

# YHTEISTYÖN RAKENTAJAT

Palvelualojen ammattiliiton luottamushenkilöselvitys 2008



Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Palvelualojen ammattiliiton luottamushenkilöselvitys 2008 , Antti Veirto

ISBN 978- 951-9409-83-1

Kirjapaino Keili, Vantaa 2008



## ALKUSANAT

Nyt valmistunut Palvelualojen ammattiliiton luottamushenkilöselvitys ilmestyy mielenkiintoisena ajankohtana. Julkisuudessa käydään keskustelua keskitettyjen sopimusten muodosta ja tulevaisuudesta. Työnantajat ovat jo tarjonneet paikallista sopimista vaihtoehtona nykyisille keskitetyille ja liittokohtaisille ratkaisuille.

Luottamushenkilöselvitys antaa tietoa paikallisen sopimiseen osallistuneiden avainhenkilöiden tunnoista. Pamilaiset luottamushenkilöt ovat yhä valmiimpia kohtaamaan myös erilaisten sopimisen mallien haasteet. Paikallisen sopimisen mahdollinen lisääntyminen tuo kuitenkin uusia vaatimuksia luottamushenkilöiden osaamiselle. Luottamushenkilöiden roolin muuttuminen valvojasta kehittäjäksi onkin parhaillaan käynnissä.

Luottamushenkilöselvitys antaa liitolle eväitä luottamushenkilöiden toimintaedellytysten ylläpitoon ja parantamiseen. Tulevaisuuden haasteita ovat luottamushenkilöverkoston laajentaminen riittävän kattavaksi ja luottamushenkilöiden tukeminen osaamisen kehittämisessä ja syventämisessä.

Järjestötyön kannalta on oleellista varmistaa, että luottamushenkilöillä on riittävästi aikaa tavata ja kohdata nykyisiä ja tulevia jäseniä ja työntekijöitä. Nyt tehty luottamushenkilöselvitys tarjoaa mielenkiintoista tietoa työstävapautusaikojen riittävydestä ja toimialueiden laajuudesta.

Luottamushenkilöselvityksen tulokset ovat osaltaan suuntamassa parhaillaan käynnistyvää luottamushenkilöiden toimintaa koskevien sopimusten uudistamista. Pitkällä aikavälillä tulemme saamaan Palvelualojen ammattiliiton luottamushenkilöselvityksestä mielenkiintoista tietoa tämän uudistyön vaikutuksista.

Helsingissä syyskuussa 2008

Erja Rinne  
kehittämisjohtaja

## **SISÄLLYS**

<b>ALKUSANAT</b> .....	<b>5</b>
<b>SEITSEMÄN TOIMENPIDETTÄ LUOTTAMUSHENKILÖIDEN TOIMINTAEDELLYTYSTEN KEHITTÄMISEKSI</b> .....	<b>8</b>
<b>1. TAUSTAA SELVITYKSELLE</b> .....	<b>9</b>
<b>2. TOTEUTUS</b> .....	<b>9</b>
<b>3. PERUSTIETOJA VASTAAJISTA</b> .....	<b>9</b>
3.1 Sukupuoli, koulutus ja sopimusala .....	9
3.2 Vastaajat alueittain .....	11
<b>4. LUOTTAMUSTOIMI JA TYÖPAIKKA</b> .....	<b>11</b>
4.1 Luottamustehtävä, kokemus ja yrityskoko .....	11
4.2 Edustettavien työntekijöiden määrä.....	13
4.3 Työpaikan muut luottamushenkilöt.....	14
<b>5. YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA</b> .....	<b>14</b>
5.1 Työpaikan yhteistoimintaelin .....	14
5.2 Työsuojelutoimikunta .....	15
<b>6. TYÖSTÄVAPAUTUSAIKA</b> .....	<b>16</b>
<b>7. LUOTTAMUSHENKILÖN AJAN KÄYTTÖ</b> .....	<b>17</b>
7.1 Luottamustehtävissä eroja ajan käytön kohteissa.....	17
7.2 Aikaa työpaikan ja työyhteisön kehittämiseen .....	18
7.3 Erimielisyysasiat .....	19
7.4 Toimintaa yrityksen johdon kanssa .....	19
<b>8. LUOTTAMUSHENKILÖN JA TYÖNTEKIJÖIDEN YHTEYS</b> .....	<b>20</b>
8.1 Tavoitettavuus.....	20
8.2 Työnantajan järjestämä puhelin.....	21
8.3 Työnantajan järjestämät atk-välineet .....	21
<b>10. TEHDYT TOIMENPITEET</b> .....	<b>22</b>
10.1 Työsuojelun toimenpiteet .....	22
10.1.1 Työsuojelun toimintaohjelma.....	22
10.1.2 Työsuojelun toimintasuunnitelma.....	23
10.1.3. Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus .....	23
10.1.4 Henkilöstösuunnitelma ja henkilöstön koulutussuunnitelma .....	24
10.1.5 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma.....	25
10.1.6 Työssäjaksamisen toimenpiteet ja vaarojen arviointi .....	25

10.1.7 Työsuojelutoimenpiteiden toimialaerot.....	26
10.1.8 Yhteenveto.....	27
10.2 Työsuojelu ilman työsuojeluvaltuutettua.....	27
10.3 Yhteistoiminnan piirissä olevat toimenpiteet luottamusmiesten mukaan .....	28
10.3.1 Ulkopuolisen työvoiman käyttö.....	28
10.3.2 Työhönoton periaatteet ja perehdyttäminen .....	29
10.3.3. Työjärjestelyiden muutokset ja henkilöstöjärjestelyt.....	29
10.3.4 Työajan ja taukojen käyttö .....	30
10.3.5 Yhteenveto .....	31
10.4 Yhteistoiminta ilman luottamusmiestä .....	32
<b>11. LUOTTAMUSHENKILÖIDEN KÄSITYKSIÄ PAIKALLISESTA SOPIMISESTA .....</b>	<b>32</b>
<b>12. JÄRJESTÄYTYMINEN JA JÄSENHANKINTA .....</b>	<b>36</b>
<b>13. KOULUTTAUTUMINEN.....</b>	<b>37</b>
<b>14. LUOTTAMUSHENKILÖTEHTÄVÄN HOITAMINEN .....</b>	<b>40</b>
<b>15. YHTEYDENPITO JA AJANKOHTAISTIETO.....</b>	<b>41</b>
<b>16. MISTÄ LUOTTAMUSHENKILÖT SAAVAT TUKEA .....</b>	<b>43</b>
<b>17. VALVOJA JA KEHITTÄJÄ .....</b>	<b>45</b>
<b>18. TUNTOJA LUOTTAMUSTEHTÄVÄN HOIDOSTA .....</b>	<b>46</b>
<b>19. YHTEENVETO .....</b>	<b>47</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>49</b>
<b>LIITTEET .....</b>	<b>50</b>

## **SEITSEMÄN TOIMENPIDETTÄ LUOTTAMUSHENKILÖIDEN TOIMINTAEDELLYTYSTEN KEHITTÄMISEKSI**

### **1) Varsinaisten luottamushenkilöiden määrä laskun sijasta kasvuun**

Varsinaisten luottamushenkilöiden määrää tulee lisätä. Yksi keino lisätä määrää, on huolehtia siitä, että luottamusmiesten työpaikoille valitaan työsuojeluvaltuutettuja ja työsuojeluvaltuutettujen työpaikoille luottamusmiehiä.

### **2) Luottamushenkilöiden tavoitettavuutta kohennettava**

Luottamushenkilöiden mahdollisuuksia olla edustamiensa työntekijöiden tavoitettavissa tulee kohentaa. Luottamushenkilöiden tavoitettavuudessa on liikaa poikkeavuuksia eri työvuorojen aikana. Luottamushenkilöiden pitää huolehtia oikeuksistaan esimerkiksi puhelimen käyttöoikeuden osalta.

### **3) Ei koulutuksen väliinputoajia**

Luottamushenkilöillä tulisi olla mahdollisuus kouluttautua tehtävänsä heti, kun toimikausi luottamustehtävässä alkaa. Luottamushenkilötehtävien välisiä kouluttautumiseroja ei tulisi näkyä. Koulutuksen pitää tavoittaa myös uudet luottamusmiehet.

### **4) Työsuojeluvaltuutettujen kiinnittymistä järjestöön edistettävä**

Työsuojeluvaltuutetut kouluttautuvat luottamusmiehiä vähemmän tehtävänsä hoitoon ja tuntevat saavansa vähemmän tukea liitosta. He käyttävät vähemmän aikaa jäsenhankintaan kuin luottamusmiehet. Näihin seikkoihin tulee kiinnittää huomiota.

### **5) Luottamushenkilöiden yhteydenpito työntekijöihin saatettava yhtenäisemmäksi**

Luottamushenkilöitä tulisi sitouttaa yhä enemmän aktiivisen yhteydenpitäjän rooliin työpaikallaan. Erilaiset yhteydenpidon mahdollisuudet yrityksessä pitäisi esimerkiksi kartoittaa luottamushenkilön kanssa yhteistyössä.

### **6) Kehittäjäroolin edellytykset paremmiksi**

Koulutuksien ja sopimusten kautta luottamushenkilöille on luotava entistä enemmän mahdollisuuksia toimia työpaikkojensa kehittäjinä.

### **7) Paikallisen sopimisen käsittely**

Jos paikallinen sopiminen on lisääntymässä ja sopimuskulttuuri muuttumassa, pitäisi pohtia miten paikallinen sopiminen koettaisiin entistä enemmän mahdollisuutena. Paikallisen sopimisen tasavertaisuutta voidaan edistää riittävällä koulutuksella. Onnistumisista pitäisi kertoa laajasti.

## **1. TAUSTAA SELVITYKSELLE**

Palvelualojen ammattiliitto tekee työpaikkojen luottamushenkilöiden toiminnan kehittämiseksi kahden vuoden välein selvityksen sopimusalojensa luottamushenkilöiden toimintaedellytyksistä. Ensimmäinen Palvelualojen ammattiliitto PAMin luottamushenkilöselvitys valmistui vuonna 2006. Luottamushenkilöiden toimintaedellytysten selvittäminen kyselyillä aloitettiin vuonna 2003, jolloin keskityttiin työsuojeluvaltuutettuihin. Nyt käsillä olevassa luottamushenkilöselvityksessä tehdään jonkin verran tietojen vertailua näihin aikaisempiin selvityksiin.

Nyt toteutettu kysely on edeltäjäänsä hieman suppeampi. Merkittävin vähennys selvitettyissä asioissa tehtiin liiton järjestämän koulutuksen osalta. PAMissa on työn alla uudenlaisia aktiivisia ja jatkuvaluonteisia palautteen keräämisjärjestelmiä koulutuksen kehittämistarpeiden kartoittamiseksi.

## **2. TOTEUTUS**

PAMin luottamushenkilöselvityksen kysely toimitettiin kaikille 27.3.2008 PAMin jäsenrekisterissä tiedossa olleille varsinaisille luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille. Kyselyn sai yhteensä 1 843 luottamushenkilöä. Todennäköistä on, että tuossa vaiheessa jäsenrekisteristä puuttui merkintöjä juuri alkaneista luottamushenkilökausista. Tämä ei kuitenkaan vaikuta kyselyn tuloksien luotettavuuteen.

Luottamushenkilöselvityksen kysely toimitettiin vastaajille sähköpostilla tai kirjeitse. Tietojen poimintapäivänä kohderyhmäläisistä 1 246 luottamushenkilöllä oli jäsenrekisteriin merkitty sähköpostiosoite. Heille lähetettiin Digium-järjestelmällä tuotettu sähköinen kysely. Perinteisen postikyselyn sai 598 luottamushenkilöä.

Kyselyn vastausprosentti oli 52. Sähköpostin saaneista 62 prosenttia vastasi saamaansa kyselyyn. Postikyselyn saaneista vastasi 32 prosenttia. Kun kyselyssä on mukana koko perusjoukko ja vastausprosentti yli viidenkymmenen, voidaan saatuja tuloksia pitää luotettavina.

## **3. PERUSTIETOJA VASTAAJISTA**

### **3.1 Sukupuoli, koulutus ja sopimusala**

PAMin luottamushenkilökyselyyn vastanneista 64 prosenttia oli naisia. Elokuussa 2008 PAMin jäsenrekisterin mukaan varsinaisista luottamushenkilöistä 62 prosenttia oli naisia. Sukupuolijakauma edustaa siis varsin hyvin koko perusjoukon sukupuolijakaumaa. Miehet ovat luottamushenkilötehtävissä suhteessa enemmän edustettuna kuin PAMin jäsenkunnassa.

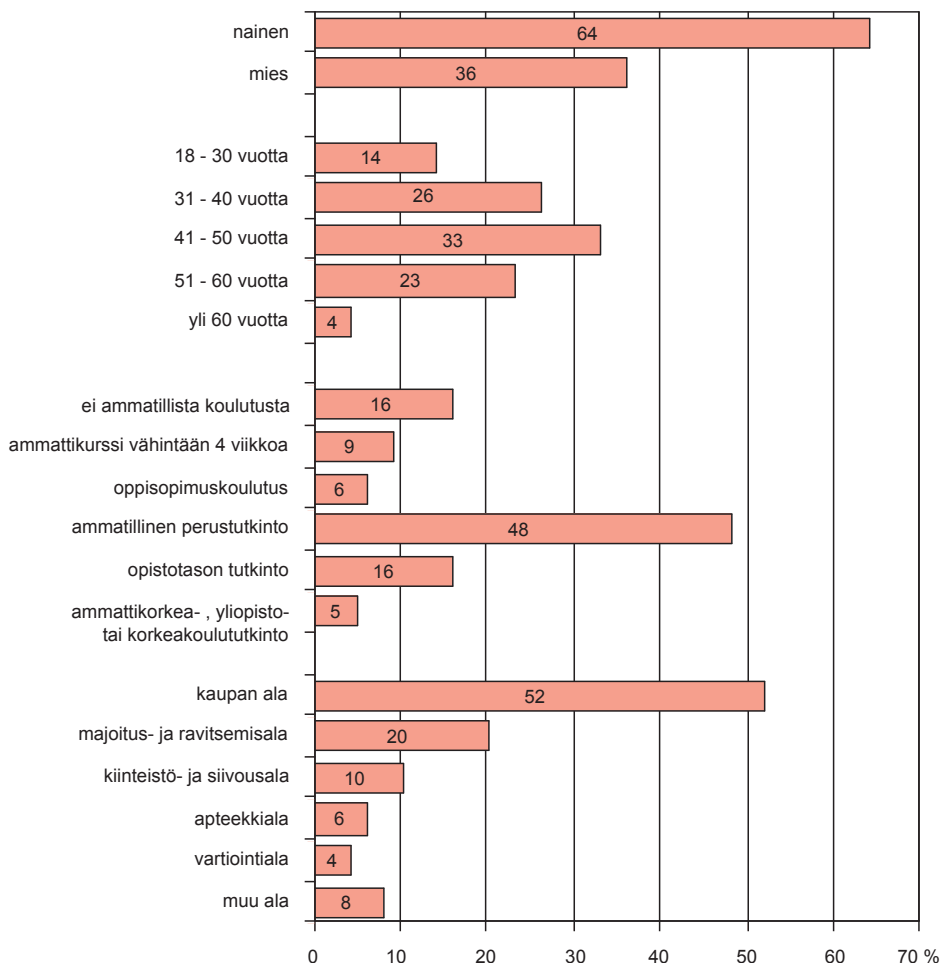
Suurin ikäryhmä vastaajissa oli 41–50-vuotiaat. Edelliseen kyselyyn verrattuna näytti siltä, että 31–40-vuotiaiden ikäryhmän edustus oli kasvanut ja 51–60-vuo-

tiaiden vähentynyt. On mahdollista, että vastaamisen painottuminen sähköiseen kyselyyn saattoi ainakin osittain aiheuttaa näitä muutoksia. Edellisessä luottamushenkilökyselyssä näkyi, kuinka aktiivisuus hyödyntää tietokonetta ja internetiä apuvälineenä näytti olevan jossain määrin ikäsidonnaista (ks. PAMin luottamushenkilöselvitys 2006 s.49).

PAMin jäsenrekisterin mukaan varsinaisten luottamushenkilöiden keski-ikä on 43 vuotta, joten luottamushenkilökyselyn vastaajat edustavat ikänsä perusteella hyvin varsinaista perusjoukkoa.

PAMin luottamushenkilöistä kyselyn perusteella vain 16 prosenttia on vailla ammatillista koulutusta. Näyttää siltä, että luottamushenkilöillä on keskimäärin jonkin verran jäsenistöä korkeampi koulutustaso. Tulos vastaa SAK:n luottamusmiestutkimusten yleisempiä havaintoja SAK:laisten liittojen luottamusmiesten koulutustason suhteesta heidän edustamiensa jäsenten koulutustasoon (ks. SAK:n järjestötutkimus 2005, luottamusmiesraportti).

### Vastaajien taustatietoja



Vuonna 2006 Tilastokeskuksen mukaan yli 15-vuotiaista suomalaisista 64 prosenttia oli suorittanut tutkinnon (lukio, ammatillinen oppilaitos, ammattikorkeakoulu tai yliopisto).

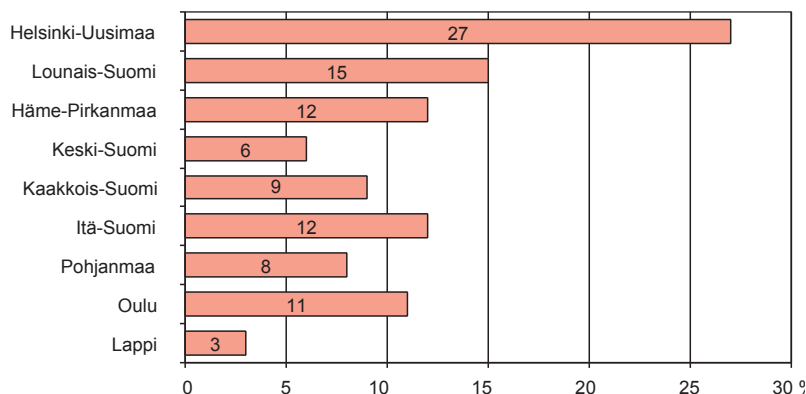
Vuonna 2007 PAMin jäsenille suunnatussa aikuiskoulutuskyselyssä 19 prosenttia vastanneista ilmoitti, ettei heillä ole suoritettuja tutkintoja. Koulu –tai opistoasteen ammatillinen tutkinto oli 75 prosentilla PAMin aikuiskoulutuskyselyyn vastanneista.

Vastanneiden sopimusaloittainen jakauma vastaa koko perusjoukon jakaumaa. Suurin ryhmä vastaajissa on kaupan alan luottamushenkilöt, joiden osuus on hieman yli 50 prosenttia koko pamilaisesta (varsinaisten) luottamushenkilöiden ryhmästä.

### 3.2 Vastaajat alueittain

Saadut vastaukset alueittain vastaavat pitkälti perusjoukon jakaantumista maantieteellisesti. Hieman aliedustettuna on Helsinki-Uusimaa ja puolestaan Lounais-Suomen vastaukset aavistuksen painavampina. Käytetty aluejako perustuu PAMin toimistoalueisiin.

#### Vastaajat alueittain



## 4. LUOTTAMUSTOIMI JA TYÖPAIKKA

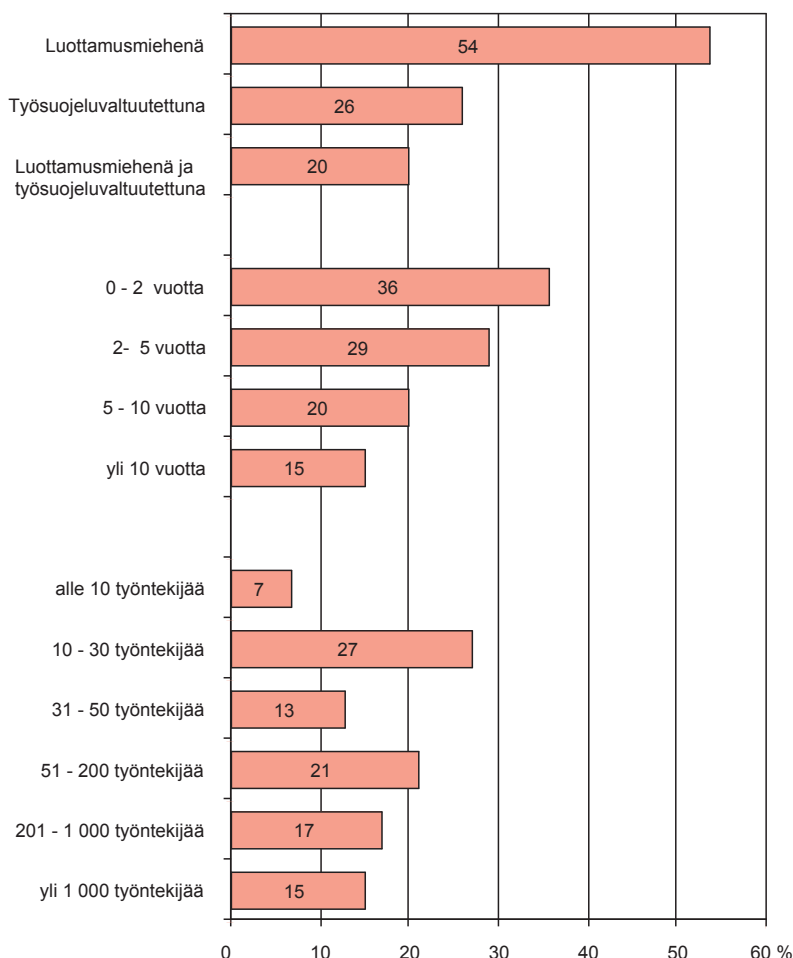
### 4.1 Luottamustehtävä, kokemus ja yrittäjäkoko

PAMin luottamushenkilökyselyyn vastanneista luottamusmiehenä toimi 54 prosenttia ja työsuojeluvaltuutettuna 26 prosenttia. Molempia näistä luottamustehtävistä hoiti 20 prosenttia vastaajista.

