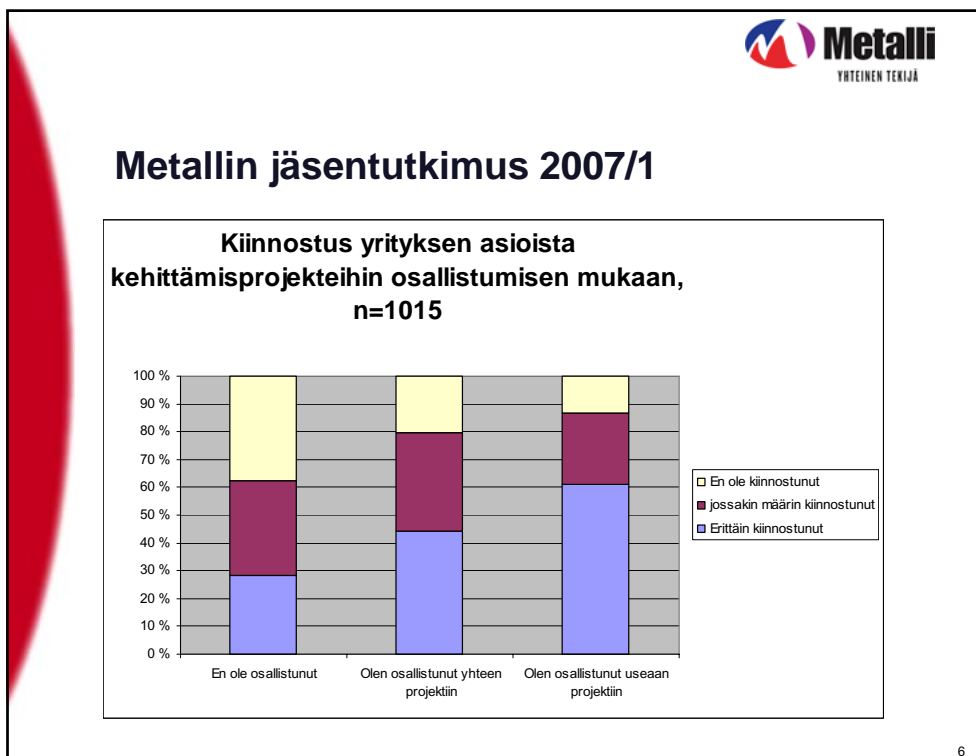
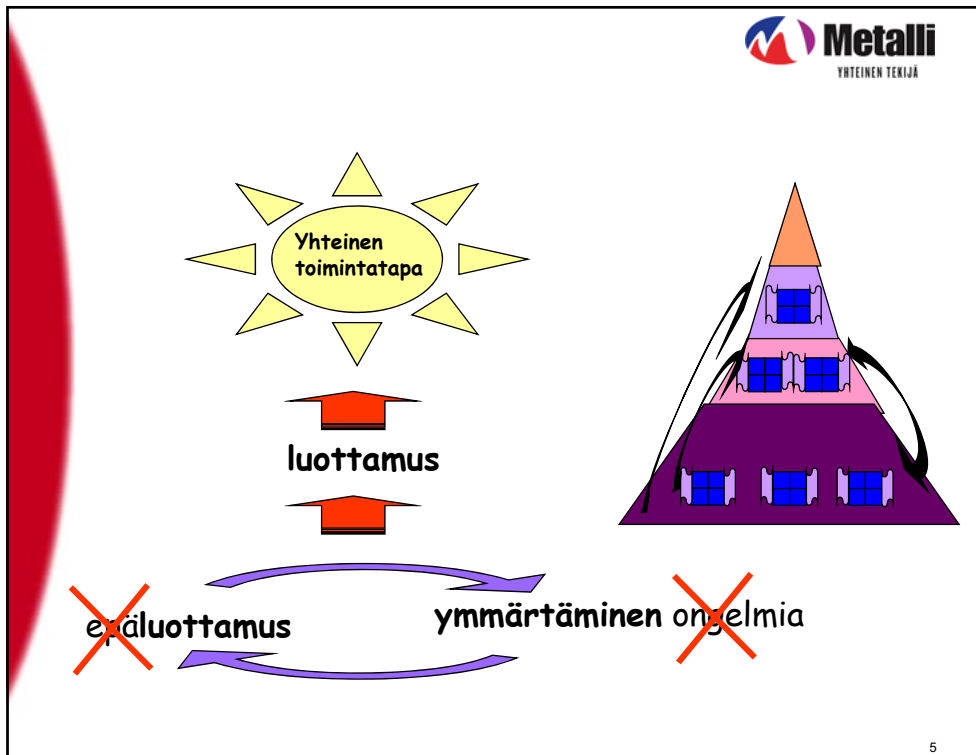
 **Metalli**
YHTEINEN TEKIJÄ

SISÄLTÖ

1. Kilpailukyvyn ja työllisyyden reunaehdot
2. Perusvalmiuksien luominen henkilöstön ja johdon yhteiselle ymmärrykselle
3. Metalliliiton jäsentutkimuksen tuloksia
4. Mitä Metalliliitto tekee valmiuksiensa kehittämiseksi?

