

# VALMIINA JÄSENTEN PUOLESTA

---

Palvelualojen ammattiliiton luottamushenkilöselvitys 2006 • Antti Veirto

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

ISBN 951-9409-77-7

Taitto ja ulkoasu Tiina Åsenbrygg  
Kirjapaino Keili, Vantaa 2006

## LUKIJALLE

---

Työntekijöiden hyvinvointi työpaikoilla on yritysten ja siten myös työntekijöiden kiistaton etu. Yhteisesti käsiteltävien ja työhyvinvointiin vaikuttavien asioiden kirjo on laaja. Se alkaa monista pienistä päivittäisistä toiminnoista jatkuen lakien ja sopimusten toteutumisen valvontaan. Pisimmillään se ulottuu työyhteisön kehittämiseen minimisäännöstöä korkeammalle tasolle. Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat avainhenkilöitä työpaikkojen työhyvinvoinnin edistämisessä. Heidän aktiivisuudestaan ja osaamisestaan on kiinni miten ja mitä asioita työpaikoilla käsitellään. Parhaiten asiat edistyvät silloin, kun työnantaja ja työntekijöiden edustajat pystyvät aitoon yhteistoimintaan. Yhteistoiminta ja siihen pyrkiminen onkin työpaikan osapuolille haasteellista.

Nyt tehty selvitys piirtää kuvaa niiden työpaikkojen yhteistoiminnasta ja yhteistoiminnan tarpeista, joihin on valittu luottamushenkilöitä. Palvelualoilla liian monelta työpaikalta puuttuu työntekijöitä edustava luottamushenkilö. Näillä työpaikoilla käsitellään huomattavasti vähemmän, jos ollenkaan, työpaikan asioita yhteisesti. Selvitys osoitti, että vaikka työpaikalla oli luottamusmies, työsuojeluvaltuutetun puuttuminen vähensi työsuojeluun liittyvien asioiden käsittelyä noin puolella. Työpaikkojen luottamushenkilömäärän lisääminen onkin PAMille iso lähiajan haaste.

Nyt valmistunut luottamushenkilöselvitys auttaa meitä kehittämistyössä, kun rakennamme välineitä muun muassa liittomme luottamushenkilöiden toiminnan tukemiseen ja organisointiin, osaamisen varmentamiseen ja tehtävässä jaksamisen edistämiseen.

Helsingissä lokakuussa 2006

HEIMO MÄÄRÄNEN  
*työympäristöpäällikkö*

## SISÄLLYS

<b>1. Johdanto</b> .....	<b>8</b>
1.1 Taustaa selvitykselle .....	8
1.2 Toteutus.....	8
<b>2. Perustietoja vastaajista</b> .....	<b>8</b>
2.1 Sukupuolijakauma .....	8
2.2 Luottamushenkilöiden ammatillinen koulutustausta .....	9
<b>3. Pamilaisten luottamushenkilöiden työpaikat</b> .....	<b>11</b>
<b>4. Vuodet luottamushenkilönä ja muut luottamustoimet</b> .....	<b>15</b>
4.1 Vuodet nykyisen työpaikan luottamushenkilönä .....	15
4.2 Muut luottamustehtävät.....	15
<b>5. Luottamushenkilötyön olosuhteet työpaikalla</b> .....	<b>16</b>
5.1 Yrityksen muut luottamushenkilöt .....	16
5.2 Työpaikan yhteistoimintaelimet.....	17
5.3 Työstä vapautusaika .....	18
5.4 Tiedonsaantioikeuden toteutuminen.....	20
<b>6. Työhyvinvoinnin osa-alueiden toteutuminen</b> .....	<b>21</b>
6.1 Tasa-arvosuunnitelma.....	22
6.2 Palkkakartoitus .....	23
6.3 Henkilöstösuunnitelma .....	23
6.4 Henkilöstön koulutussuunnitelma .....	24
6.5 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma .....	24
6.6 Työssäjaksamisen kehittäminen ja ylläpitäminen .....	25
6.7 Vaarojen arviointi.....	25
6.8 Väkivallan uhan kartoittaminen.....	26
6.9 Yhteenvetoa .....	26
<b>7. Luottamusmiehet ja yhteistoiminta-asiat</b> .....	<b>28</b>
7.1 Muutokset koskien työjärjestelyitä .....	28
7.2 Henkilöstöjärjestelyitä .....	28
7.3 Säännöllisen työajan käyttö.....	29
7.4 Ulkopuolisen työvoiman käyttö .....	30
7.5 Työhönoton periaatteita ja perehdyttämisjärjestelyitä.....	30
7.6 Henkilöstöön kohdistuva tekninen valvonta .....	30
7.7 Yhteenvetoa .....	31
<b>8. Paikallisesta sopimisesta</b> .....	<b>33</b>

<b>9. Luottamushenkilö ja järjestötoiminta</b> .....	<b>34</b>
9.1 Yhteydenpito työntekijöihin .....	34
9.2 Mistä luottamushenkilö saa käytännön tukea .....	36
9.2.1 Tukea työpaikan pamilaisilta .....	36
9.2.2 Tukea muilta luottamushenkilöiltä .....	37
9.2.3 Tukea ammattiosastolta .....	38
9.2.4 Tukea alueen toimitsijalta .....	38
9.2.5 Tukea aluetoimistolta .....	39
9.2.6 Tukea keskustoimistolta .....	40
9.2.7 Tukea työterveyshuolloilta etc. ....	41
9.3 Luottamushenkilötehtävän hoitamista haittaavat tekijät ....	42
9.4 Mitä tukea liitolta lisää .....	43
9.4.1 Luottamushenkilöiden peruskurssit .....	43
9.4.2 Luottamushenkilöiden jatko- ja täydennyskoulutukset ..	44
9.4.3 Henkilökohtaista tukea ja ohjausta .....	45
9.4.4 Toimitsijoiden vierailuja työpaikalle .....	45
9.4.5 Yhteenvetoa .....	46
<b>10. Yhteydenpito ja viestintä</b> .....	<b>47</b>
10.1 Käytössä puhelin .....	47
10.2 Työnantajan järjestämät tietotekniset valmiudet .....	47
10.3 Liiton internet-sivujen ja PAMnetin käyttö .....	49
10.4 Yhteydenpito liittoon .....	50
10.5 PAMplus-lehti välineenä .....	51
<b>11. Liiton tarjoama koulutus</b> .....	<b>51</b>
11.1 Koulutuksen hyödyt .....	54
11.2 Koulutuksen sisältö .....	55
<b>12. Työpaikan järjestäytyminen</b> .....	<b>56</b>
12.1 Järjestäymisaste .....	56
12.2 Parhaat jäsenhankintakeinot .....	56
<b>13. Tuntoja luottamustehtävän hoidosta</b> .....	<b>58</b>
<b>14. Yhteenvetoa</b> .....	<b>60</b>
<b>Lähteet</b> .....	<b>62</b>
<b>Liitteet</b> .....	<b>63</b>

# 1. JOHDANTO

---

## 1.1 Taustaa selvitykselle

PAMin luottamushenkilöselvityksen tavoitteena on ollut lisätä tietoa niistä olosuhteista, joissa liiton luottamushenkilöt tehtäväänsä hoitavat. Selvitys käsittelee työpaikkojen varsinaisten luottamushenkilöiden toimintaedellytyksiä. Tietoa tarvitaan liiton toimintojen kehittämiseen niin, että ne palvelevat entistä paremmin luottamushenkilöiden tarpeita. Nyt käsillä oleva luottamushenkilöselvitys on ensimmäinen laatuaan PAMin historiassa.

Vuonna 2003 PAMissa kartoitettiin työsuojelun toiminnan tilaa työsuojeluvaltuutetuille tehdyllä kyselyllä. Tuossa kyselyssä työsuojelun osalta haettiin jossain määrin vastauksia samoihin kysymyksiin kuin nyt toteutetussa luottamushenkilöselvityksessä. Tuoreita tietoja yksityisten palvelualojen luottamushenkilöistä on löydettävissä SAK:n luottamusmiesraportista. Jyrki Helinin tekemä raportti ilmestyi keväällä 2006. PAMin Järjestötutkimus 2005 on sivunnut osin liiton luottamusmiestoimintaa. Alkuvuodesta 2006 ilmestyneen tutkimuksen teki Ralf Sund.