Vastaajista 36 prosenttia oli toiminut luottamushenkilötehtävissä korkeintaan 2 vuotta. Yli 10 vuotta luottamushenkilötehtävissä oli ollut 15 prosenttia vastanneista. Ikä vaikutti luottamushenkilönä toimittujen vuosien määrään. Yli 50-vuotiaista luottamushenkilöistä 62 prosenttia oli toiminut luottamushenkilönä yli 5 vuotta. Vastaavasti alle 40 vuotiaista 57 prosenttia oli hoitanut luottamushenkilötehtäviä korkeintaan 2 vuotta.

Vastanneista luottamushenkilöistä lähes puolet työskentelee yrityksissä, jotka työllistävät korkeintaan 50 työntekijää.

**Luottamustoimi,  
vuodet luottamus-  
henkilönä ja työ-  
antajan kokonais-  
työntekijämäärä**



Tilastokeskuksen yritysrekisterin tietojen mukaan vuonna 2006 vähittäiskaupan henkilöstöstä 47 prosenttia työskenteli alle 50 hengen yrityksissä ja 28 prosenttia vähintään 1 000 henkeä työllistävissä yrityksissä. Alan työntekijöistä siis merkittävä osuus on edelleenkin pienten yritysten palveluksessa, vaikka suurten yritysten merkitys alan työllistäjinä on kasvanut (vuodesta 2001 n.8 prosenttia).

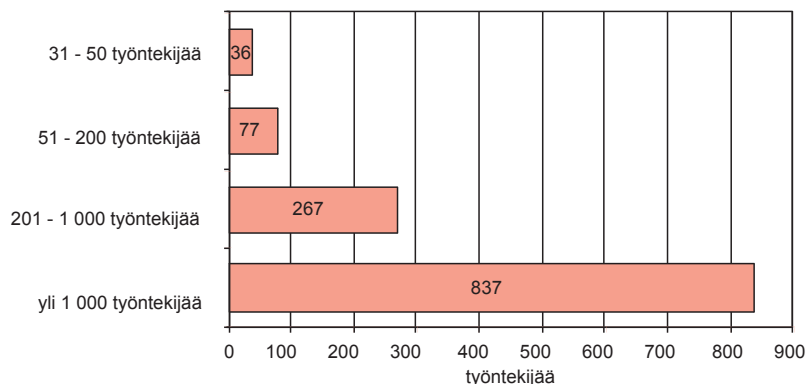
Majoitus- ja ravitsemisalalla 62 prosenttia työskenteli alle 50 hengen yrityksissä. Vähintään 1 000 henkeä työllistävissä yrityksissä työskenteli vuonna 2006 alan työntekijöistä 15 prosenttia. Toisin kuin kaupassa ei kuluvaan vuosituhannen aikana isompien yritysten (vähintään 1 000 henkeä työllistävät yritykset) henkilöstön osuus koko toimialan henkilöstöstä ole kasvanut.

Kaupan luottamushenkilöistä 42 prosenttia työskenteli yrityksessä, jossa työntekijöitä oli yhteensä korkeintaan 50. Majoitus- ja ravitsemisalalla 47 prosenttia luottamushenkilöistä toimii yrityksissä, jossa työntekijöitä oli korkeintaan 50.

#### 4.2 Edustettavien työntekijöiden määrä

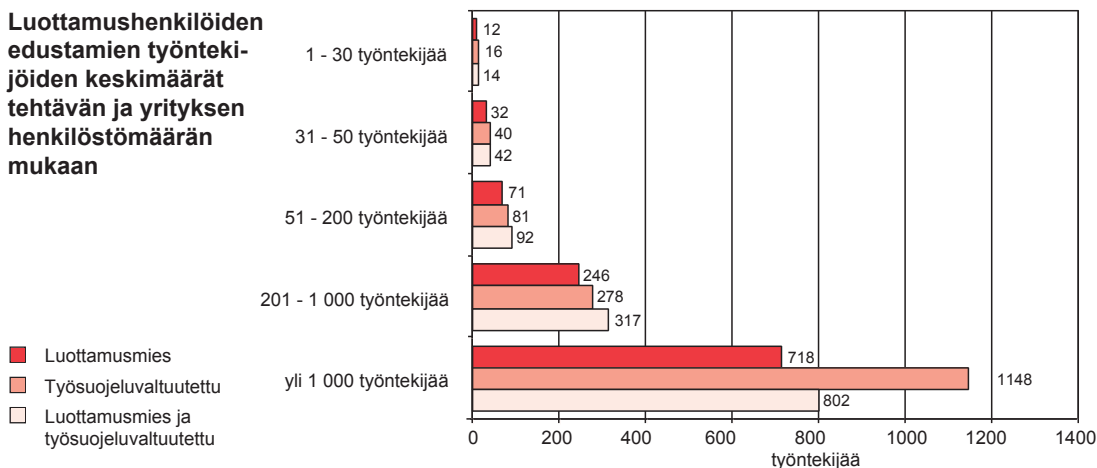
Vastanneet luottamushenkilöt edustivat keskimäärin 187 työntekijää. Saatujen vastausten perusteella edustettujen työntekijöiden määrä vaihteli 1 ja 12 000 välillä. Keskihajonta oli 496. Yli tuhannen työntekijän yrityksissä luottamushenkilöt edustavat keskimäärin reilusti yli 800 työntekijää.

##### Luottamushenkilön edustamat työntekijät keskimäärin yli 30 hengen yrityksissä



Sekä luottamusmiehenä että työsuojeluvaltuutettuna toimivat vastaajat edustivat suurimpia työntekijämääriä eri yrityskokoluokissa poikkeuksena yli tuhannen hengen yritykset. Niissä oli työsuojeluvaltuutetuilla isoimmat työntekijämäärät edustettavanaan. Tosin vaihtelukin oli suurinta tuossa ryhmässä. Nämä vaihtelut syntyivät todennäköisesti toimipaikkakohtaisten ja yritysten päätyösuojeluvaltuutettujen vastausten eroista.

##### Luottamushenkilöiden edustamien työntekijöiden keskimäärät tehtävän ja yrityksen henkilöstömäärän mukaan



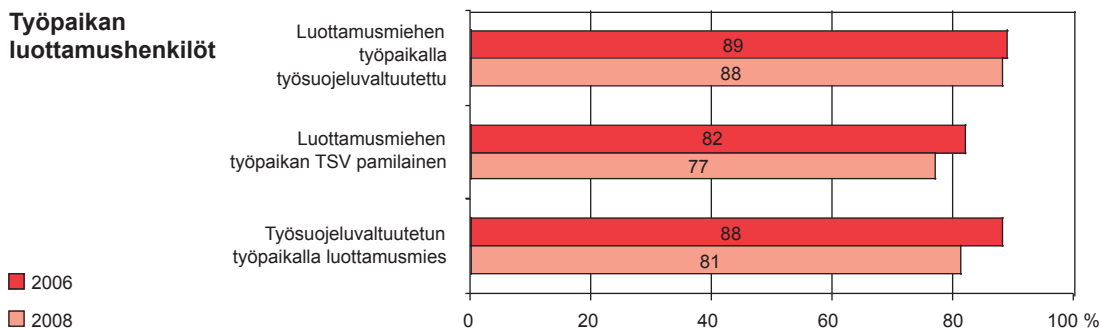
### 4.3 Työpaikan muut luottamushenkilöt

Kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä 88 prosenttia kertoi, että heidän työpaikoillaan oli valittu myös työsuojeluvaltuutettu. Näistä työsuojeluvaltuutetuista oli 77 prosenttia pamilaisia. Vuoden 2006 tiedoista työsuojeluvaltuutettujen pamilaisuus oli vähentynyt 5 prosentilla. *Nyt kyselyyn vastanneista työsuojeluvaltuutetuista vuoden 2006 vastaajiin verrattuna useampi työskentelee työpaikalla, jossa ei ole luottamusmiestä.*

PAMin järjestötutkimuksen mukaan vuosien 2000 ja 2005 välillä lisääntyi 9 prosentilla niiden jäsenten osuus, joiden työpaikalla luottamusmies oli. Tämä kertoo osaltaan yritysten keskittymisestä. *PAMin jäsenrekisterin tietojen mukaan aikavälillä 31.12.2001 – 31.12.2007 varsinaisten luottamushenkilöiden määrä oli vähentynyt yli 10 prosenttia.* Kehitystä voi pitää huolestuttavana yhteistoiminnan onnistuneen toteutumisen ja paikallisen sopimisen näkökulmasta.

Valituilla työsuojeluvaltuutetuilla ja luottamusmiehillä on suuri merkitys työpaikan asioiden hoidossa ja työhyvinvoinnin kehittämisessä sekä tarvittavan voiman kokoamisessa asioiden edistämiseen. Liiton ja ammattiosastojen tulisikin syventyä siihen, miten työntekijät aktivoidaan valitsemaan kummatkin luottamushenkilöt.

#### Työpaikan luottamushenkilöt

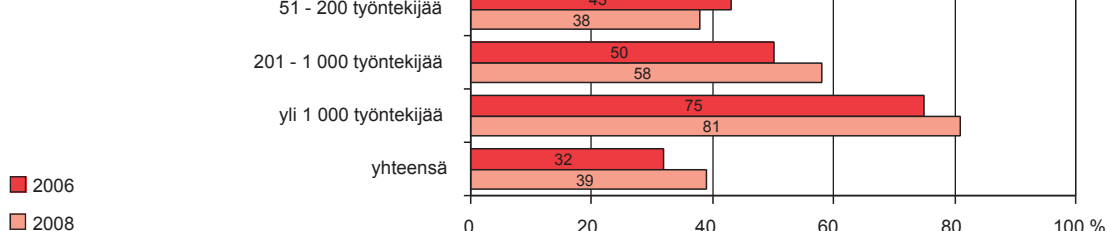


## 5. YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

### 5.1 Työpaikan yhteistoimintaelin

Toisin kuin yleiset trendit kertovat (vrt. SAK:n luottamusmiesraportti), ovat yhteistoiminnan rakenteet ottaneet kohentuvan suunnan pamilaiden luottamushenkilöiden työpaikoilla lyhyellä kahden vuoden tarkastelujaksolla. Edelliskertaa useampi luottamushenkilö kertoi kyselyssä, että heidän yrityksessään toimii yhteistoimintaelin tai vastaava.

### Yhteistoimintaelin yrityksen kokonaishenkilöstömäärän mukaan

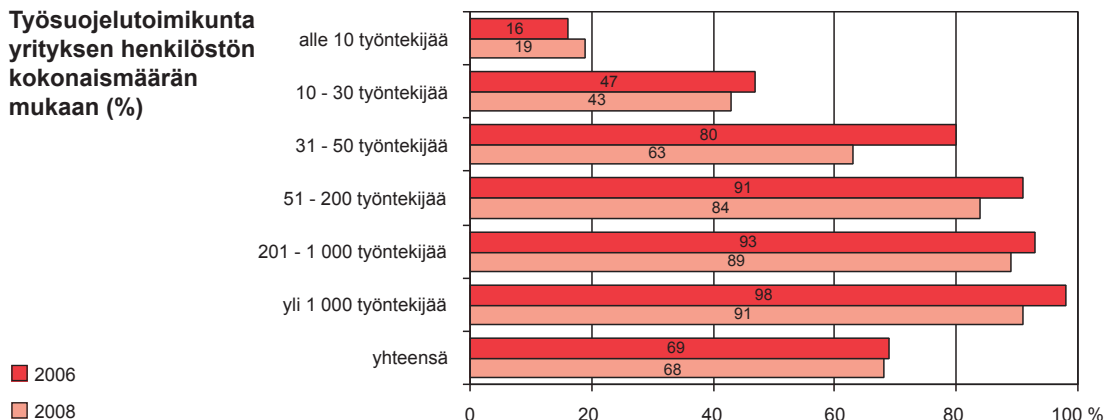


Saatujen vastausten perusteella yhteistoimintaelimiä on tullut yrityksiin lisää lähes kautta linjan yrityksen henkilöstömäärästä riippumatta. Poikkeuksena on kuitenkin kokoluokka 51 – 200 työntekijää työllistävät yritykset. Niissä näyttäisi olevan yhteistoimintaelimen yleisyydessä vähentymistä.

### 5.2 Työsuojelutoimikunta

Toisin kuin yhteistoimintaelimen kohdalla, työsuojelutoimikunnan suhteen on tapahtunut lievää vähentymistä vuoden 2006 kyselyyn verrattuna. Kun ottaa huomioon, että silloin kyselyyn saatiin nyt toteutettua kyselyä enemmän vastauksia korkeintaan 30 henkeä työllistävistä yrityksistä, on vähentyminen erikoista.

### Työsuojelutoimikunta yrityksen henkilöstön kokonaismäärän mukaan (%)



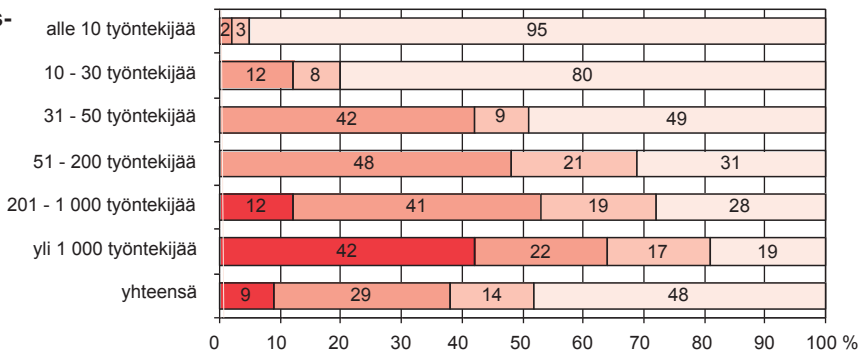
## 6. TYÖSTÄVAPAUTUSAIKA

Kuten vuonna 2006, myös nyt noin puolet vastaajista hoitaa luottamushenkilötehtäväänsä ilman työstä vapautusaikaa. Täysin työstä vapautetut pois lukien vastaajista 68 prosenttia ilmoitti työstä vapautusaikaa olevan riittävästi.

Kaikista vastaajista 62 prosenttia pitää työstä vapautusaikaansa riittämättömänä tai sitä ei ole heillä ollenkaan. Vuonna 2006 vastaavan ryhmän osuus oli hieman suurempi (64 %).

### Arvio työstä vapautusajan riittävästä yrityskoon mukaan (mukana työstä vapautetut)

- Olen kokonaan työstä vapautettu
- Työstä vapautusaikaa on liian vähän
- Työstä vapautusaikaa on riittävästi
- Minulle ei ole määritetty työstä vapautusaikaa

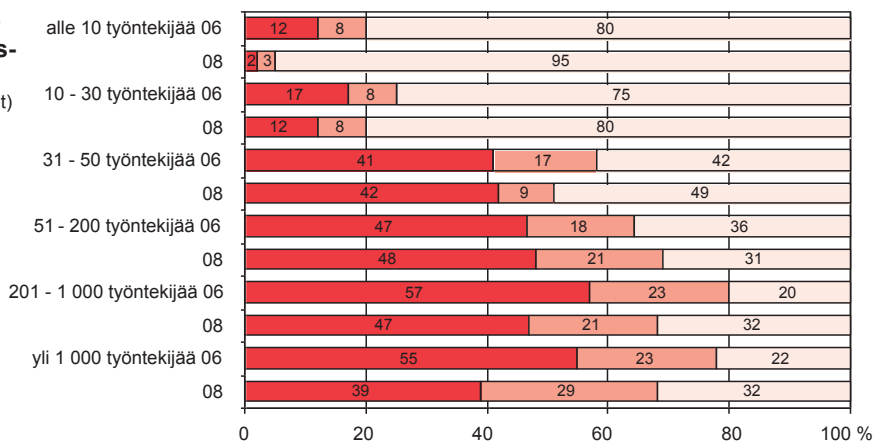


Yrityskoon mukaan tarkasteluna ongelmia työstä vapautusajan riittävydessä näyttäisi olevan eniten 51–200 työntekijän yrityksissä. Kuten luottamushenkilöitä koskevat sopimukset raamittavatkin, täysin työstä vapautettuja ei ole pienimissä yrityksissä.

### Arvio työstä vapautusajan riittävästä 2006 ja 2008 (pl. täysin työstä vapautetut)

(pl. täysin työstä vapautetut)

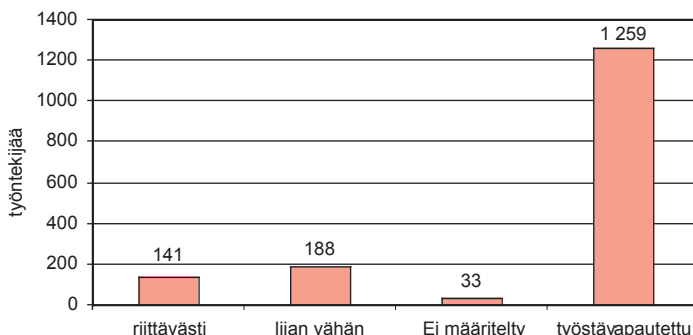
- työstä vapautusaikaa on riittävästi
- työstä vapautusaikaa on liian vähän
- minulle ei ole määritetty työstä vapautusaikaa



*Työstä vapautusaikaa saavien osuus vastanneista on lähes kaikissa yrityskokoluokissa nyt pienempi kuin vuonna 2006. Työstä vapautusaikaa saavien osuus on kasvanut vain 51 – 200 työntekijän yrityksissä.*

Sillä, millaisia määriä työntekijöitä luottamushenkilö edustaa, voidaan olettaa olevan vaikutusta hänen näkemykseensä työstävapautusajan riittävydestä. Saatujen vastausten perusteella näyttää siltä, että kun edustettavien työntekijöiden määrä lähestyy kahtasataa alkaa työstävapautusajan mitoitus olemaan liian vähäinen.

### Työstävapautusajan riittävyys ja LH:n edustamat työntekijät keskimäärin



## 7. LUOTTAMUSHENKILÖN AJAN KÄYTTÖ

### 7.1 Luottamustehtävissä eroja ajan käytön kohteissa

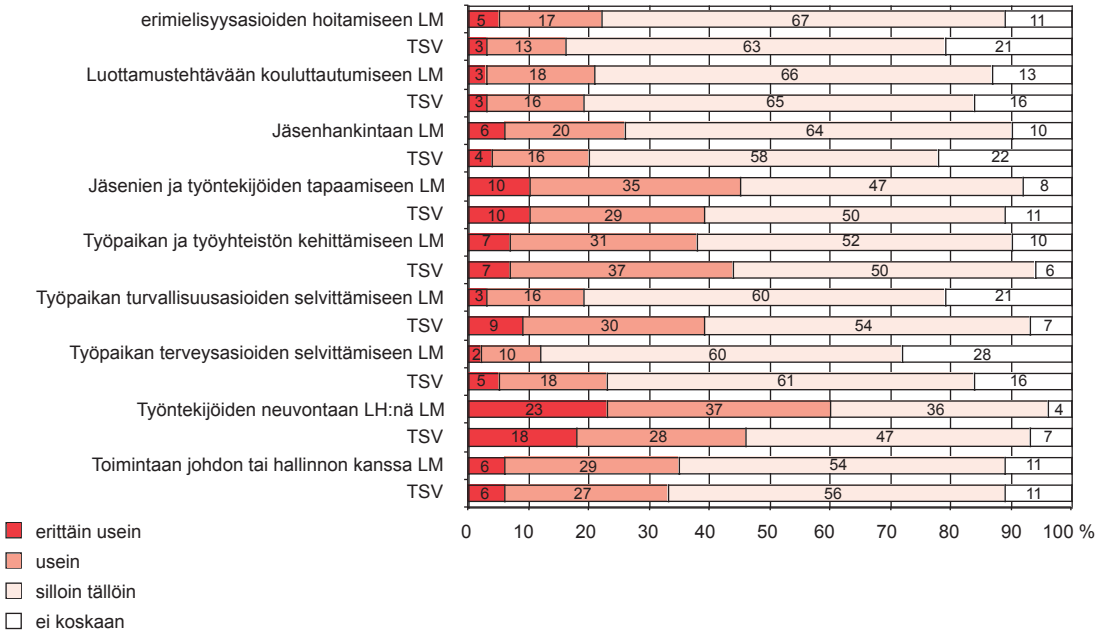
Luottamushenkilöiltä tiedusteltiin, mihin heidän aikansa kuluu luottamustehtävää hoidettaessa. Kysymys oli muotoiltu uusiksi vuodesta 2006, jolloin kysyttiin työstävapautusajan käyttöä. Kysymys vanhassa muodossaan oli ongelmallinen, koska kaikilla vastaajilla ei ole työstävapautusaikaa.