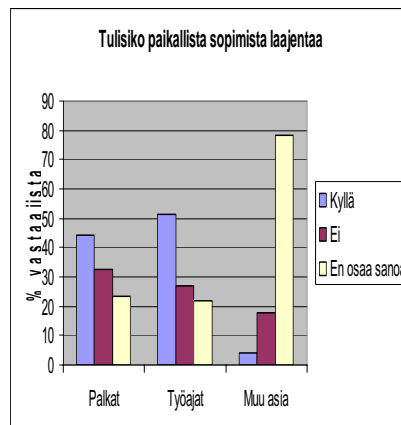
3





METALLIN JÄSENTUTKIMUS

- Paikallisista sopimusta harrastetaan 45 %:lla työpaikoista
 - Useemmin sovitaan työajoista
 - Palkoista sovitaan 29 %:lla työpaikoista
 - Työntekijä / työnantaja – sopimiset kasvaneet
 - Sopimista ei haluta laajentaa palkka- ja työaika-asioiden ulkopuolelle
 - Työajat: halua laajempaan sopimiseen



7

Metalliliiton toimia paikallisen toiminnan kehittämiseen

- Toimialan ja sen yritysten kehityksen jatkuva seuraaminen
- Yritystaloutta luottamusmiehille
- Tuottavuusyhteistyö ja –koulutus
- Yrityksille suunnattu koulutus kehittämissyhteistyöstä
- Henkilöstön muutosvalmennuskoulutus
- Selvitys paikallisesti sovittavan erän jakamisesta

8

Henkilöstön edustajat työyhteisöjen kehittäjinä

PSKJ -seminaari

Kirjan Sali 7.11.2007

*Puheenjohtaja, FT, Tapio Huttula, Erityisalojen
toimihenkilöliitto, ERTO ry*

1

1



Viesti

- Kilpailukykyinen Suomi tarvitsee hyviä työpaikkoja ja menestyviä työyhteisöjä
- Menestyviä työpaikkoja ei synny ilman sujuvaa yhteistoimintaa
- Sujuvaa yhteistoimintaa ei synny ilman luottamusta ja yhteisiä tavoitteita
- Yhteiset tavoitteet ja tuloksekas työ tehdään yhdessä
- Siksi tarvitaan kehittäjäsuuntautuneita henkilöstöedustajia




2



Eli

- Kilpailukykyinen Suomi tarvitsee kehittäjäsuuntautuneita henkilöstöedustajia sekä kehittämismyönteisiä ja yhteistyökykyisiä työpaikkoja

3




Erilaisia henkilöstön edustajia

Lähde: Henkilöstön edustajat työpaikan muutosvoimana – tutkimus, 2004. Aktiivi-Innovaatio Oy Ryyänen – Loimu – Mäenpää.

Aktiivi-Innovaatio Oy

4



ERTOn Henkilöstöedustajien kehittäjäsuuntautuneisuus ja sen vahvistaminen sekä sen heijastuminen neuvottelutoimintaan 2007 - 2009

- Tutkimus ja kehittämishanke
- Tavoitteena
 - Vahvistaa kehittäjäsuuntautuneisuutta henkilöstön edustajan tehtävässä
 - Parantaa valmennettavien työyhteisöjen kehittäjätaitoja
 - Tuoda yhteistyöhön työnantajan kanssa uusia sisältöjä, muotoja ja menetelmiä

5



Yhteistyökumppanit

- Osa STTK:n HED-strategiaa
- Rahoitus: Työsuojelurahasto ja ERTO
- Valmennus: Työterveyslaitos
- Tutkimus: Aarno Ryynänen, Mielityö Oy
- Johtoryhmä: ERTO, AKAVA, EK, SAK, STTK
- Osallistujina useiden ammattiliittojen henkilöstön edustajat

6



Hankkeen toteutus vuosina 2007 - 2009

- Alku- ja loppukyselyt
- Valmennusryhmät kuusi kokoontumista (kaksi ryhmää + seurantaryhmä)
- Työseminaarit (4)
- Verkkotyökalu HEDset
- Välitehtäviä
- Työhyvinvointikoulutusta työpaikoille
- Konsultaatiomahdollisuus

7



Tiedon välittäminen

- Hyviä käytäntöjä tullaan levittämään koko työmarkkinakenttään
- Seurantaryhmä kootaan eri ammattiliittojen ja työnantajien edustajista
- Ilmoittautumisia seurantaryhmään otetaan vastaan!

8



Lisätietoja

ERTO

Työympäristöasiantuntija

Jarmo Lahti

jarmo.lahti@erto.fi

www.erto.fi