## 1.2 Toteutus

Palvelualojen ammattiliitto toteutti luottamushenkilökyselyn lähettämällä jäsenrekisteritietojen perusteella kyselylomakkeen kaikille liiton varsinaisille luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille. PAMin jäsenrekisterissä oli 11.4.2006 yhteensä 2 104 perusjoukkoon kuuluvaa luottamushenkilöä. Kysely postitettiin huhtikuun lopussa.

Kyselylomake koostui kuudesta aihekokonaisuudesta: 1) yhteistoiminta työpaikalla, 2) luottamushenkilön toimintaedellytykset, 3) luottamushenkilökoulutus, 4) jäsenhankinta työpaikalla, 5) viestintä sekä 6) oma näkemys luottamustehtävässä toimimisesta. Kaikkiaan lomakkeessa oli 155 kysymystä. (Liite 1)

Lomakkeita pyydetyn ajan puitteissa palautui kaikkiaan 705 kappaletta. Vastausprosentti oli 34.

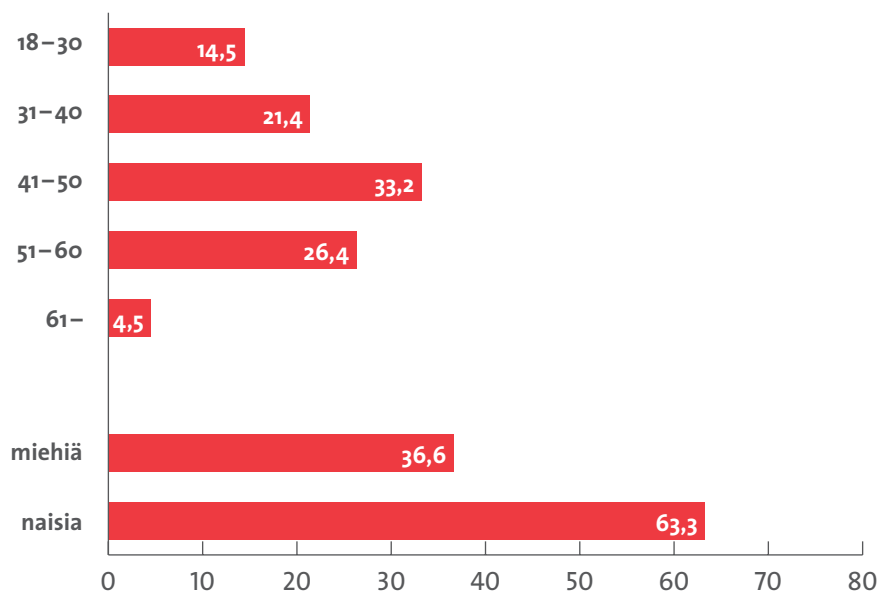
# PERUSTIETOJA VASTAAJISTA

---

## 2.1 Sukupuolijakauma

Vastanneista luottamushenkilöistä naisia oli 63 %. Suurin ikäryhmä vastaajissa oli 41–50-vuotiaat. Heitä oli kaikkiaan 31 % vastanneista.

**Kuvio 1.** Vastaajien ikäjakauma ja sukupuolijakauma (%)

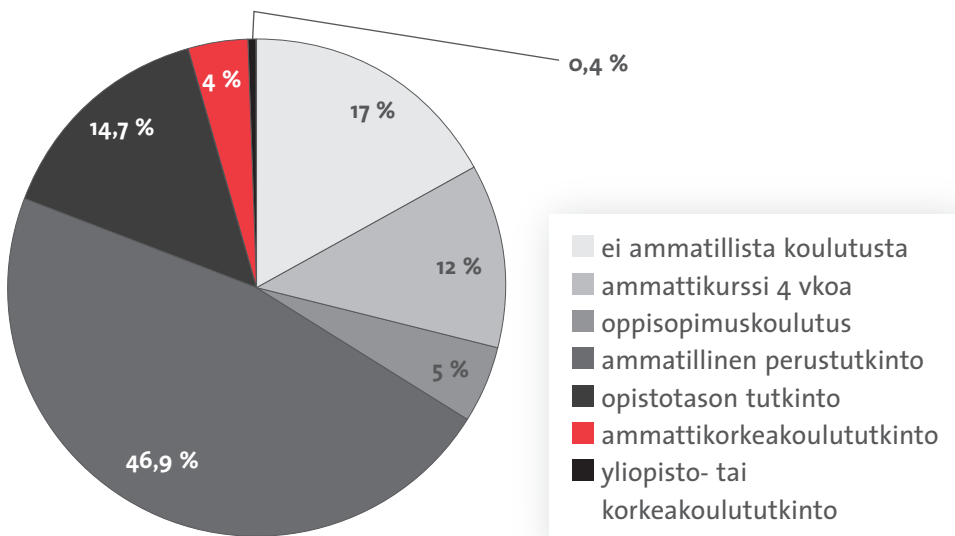


## 2.2 Luottamushenkilöiden ammatillinen koulutustausta

Ammatillinen perustutkinto tai sitä ylempi tutkinto oli vastanneista luottamushenkilöistä 66 %:lla. PAMin luottamushenkilöiden ja SAK:n jäsenliittojen luottamusmiesten koulutustasot eivät keskimääräisesti poikkea toisistaan.

Luottamushenkilöt ovat perinteisesti koulutetumpia kuin jäsenistö keskimäärin (Helin, 2006). PAMin luottamushenkilöiden koulutustausta on kuitenkin hyvin saman tyyppinen kuin liiton jäsenistöllä. Pamilaisilta luottamushenkilöitä saatujen vastauksien perusteella 66 % heistä on suorittanut ammatillisen perustutkinnon tai opisto/korkeakoulututkinnon. Vastaavan koulutustason PAMin järjestötutkimuksen mukaan omaa 67 % liiton jäsenistä (Sund, 2006). Näyttää siltä, että jäsenistössä korkea-asteen koulutus on aavistuksen yleisempää kuin luottamushenkilöiden keskuudessa. Selittäjänä voi pitää sitä, että jäsenistön ikärakenne painottuu enemmän alle 30-vuotiaisiin. SAK:n luottamushenkilöistä on ammatillisen perustutkinnon tai opisto/korkeakoulun on suorittanut 65 % (Helin, 2006).

**Kuvio 2.** Luottamushenkilöiden ammatillinen koulutustausta (%)



Nuoremmat luottamushenkilöt ovat varttuneempia kollegoitaan todennäköisemmin hankkineet ammatillisen koulutuksen. Vastanneista neljännes ikäryhmässä 51–60 vuotta on ilman ammatillista koulutusta.

**TAULUKKO 1.** Ikä ja ammatillinen koulutus

Ammatillinen koulutus	Ikä					Yhteensä
	18-30	31-40	41-50	51-60	yli 60	
ei ammatillista koulutusta	11,8%	15,9%	11,7%	24,2%	37,5%	17,1%
ammattikurssi 4 vkoa	3,9%	2,6%	9,1%	25,3%	25,0%	12,0%
oppisopimuskoulutus	4,9%	7,3%	4,8%	3,2%	6,3%	5,0%
ammattillinen perustutkinto	57,8%	49,7%	50,6%	37,6%	25,0%	46,9%
opistotason tutkinto	8,8%	20,5%	19,0%	9,1%	6,3%	14,7%
ammattikorkeakoulututkinto	12,7%	4,0%	3,5%	,5%	,0%	4,0%
yliopisto- tai korkeakoulututkinto	0,0%	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	0,4%
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