Kuten on oletettavaa, niin luottamushenkilöryhmien ajan käytön kohteet poikkeavat jonkin verran toisistaan. Nähtävät erot selittynevät monessa kohdassa luottamustehtävään sisään rakennetun roolin ja vastuiden perusteella.

Isoin poikkeama ryhmien välillä näyttäisi olevan työpaikan turvallisuusasioiden selvittämisessä, joka tiedustelluista asioista on selvimmin työsuojeluvaltuutettujen hoidossa. Luottamushenkilöillä näyttää puolestaan olevan työntekijöiden neuvominen useammin osa ajan käyttöä kuin työsuojeluvaltuutetuilla.

Jäsenhankinta on vastausten perusteella merkittävämmässä roolissa luottamushenkilön toiminnassa kuin pamilaisen työsuojeluvaltuutetun. Vuonna 2006 työsuojeluvaltuutetuista työstävapautusaikaansa ilmoitti käyttävänsä jäsenhankintaan 57 prosenttia, mikä oli yllättävän alhainen määrä. Nyt tilanne on jonkin verran korjaantunut, osittain ehkä kysymyksen uudelleen muotoilun seurauksena. Työsuojeluvaltuutetut puolestaan käyttävät luottamushenkilöitä useammin aikaansa työpaikan ja työyhteisön kehittämiseen.

## Mihin kuluu aikaa luottamustehtävän hoidossa

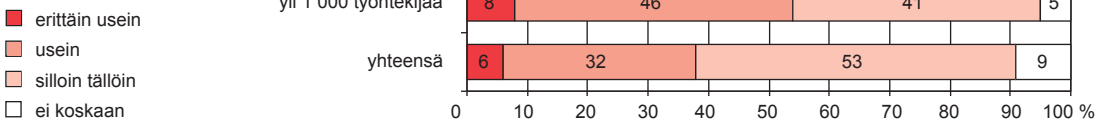


Ajankäyttöön liittyvissä vastauksissa painottuu kaksi toiminnallista kokonaisuutta; kontakti jäseniin ja toisaalta työyhteistön hyvinvoinnista huolehtiminen. Kontakti jäseniin syntyy jäsenhankinnassa ja työntekijöiden tapaamisissa. Hyvinvoinnista huolehtiminen on turvallisuusasioista huolehtimista sekä työpaikan ja työyhteistön kehittämistä. Luottamustehtävän sisällön lisäksi yrityksen henkilöstömäärä vaikuttaa siihen, millaiset asiat luottamushenkilön ajan käytössä korostuvat.

### 7.2 Aikaa työpaikan ja työyhteistön kehittämiseen

Työpaikan ja työyhteistön kehittäminen korostuu osana luottamushenkilötyötä merkittävästi yli 50 hengen yrityksessä. Hieman yli puolet luottamushenkilöistä yli 1 000 työntekijän yrityksissä käyttää aikaansa erittäin usein tai usein työyhteistön ja työpaikan kehittämiseen. Kun taas korkeintaan 50 työntekijää työllistävien yritysten luottamushenkilöistä vain 28 prosenttia käyttää aikaansa vastaavaan kehittämistyöhön.

#### Kuinka usein käyttää aikaansa luottamushenkilönä työpaikan ja työyhteistön kehittämiseen (yritykseen mukaan tarkasteltuna)

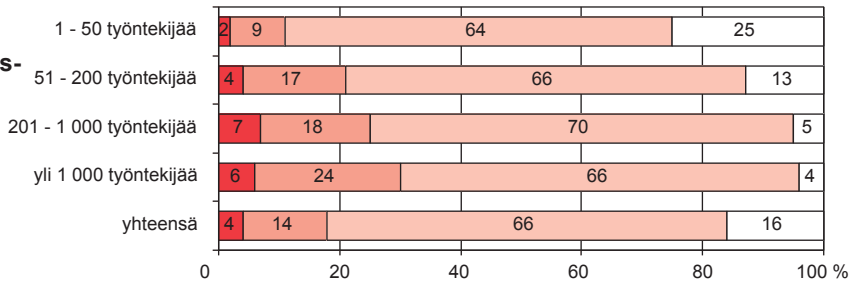


### 7.3 Erimielisyysasiat

Isompien yritysten luottamushenkilöt joutuvat käyttämään aikaansa erimielisyysasioihin pienempien yritysten kollegoitaan useammin. Korkeintaan 50 työntekijän yrityksissä työskentelevistä luottamushenkilöistä joka neljäs kertoo, ettei käytä aikaansa erimielisyysasioiden hoitamiseen. Ajan käyttäminen erimielisyysasioiden hoitamiseen nousee henkilöstömäärän kasvaessa. Henkilöstömäärän kasvaessa siis riski konfliktitilanteiden syntymiseen nousee.

#### Kuinka usein käyttää aikaansa luottamushenkilönä erimielisyysasioiden hoitamiseen (yrityskoon mukaan tarkasteltuna)

- erittäin usein
- usein
- silloin tällöin
- ei koskaan



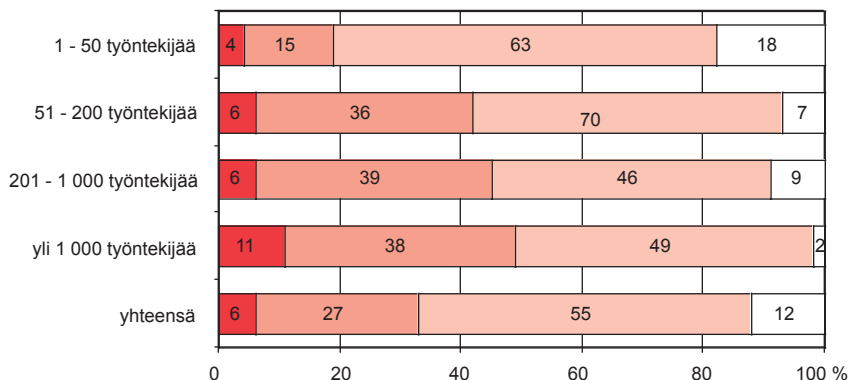
PAMin erimielisyysrekisterin tietojen perusteella liiton hoidettavaksi tulevissa erimielisyysasioissa korostuu pienempien yritysten ongelmat. Se kertoo nimenomaan luottamushenkilöverkoston harvuudesta kuin ristiriidasta tämän kyselyn tulosten kanssa.

### 7.4 Toimintaa yrityksen johdon kanssa

Alle 50 työntekijän yrityksissä luottamushenkilöt käyttävät aikaa työpaikan tai yrityksen johdon kanssa toimimiseen huomattavasti isojen yritysten kollegoitaan harvemmin. Osaltaan saattaa olla kysymys siitä, että johdon kanssa kanssakäyminen on pienessä yrityksessä epämuodollisempaa ja säännöllisempää kuin isoissa yksiköissä. Tämän tyyppisiä tuloksia on saatu muun muassa SAK:n tutkimuksissa pienten työpaikkojen edunvalvonnan tilasta (ks. Edunvalvonnan arkea pienillä työpaikoilla, SAK tutkimustieto 2/2004).

#### Kuinka usein käyttää aikaansa luottamushenkilönä toimintaan yrityksen/työpaikan johdon kanssa (yrityskoon mukaan tarkasteltuna)

- erittäin usein
- usein
- silloin tällöin
- ei koskaan

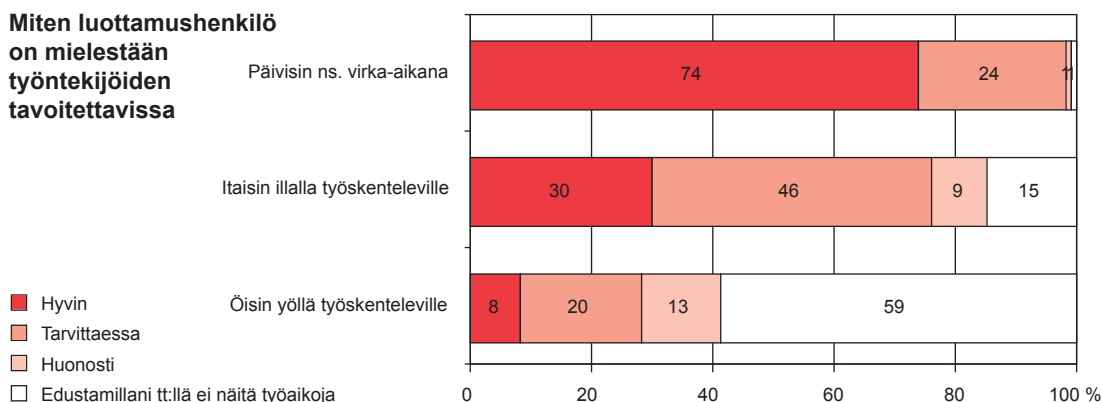


## 8. LUOTTAMUSHENKILÖN JA TYÖNTEKIJÖIDEN YHTEYS

### 8.1 Tavoitettavuus

Keskeistä luottamushenkilötoiminnan toimivuudelle on jäsenien ja työntekijöiden mahdollisuudet yhteydenpitoon edustajansa kanssa. PAMin aloilla töitä tehdään kaikkina vuorokauden aikoina ja tämä luonnollisesti asettaa melkoisia vaatimuksia luottamushenkilöiden tavoitettavuudelle.

#### Miten luottamushenkilö on mielestään työntekijöiden tavoitettavissa



Kyselyyn vastanneista luottamushenkilöistä 98 prosenttia on mielestään hyvin tai ainakin tarvittaessa työntekijöiden tavoitettavissa päivisin luottamushenkilöasioissa.

Iltatyötä vastausten perusteella tehtiin 85 prosentissa vastaajien työpaikoista. Näistä vastaajista 89 prosenttia katsoi olevansa hyvin tai ainakin tarvittaessa edustamiensa työntekijöiden tavoitettavissa.

Yötyötä tehtiin 41 prosentissa vastaajien työpaikoista. Luottamushenkilöiden tavoittaminen työaikana näyttäisi olevan yötyöläisille huomattavasti haasteellisempää kuin päivisin tai iltaisin. Työpaikoissa, joissa yötyötä vastausten perusteella tehtiin, on niiden luottamushenkilöiden mielestä 68 prosentissa kuitenkin työntekijöiden mahdollista tavoittaa edustajansa hyvin tai ainakin tarvittaessa. Mietittävää sen sijaan on siinä, miten kolmannes yötyöläisten luottamushenkilöistä saadaan nykyistä paremmin työntekijöiden tavoitettavaksi.

Yrityskoon mukaan tarkasteltuna luottamushenkilöiden arvioissa tavoitettavuudestaan ei näytä merkittäviä eroja olevan. Tosin mitä isompi työntekijämäärältään luottamushenkilön yritys on, sitä useammin hän arvioi olevansa hyvin päiväsaikaan työskentelevien työntekijöiden tavoitettavissa. Taustalla kuitenkin vaikuttaa myös työstä vapautusajan merkitys. Kokonaan työstä vapautetuista lähes kaikki (99 prosenttia) arvioi olevansa päiväsaikaan hyvin tavoitettavissa. Niistä luottamushenkilöistä, joiden mielestä heillä oli liian vähän työstä vapautusaikaa,

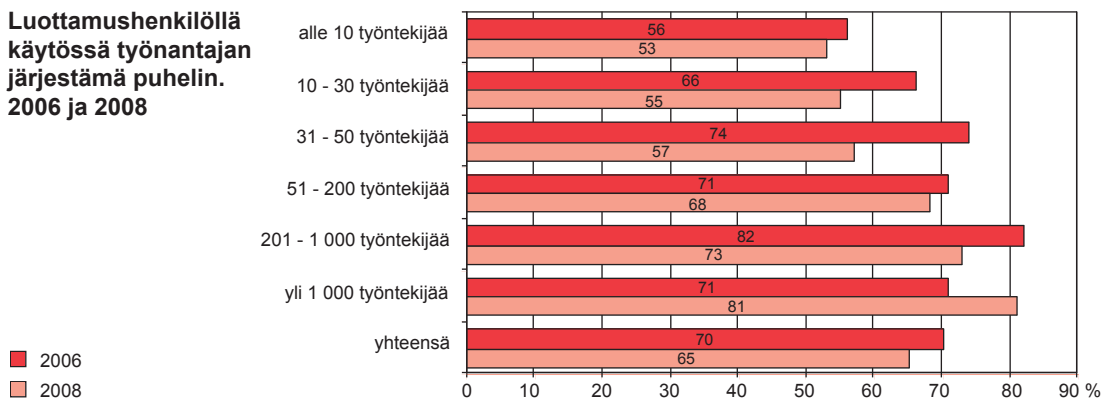
ainoastaan 67 prosenttia katsoi olevansa hyvin edustamiensa työntekijöiden tavoitettavissa. Työhyvinvoinnin ja työpaikan kehittämisen kannalta olisi olennaista, että luottamusmiehen olisi mahdollista olla työntekijöiden tavoitettavissa ja tavoitettavissa.

## 8.2 Työnantajan järjestämä puhelin

Vuonna 2006 keskimäärin useammalla luottamushenkilöllä oli käytössään työnantajan järjestämä puhelin kuin vuonna 2008. Nyt vastaajista 35 prosenttia kertoi, ettei tällaista puhelinta ole heidän käytössään. Isoimmista eli yli 1 000 työntekijän yrityksissä tilanne on kahden vuoden takaisesta parantunut, mutta muutoin on tapahtunut heikkenemistä. *Siis mitä suuremmassa yrityksessä luottamushenkilönä toimi, sitä todennäköisemmin puhelin oli käytettävissä. Huomattavaa on myös, että mitä kauemmin luottamustehtävissä oli toiminut, sitä todennäköisemmin luottamushenkilöllä oli työnantajan järjestämä puhelin käytössään.*

*Merkille pantavaa on, että niistä, joilla puhelinta ei ollut, vain 15 prosenttia oli pyytänyt sitä työnantajalta. Toteen näyttää käyvän se, etteivät yhteistoimintaa säätelevillä sopimuksilla sovitut oikeudet ja olosuhteet toteudu aina ilman niiden vaatimista erikseen. Todennäköisesti osassa yrityksistä pitää uutena luottamustehtävään valitun käydä työnantajansa kanssa edeltäjiensä tavoin keskustelut luottamushenkilön oikeuksista ja tehtävän hoitoon kuuluvista apuvälineistä (mm. puhelimesta).*

**Luottamushenkilöllä käytössä työnantajan järjestämä puhelin. 2006 ja 2008**

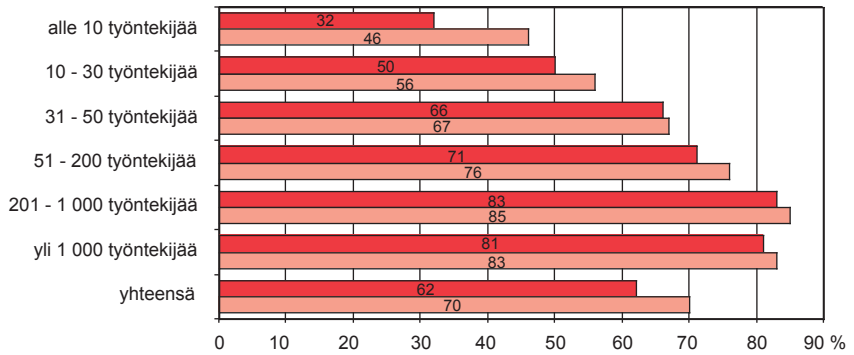


## 8.3 Työnantajan järjestämät atk-välineet

Päinvastoin kuin työnantajan järjestämä puhelin, näyttää ATK-välineet olevan aikaisempaa paremmin järjestettynä. Merkittävin kohentuminen luottamushenkilöiden ATK-laitteiden esiintymisessä on tapahtunut pienissä yrityksissä, joissa on kiritty kiinni isompien yritysten etumatkaa. Kokonaisuudessaan PAMin edustamat alat ovat olleet merkittävästi jäljessä teollisuuden luottamushenkilöiden tietoteknisiä välineitä (ks. SAK:n luottamusraportti 2006).

**Luottamushenkilöllä  
käytössä työnantajan  
järjestämä tietokone,  
internetyhteys ja  
sähköposti.  
2006 ja 2008**

■ 2006  
■ 2008



## 10. TEHDYT TOIMENPITEET

Toteutetuissa tai valmisteille laitetuissa työsuojelun ja yhteistoiminnan toimenpiteissä näyttäisi tilanne kahden vuoden takaisesta kehittyneen myönteisesti nimenomaan työntekijämäärältään 1–30 hengen yrityksissä. Johtopäätöksiä esimerkiksi vuonna 2007 voimaan tulleen uuden yhteistoimintalain vaikutuksista on vaikea lähteä tekemään. Erityisesti kun lakia ryhdyttiin siirtymäajan jälkeen soveltamaan 21–29 hengen yrityksissä vasta vuoden 2008 alusta. *Ilmeisenä voidaan pitää sitä, että pienet yritykset ovat yhteistoiminnaltaan isompia dynaamisempia ja asioiden on mahdollista edetä tarvittaessa nopeasti.*

Vuonna 2006 kerättyyn kyselyaineistoon nähden on luottamushenkilöiden vaihtuvuus hieman lisääntynyt. Kuten aikaisemmin todettiin, peräti 36 % vastanneista oli toiminut tehtävässään korkeintaan kaksi vuotta. Luottamushenkilöiden vaihtuvuus on kiivainta 31–200 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Vaihtuvuus ei tosin näyttäisi yleisesti ottaen vaikuttavan yhteistoiminnan puitteissa tehtyjen toimenpiteiden kehitykseen tuon kokoluokan yrityksissä. Luottamushenkilöiden vaihtuvuuden voisi olettaa näkyvän saaduissa vastauksissa epä tietoisuutena toimenpiteiden toteuttamistilanteesta.

Kuitenkin tilanne näyttää siltä, että edelliskertaan verrattuna kysytyjä toimenpiteitä on tehty keskimäärin enemmän. Keskimääräisen myönteisen kehityksen dynamoina ovat olleet pienet yritykset.

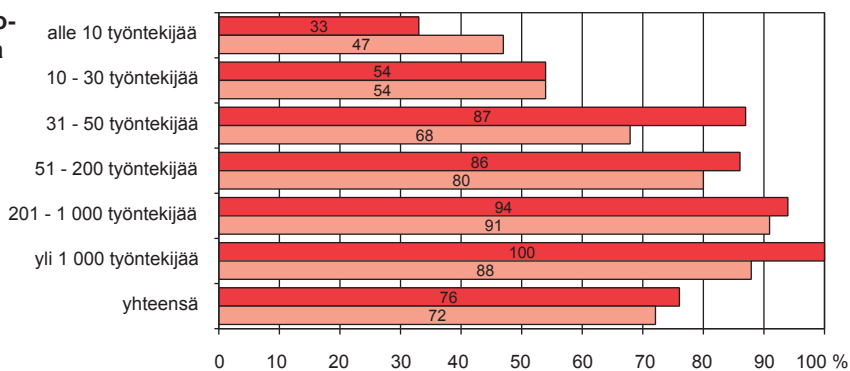
### 10.1 Työsuojelun toimenpiteet

#### 10.1.1 Työsuojelun toimintaohjelma

Työsuojeluvaltuutetuista 72 prosenttia kertoi, että heidän työpaikallaan oli tehty tai on valmisteilla työsuojelun toimintaohjelma. Edelliseen kyselykertaan verrattuna työsuojelun toimintaohjelmaa oli tehty tai valmisteille laitettu nyt hieman vähemmän. Pudotus oli merkittävin yrityksissä joissa oli 31–50 työntekijää ja koheennus kaikkein suurinta pienimmissä yrityksissä.

**TSV:n mukaan työsuojelun toimintaohjelma tehty tai valmisteilla**

■ 2006  
■ 2008

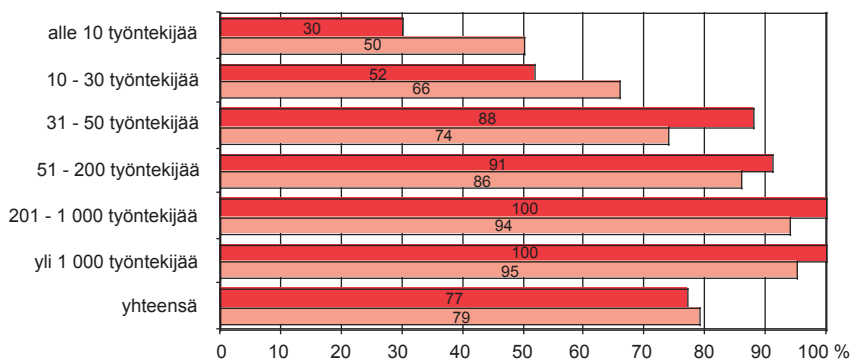


**10.1.2 Työsuojelun toimintasuunnitelma**

Työsuojeluvaltuutettujen mukaan työsuojelun toimintasuunnitelma oli puolestaan keskimäärin edelliskertaa useammin tehtynä tai valmistelussa. Kohentuminen oli merkittäväntä korkeintaan 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä.