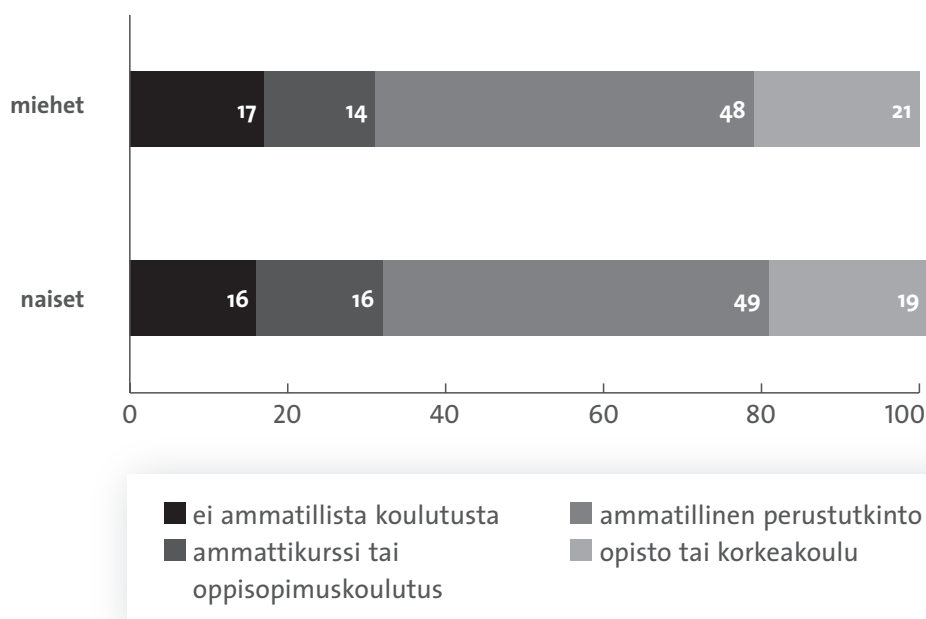
SAK on järjestötutkimuksessaan seurannut SAK:laisen järjestökentän jäsenten ammatillista koulutustasoa vuodesta 1984. Seurannasta käy ilmi, että jäsenkentän koulutustaso on noussut nopeasti merkittäväällä tavalla. Koulutustason nousu on näkynyt erityisesti nuorten keskuudessa. (Laukkanen, 2006)

SAK järjestötutkimuksen tasa-arvoraportissa todetaan, että suomalaiset palkansaajanaiset ovat keskimäärin korkeammin koulutettuja kuin miehet. Sen mu-

kaan merkittävin ero syntyy opisto- ja korkea-asteen koulutuksen osalta. (Pajunen 2006).

SAK:laisen jäsenkentän sukupuolten välisen koulutuseron selittäjiä lienee julkissektorin naisvaltaiset alat (terveydenhoito). PAMin kyselyyn vastanneiden luottamushenkilöiden keskuudessa ammatillisen koulutuksen osalta ei ole havaittavissa SAK:n jäsenkentälle tyypillistä eroa naisten ja miesten välillä. Kuten edellä todettiin, olivat suurimmat erot koulutuksessa ikäryhmien välisiä.

**Kuvio 3.** PAMin luottamushenkilöiden ammatillinen koulutus sukupuolen mukaan (%)

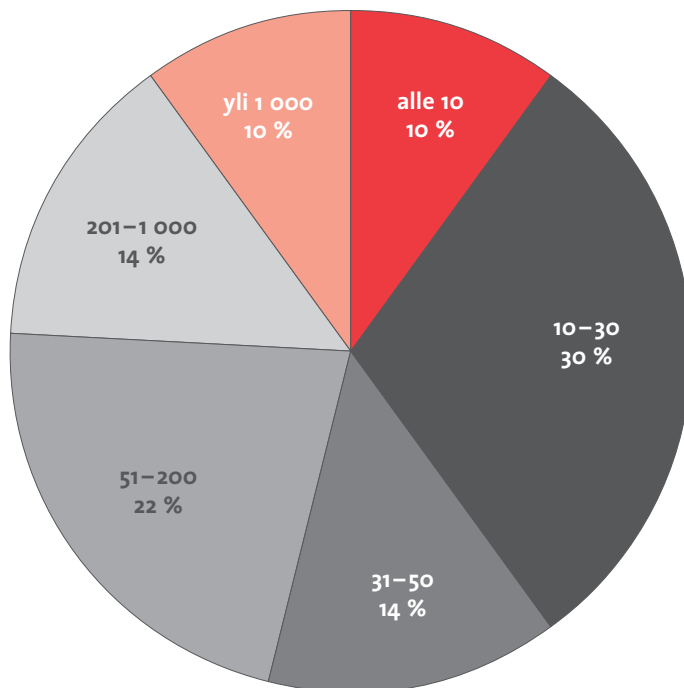


### 3. PAMILAISTEN LUOTTAMUSHENKILÖIDEN TYÖPAIKAT

PAMin luottamushenkilöt toimivat rakenteeltaan hyvin erilaisissa yrityksissä. Samoin luottamushenkilöiden toimintaympäristöt ja niistä syntyvät luottamushenkilötoiminnan edellytykset poikkeavat toisistaan merkittävästi.

Kyselyyn vastanneista luottamushenkilöistä 54 % toimi korkeintaan 50 henkeä työllistävissä yrityksissä. Alle 10 hengen yrityksissä luottamushenkilönä oli 10 % vastanneista.

**Kuvio 4.** Henkilöstömäärät luottamushenkilöiden yrityksissä (%)



Vastanneista kaupan alan luottamushenkilöistä 47 % toimi yrityksissä, joiden henkilöstömäärä ei ylittänyt 50 henkeä. Tilastokeskuksen yritysrekisteritietojen mukaan vuonna 2004 kaupan alan henkilöstöstä 51 % oli alle 50 hengen yrityksissä.

Kyselyyn vastanneista majoitus- ja ravitsemisalalan luottamushenkilöistä 60 % toimii yrityksissä, joiden henkilöstömäärä on korkeintaan 50. Vertailukohtana voidaan todeta, että Tilastokeskuksen yritysrekisterin mukaan majoitus- ja ravitsemisalalan henkilöstöstä vuonna 2004 työskenteli 62 % alle 50 hengen yrityksissä.

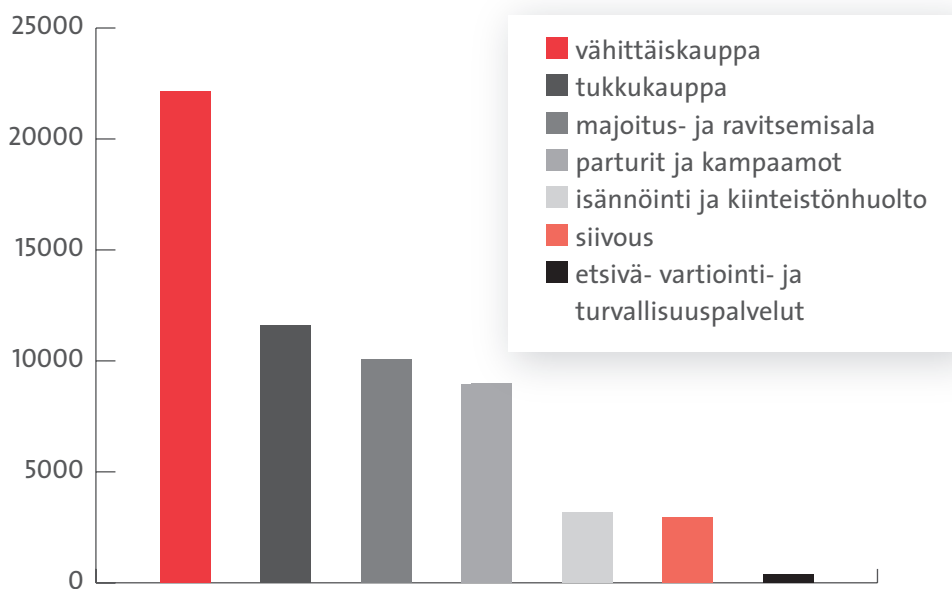
Kyselyyn vastanneista kiinteistö- ja siivousalan luottamushenkilöistä korkeintaan 50 henkeä työllistävissä yrityksissä toimi 47 %. Muilla aloilla peräti 78 % toimi vastaavan kokoisissa yrityksissä.

**TAULUKKO 2.** Toimiala ja henkilöstömäärä

henkilöstö- määrä	toimiala					yhteensä
	kaupan ala	majoitus- ja ravitsemisala	kiinteistö- ja siivousala	vartiointi-ala	muu ala	
alle 10	5,3%	15,0%	5,6%	3,7%	19,6%	9,5%
10-30	25,0%	29,9%	35,2%	22,2%	50,0%	30,4%
31-50	16,5%	15,0%	11,3%	3,7%	8,7%	14,1%
51-200	27,6%	15,6%	18,3%	18,5%	16,3%	22,0%
201-1000	19,4%	9,6%	12,7%	22,2%	4,3%	14,5%
yli 1000	6,2%	15,0%	16,9%	29,6%	1,1%	9,6%
<b>Yhteensä</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2004 vähittäiskaupassa ja tukkukaupassa oli yhteensä 33 738 yritystä. Majoitus- ja ravitsemisalalla oli 10 073 yritystä sekä siivous ja kiinteistöalalla (sis. isännöinnin) 6 139 yritystä. (Tilastokeskus, yritysrekisteri 2004)

**Kuvio 5.** Yritysten lukumääriä vuonna 2004 (lkm)

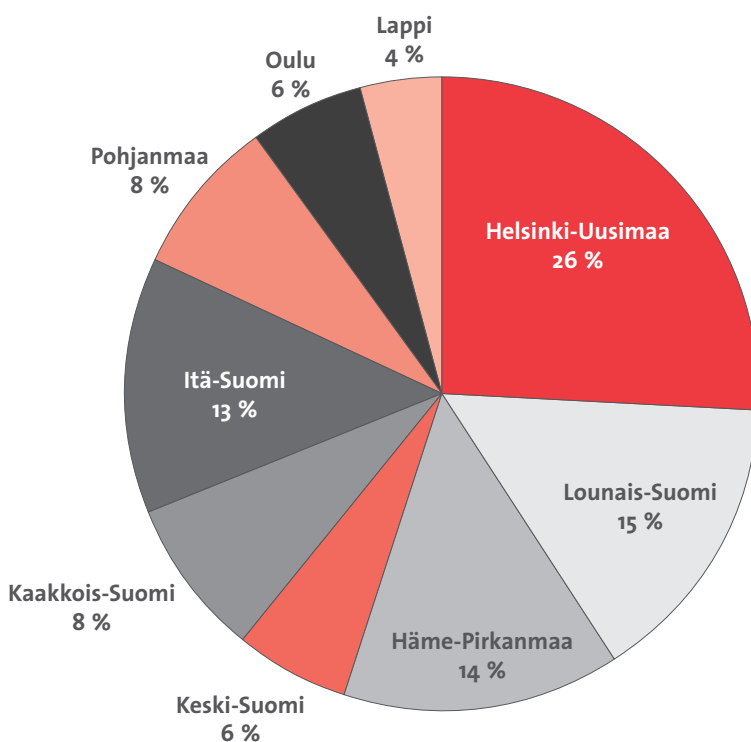


Lähde: Tilastokeskus

Luottamushenkilökyselyyn vastanneista lähes puolet työskenteli kaupan alalla (48 %). Vajaa neljännes vastaajista edusti majoitus- ja ravitsemisalalan luottamushenkilöitä ja 10 % kiinteistöpalveluita. Vartiointialalla ja muilla aloilla työskenteli 17 % vastanneista.

PAM on jakanut alueellisen toimintansa yhdeksälle aluetoimistolle. Kyselyyn vastanneista luottamushenkilöistä hieman yli neljännes toimii Helsinki – Uusimaan alueella. Vastaajista oli Lounais-Suomesta 15 % ja Häme-Pirkanmaalta 14 %. Itä-Suomesta vastaajia oli 13 %.

**Kuvio 6.** Vastanneet luottamushenkilöt PAMin toimistoalueittain (%)

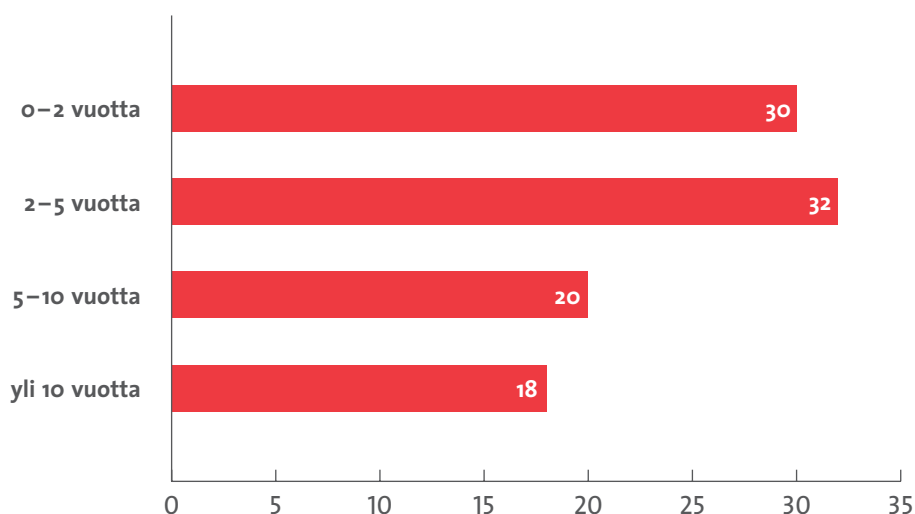


## 4. VUODET LUOTTAMUSHENKILÖTEHTÄVÄSSÄ JA MUUT LUOTTAMUSTOIMET

### 4.1 Vuodet nykyisen työpaikan luottamushenkilönä

Kyselyyn vastanneista 62 % oli toiminut nykyisen työpaikkansa luottamushenkilönä 0 - 5 vuotta. Yli 10 vuotta työpaikkansa luottamusmiehinä toimineita vastaajista oli peräti 18 %.

**Kuvio 7.** Vuodet nykyisen työpaikan luottamushenkilönä (%)



### 4.2 Muut luottamustehtävät

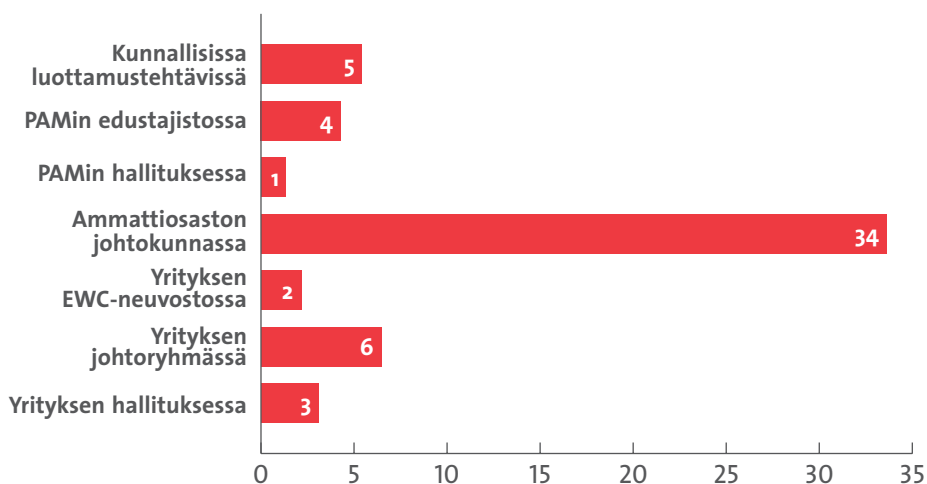
SAK:n järjestötutkimus toteaa, että henkilöstön edustus työpaikan johtelimissä - johtoryhmässä, hallituksessa tai vastaavassa on laskenut hieman vuodesta 2000. Lasku kohdistuu kuitenkin henkilöstövähennyksistä kärsineisiin teollisuudenaloihin. Yksityisissä palveluissa ja julkisella sektorilla henkilöstön edustus työpaikan johtelimissä on sen sijaan lisääntynyt. (Helin, 2006).

Kehitys palvelualoilla kokonaisuudessaan vaikuttaisi olevan henkilöstön edustusten osalta hyvässä suunnassa. PAMin luottamushenkilöistä yrityksensä hallintoelimissä eli hallituksessa tai johtoryhmässä toimi noin 10 % vastaajista. Vastuuta hallitus- tai johtokuntatyöskentelyssä oli pääsääntöisesti yrityksissä joiden henkilöstömäärä ylitti 50.

Vastanneista 34 % oli luottamustoimessa ammattiosastonsa johtokunnassa. Luottamusmiehet näyttävät miehittävän laajemmin ammattiosastojensa joh-

tokuntia kuin työsuojeluvaltuutetut. Ammattiosastonsa johtokunnassa istuvista vastaajista yli puolet oli luottamusmiehiä (58 %). Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen tarkastelu omina ryhminään vahvistaa kuvaa siitä, että luottamustoimet ammattiosastossa ovat hieman yleisempiä luottamusmiehillä kuin valtuutetuilla (Liite 3). Muutoin luottamustoimien hoitamisessa ei luottamushenkilöryhmien välillä eroja ollut.

**Kuvio 8.** Muut luottamustoimet (%)



## 5. LUOTTAMUSMIESTYÖN OLOSUHTEET TYÖPAIKALLA

### 5.1 Yrityksen muut luottamushenkilöt

Vastanneista luottamusmiehistä 11 % ilmoitti, ettei heidän yrityksessään oltu valittu työsuojeluvaltuutettua. Luottamusmiehen rinnalle valituista työsuojeluvaltuutetuista 82 % oli luottamusmiesten vastausten perusteella PAMin jäseniä.