**TSV:n mukaan työsuojelun toimintasuunnitelma tehty tai valmisteilla**

■ 2006  
■ 2008

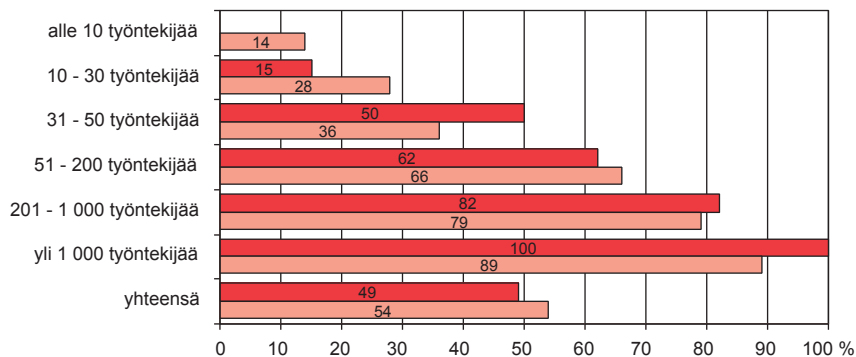


**10.1.3. Tasa-arvosuunnitelma ja palkkakartoitus**

Tasa-arvosuunnittelu näyttäisi keskimäärin lisääntyneen ja erityisesti pienemmissä yrityksissä. Vastausten perusteella on vaikea arvioida mistä johtuu, että puolestaan isommissa suunta näyttäisi olevan päinvastainen.

**TSV:n mukaan tasa-arvosuunnitelma tehty tai valmisteilla**

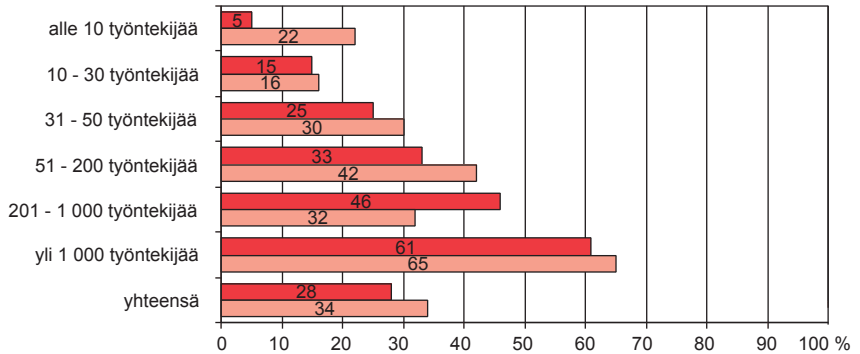
■ 2006  
■ 2008



Tehtyjen tai parhaillaan valmisteilla olevien palkkakartoitusten kohdalla tilanne näyttää jossain määrin yhteneväiseltä tasa-arvosuunnitelmien kanssa. Työntekijämäärältään pienissä on tapahtunut positiivista muutosta edellis kertaan verrattuna ja 201–1 000 työntekijän yrityksissä on taannuttu kahden vuoden takaisesta.

**TSV:n mukaan palkkakartoitus tehty tai valmisteilla**

■ 2006  
■ 2008



Kokonaisuudessaan palkkakartoituksen toteuttaminen on lisääntynyt parin viimeisen vuoden aikana. Osana tasa-arvosuunnittelua on palkkakartoitusta alettu vähitellen toteuttaa yrityksissä myös käytännön tasolla.

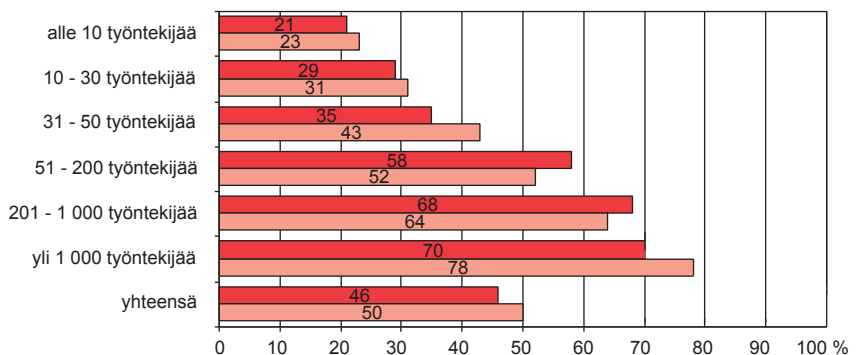
Tasa-arvosuunnittelu palkkakartoituksineen oli edellisen kyselyn toteuttamisajankohtana vuonna 2006 keväällä kohtuullisen tuore yhteistoiminnallinen toimenpide. Näiden kahden luottamus henkilökyselyn väliseksi eroksi olisi voinut etukäteen olettaa, että tasa-arvosuunnittelu kaikkine toimenpiteineen olisi lisääntynyt selvemmin.

**10.1.4 Henkilöstösuunnitelma ja henkilöstön koulutussuunnitelma**

Henkilöstösuunnitelman laadinta näyttäisi saatujen vastausten perusteella lisääntyneen lähes kaikissa yrityskokoluokissa. Kuitenkin 51–1 000 työntekijän yrityksissä on tapahtunut vähenemistä henkilöstösuunnitelman laadinnassa.

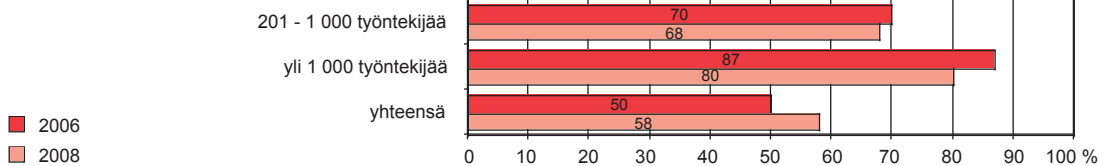
**TSV:n mukaan henkilöstösuunnitelma tehty tai valmisteilla**

■ 2006  
■ 2008



Kokonaisuudessaan henkilöstön koulutussuunnitelman laatiminen on lisääntynyt pamilaisten työsuojeluvaltuutettujen yrityksissä. Aikaisempaa selkeämmin enemmän tähän on paneuduttu vastausten perusteella korkeintaan 50 työntekijää työllistävissä yrityksissä.

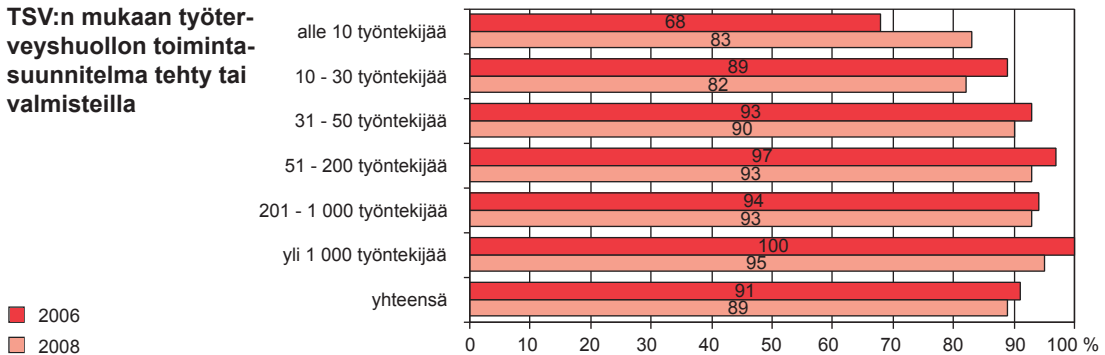
**TSV:n mukaan henkilöstön koulutussuunnitelma tehty tai valmisteilla**



**10.1.5 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma**

Edellisessä luottamushenkilöselvityksessä 2006 yllätti se, että edelleen oli paljon yrityksiä, joissa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ei ollut. Kokonaisuudessaan tilanne ei näytä valtuutettujen yrityksissä parantuneen. Pienimmissä yrityksissä näyttää tässäkin asiassa tapahtuneen selkeästi positiivisinta kehitystä. Voisi odottaa, että työterveyshuollon toimintasuunnitelma on tehty kaikissa isoimmissa yrityksissä. Saatujen vastausten perusteella näin ei näytä olevan.

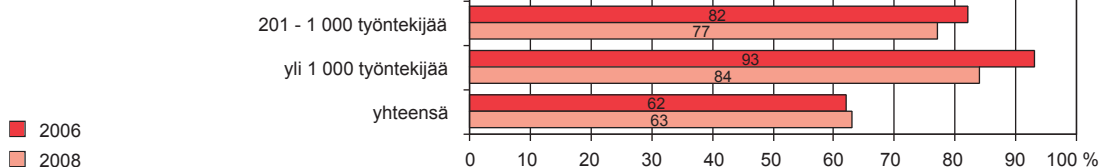
**TSV:n mukaan työterveyshuollon toimintasuunnitelma tehty tai valmisteilla**



**10.1.6 Työssäjaksamisen toimenpiteet ja vaarojen arviointi**

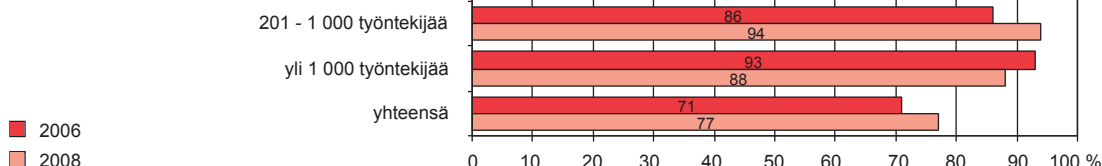
Työssäjaksamisen edistämiseen tähtäviä toimenpiteitä ei tehdä mainittavasti vuotta 2006 useammin pamilaisten työsuojeluvaltuutettujen yrityksissä. Voisi toivoa, että työssäjaksamisen kehittäminen työpaikoilla eläköitymisen ehkäisemiseksi tai sairauspoissaolojen leikkaamiseksi olisi useammin toimenpidevalikoimassa myös työntekijämäärältään pienimmissä yrityksissä.

**TSV:n mukaan toimenpiteitä työssäjaksamisen kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi tehty tai valmisteilla**



Tehtyjen vaarojen arviointien osalta kehitys näytti edenneen myönteisempään suuntaan kahden vuoden takaisesta tilanteesta. Eniten siihen näytetään panostaneen yrityksissä, joiden henkilökuntamäärä on kymmenen ja kolmenkymmenen välillä.

**TSV:n mukaan vaarojen ja häittojen arviointi tehty tai valmisteilla**



**10.1.7 Työsuojelutoimenpiteiden toimialaerot**

Toimialojen välillä näyttää olevan tilastollisesti merkitseviä eroja siinä, kuinka on käsitelty esimerkiksi työsuojelun toimintaohjelmaa tai -suunnitelmaa, tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia, henkilöstö- tai koulutussuunnitelmia.

Tilastollisesti merkitseviä eroja ei näytä sen sijaan toimialojen välillä olevan, kun vertaa esimerkiksi väkivallan uhan tai yksintyöskentelyn ongelmien kartoittamista, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa, työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tai vaarojen arviointia.

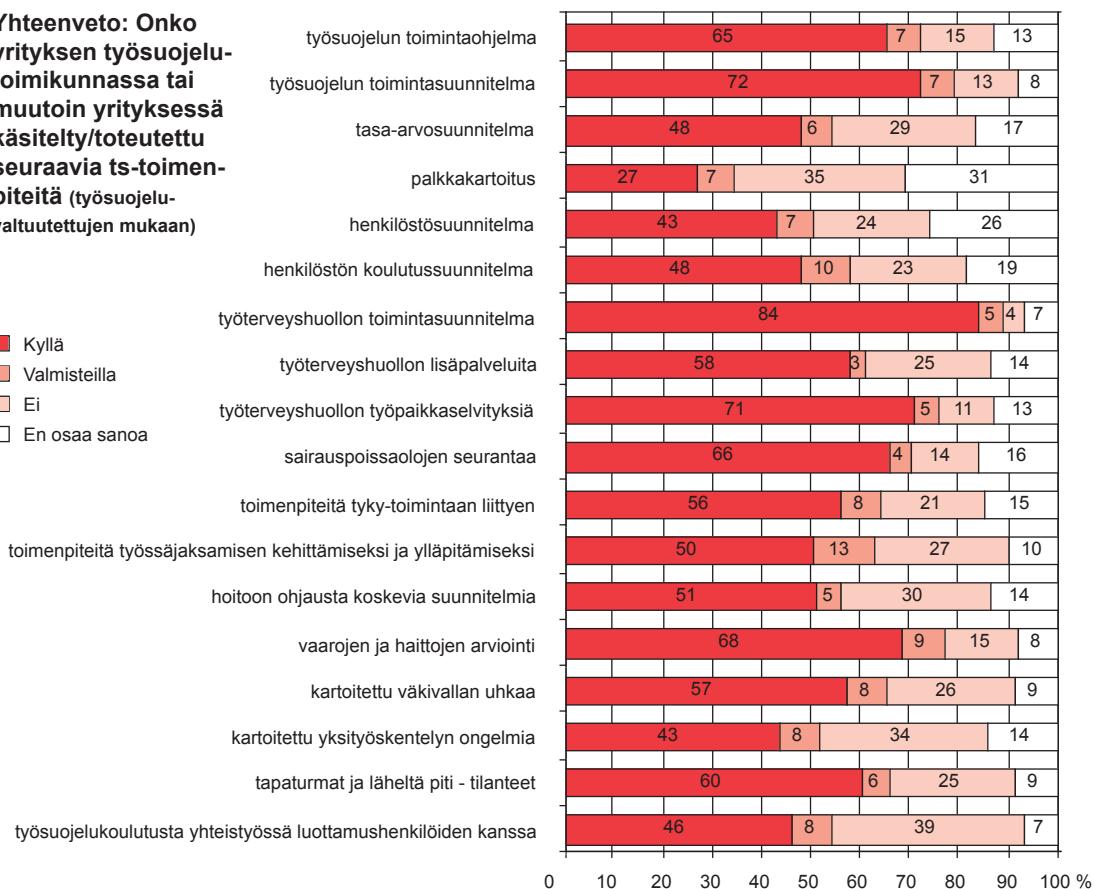
Työterveyshuollon lisäpalveluita ei ollut käsitelty tai toteutettu aikaisempaa enemmän työsuojeluvaltuutettujen työpaikoilla. Sairauspoissaolojen seuranta oli vastausten perusteella yleisempää kuin vuonna 2006.

### 10.1.8 Yhteenveto

Useat asiat vaikuttavat työsuojelun toimenpiteiden toteuttamiseen. Yksi on aktiivinen luottamushenkilö, joka on tietoinen erilaisista työsuojelun toimenpiteistä ja niiden merkityksestä työyhteisölle. Liitolta voi odottaa koulutuksessa ja tiedotustoiminnassa nykyistä enemmän huomion kohdentamista työsuojelun toimintaohjelman, tasa-arvosuunnitelman, palkkakartoituksen, henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, työssä jaksamisen, vaarojen ja haittojen arvioinnin sekä yksityöskentelyn ongelmien merkitykseen työpaikan jokapäiväisessä toiminnassa.

#### Yhteenveto: Onko yrityksen työsuojelutoimikunnassa tai muutoin yrityksessä käsitelty/toteutettu seuraavia ts-toimenpiteitä (työsuojeluvaltuutettujen mukaan)

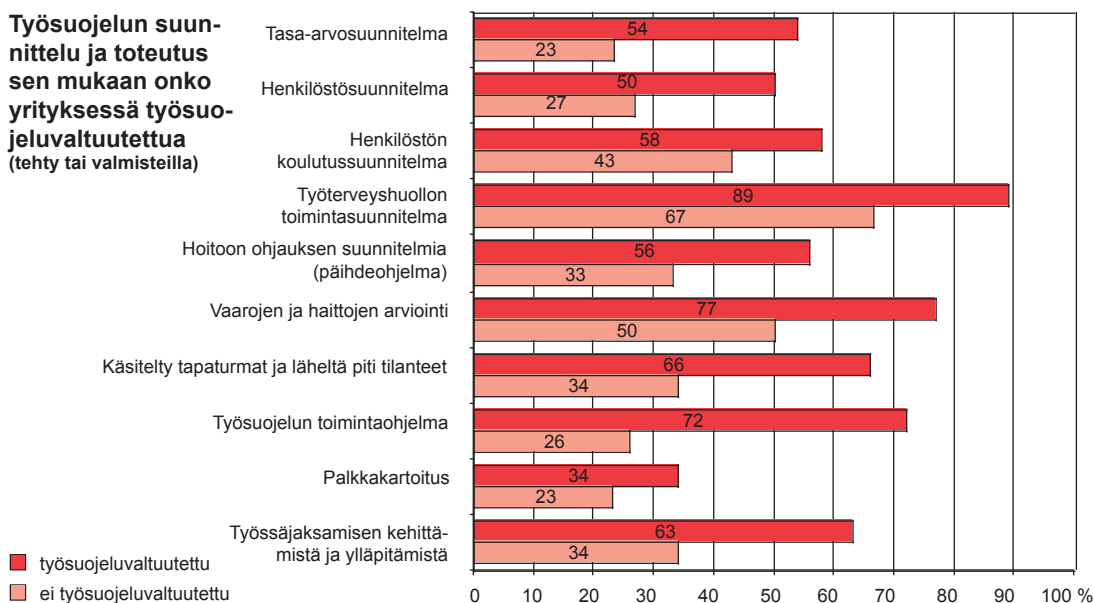
- Kyllä
- Valmisteilla
- Ei
- En osaa sanoa



### 10.2 Työsuojelu ilman työsuojeluvaltuutettua

Kuten aikaisemmin todettiin, saatujen vastausten perusteella 12 prosenttia suomalaisista luottamusmiehistä hoitaa tehtävänsä työpaikalla, jossa ei ole valittu työsuojeluvaltuutettua. Luottamusmiesten näistä työpaikoista antamien tietojen perusteella, ovat ilman työsuojeluvaltuutettua olevat yritykset toteutettujen työsuojelun toimenpiteiden määrässä merkittävästi jäljessä yrityksiä, joissa on työsuojeluvaltuutetut.

**Työsuojelun suunnittelu ja toteutuksen mukaan onko yrityksessä työsuojeluvaltuutettua (tehty tai valmisteilla)**



### 10.3 Yhteistoiminnan piirissä olevat toimenpiteet luottamusmiesten mukaan

Yhteistoiminnan piirissä olevia toimenpiteitä tarkasteltaessa tulee muistaa, että niiden toteuttaminen edellyttää yrityksen olosuhteiden muuttumista tai näihin muutoksiin varautumista. Esimerkiksi tuotannollisista ja taloudellisista syistä tehtyjä toimenpiteitä ei voi olettaa tehdyksi kaikkien luottamusmiesten työpaikoilla.

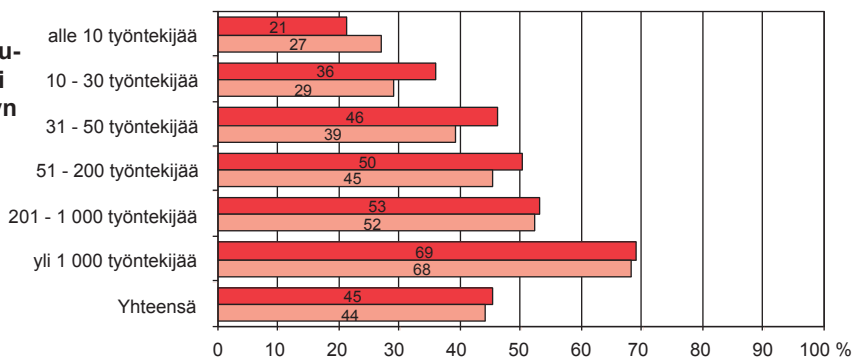
Yhteistoiminnan toteutuminen työpaikoilla vaatii luottamusmieheltä aktiivista roolia työyhteistössä. Luottamusmiehen tulisi olla riittävän perehtynyt yhteistoiminnan mahdollisuuksiin. Luottamusmiehen tietoa ja varmuutta toimia aktiivisesti voidaan kohentaa ennen kaikkea koulutuksella ja liiton antamalla muulla tuella. Aktiivisia luottamusmiehiä on hedelmällistä kouluttaa ja pitää aktiivisina. Haasteellisinta olisi saada kuitenkin kaikki käyttämään kaikkia asemansa tuomia mahdollisuuksia työyhteisönsä kehittämiseen.

#### 10.3.1 Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä oli käsitelty yhteistoiminta-aielimuksissa tai vastaavassa luottamusmiehistä 44 prosentin mukaan. Tilanne on kokonaisuudessaan pysynyt ennallaan vuoteen 2006 verrattuna. Yrityskoon mukaan tarkasteltuna merkittävintä muutosta on havaittavissa 1–50 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Yleinen käsitys on, että ulkopuolisen työvoiman käyttö on yrityksissä lisääntynyt ja edelleenkin lisääntymässä. Huolestuttavaa on, jos samanaikaisesti laiminlyödään asian käsittely yhteistoiminnallisesti. Ulkopuolisen työvoiman käyttö vaikuttaa väistämättä käyttäjäyritysten henkilöstön työoloihin ja työhyvinvointiin.

**Luottamusmiesten mukaan YT-neuvottelukunnassa käsitelty tai valmisteilla käsittelyyn ulkopuolisen työvoiman käyttö ja sen periaatteet.**

■ 2006  
■ 2008

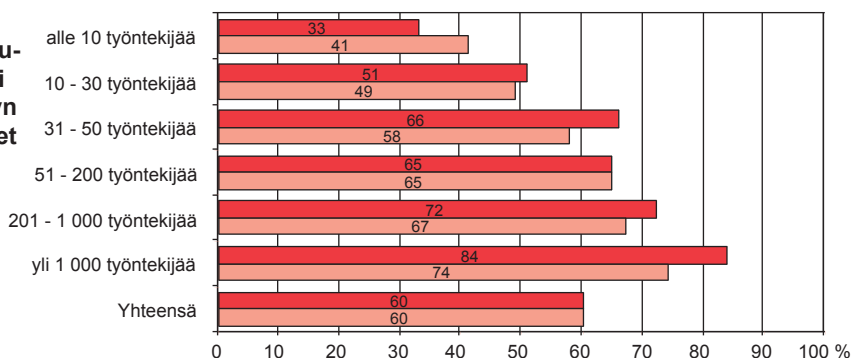


**10.3.2. Työhönoton periaatteet ja perehdyttäminen**

Työhönoton periaatteiden ja perehdyttämisjärjestelyiden käsittelyä voi hyvin pitää yhteistoiminnan toimenpiteenä, jonka käsittely olisi tarpeellista työpaikan olosuhteista riippumatta. Kokonaisuudessaan viimeisen kahden vuoden aikana ei ole tapahtunut muutoksia siinä, kuinka monen luottamusmiehen työpaikalla nämä toimenpiteet on toteutettu tai otettu valmisteille.

**Luottamusmiesten mukaan YT-neuvottelukunnassa käsitelty tai valmisteilla käsittelyyn työhönoton periaatteet ja perehdyttämisjärjestelyt**

■ 2006  
■ 2008

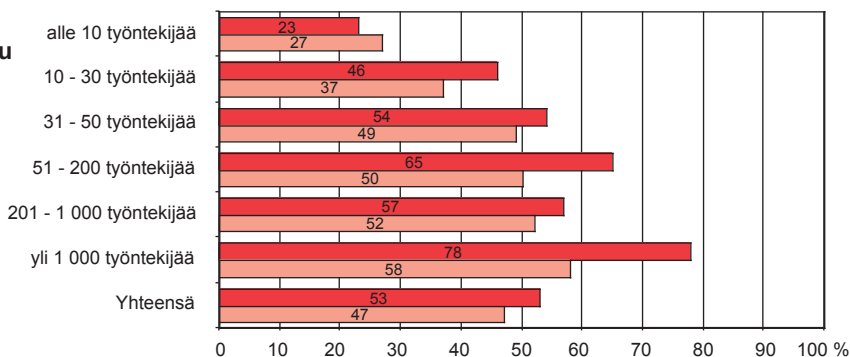


**10.3.3. Työjärjestelyiden muutokset ja henkilöstöjärjestelyt**

Luottamusmiesten vastausten perusteella on yhteistoimintaelinten käsittelyssä 47 prosentissa ollut työtehtävien, -menetelmien tai -järjestelyiden muutoksia tai henkilöstön siirtoja muihin tehtäviin. Kokonaisuudessaan tämän tyyppisten muutoksiin käsittely ja todennäköisesti niiden tarvekin on siis vähentynyt vuodesta 2006.

**Luottamusmiesten mukaan YT-neuvottelukunnassa käsitelty tai valmisteilla käsitelyyn työtehtävien, -menetelmien, -järjestelyiden muutoksia tai siirtoja muihin tehtäviin.**

■ 2006  
■ 2008

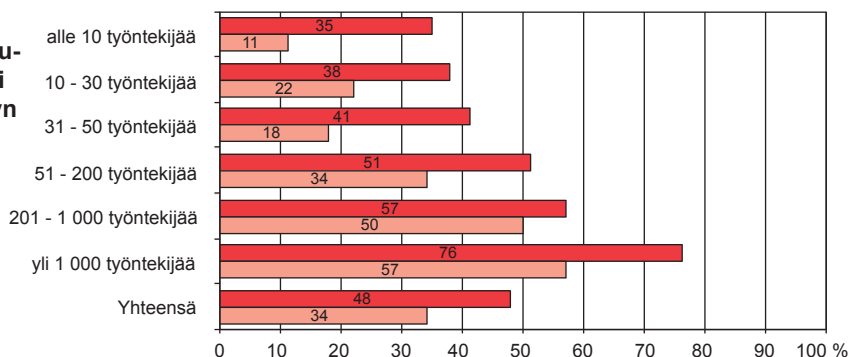


Tuotannollisista ja taloudellisista syistä tehtäviä henkilöstöjärjestelyitä on käsitelty tämän kyselyn mukaan huomattavasti vuotta 2006 vähemmän luottamusmiesten yrityksissä. Se saattaa olla merkki siitä, että tarve henkilöstöjärjestelyihin tuotannollisista ja taloudellisista syistä on aikaisemmasta vähentynyt.

Kokonaisuudessaan voitaisiin nähdä, että luottamushenkilöiden yrityksissä näkyy palvelualojen myönteinen tuloskehitys. Henkilöstömitoitus on voitu jossain määrin vakiinnuttaa ennen seuraavaa sopeutumisvaihetta, joka viimeaikaisten talousuutisten perusteella saattaa olla hyvinkin lähellä.

**Luottamusmiesten mukaan YT-neuvottelukunnassa käsitelty tai valmisteilla käsitelyyn tuotannollisista ja taloudellisista johtuvia henkilöstöjärjestelyitä.**

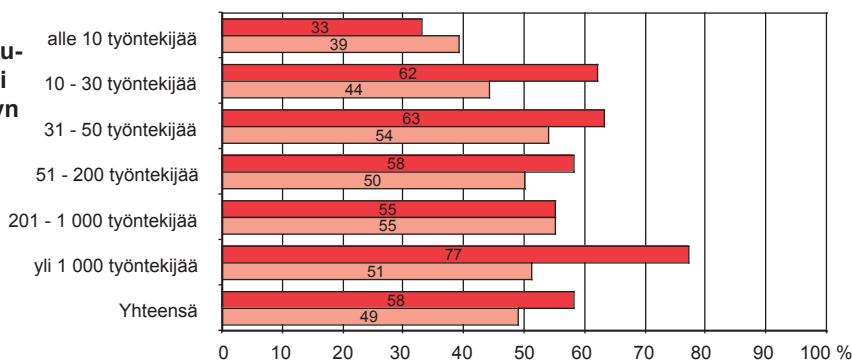
■ 2006  
■ 2008



**10.3.4 Työajan ja taukojen käyttö**

Työajan ja taukojen käyttöä on käsitelty keskimäärin 49 prosentissa luottamusmiesten yrityksistä. Vähentymistä on tapahtunut lähes kaikissa yrityskokoluokissa.

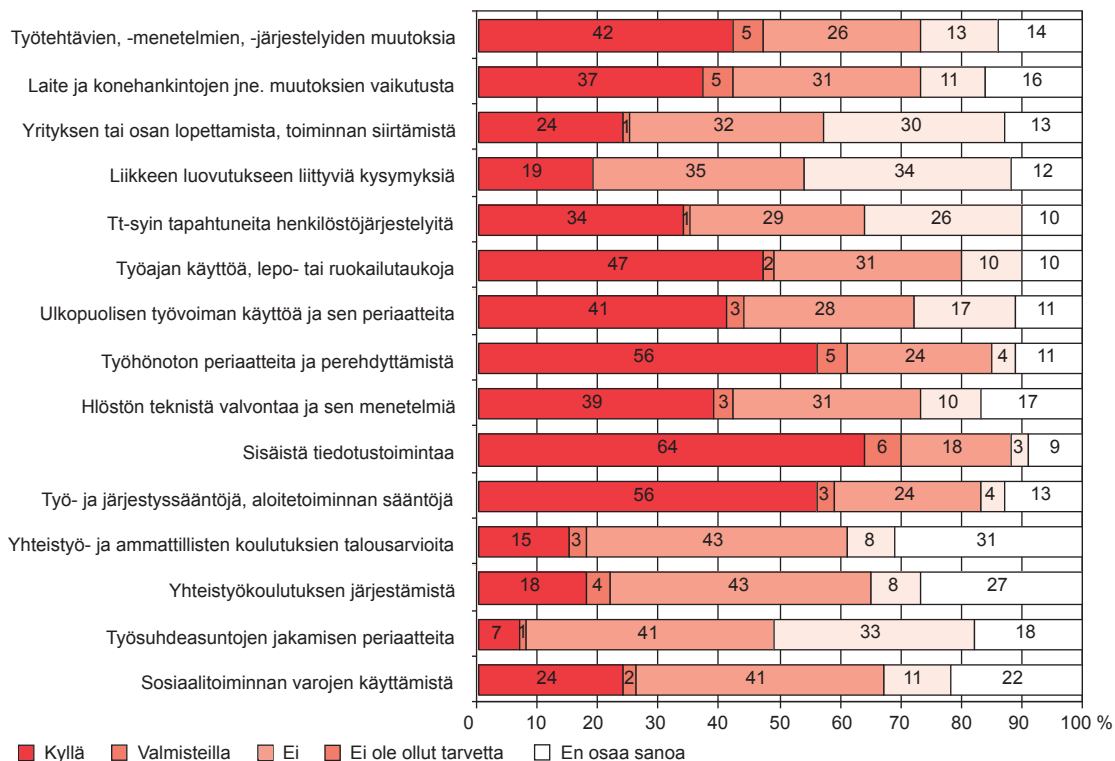
**Luottamusmiesten mukaan YT-neuvottelukunnassa käsitelty tai valmisteilla käsittelyyn säännöllisen työajan käyttöä ja lepo- sekä ruokailutaukojen ajoitusta.**



**10.3.5 Yhteenveto**

Näyttää siltä, että tehdyt yhteistoiminnan toimenpiteet ovat lisääntyneet ennen kaikkea työntekijämääriltään pienimmissä yrityksissä. Vähiten tarvetta saatujen vastausten perusteella on ollut liikkeen luovutuksesta johtuvien asioiden tai työsuhteasuntojen jakamisen periaatteiden käsittelyyn yhteistoimintaneuvottelukunnassa tai vastaavassa. Tosin työsuhteasuntoja palvelualan yrityksillä on tarjottavana varsin vähän.

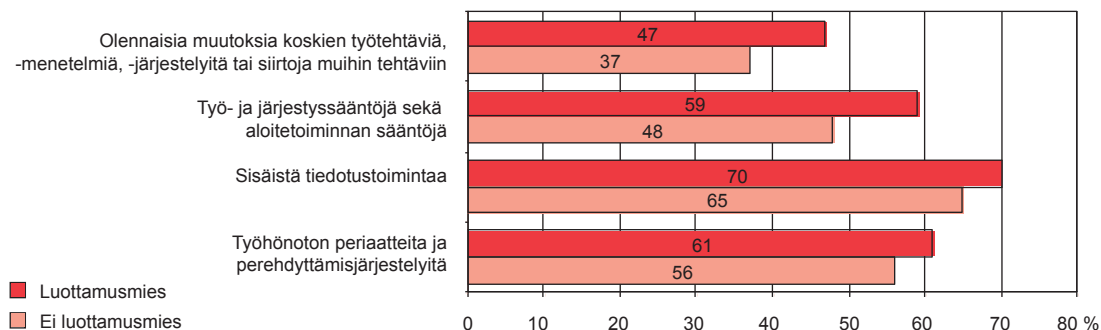
**Yhteistoimintaneuvottelukunnassa tai muutoin yrityksessä on luottamusmiehen mukaan käsitelty**



## 10.4 Yhteistoiminta ilman luottamusmiestä

Kun tarkastelee luottamusmiesten antamia vastauksia yhteistoiminnan toimenpiteistä niiden työsuojeluvaltuutettujen vastausten rinnalla, jotka ovat ilmoittaneet, ettei yrityksessä ole luottamusmiestä, käy ilmi luottamusmiehen roolin merkitys. Yhteistoiminta näyttää ainakin joidenkin toimenpiteiden osalta olevan vajavaista niissä yrityksissä, joissa ei ole luottamusmiestä.

### Yhteistoiminnan toimenpiteitä käsitelty tai suunniteltu sen mukaan onko luottamusmiestä

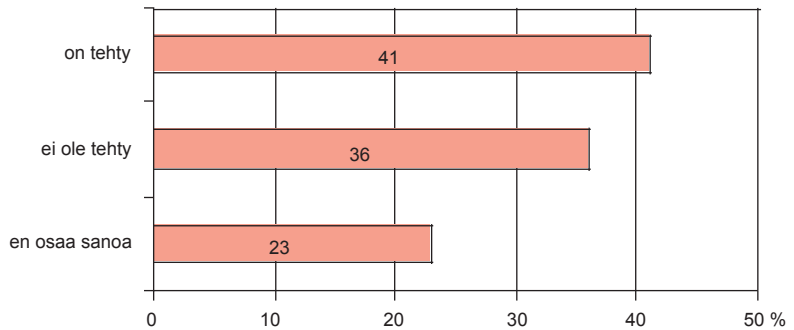


## 11. LUOTTAMUSHENKILÖIDEN KÄSITYKSIÄ PAIKALLISESTA SOPIMISESTA

Julkisuudessa on ollut esillä kuinka Elinkeinoelämän Keskusliitto on virallistanut linjaansa siitä, ettei se ole jatkossa Suomeen tulopoliittisia kokonaisratkaisuja tekemässä. Kaikille aloille tasasuuruusina tulleiden palkankorotuksien aika on EK:n mukaan ohitse. Tavoitteena on jatkossa sopia mm. palkoista liittokohtaisesti, sopimusalaakohtaisesti ja lisääntyvässä määrin työpaikkakohtaisesti. Sopimuskulttuuri on murroksessa ja paikallisesti sovittavien asioiden määrä ja painoarvo kasvavat. Se vaatii monissa kohdissa molempien sopijaosapuolten uudelleen asennoitumista. Työnantajapuolella sopimisen paikallisuus nähdään väistämättömänä kehityssuuntana. Vaikka näin ei olisikaan, on tärkeätä huomata paikallisen sopimisen mahdollisuudet ja olla valmiina hyödyntämään niitä. Nämä paineet ja oletettavat muutokset asettavat haasteen liiton luottamushenkilöiden koulutukselle ja tiedottamiselle.

PAMin luottamushenkilöselvitykseen vastanneista luottamusmiehistä 41 prosenttia ilmoitti, että yrityksessä on tehty heidän toimialuettaan koskevia paikallisia sopimuksia.

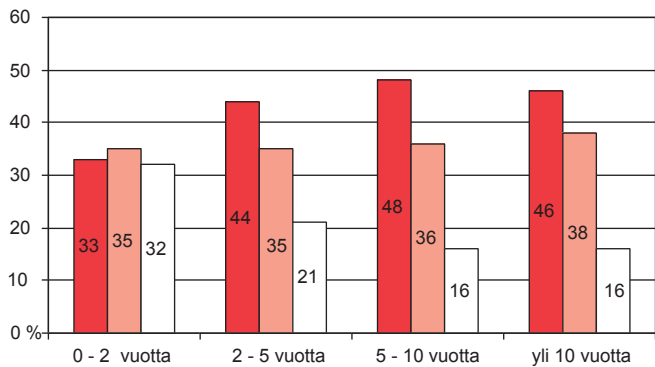
**Onko tehty toimialuetta koskevia paikallisia sopimuksia. (Luottamusmiehet)**



Saaduissa vastauksissa korostuu merkittävästi se, kuinka pitkään vastaaja on luottamustehtävässä toiminut. Jos luottamushenkilönaikaa on takana korkeintaan kaksi vuotta, on monesti tiedot toimialueen paikallisten sopimusten tilanteesta puutteellisia. Korkeintaan kaksi vuotta *luottamusmiehenä* toimineista peräti 32 prosenttia kertoi, etteivät osanneet sanoa, oliko toimialuetta koskevia paikallisia sopimuksia tehty.

**Onko toimialuetta koskevia paikallisia sopimuksia ja vuodet luottamushenkilönä. (luottamusmiehenä toimivat)**

- On tehty
- Ei ole tehty
- En osaa sanoa



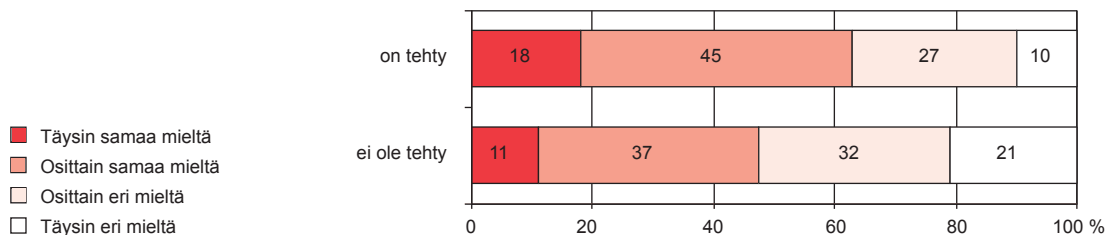
Äskettäin valmistuneessa Turun yliopiston tutkimuksessa paikallisesta sopimisesta kysyttiin vastaajilta, ”onko sopijaosapuolten asema sopimuksia tehtäessä ollut kokonaisuutena katsoen riittävän tasavertainen?”. Tutkimukseen osallistuneista yksityisen sektorin henkilöstön edustajista 31 prosenttia oli sitä mieltä, että osapuolten asemat ovat olleet sovittaessa tasavertaiset. (ks. Kairinen Martti, Uhmavaara Heikki, Murto Jari: Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla.)

Samassa tutkimuksessa yli 50 prosenttia henkilöstön edustajista yksityisellä sektorilla oli sitä mieltä, että nykytilanne on sopimisen laajuudessa riittävä. Samassa tutkimuksessa vastaajista 35 prosenttia näki, että mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen tulisi lisätä joko erittäin paljon tai jonkin verran.

Kuten Turun yliopiston tekemässä tutkimuksessa, myös PAMin luottamushenkilöselvityksen kyselyssä tiedusteltiin vastaajien näkemystä siitä, kuinka tasavertaista

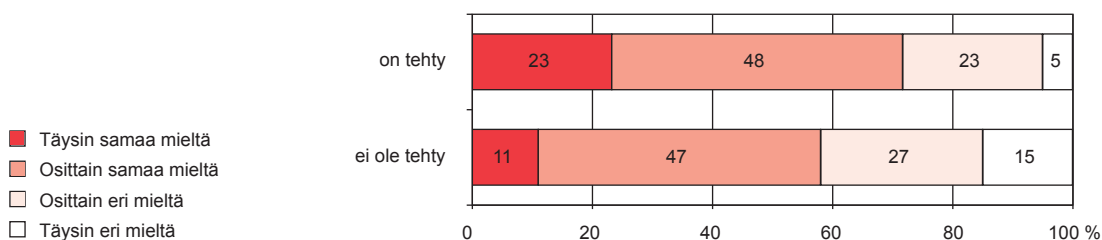
osapuolten välillä on paikallinen sopiminen. Jos vastanneen luottamushenkilön toimialuetta koskien oli tehty paikallisia sopimuksia, näyttivät he olevan muita useammin täysin tai osittain samaa mieltä väitteen ”paikallisessa sopimisessa osapuolilla on tasavertaiset mahdollisuudet vaikuttaa lopputuloksen sisältöön” kanssa (63 %).

**Väite "paikallisessa sopimisessa osapuolilla on tasavertaiset mahdollisuudet vaikuttaa lopputuloksen sisältöön" sen mukaan tarkasteluna onko vastaajan toimialuetta koskevia paikallisia sopimuksia tehtynä**



Paikallisiin sopimuksiin saattaa edelleenkin liittyä jonkin verran ennakkoluuloja. Mahdollisesti tästä kertoo se, että niistä luottamushenkilöistä, joiden toimialuetta koskevia paikallisia sopimuksia oli tehty, kertoi 71 prosenttia olevansa täysin tai osittain samaa mieltä väitteen ”paikallisesta sopimisesta hyötyvät molemmat osapuolet” kanssa. Puolestaan niistä, joiden toimialuetta koskien ei sopimuksia oltu tehty, oli väitteen kanssa osittain tai täysin eri mieltä oli 42 prosenttia. Voidaan kysyä, epäileekö luottamushenkilö paikallisen sopimisen tasapuolisuutta sen takia, ettei hänellä ole kokemusta siitä omalla toimialueellaan, vai eikö hän ole oman epäilynsä vuoksi ollut halukas sopimaan paikallisesti mitään.

**Väite "paikallisesta sopimisesta hyötyvät molemmat osapuolet" sen mukaan tarkasteluna onko vastaajan toimialuetta koskevia paikallisia sopimuksia tehtynä.**

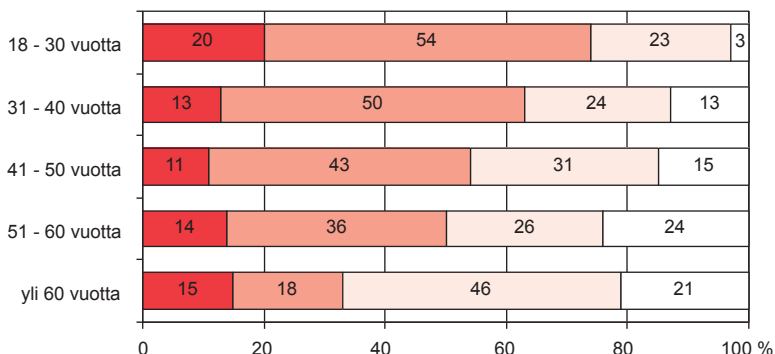


PAMin edellisessä (2006) luottamushenkilöselvityksessä luottamusmiehistä 43 prosenttia ilmoitti, että heidän yrityksessään oli tehty paikallisia sopimuksia. Vaikka kysymys oli tällä kertaa hieman rajatumpi, eli toimialuetta koskeva, voidaan sanoa paikallisen sopimisen esiintyvyyden pysyneet pamilaisten luottamusmiesten työpaikoilla ennallaan.