Työsuojeluvaltuutetuista reilut 12 % vastasi, ettei heidän yrityksessään ole työntekijöillä luottamusmiestä.

**TAULUKKO 3.** Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun lisäksi valittu luottamushenkilö (%)

	Kyllä (%)	Ei (%)
Luottamusmiehen lisäksi yritykseen on valittu työsuojeluvaltuutettu	89,3	10,7
Luottamusmiehen lisäksi valittu työsuojeluvaltuutettu on PAMin jäsen	82,1	17,9
Työsuojeluvaltuutetun lisäksi yritykseen on valittu luottamusmies	87,5	12,5

PAMin järjestötutkimuksen mukaan 53 % PAMin jäsenistä ilmoittaa, että heidän työpaikallaan oli luottamusmies tai vastaavaa. Luottamusmiesten määrä on noussut vuodesta 2000 peräti 9 %. (Sund, 2006)

SAK:n järjestötutkimuksen mukaan sen liittojen jäsenistä 71 prosentilla on luottamusmies tai vastaava työpaikalla. Työsuojeluvaltuutettujen ja -asiamiesten määrä suhteessa jäsenistöön on supistunut hieman vuodesta 2000. (Helin, 2006)

## 5.2 Työpaikan yhteistoimintaelimet

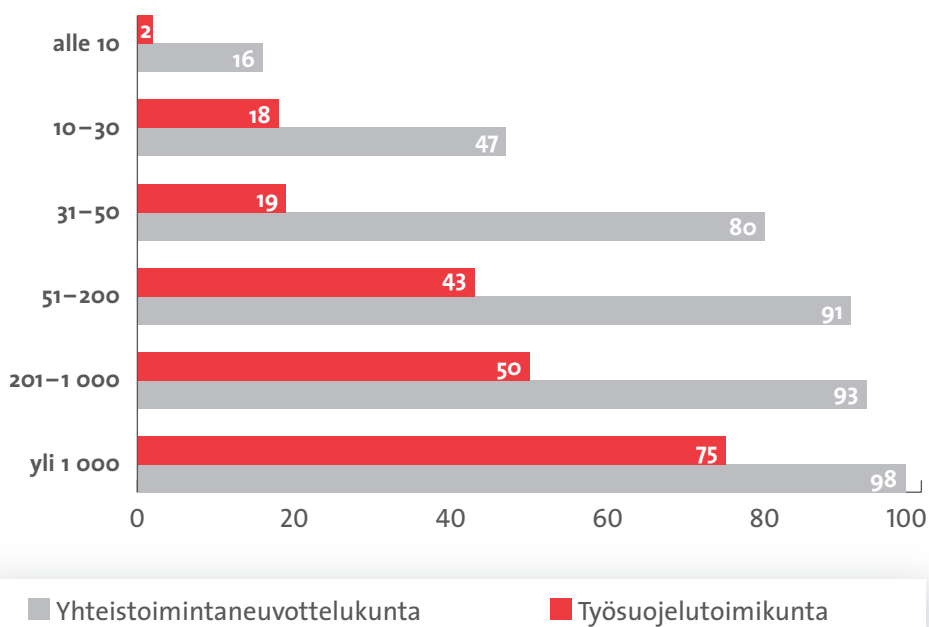
Yleisesti tarkasteltuna henkilöstön ja työntäjän välisen yhteistyön lähihistorian aikana on tapahtunut monia käännteitä. Yhteistyö heikentyi 1990-luvun alussa alkaakseen elpymisen vuosikymmenen puolivälin jälkeen. Elpymisen myötä päädyttiin nykyiselle hyvälle tasolle. Kuitenkin SAK:n selvitysten mukaan työpaikkoja, joiden yhteistyö on heikentynyt oli vuonna 2005 enemmän (21 %) kuin niitä, joissa se olisi parantunut (18 %). Huonontunut suunta on seurausta yksityisten palvelualueiden ja teollisuuden heikentyneestä tilanteesta. (SAK:n tutkimustieto 1/2006)

SAK:laisten luottamusmiesten kokemusten mukaan kehittyneiden työpaikkojen osuus on laskenut tuntuvasti. Kehittyneistä työpaikoista ollaan siirrytty enemmänkin ns. väliryhmän työpaikkoihin eli kehittyneiden ja kehittymättömien työpaikkojen välimaastoon.

Pääsuuntana näyttää olevana työnantajien otteiden koveneminen henkilöstöä kohtaan. Käännepisteenä kehityssuunnan osalta näyttäisi olleen vuosituhannen vaihe. Vuosien 2000 ja 2005 välillä palveluiden työpaikoista on kehittyneiden osuus vähentynyt yli puolella. (Helin, 2006)

Työpaikkojen kehittyneisyydestä ja kehittymättömyydestä osaltaan kertoo se, miten yhteistoiminnan ympärille on yrityksissä organisoiduttu. Luottamushenkilökyselyssä saaduissa vastauksissa todentuu se, että yritysten yhteistoimintaelinten olemassaolo on voimakkaasti sidoksissa yrityskokoon. Yli 30 hengen yrityksissä on pienempiä yrityksiä todennäköisemmin organisoiduttu työsuojelu- ja yhteistoimintaelimiin. Yhteistoiminnan syntymistä ohjaa lainsäädäntö. Säännöllisesti 30 henkeä työllistäviin yrityksiin sovelletaan yhteistoimintalain määräyksiä. Työsuojelutoimikunnan perustaminen vähintään 20 henkeä työllistävissä yrityksissä on myös lain velvoittamaa.

**Kuvio 9.** Työsuojelutoimikunta ja yhteistoimintaneuvottelukunta henkilöstömäärän mukaan (%)

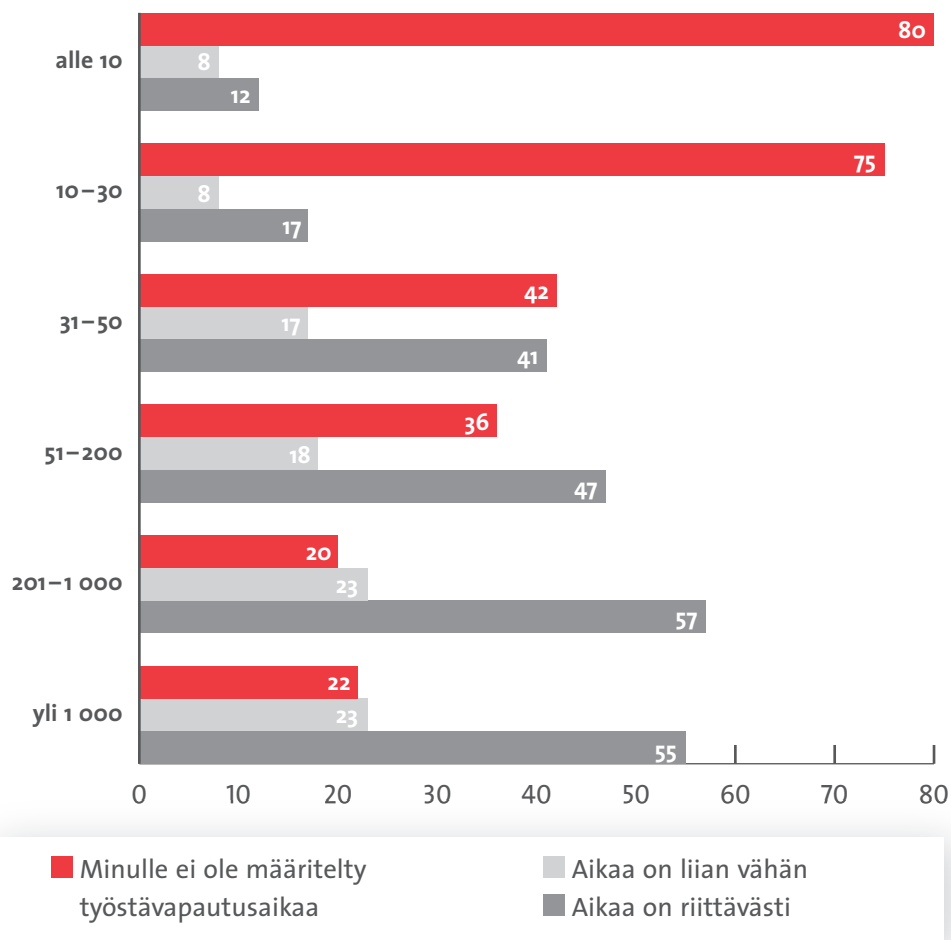


### 5.3 Työstä vapautusaika

Työstä vapautusajalla on aina merkittävä vaikutus luottamushenkilön toimintamahdollisuuksiin.