Huomion arvoista on se, että mielipiteisiin paikallisesta sopimisesta näytti vaikuttavan luottamushenkilön ikä. Mitä ikääntyneempi henkilö on, sitä epäilevämpi keskimäärin hän on paikallisen sopimisen lopputuloksen tasavertaisuudesta.

**Paikallisessa sopimisessa osapuolilla on tasavertaiset mahdollisuudet vaikuttaa lopputuloksen sisältöön**

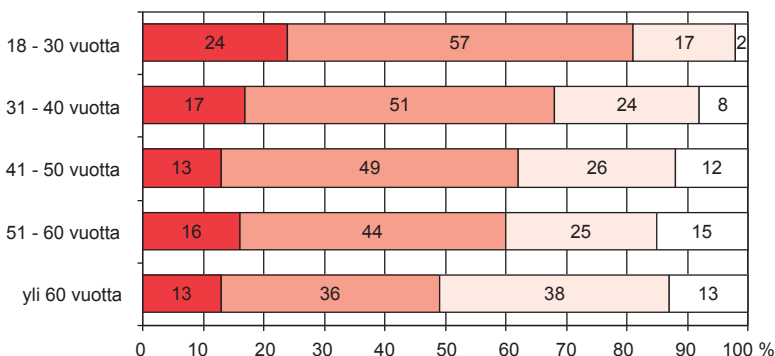
- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä



Varttuneempien ikäryhmien epäilevä suhtautuminen näkyy siinä, miten he arvioivat paikallisen sopimisen hyötyjen jakautumisesta sopijaosapuolille.

**Paikallisesta sopimisesta hyötyvät molemmat sopijaosapuolet**

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä



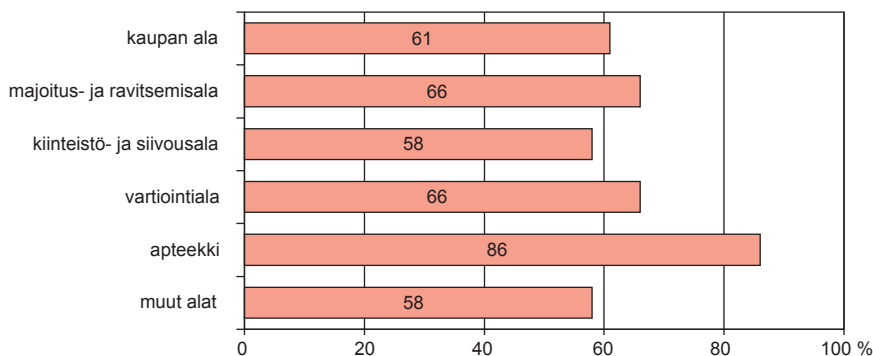
Suhtautumisessa paikalliseen sopimisen tasapuolisuuteen ja hyötyjen jakautumiseen ei sen sijaan näyttänyt vaikuttavan se, kuinka kauan vastaaja oli kaikkiaan luottamushenkilötehtävissä toiminut. Voidaankin sanoa, että suhtautumista näyttää määrittelevän ikä ja se onko toimialuetta koskevia sopimuksia tehty.

## 12. JÄRJESTÄYTYMINEN JA JÄSENHANKINTA

PAMin jäsenmäärä maaliskuussa 2008 oli 210 475 henkilöä. Kun vuonna 2006 maaliskuussa liitossa oli 207 771 jäsentä, on jäsenmäärä kyselyiden välillä lisääntynyt hieman alle kolmella tuhannella.

PAMin luottamushenkilökyselyn vastaajia pyydettiin arvioimaan toimialueensa järjestäytymisastetta. Täten keskimääräiseksi järjestäytymisasteeksi saatiin 64 prosenttia. Korkein järjestäytymisaste vastausten perusteella on apteekkien luottamushenkilöiden toimialueilla ja pienin kiinteistöpalvelualoilla.

### Luottamushenkilön toimialueen järjestäytymisaste



Suurinta vaihtelua järjestäytymisasteissa näytti vastausten perusteella olevan kaupan alalla ja pienintä vartiointialalla. Kokonaisuudessaan keskihajonnat poikkesivat toisistaan jokseenkin vähän.

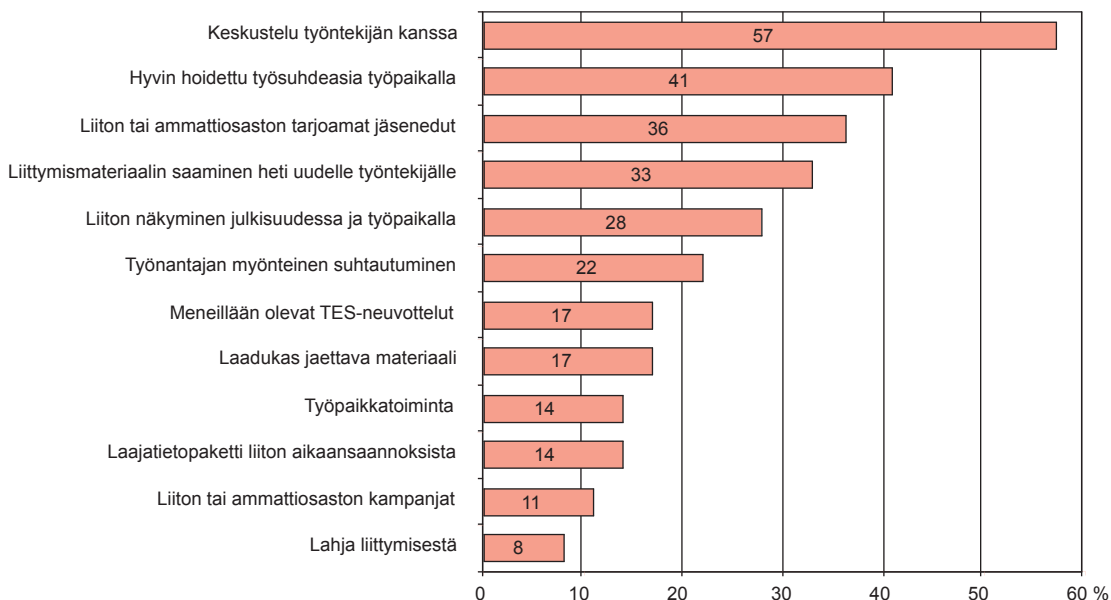
Vuonna 2006 luottamushenkilöiltä kysyttiin, mikä on heidän työpaikkansa järjestäytymisaste. Silloin luottamushenkilöiden työpaikkojen järjestäytymisasteeksi saatiin 71 prosenttia. Kysymykset eivät ole siis täysin olleet identtisiä, ja siksi niiden suora vertaaminen on ongelmallista. Se voidaan todeta, että toimialueiden järjestäytyminen ilmoitettiin keskimäärin alhaisemmaksi kuin työpaikkojen järjestäytyminen vuonna 2006. Keskihajonta toimialueiden järjestäytymisasteissa oli nyt suurempaa kuin työpaikkojen järjestäytymisasteissa vuonna 2006.

Luottamushenkilöistä 27 prosenttia uskoi, että järjestäytyminen heidän työpaikallaan on nousussa. Vastanneista 68 prosenttia puolestaan ennusti, että tilanne jatkossa pysyy jokseenkin ennallaan. Loput 5 prosenttia ennakoivat, että edessä on laskua nykyisestä. Nyt saadut arviot järjestäytymisen kehityksestä vastaavat täysin vuonna 2006 saatuja tuloksia.

Luottamushenkilöitä pyydettiin arvioimaan myös erilaisia jäsenhankintakeinoja. Arviointi suoritettiin nimeämällä annetusta listasta kolme vastaajan mielestä parasta jäsenhankintakeinoja. Vastaajille tarjottua listaa ei voi pitää sisällöltään tyhjentävänä.

Luottamushenkilöt eivät ole muuttaneet mieltään parhaista jäsenhankintakeinoista kahden vuoden aikana. Kolmen parhaimmaksi arvioitua keinoa pysyi ennallaan. Muutoinkin lista vastaa hyvin pitkälle kahden vuoden takaista. Ehkäpä huomion arvoisinta on, ettei vaihtoehto ”meneillään olevat tes-neuvottelut” nouse listalla korkeammalle. Kuitenkin liiton maksavien jäsenten määrä kasvoi viime vuoden jälkimmäisellä puoliskolla useammalla tuhannella. Saman ajanjakson puitteissa käytiin myös pamilaisten alojen sopimusneuvottelut.

### Paras jäsenhankintakeino



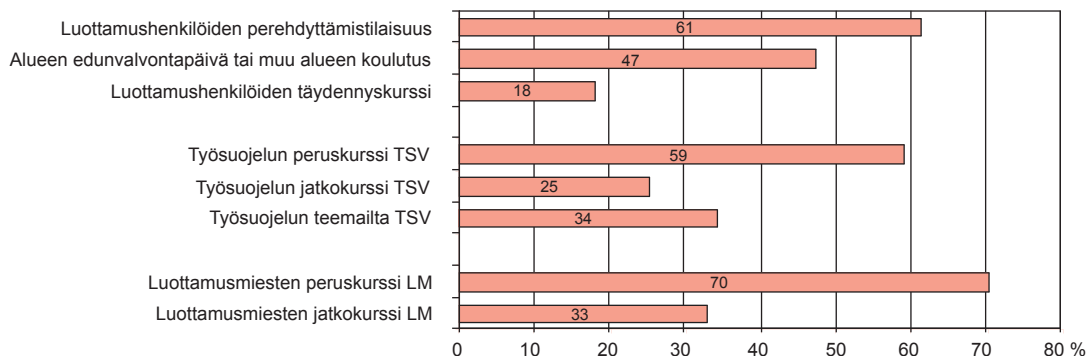
## 13. KOULUTTAUTUMINEN

Kyselyyn vastanneista luottamushenkilöistä 15 prosenttia kertoi, etteivät he olleet kyselyajankohtaan mennessä osallistuneet luottamushenkilöille suunnattuun koulutukseen.

Kyselyyn vastanneista luottamushenkilöistä 61 prosenttia oli osallistunut luottamushenkilöiden perehdyttämistilaisuuksiin. Tilanne on pysynyt ennallaan kahden vuoden takaiseen kyselyyn verrattuna. Kyselyvaiheessa maaliskuussa ilman perehdytystä olleista luottamusmiehistä 43 prosenttia oli käynyt jo luottamusmiesten peruskurssin. Sekä perehdyttämiseen että peruskurssille oli luottamusmiehistä osallistunut 83 prosenttia. Tilanne oli samankaltainen myös työsuojeluvaltuutettujen piirissä.

Kokonaisuudessaan koulutus näytti kasaantuvan samoille henkilöille. Koulutuksen kasaantumista kuitenkin jossain määrin selittää luottamushenkilötoimessa oloaika.

### Luottamushenkilöiden kouluttautuminen tehtävänsä

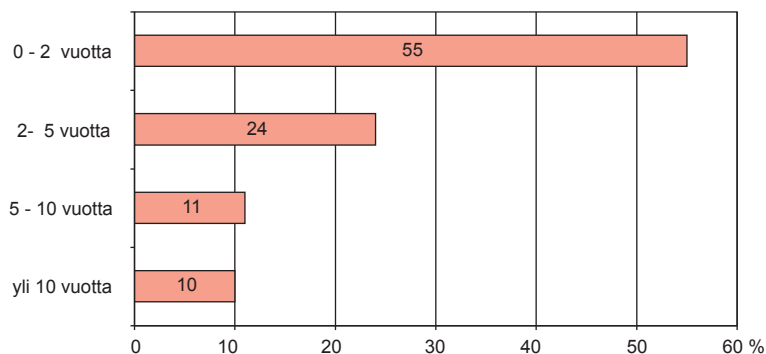


Luottamusmiehet näyttävät osallistuneen valtuutettuja useammin tehtävänsä peruskoulutukseen. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen välillä ei ollut juurikaan eroja luottamustehtäviä hoidetuissa vuosissa. Luottamusmiehistä 15 prosenttia oli ilman tehtävänsä liittyvää liiton järjestämää koulutusta ja työsuojeluvaltuutetuista 22 prosenttia. Parhaiten koulutuksia olivat pystyneet hyödyntämään sekä luottamusmiehet että työsuojeluvaltuutetut tehtävää hoitavat, joista ainoastaan 8 prosenttia oli tyystin ilman kysytyjä koulutuksia.

Kokonaisuudessaan tarkasteltaessa koulutuksiin osallistumiseen vaikuttivat luottamushenkilötehtävissä toimitut vuodet. Yli puolet korkeintaan kaksi vuotta toimineista oli vielä vailla mitään mainituista koulutuksista. He todennäköisesti suuremmalta osin olivat niitä, jotka vastikään olivat tulleet valituksi työpaikkansa luottamushenkilöiksi. Ehkä merkittävämpi havainto on se, että 2–5 vuotta luottamustehtävissä toimineista vielä neljännes oli vailla mitään esitetystä koulutuksesta.

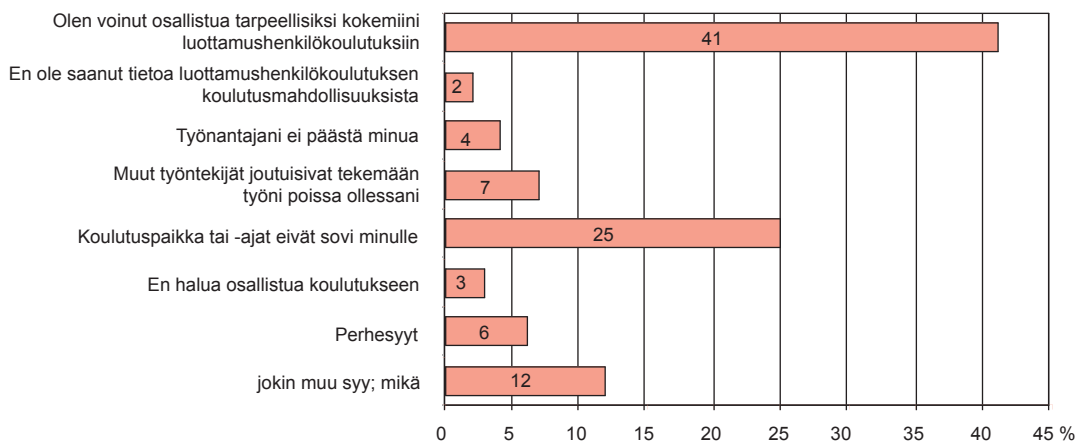
Koulutukseen osallistuminen ja riittävän monipuolinen opastus luottamustehtävän mahdollisuuksiin ovat luottamushenkilötyön kulmakiviä. PAM seuraa toiminnan arvioinnissaan luottamushenkilöille suunnatun koulutuksen osallistumisvolyyymia. Koulutusta pitäisi saada nimenomaan tehtävän hoidon alussa, jotta aktiivisen roolin ottaminen työyhteisössä onnistuisi. Omaksutun luottamushenkilöroolin muuttaminen myöhemmin voi olla hankalaa ja siksi koulutuksen tuoma tiedollinen osaaminen pitäisi olla käytössä heti alkuvaiheessa.

**Ei ole osallistunut kysytyihin koulutuksiin ja luottamushenkilönä toimitut vuodet**



Vastanneista luottamushenkilöistä 41 prosenttia ilmoitti, että he ovat voineet osallistua tarpeelliseksi kokemiinsa koulutuksiin. Suurimpana esteenä koulutuksiin osallistumiselle näytti olevan se, että koulutuspaikka tai koulutusajat eivät olleet sopineet vastaajalle. Tarjotun listan ulkopuolelta useimmiten nimettiin osallistumattomuudelle syyksi se, että oli toiminut tehtävässään niin vähän aikaa, ettei ollut vielä ehtinyt koulutukseen.

**Onko pystynyt osallistumaan haluamiinsa koulutuksiin ja jos ei niin miksi?**

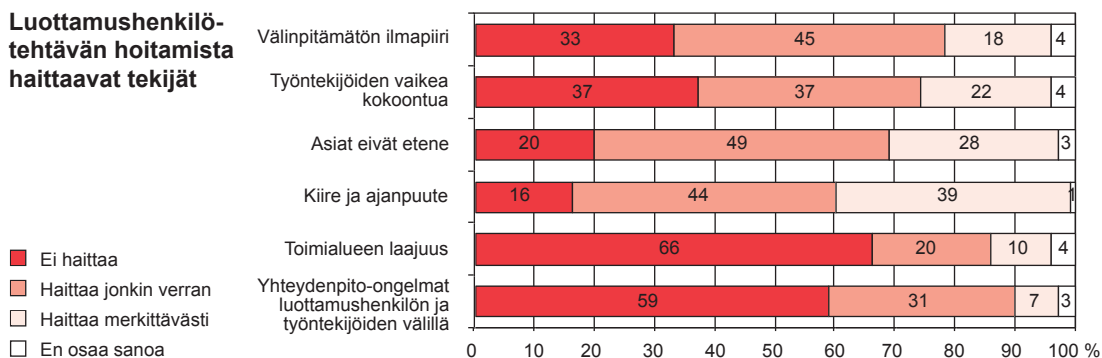


## 14. LUOTTAMUSHENKILÖTEHTÄVÄN HOITAMINEN

Kiire ja ajanpuute ovat edelleenkin luottamushenkilötehtävän hoitamista eniten haittaavia tekijöitä. Ongelmia näyttää aiheuttavan myös asioiden etenemättömyys. Näiden haittojen osalta tilanne on pysynyt ennallaan kahden vuoden takaisen kyselyn tuloksiin verrattaessa.

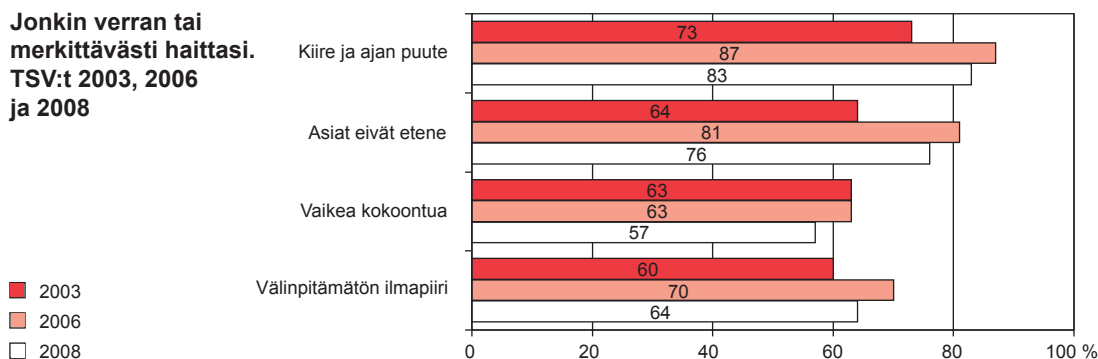
Toimialueen laajuus haittasi jonkin verran tai merkittävästi 30 prosenttia vastaajista. Luottamusmiehistä 33 prosenttia ja työsuojeluvaltuutetuista 31 prosenttia katsoi toimialueen laajuuden haittaavan jonkin verran tai merkittävästi. Sekä luottamusmiehenä että työsuojeluvaltuutettuna toimivista 37 prosenttia kertoi toimialueen laajuuden haittaavan jonkin verran tai merkittävästi. Toimialueen laajuuden haitasta tiedusteltiin nyt ensimmäistä kertaa.

### Luottamushenkilötehtävän hoitamista haittaavat tekijät



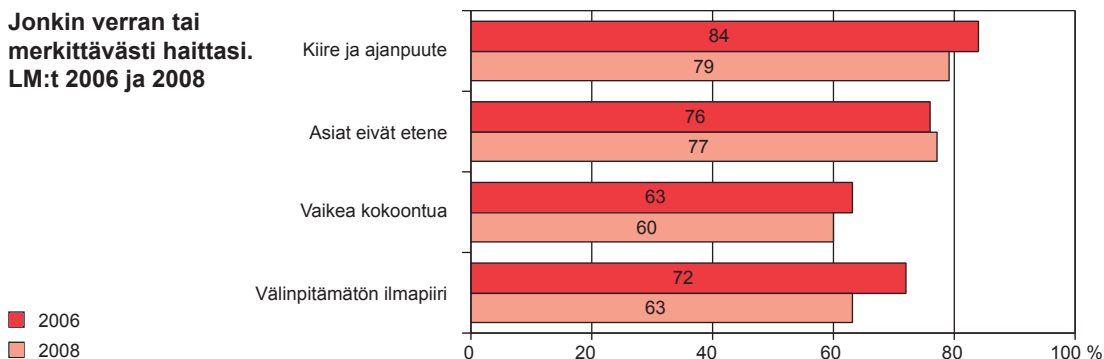
Työsuojeluvaltuutetut ovat nimenneet kiireen ja ajanpuutteen suurimmaksi ongelmaksi jo vuoden 2003 Työsuojelutoiminnan tila -kyselystä alkaen. Vuonna 2003 työsuojeluvaltuutetuista 73 prosenttia ilmoitti kiireen ja ajanpuutteen haittaavan heitä merkittävästi tai jonkin verran. Vuonna 2006 näin ilmoitti 87 prosenttia valtuutetuista ja nyt 83 prosenttia. Aikaisempia kyselykertoja vähemmän työsuojeluvaltuutettuja näytti nyt haittaavan työntekijöiden kokoontumisvaikeudet. Kokonaisuudessaan asiat näyttäisivät ainakin valtuutetun tehtävän hoitamista haittaavien tekijöiden osalta olevan kohenemaan päin.

### Jonkin verran tai merkittävästi haittasi. TSV:t 2003, 2006 ja 2008



Myös luottamusmiesten tunnot haittaavista tekijöistä ovat kehittyneet edellistä kyselyä myönteisempään suuntaan. Merkittävin korjaus on tapahtunut välinpitämättömässä ilmapiirissä. Sen kokeminen jonkin verran tai merkittävästi haittaavaksi väheni vuoden 2006 hieman yli 70 prosentista nyt tehdyn kyselyn lähes 60 prosenttiin. Ainostaan asioiden etenemättömyys haitan aiheuttajana on pysynyt vuoden 2006 tasolla.

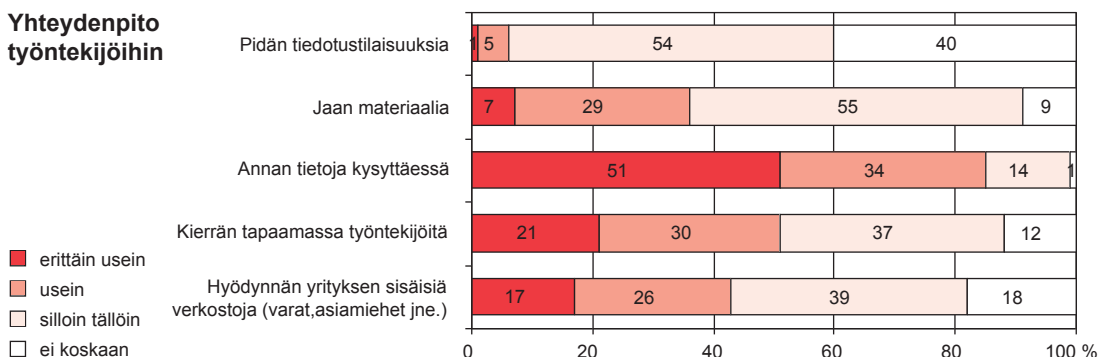
### Jonkin verran tai merkittävästi haittasi. LM:t 2006 ja 2008



## 15. YHTEYDENPITO JA AJANKOHTAISTIETO

Luottamushenkilöiden merkittävin yhteydenpito ja kontaktin lähde työntekijöihin näyttää olevan tietojen antaminen niitä kysyville. Monet luottamushenkilöt myös kiertävät tapaamassa työntekijöitä. Se, kuinka merkittävästi työntekijöiden parissa kiertämistä tekee tai voi tehdä, riippuu yrityksen koosta ja vapautusajan määrästä. Pienemmissä yrityksissä työntekijöitä tapaa oman työnsä ohessa ja esim. taukutiloissa. Isoimmista yrityksissä työntekijöiden tapaaminen saattaa vaatia liikkumista toimipisteistä ja työnkohteista toiseen. Tiedostustilaisuuksien järjestäminen ei ole luottamushenkilöiden tapa kohdata työntekijät, ja epäilemättä niiden järjestäminen vaatiikin poikkeuksellista tarvetta. Tarve on lisäksi erilainen pienissä ja isoissa yrityksissä.

### Yhteydenpito työntekijöihin

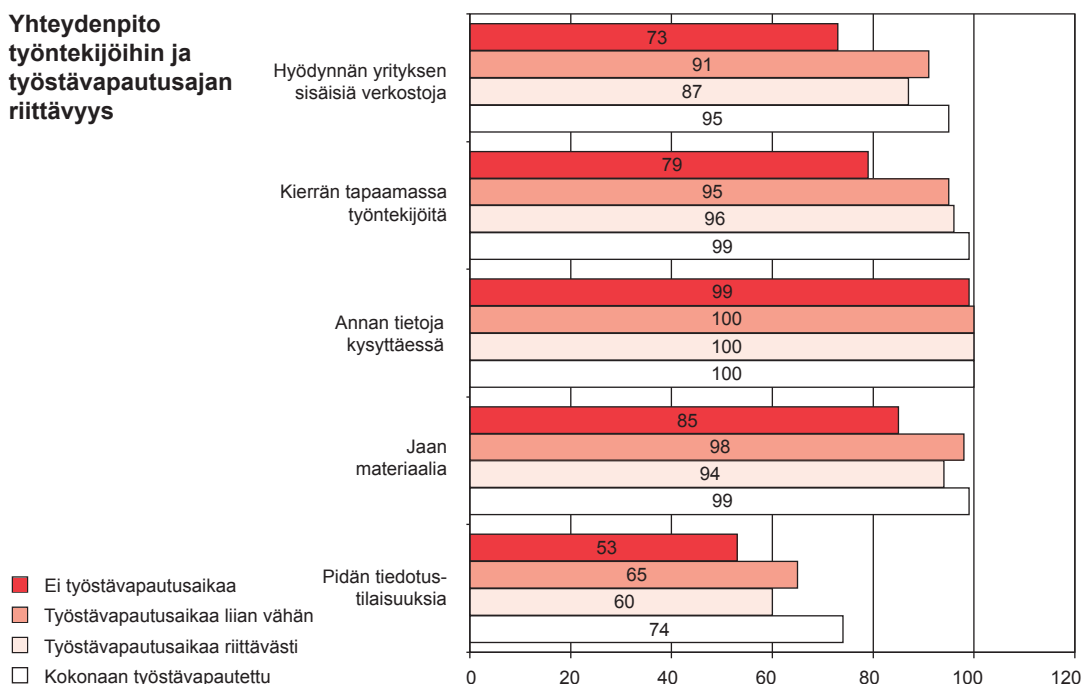


Työstävapautusajan riittävyyden tuntemuksen ja työntekijöiden tapaamisen muotojen välillä on tilastollista riippuvuutta. Ne luottamushenkilöt jotka ovat kokonaan työstävapautettuja voivat olla monipuolisemmin aktiivisempia työntekijöiden suuntaan.

*Mielenkiintoista on, että luottamushenkilöt, jotka kokevat työstävapautusaikansa riittämättömäksi, ovat tällä mittaristolla monipuolisemmin aktiivisia työntekijöiden suuntaan kuin ne, jotka pitävät vapautusaikaansa riittävänä. Ajan loppuminen saattaisi siis syntyä siitä, että he aktiivisesti käyttävät sitä ja pyrkivät hoitamaan tehtävänsä monipuolisesti eri väyliä käyttäen.*

Yhteydenpito työntekijöihin on ongelmallisinta odotetusti niillä luottamushenkilöillä, joilla ei ole työstävapautusaikaa. Heidän mahdollisuutensa olla aktiivisia kontaktin ylläpitäjiä on haasteellista.

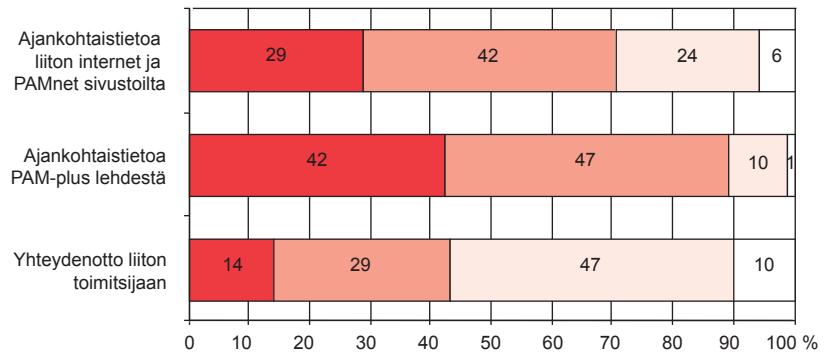
### Yhteydenpito työntekijöihin ja työstävapautusajan riittävyys



Nyt tehdyssä kyselyssä ajankohtaistiedon lähteitä ei kysely yhtä laaja-alaisesti kuin vuonna 2006. Kuten tuolloinkin, niin myös nyt näyttää kaikille pamilaisille luottamushenkilöille jaettava PAMplus-lehti puolustavan paikkaansa ajankohtaistiedon lähteenä. Sen seurattavuus tässä tarkoituksessa näyttäisi olevan edelleenkin merkittävästi sähköistä välineistöä edellä. Liiton tiedottamisen kannalta saattaisi kuitenkin olla suotavaa, että ajankohtaistietoa haettaisiin yhä enemmän liiton tarjoaminen verkkosivujen kautta. Ajankohtaisin ja nopeasti päivittyvä tieto on kuitenkin löydettävissä liiton verkkosivuilta.

## Ajankohtaistiedon lähteet

- erittäin paljon
- melko paljon
- melko vähän
- ei ollenkaan

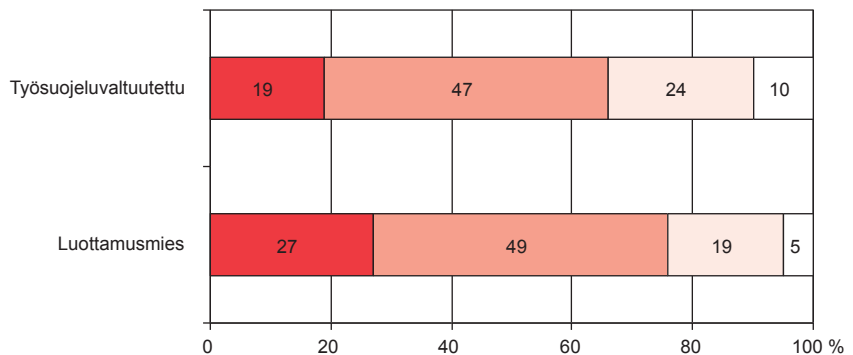


## 16. MISTÄ LUOTTAMUSHENKILÖT SAAVAT TUKEA

Kokonaisuudessaan työsuojeluvaltuutettujen tuen saaminen tuntuu olevan luottamusmiehiä heikommassa tilanteessa. Merkittävimpiä olivat erot, jotka koskivat liiton toimihenkilöiltä saatua tukea. Luottamusmiehistä 10 prosenttia työsuojeluvaltuutettuja enemmän koki saavansa erittäin hyvin tai hyvin tukea liiton toimihenkilöiltä.

## Tukea liiton toimihenkilöiltä

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Vähän
- Erittäin vähän

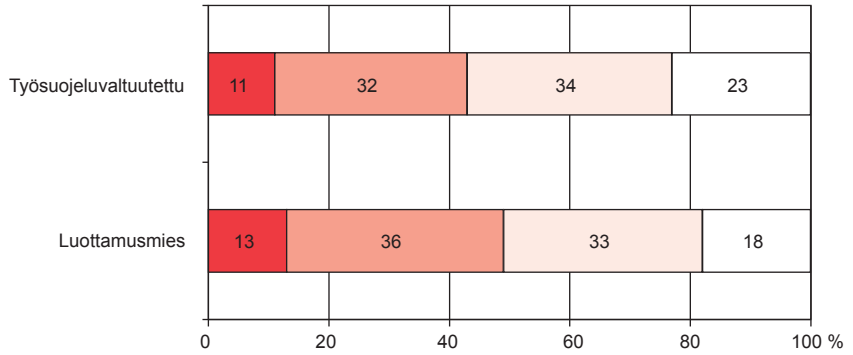


Tilastollisesti merkitseviä eroja oli havaittavassa luottamushenkilöryhmien välillä myös siinä, kuinka he kokivat saavansa tukea tehtävänsä hoitoon talon ulkopuolisilta luottamushenkilöiltä. Työsuojeluvaltuutettuja useammin luottamusmiehet ilmaisivat saavansa tukea erittäin hyvin tai ainakin hyvin myös talon ulkopuolisilta luottamushenkilöiltä.

Työsuojeluvaltuutettujen luonnollisina yhteiskumppaneina voidaan nähdä mm. työsuojeluviranomaiset ja työterveyshuolto. Näiltä tahoilta saatua tukea ei tällä kertaa pyydetty arvioimaan. Vuonna 2006 kävi ilmi, että työsuojeluvaltuutetut kokivat niiltä saatavan tuen vaatimattomaksi.

## Tukea talon ulkopuolisilta luottamushenkilöiltä

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Vähän
- Erittäin vähän

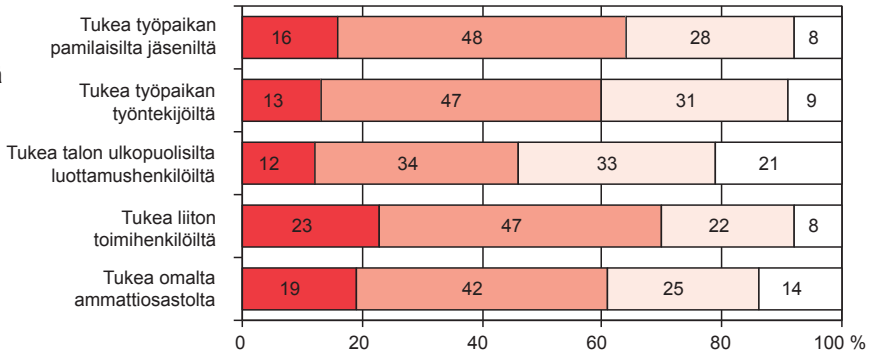


Voidaan kysyä, tuottaako liitto paremmat edellytykset luottamusmiehille saada tukea talonsa ulkopuolelta? Toisaalta voi pohtia, syntyykö luottamusmiehille jokin työsuojeluvaltuutettuja yhtenäisempi suhtautumistapa asioihin ja niiden pohdintaan sekä ratkaisemiseen kanssakäymisessä viiteryhmänsä kanssa? Mikä siinä voisi olla taustalla; asema työyhteisössä, rooli edunvalvojana? Vai lähetetäänkö heidät erilaisille poluille jo tehtävän hoitoon valmistavissa koulutuksissa, tiedotuksessa ja työpaikalla.

Luottamushenkilöryhmiä yhdessä tarkasteltaessa merkittävimmäksi tuen lähteeksi kyselyssä nimetyistä näyttävät nousevan liiton toimihenkilöt ja työpaikan pamilaiset.

## Kuinka paljon tukea toimintaan luottamushenkilönä

- Erittäin hyvin
- Hyvin
- Vähän
- Erittäin vähän

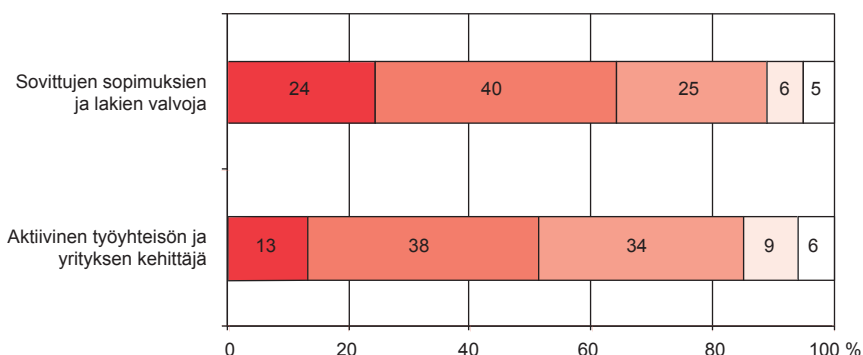


## 17. VALVOJA JA KEHITTÄJÄ

Pamilaisilla työpaikoilla luottamushenkilöt kokevat tätä nykyä olevansa enemmän sopimuksien ja lakien valvoja kuin kehittäjiä. Kyselyyn vastanneista luottamushenkilöistä 64 prosenttia näki olevansa erittäin paljon tai paljon sovittujen sopimuksien ja lakien toteutumisen valvoja.

### Kuinka paljon luottamushenkilö työpaikallasi on ...

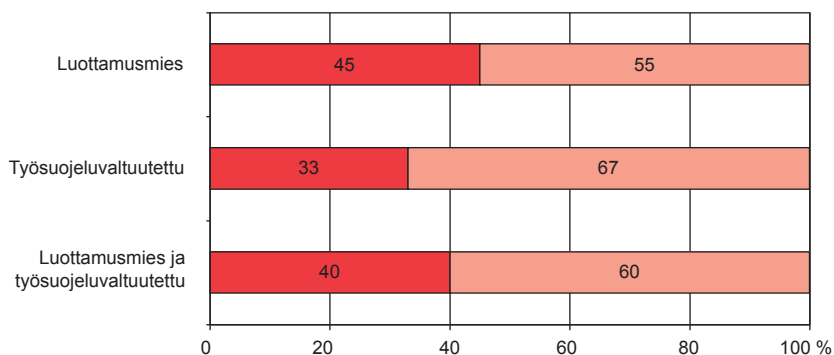
- Erittäin paljon
- Paljon
- Vähän
- Erittäin vähän
- En osaa sanoa



Kuitenkin tehtävissään toimivista luottamushenkilöistä 59 prosenttia haluaisi olla ennen muuta työyhteisönsä ja yrityksensä aktiivisia kehittäjiä. Tähän näkemykseen ei vaikuttanut sen yrityksen koko, jossa vastannut toimi luottamushenkilönä. Kehittäjän roolia näytti kaipaavan työsuojeluvaltuutetut luottamusmiehiä enemmän.

### Kumpaan ryhmään haluaa kuulua luottamustehtävän mukaan

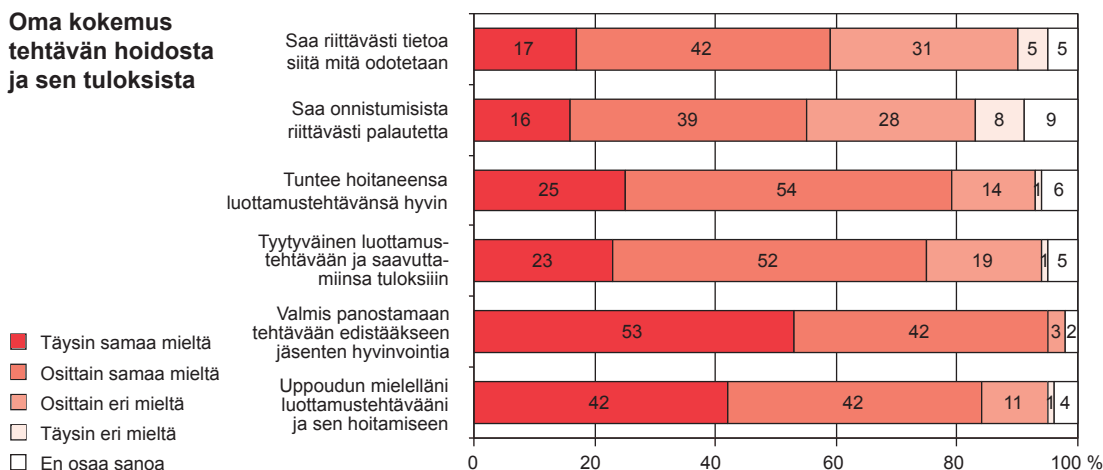
- Sovittujen sopimuksien ja lakien valvojiin
- Aktiivisiin työyhteisön / yrityksen kehittäjiin



## 18. TUNTOJA LUOTTAMUSTEHTÄVÄN HOIDOSTA

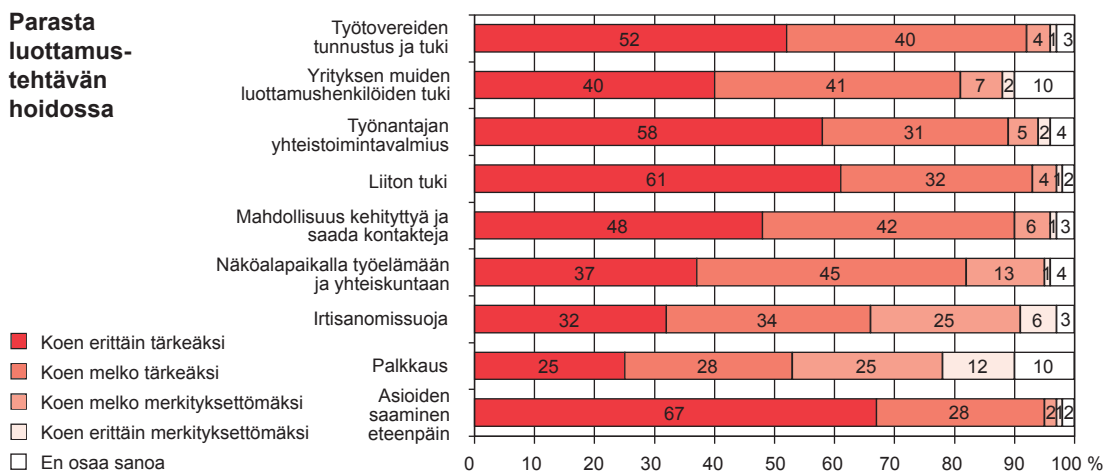
Luottamushenkilöiden henkinen sitoutuminen tehtävänsä hoitoon näyttää kyselyn perusteella entistä vahvemmalta. Vuoden 2006 kyselyyn vastanneista täysin samaa mieltä väitteen ”Uppoudun mielelläni luottamustehtäväni hoitoon” oli 31 prosenttia ja nyt tehdyssä kyselyssä 42 prosenttia. Samansuuntainen kehitys näkyy kaikissa kysytyissä näkemyksissä.