Puolet luottamushenkilökyselyn vastaajista ilmoitti, ettei heille ole määritelty työstä vapautusaikaa. Alle 10 hengen yrityksissä olevista luottamushenkilöistä 80 % oli ilman vapautusaikoja. Niistä kenellä vapautusaikaa on käytössään luottamustehtävänsä hoitamiseen piti 70 % määriteltyä aikaa riittävänä (Liite 4).

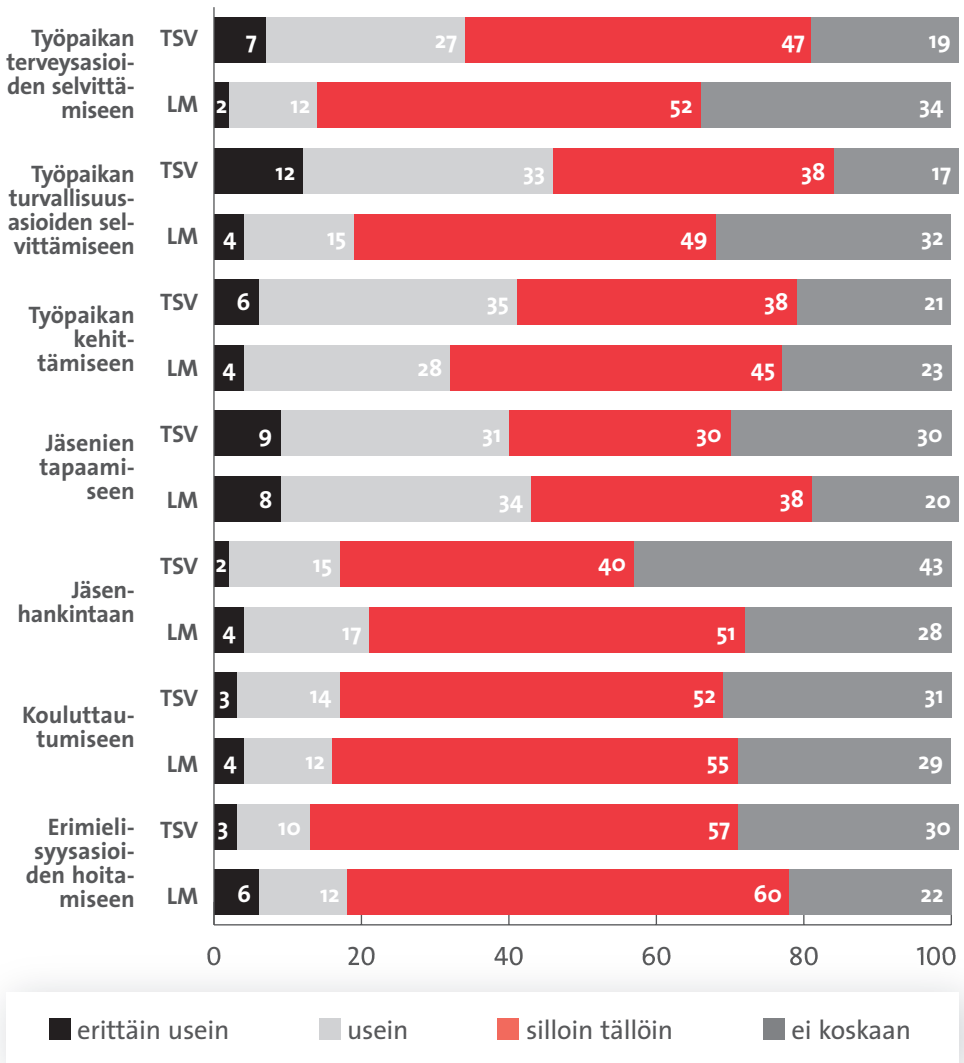
**Kuvio 10.** Arvio työstävapautusajan riittävydestä yrityskoon mukaan (%)



Miten työstävapautusaikaa käytetään riippuu luottamushenkilötehtävän sisäl- löstä ja vastuualueista. Työsuojeluvaltuutettu käyttää aikaansa työsuojelu ja -ter- veys asioihin. Luottamusmies todennäköisesti tarvittaessa erimielisyysasioiden hoitamiseen. Jossain määrin työstävapautusaikaa käytetään myös järjestöllisiin ponnistuksiin, kuten jäsenhankintaan. Luottamushenkilöryhmien vapautusajan- käyttöä vertailtaessa käy ilmi, että keskimäärin luottamusmiehet käyttävät työ- suojeluvaltuutettuja enemmän aikaa jäsenhankintaan ja jäsenten tapaamiseen.

**Kuvio 11.** Luottamushenkilöiden työstä vapautusajan käyttö (%)

TSV = työsuojeluvaltuutettu, LM = luottamusmies



## 5.4 Tiedonsaantioikeuden toteutuminen

Kyselyyn vastanneista luottamushenkilöistä 56 % ilmoitti, että he saavat työnantajalta tietoja henkilöstöstä sopimuksien edellyttämällä tavalla. Ehkäpä huolestuttavinta on, että vastaajista 17 % ei osannut sanoa saavatko he tiedot kuten pitäisi. Luottamushenkilöiden peruskoulutukseen osallistuminen lisäsi varmuutta vastauksissa. Koulutukseen osallistuneilla tiedonsaantioikeuden sisältö oli paremmin halussa (liitteet 5 ja 6). Sopimusten mukaisia tietoja näytti saavan sitä pa-

remmin, mitä pitempään oli luottamustehtävissä työpaikalla toiminut.

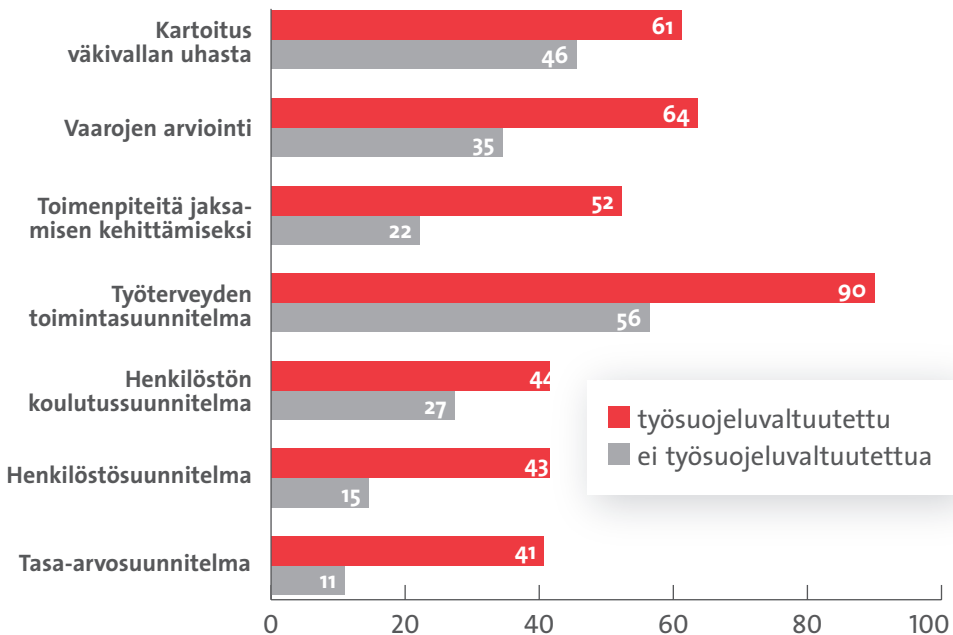
**TAULUKKO 4.** Työnantaja antaa tiedot henkilöstöstä sopimusten mukaisesti (%)

vuodet työpaikan lh:nä	kyllä	ei	en osaa sanoa	Yhteensä
0-2	43,7%	31,1%	25,2%	100,0%
2-5	55,9%	28,2%	15,9%	100,0%
5-10	63,0%	26,8%	10,1%	100,0%
yli 10	69,2%	18,8%	12,0%	100,0%
Yhteensä	55,9%	27,2%	16,9%	100,0%

## 6. TYÖHYVINVOINNIN OSA-ALUEIDEN TOTEUTUMINEN

Työsuojelun toimenpiteiden suunnittelua ja toteuttamista edistää työpaikalle valittu työsuosuojeluvaltuutettu. Se käy ilmi, kun vertaa ilman työsuojeluvaltuutettua olevien yritysten luottamusmiesten ja kyselyyn osallistuneiden valtuutettujen vastauksia. Ilman työsuojeluvaltuutettua olevista työpaikoista korkeintaan 30 henkeä työllistäviä oli 62 %.

**Kuvio 12.** Työsuojelun suunnittelu ja toteutus yrityksissä, joissa ei työsuojeluvaltuutettua (%)



## 6.1 Tasa-arvosuunnitelma

Vuonna 2003 pamilaisista työsuojeluvaltuutetuista 24 % ilmoitti, ettei heidän työpaikallaan oltu tehty tasa-arvosuunnitelmaa. Nyt yli 30 hengen yrityksissä toimivista työsuojeluvaltuutetuista 29 % kertoi, ettei yrityksessä ollut tehty tasa-arvosuunnitelmaa tai edes aloitettu sen valmistelua. Kaikista vastaajista yhteensä 33 % ilmoitti, ettei suunnitelmaa oltu tehty.

Tasa-arvosuunnitelma oli tehtynä 41 prosentissa vastanneiden työpaikoista. Yli tuhannen hengen yrityksissä oli poikkeuksetta tehty tai valmisteltu tasa-arvosuunnitelmaa.

**TAULUKKO 5.** Työsuojeluvaltuutettujen tieto tasa-arvosuunnitelmasta henkilöstömäärän mukaan (%)

henkilöstömäärä	kyllä	valmisteilla	ei	en osaa sanoa	Yhteensä
alle 10	,0%	,0%	83,3%	16,7%	100,0%
	,0%	,0%	20,2%	7,8%	8,1%
10-30	10,8%	4,8%	60,2%	24,1%	100,0%
	7,4%	15,4%	50,5%	39,2%	27,9%
31-50	43,4%	7,5%	35,8%	13,2%	100,0%
	19,0%	15,4%	19,2%	13,7%	17,8%
51-200	56,1%	7,0%	12,3%	24,6%	100,0%
	26,4%	15,4%	7,1%	27,5%	19,2%
201-1000	66,0%	16,0%	6,0%	12,0%	100,0%
	27,3%	30,8%	3,0%	11,8%	16,8%
yli 1000	80,0%	20,0%	,0%	,0%	100,0%
	19,8%	23,1%	,0%	,0%	10,1%
Yhteensä	40,7%	8,8%	33,3%	17,2%	100,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Kaupan alalla yli 30 hengen yrityksissä vuonna 2003 tasa-arvosuunnitelma oli tekemättä 38 prosentissa työsuojeluvaltuutettujen työpaikoista. Nyt kyselyyn kaupan alalta vastanneista valtuutetuista 13 % ilmoitti, ettei heidän työpaikalla on ollut tasa-arvosuunnitelmaa. Tosin peräti 17 % oli epätietoisia sen olemassaolosta.

Kehitys näyttäisi olevan myönteistä myös majoitus- ja ravitsemisalalla tasa-arvosuunnittelussa. Vuonna 2003 yli 30 hengen yritysten työsuojeluvaltuutetuista 28 % ilmoitti, ettei suunnitelmaa ollut. Nyt tehdyssä kyselyssä 12 % majoitus- ja ravitsemisalalla vastaajista ilmoitti, ettei suunnitelmaa oltu tehty ja ainoastaan 5 % oli asiasta epävarmoja.

**TAULUKKO 6.** Työsuojeluvaltuutettujen tieto tasa-arvosuunnitelmasta toimialoittain yli 30 hengen yrityksissä (%)

	kyllä	valmisteilla	ei	en osaa sanoa	Yhteensä
kaupan ala	58,3%	11,7%	13,3%	16,7%	100,0%
majoitus- ja ravitsemiala	78,0%	4,9%	12,2%	4,9%	100,0%
kiinteistö- ja siivousala	47,1%	17,6%	17,6%	17,6%	100,0%
vartiointiala	,0%	50,0%	,0%	50,0%	100,0%
muu ala	22,2%	22,2%	44,4%	11,1%	100,0%
Yhteensä	59,3%	11,6%	14,8%	14,3%	100,0%

## 6.2 Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen oli tehnyt tai sitä valmisteli 28 % luottamushenkilöiden yrityksistä. Peräti yli 30 % vastanneista luottamushenkilöstä oli epätietoisia palkkakartoituksen tekemisestä.

Luottamushenkilöryhmien antaman tiedon välillä ei ollut tämän vastauksen kohdalla eroja. Henkilöstömäärän kasvaessa on todennäköisempää, että palkkakartoitus on tehty tai ainakin sen toteuttamista valmistellaan.

Taulukko 7. Luottamushenkilöiden tieto palkkakartoituksesta henkilöstömäärän mukaan (%)

henkilöstömäärä	kyllä	valmisteilla	ei	en osaa sanoa	yhteensä
alle 10	4,6%	,0%	76,9%	18,5%	100,0%
10-30	11,9%	3,3%	51,4%	33,3%	100,0%
31-50	19,6%	5,2%	44,3%	30,9%	100,0%
51-200	26,5%	6,0%	27,8%	39,7%	100,0%
201-1000	30,7%	14,9%	28,7%	25,7%	100,0%
yli 1000	40,9%	19,7%	10,6%	28,8%	100,0%
Yhteensä	21,0%	7,1%	40,4%	31,4%	100,0%

## 6.3 Henkilöstösuunnitelma

Henkilöstösuunnitelma oli tehty reilussa 40 prosentissa yrityksistä. Alle 10 hengen yrityksistä yli 60 % oli ilman henkilöstösuunnitelmaa. Huomiota herättävää vastauksissa on, että nimenomaan 31–50 hengen yritysten työsuojeluvaltuutetuista peräti 43 % on epätietoisia työpaikkansa henkilöstösuunnitelman tilanteesta.

**TAULUKKO 8.** Työsuojeluvaltuutettujen tieto henkilöstösuunnitelmasta henkilöstömäärän mukaan (%).

henkilöstömäärä	kyllä	valmisteilla	ei	en osaa sanoa	Yhteensä
alle 10	16,7%	4,2%	62,5%	16,7%	100,0%
10-30	25,0%	3,6%	44,0%	27,4%	100,0%
31-50	35,2%	,0%	22,2%	42,6%	100,0%
51-200	54,4%	3,5%	10,5%	31,6%	100,0%
201-1000	62,0%	6,0%	8,0%	24,0%	100,0%
yli 1000	70,0%	,0%	10,0%	20,0%	100,0%
Yhteensä	42,5%	3,0%	25,8%	28,8%	100,0%

## 6.4 Henkilöstön koulutussuunnitelma

Henkilöstön koulutussuunnitelma oli tehty työsuojeluvaltuutettujen mukaan 47 prosentissa työpaikoista. Yli 1 000 henkilön yrityksistä 87 % on tehnyt tai ainakin aloittanut valmistelun henkilöstösuunnitelman tuottamiseksi.

**TAULUKKO 9.** Työsuojeluvaltuutettujen tieto henkilöstön koulutussuunnitelmasta yrityskoon mukaan (%).

henkilöstömäärä	kyllä	valmisteilla	ei	en osaa sanoa	Yhteensä
alle 10	25,0%	8,3%	54,2%	12,5%	100,0%
10-30	19,3%	4,8%	48,2%	27,7%	100,0%
31-50	37,0%	5,6%	24,1%	33,3%	100,0%
51-200	59,6%	5,3%	12,3%	22,8%	100,0%
201-1000	58,0%	12,0%	6,0%	24,0%	100,0%
yli 1000	83,3%	3,3%	3,3%	10,0%	100,0%
Yhteensä	43,6%	6,4%	25,8%	24,2%	100,0%

## 6.5 Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

Vuoden 2003 selvityksessä PAMin työsuojelutoiminnan tilasta todettiin, että 3 % työsuojeluvaltuutettujen työpaikoista oli jättänyt työterveyshuollon järjestämättä.

Nyt tehdyn selvityksen perusteella kaikkienensa 4 % työpaikoista on ilman työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa tai ainakaan sitä ei ole käsitelty yrityksen yhteistoimintaelimissä. Joka viidennellä alle 10 hengen työpaikoista on toimintasuunnitelma jäänyt käsittelemättä. Korkeintaan 30 henkeä työllistävästä työpaikoista 26% on laiminlyönyt työterveyshuollon toimintasuunnitelman käsittelyn.