### Oma kokemus tehtävän hoidosta ja sen tuloksista



Se, mikä koetaan luottamustehtävän hoidossa tärkeäksi näyttää pysyneen ennallaan vuoden 2006 tietoihin verrattuna. Kuitenkin näyttää siltä, että tärkeiden asioiden painoarvo luottamushenkilölle on lisääntynyt entisestään. Työtovereiden tunnustus ja tuki, liiton tuki sekä asioiden eteenpäin saaminen ovat edelleenkin parasta luottamustehtävän hoidosta suurimmalle osalle.

### Parasta luottamustehtävän hoidossa



## 19. YHTEENVETO

Pamilainen luottamushenkilö edustaa keskimäärin 187 työntekijää. Yli tuhannen työntekijän yrityksissä pamilaisilla on edustettavanaan keskimäärin lähes 840 työntekijää. Työsuojeluvaltuutetuilla oli keskimäärin luottamusmiehiä enemmän edustettavia kaikissa yrityskokoluokissa.

Verrattuna vuoteen 2006 työsuojeluvaltuutetuista useampi toimii työpaikalla, josta puuttuu luottamusmies. Luottamusmiehistä 88 prosenttia toimii työpaikassa, jossa on työsuojeluvaltuutettu. Aikaisempaa harvemmin luottamusmiehen työpaikan työsuojeluvaltuutettu on PAMin jäsen.

Pamilaisen luottamushenkilön toimialueen järjestäytymisaste on keskimäärin 64 prosenttia. Suurin osa luottamushenkilöistä uskoo järjestäytymisasteen lähitulevaisuudessa pysyvän ennallaan. Luottamushenkilöistä joka neljäs uskoo järjestäytymisasteen kääntyvän kasvuun. Parhaimpina jäsenhankintakeinoina he pitivät keskustelua työntekijöiden kanssa, hyvin hoidettua työsuhteasiasa sekä liiton tai ammattiosaston tarjoamia jäsenetuja.

Luottamushenkilötehtävän hoitamista haittaa edelleenkin eniten kiire ja ajanpuute. Ilman työstävapautusaikaa luottamustoimeaan hoitaa lähes puolet vastaajista. Luottamushenkilöistä, joilla on käytössään työstävapautusaikaa, riittämättömänä sitä pitää 14 prosenttia. He edustavat keskimäärin 188 työntekijää. Työstävapautusaikansa riittämättömäksi kokevat käyttävät monipuolisemmin erilaisia yhteydenpitokanavia työntekijöihin kuin luottamushenkilöt, jotka pitivät vapautusaikaansa riittävänä. Luottamushenkilötehtävissä aikaa kuluu eniten työntekijöiden neuvontaan.

Kolme neljästä luottamushenkilöstä on mielestään hyvin edustamiensa työntekijöiden tavoitettavissa päivisin ns. virka-aikana. Vastausten perusteella edellis kertaa useammin luottamushenkilöltä puuttuu työnantajan järjestämä puhelin. Toisaalta valitettavan harva ilman puhelinta olevista on sen järjestämistä pyytänyt työnantajaltaan (15 %). Atk-välineitä (tietokone, internetyhteys ja sähköposti) on sen sijaan työnantajan järjestämänä aikaisempaa useammalla luottamushenkilöllä.

Tasa-arvosuunnittelu on lisääntynyt pienemmissä yrityksissä. Sen sijaan isoimmissa yrityksissä on tapahtunut hieman hyytymistä kahden vuoden takaiseen verrattuna. Työsuojelun toimenpiteiden suunnittelu ja toteuttaminen näyttää olevan jossain määrin riippuvaista työsuojeluvaltuutetun valinnasta. Ilman työsuojeluvaltuutettua ei kaikki työsuojelun toimenpiteet toteudu riittävän kattavasti. Ilman luottamusmiehiä olevilla työpaikoilla toteutuu sama ilmiö joidenkin yhteistoimintalokia sivuavien toimenpiteiden osalta.

Koulutus näyttää keskittyvän samoille luottamushenkilöille. Ilman mitään koulusta luottamustehtävänsä hoitamiseen oli vastaamisajankohtana 15 prosenttia

vastaajista. Suurin syy kouluttautumattomuuteen on sopimattomat koulutusajankohdat ja –paikat sekä se, ettei ole vielä ehtinyt hakeutua koulutukseen valintansa jälkeen.

Luottamusmiehet kokevat saavansa liitosta enemmän tukea kuin työsuojeluvaltuutetut. Sama toistuu myös talon ulkopuolisilta luottamushenkilöiltä saatavassa tuessa. Molemmat ryhmät kokevat saavansa tukea työpaikkansa pamilaisilta työntekijöiltä.

Luottamushenkilöt kokevat olevansa työpaikallaan enemmän sopimuksien ja lakien valvojia kuin kehittäjiä. Reilusti yli puolet haluaisi olla enemmän kehittäjiä kuin valvojia. Työsuojeluvaltuutetut kokivat kehittäjän roolin enemmän omakseen kuin luottamusmiehet.

Suhtautumisessa paikalliseen sopimiseen näyttää vaikuttavan vastausten perusteella ainakin kaksi tekijää; ikä ja se, onko kokemusta paikallisesta sopimisesta. Nuoremmilla on varttuneita positiivisempi näkemys. Jos luottamushenkilön toimialuetta koskien on tehty paikallisia sopimuksia, suhtautuminen on positiivisempaa kuin jos toimialuetta koskien ei ole tehty paikallisia sopimuksia.

## **LÄHTEET:**

Helin, Jyrki: Ansaittua luottamusta, SAK:n järjestötutkimus 2005. Luottamusmiesraportti. Oulu 2006.

Kairinen Martti, Uhmavaara Heikki, Murto Jari: Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, yksityisoikeuden sarja A:121. Turku 2008

SAK: Edunvalvonnan arkea pienillä työpaikoilla. Tutkimustieto 2/2004. Helsinki 2004.

Sund, Ralf: PAMin järjestötutkimus 2005. Vantaa 2006

Veirto, Antti: Valmiina jäsenten puolesta. PAMin luottamushenkilöselvitys 2006. Vantaa 2006.

## LIITE 1

### Luottamushenkilöselvitys

Vastaa kyselyyn valitsemalla kustakin kohdasta yksi vastausvaihtoehto (x), ellei muuta pyydetä.

#### TAUSTATIEDOT

1. Sukupuolesi  nainen  mies

#### 2. Ikäryhmäsi

- 18-30 vuotta
- 31-40 vuotta
- 41-50 vuotta
- 51-60 vuotta
- yli 60 vuotta

#### 3. Peruskoulutuksesi

- kansakoulu, kansalaiskoulu
- keskikoulu, peruskoulu
- ylioppilastutkinto

#### 4. Ammatillinen koulutuksesi

- ei ammatillista koulutusta
- ammattikurssi vähintään 4 vkoa
- oppisopimuskoulutus
- ammatillinen perustutkinto (esim. ammattioppilaitos, kauppakoulu)
- opistotason tutkinto (esim. kauppaopisto, tekninen opisto)
- ammattikorkeakoulututkinto
- yliopisto- tai korkeakoulututkinto

#### 5. Mitä toimialaa työpaikkasi edustaa?

- kaupan ala (tukku, vähittäis, varasto, konttori)
- majoitus- ja ravitsemisala
- kiinteistö- ja siivousala
- vartiointiala
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

#### 6. Missä PAMin toimistoalueella työpaikkasi sijaitsee

- Helsinki-Uusimaa
- Lounais-Suomi
- Häme-Pirkanmaa
- Keski-Suomi
- Kaakkois-Suomi
- Itä-Suomi
- Pohjanmaa
- Oulu
- Lappi

**7. Missä luottamustoimessa parhaillaan toimit?**

- luottamusmiehenä
- työsuojeluvaltuutettuna

*Jos toimit työsuojeluvaltuutettuna voit siirtyä kysymykseen 10.*

**TAUSTATIETOJA TYÖPAIKASTA**

**8. Onko työpaikallesi valittu työsuojeluvaltuutettu?**

- kyllä
- ei

**9. Onko työpaikkasi työsuojeluvaltuutettu PAMin jäsen?**

- kyllä
- ei

*Voit siirtyä seuraavaksi kysymykseen 11.*

**10. Onko työpaikallesi valittu luottamusmies?**

- kyllä
- ei

**11. Kuinka kauan olet toiminut nykyisen työpaikkasi luottamushenkilönä?**

- 0 - 2 vuotta
- 2 - 5 vuotta
- 5 - 10 vuotta
- yli 10 vuotta

**12. Mikä on yrityksesi henkilökunnan kokonaismäärä?**

- Alle 10 työntekijää
- 10 - 30 työntekijää
- 31 - 50 työntekijää
- 51 - 200 työntekijää
- 201 - 1 000 työntekijää
- yli 1 000 työntekijää

**13. Kuinka montaa työntekijää (toimipaikka, alue, yritys) luottamushenkilönä edustat?**

\_\_\_\_\_ työntekijää (lukumäärä)

## YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

### 14. Onko yrityksessäsi työsuojelutoimikunta?

- kyllä  
 ei

### 15. Onko yrityksessäsi yhteistoimintaelin (yhteistoimintaneuvottelukunta tms.)?

- kyllä  
 ei

### 16. Onko yrityksesi työsuojelutoimikunnassa tai muutoin yrityksessäsi käsitelty/toteutettu

	kyllä	valmisteilla	ei	en osaa sanoa
työsuojelun toimintaohjelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työsuojelun toimintasuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tasa-arvosuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
palkkakartoitus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
henkilöstösuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
henkilöstön koulutussuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työterveyshuollon toimintasuunnitelma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työterveyshuollon lisäksi järjestettäviä sairaanhoito -ja muita terveydenhuoltopalveluita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
sairauspoissaolojen seurantaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
toimenpiteitä tyky-toimintaan liittyen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
toimenpiteitä työssäjaksamisen kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hoitoon ohjausta koskevia suunnitelmia (päihdeohjelma)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vaarojen ja haittojen arvionti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kartoitettu väkivallan uhkaa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kartoitettu yksintyöskentelyn ongelmia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
käsitelty tapaturmat ja läheltä piti - tilanteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työsuojelukoulutusta yhteistyössä luottamushenkilöiden kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## 17. Onko yrityksesi yhteistoimintaneuvottelukunnassa tai muutoin käsitelty

	kyllä	valmisteilla	ei	ei ole ollut tarvetta	en osaa sanoa
olennaisia muutoksia koskien työtehtäviä, -menetelmiä, -järjestelyitä tai siirtoja muihin tehtäviin	( )	( )	( )	( )	( )
laite- ja konehankintojen, työtilojen, tuotevalikoiman ja palvelutoiminnan muutoksien olennaisia vaikutuksia	( )	( )	( )	( )	( )
yrityksen tai osan lopettamista ja toiminnan siirtoja	( )	( )	( )	( )	( )
liikkeen luovutukseen liittyviä kysymyksiä	( )	( )	( )	( )	( )
tuotannollisin ja taloudellisin syin tapahtuneita henkilöstöjärjestelyitä	( )	( )	( )	( )	( )
säännöllisen työajan käyttöä ja lepo- sekä ruokailutaukojen ajoitusta	( )	( )	( )	( )	( )
ulkopuolisen työvoiman käyttöä ja sen periaatteita	( )	( )	( )	( )	( )
työhönoton periaatteita ja perehdyttämisyjärjestelyitä	( )	( )	( )	( )	( )
henkilöstöön kohdistuvaa teknistä valvontaa ja käytettäviä menetelmiä	( )	( )	( )	( )	( )
sisäistä tiedotustoimintaa	( )	( )	( )	( )	( )
työ- ja järjestyssääntöjä sekä aloitetoiminnan sääntöjä	( )	( )	( )	( )	( )
yhteistyökoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen talousarviosuunnitelmaa	( )	( )	( )	( )	( )
yhteistyökoulutuksen järjestämistä	( )	( )	( )	( )	( )
työsuhdeasuntojen jakamisen periaatteita	( )	( )	( )	( )	( )
yrityksen sosiaalitoimintaan varattujen varojen käyttämistä	( )	( )	( )	( )	( )

## 18. Tiedätkö, että työpaikallasi olisi tehty sinun toimialuetta ja edustamiasi työntekijöitä koskevia paikallisia sopimuksia?

- ( ) on tehty
- ( ) ei ole tehty
- ( ) en osaa sanoa

### 19. Mielipiteesi paikallisesta sopimisesta?

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä
paikallisessa sopimisessa osapuolilla on tasavertaiset mahdollisuudet vaikuttaa lopputuloksen sisältöön	( )	( )	( )	( )
paikallisesta sopimisesta hyötyvät molemmat sopijaosapuolet	( )	( )	( )	( )

### 20. Miten pidät yhteyttä edustamiisi työntekijöihin luottamushenkilöasioissa?

	erittäin usein	usein	silloin tällöin	en koskaan
pidän tiedotustilaisuuksia	( )	( )	( )	( )
jaan materiaalia	( )	( )	( )	( )
annan tietoja kysyttäessä	( )	( )	( )	( )
kierrän tapaamassa työntekijöitä	( )	( )	( )	( )
hyödynnän yrityksen sisäisiä verkostoja (esim. työsuojeluasiamiehet, yhdyshenkilöt)	( )	( )	( )	( )

### 21. Arvioi kuinka paljon saat tukea työhösi?

	erittäin vähän	vähän	hyvin	erittäin hyvin
työpaikkasi pamilaisilta jäseniltä	( )	( )	( )	( )
työpaikkasi työntekijöiltä	( )	( )	( )	( )
talon ulkopuolisilta luottamushenkilöiltä	( )	( )	( )	( )
liiton toimihenkilöiltä	( )	( )	( )	( )
ammattiosastoltasi	( )	( )	( )	( )

### 22. Haittaavatko seuraavat asiat toimintaasi luottamushenkilönä?

	ei haittaa	haittaa jonkin verran	haittaa merkittävästi	en osaa sanoa
työpaikan välinpitämätön ilmapiiri	( )	( )	( )	( )
työntekijöiden on vaikea kokoontua	( )	( )	( )	( )
asiat eivät etene	( )	( )	( )	( )
kiire ja ajanpuute	( )	( )	( )	( )
työnantajan edustajan välinpitämättömyys	( )	( )	( )	( )
toimialueesi laajuus	( )	( )	( )	( )
yhteydenpito-ongelmat luottamushenkilön ja työntekijöiden välillä	( )	( )	( )	( )

## TOIMINTAEDELLYTYKSET

### 23. Onko käytössäsi työnantajan järjestämä puhelin?

- kyllä → siirry seuraavaksi kysymykseen 25.  
 ei

### 24. Oletko pyytänyt työnantajaa järjestämään sinulle puhelimen?

- kyllä  
 ei

### 25. Onko käytössäsi työnantajan järjestämä tietokone, internetyhteys ja sähköposti?

- kyllä  
 ei

### 26. Kuinka paljon luottamushenkilö työpaikallasi on ...

	erittäin paljon	paljon	Vähän	erittäin vähän	en osaa sanoa
sovittujen sopimuksien ja lakien valvoja?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
aktiivinen työyhteisön / yrityksen toiminnan kehittäjä?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 27. Kumpaan ryhmään luottamushenkilönä haluat työpaikalla enemmän kuulua?

- sovittujen sopimuksien ja lakien valvojiin  
 aktiivisiin työyhteisön / yrityksen kehittäjiin

### 28. Luottamustehtävää hoitaessani aikani kuluu

	erittäin usein	usein	silloin tällöin	ei koskaan
työpaikan terveysasioiden selvittämiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
toimintaan työpaikan / yrityksen johdon tai hallinnon kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tehtävään kouluttautumiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työntekijöiden neuvontaan luottamushenkilönä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
jäsenien ja työntekijöiden tapaamiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
jäsenhankintaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
erimielisyysasioiden hoitamiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työpaikan ja työyhteisön kehittämiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työpaikan turvallisuusasioiden selvittämiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 29. Arvioi luottamushenkilötehtävääsi varten saamasi työstä vapautusajan riittävyys

- olen kokonaan työstä vapautettu luottamushenkilö
- työstä vapautusaikaa on riittävästi
- työstä vapautusaikaa on liian vähän
- minulle ei ole määritelty työstä vapautusaikaa

### 30. Miten olet edustamiesi työntekijöiden tavoitettavissa?

	hyvin	tarvittaessa	huonosti	edustamillani työntekijöillä ei näitä työaikoja
päivisin ns. virka-aikana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iltaisin illalla työskenteleville	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
öisin yöllä työskenteleville	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 31. Oletko osallistunut seuraaviin luottamushenkilöiden koulutustilaisuuksiin?

	kyllä	ei
luottamushenkilöiden perehdyttämistilaisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työsuojelun peruskurssi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
luottamusmiesten peruskurssi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työsuojelun jatkokurssi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
luottamusmiesten jatkokurssi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
luottamushenkilöiden täydennyskurssi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työsuojelun teemapäivä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
alueen edunvalvontapäivä/muu alueen koulutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 32. Jos et ole kiinnostuksestasi huolimatta päässyt osallistumaan mieleiseesi luottamushenkilökoulutukseen on siihen pääasiallinen syy ollut?

- Olen voinut osallistua tarpeellisiksi kokemiini luottamushenkilökoulutuksiin
- en ole saanut tietoa luottamushenkilön koulutusmahdollisuuksista
- työnantajani ei päästä minua
- muut työntekijät joutuisivat tekemään työni poissa ollessani
- koulutuspaikka tai -ajat eivät sovi minulle
- en halua osallistua koulutukseen
- perhesyyt
- Jokin muu, mikä \_\_\_\_\_

## JÄRJESTÄYTYMINEN JA YHTEYDENPITO LIITTOON

33. Mikä on toimialueesi (toimipaikka, alue, yritys) työntekijöiden järjestäytymisaste? (%)

\_\_\_\_\_ %

34. Onko järjestäytyminen työpaikallasi

- nousussa
- ennallaan
- laskussa

35. Mitkä ovat mielestäsi kolme parasta jäsenhankintakeinoa? (merkitse kolme annetuista vaihtoehtoista)

- hyvin hoidettu työsuhteasia työpaikalla
- keskustelu työntekijän kanssa
- liiton tai ammattiosaston tarjoamat jäsenedut
- liiton tai ammattiosaston kampanjat
- lahja liittymisestä
- liiton näkyminen julkisuudessa ja työpaikalla
- työpaikkatoiminta
- työnantajan myönteinen suhtautuminen
- meneillään olevat työehtosopimusneuvottelut
- liittymismateriaalin saaminen heti uudelle työntekijälle
- laaja tietopaketti liiton aikaansaannoksista
- laadukas jaettava materiaali

36. Miten hankit ajankohtaistietoa ja pidät yhteyttä liittoon

	erittäin paljon	melko paljon	melko vähän	en ollenkaan
liiton internet ja PAMnet sivuistoilta	( )	( )	( )	( )
luottamushenkilöille jaettavasta PAMplus lehdestä	( )	( )	( )	( )
soittamalla liiton toimitsijalle	( )	( )	( )	( )

**37. Millainen on oma kokemuksesi luottamushenkilötehtävän hoidosta ja tuloksista?**

	täysin samaa mieltä	osittain samaa mieltä	osittain eri mieltä	täysin eri mieltä	en osaa sanoa
uppoudun mielelläni luottamustehtävääni ja sen hoitamiseen	( )	( )	( )	( )	( )
olen valmis panostamaan tehtävääni edistääkseni jäsenten hyvinvointia	( )	( )	( )	( )	( )
olen tyytyväinen luottamustehtävääni ja siinä saavuttamiini tuloksiin	( )	( )	( )	( )	( )
tunnen hoitaneeni luottamustehtäväni hyvin	( )	( )	( )	( )	( )
saan onnistumisistani riittävästi palautetta	( )	( )	( )	( )	( )
saan riittävästi tietoa siitä mitä minulta odotetaan	( )	( )	( )	( )	( )

**38. Mikä on ollut parasta luottamushenkilönä toimimisessa?**

	koen erittäin tärkeäksi	koen melko tärkeäksi	koen melko merkityksettömäksi	koen erittäin merkityksettömäksi	en osaa sanoa
työtovereiden tunnustus ja tuki	( )	( )	( )	( )	( )
yrittäjien muiden luottamushenkilöiden tuki	( )	( )	( )	( )	( )
asioiden eteenpäin saaminen	( )	( )	( )	( )	( )
työnantajan yhteistoimintavalmius	( )	( )	( )	( )	( )
liiton tuki	( )	( )	( )	( )	( )
mahdollisuus kehittyä ja saada kontakteja	( )	( )	( )	( )	( )
näköalapaikalla työelämään ja yhteiskuntaan	( )	( )	( )	( )	( )
irtisanomissuoja	( )	( )	( )	( )	( )
palkkaus	( )	( )	( )	( )	( )

**39. Terveisesi Palvelualueen ammattiliitolle****KIITOS VASTAUKSISTASI!**