**TAULUKKO 10.** Työsuojeluvaltuutettujen tieto henkilöstön työterveyshuollon toimintasuunnitelmasta yrityskoon mukaan (%).

henkilöstömäärä	kyllä	valmisteilla	ei	en osaa sanoa	Yhteensä
alle 10	64,0%	4,0%	20,0%	12,0%	100,0%
10-30	85,7%	3,6%	6,0%	4,8%	100,0%
31-50	92,6%	,0%	1,9%	5,6%	100,0%
51-200	96,5%	,0%	,0%	3,5%	100,0%
201-1000	94,0%	,0%	2,0%	4,0%	100,0%
yli 1000	100,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Yhteensä	90,0%	1,3%	4,0%	4,7%	100,0%

## 6.6 Työssäjaksamisen kehittäminen ja ylläpitäminen

Leikkauslinja siinä, miten työssäjaksamisen kehittämistä ja ylläpitämistä on käsitelty ja toteutettu yrityksissä näyttää kulkevan 30 työntekijän kohdalla. Yli 30 hengen yrityksistä lähes 60 % on yhteistoiminnallisesti käsitellyt ja toteuttanut työssäjaksamista koskevia toimenpiteitä. Niitä pienemmistä yrityksistä alle 30 % on käsitellyt ja toteuttanut vastaavia toimenpiteitä.

**TAULUKKO 11.** Työsuojeluvaltuutettujen mukaan tehty toimenpiteitä työssäjaksamisen kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi yrityskoon mukaan (%).

henkilöstömäärä	kyllä	valmisteilla	ei	en osaa sanoa	Yhteensä
alle 10	25,0%	8,3%	58,3%	8,3%	100,0%
10-30	29,8%	8,3%	54,8%	7,1%	100,0%
31-50	57,4%	13,0%	20,4%	9,3%	100,0%
51-200	54,4%	12,3%	19,3%	14,0%	100,0%
201-1000	72,0%	10,0%	12,0%	6,0%	100,0%
yli 1000	93,3%	,0%	,0%	6,7%	100,0%
Yhteensä	52,5%	9,4%	29,4%	8,7%	100,0%

## 6.7 Vaarojen arviointi

Vuonna 2003 työsuojeluvaltuutetuista 77 % ilmoitti, että vaarojen arviointia oli käsitelty ja toteutettu heidän yrityksessään työsuojelutoimikunnan tai vastaavan toimesta. Nyt 71 % kertoi, että vaarojen arviointi on tehty tai sitä valmistellaan.

**TAULUKKO 12.** Työsuojeluvaltuutettujen mukaan yrityksessä on tehty vaarojen arviointi (%)

henkilöstömäärä	kyllä	valmisteilla	ei	en osaa sanoa	Yhteensä
alle 10	40,0%	4,0%	48,0%	8,0%	100,0%
10-30	47,6%	4,8%	39,3%	8,3%	100,0%
31-50	66,7%	5,6%	20,4%	7,4%	100,0%
51-200	67,3%	16,4%	7,3%	9,1%	100,0%
201-1000	79,6%	6,1%	6,1%	8,2%	100,0%
yli 1000	90,0%	3,3%	3,3%	3,3%	100,0%
Yhteensä	63,6%	7,1%	21,5%	7,7%	100,0%

## 6.8 Väkivallan uhan kartoittaminen

Vuonna 2003 työsuojeluvaltuutetuista vastasi 74 %, että työsuojelutoimikunnassa oli käsitelty väkivallan uhkaa. Nyt 64 % ilmoitti, että väkivallan uhka on kartoitettu tai sen kartoittaminen on valmisteilla.

**TAULUKKO 13.** Työsuojeluvaltuutettujen mukaan yrityksessä on kartoitettu väkivallan uhkaa (%)

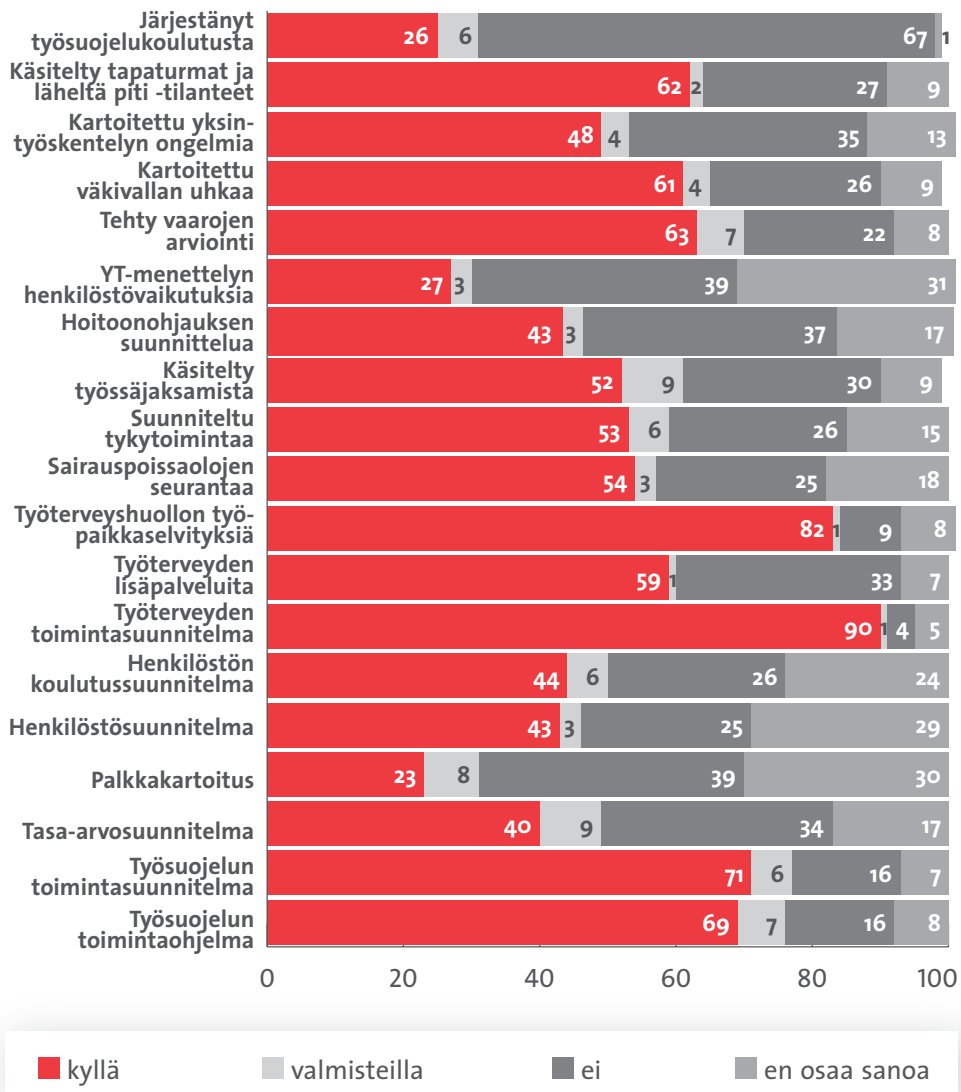
henkilöstömäärä	kyllä	valmisteilla	ei	en osaa sanoa	Yhteensä
alle 10	60,0%	4,0%	36,0%	,0%	100,0%
10-30	45,2%	7,1%	39,3%	8,3%	100,0%
31-50	70,4%	,0%	22,2%	7,4%	100,0%
51-200	57,9%	5,3%	26,3%	10,5%	100,0%
201-1000	71,4%	4,1%	10,2%	14,3%	100,0%
yli 1000	80,0%	3,3%	6,7%	10,0%	100,0%
Yhteensä	61,2%	4,3%	25,4%	9,0%	100,0%

## 6.9 Yhteenvetoa

Työhyvinvoinnin suunnittelussa näyttää tasa-arvosuunnittelu jääneen muista toimenpiteistä jälkeen. Aikaisemmin todettiin, että henkilöstömäärällä näyttää olevan tasa-arvosuunnittelun toteuttamiseen merkittävä vaikutus. Palkkakartotus on vielä alkumetreillään, kun tarkastelee kokonaisuutena pamilaiden luottamushenkilöiden työpaikkoja. Kuitenkin niiden osalta tilanne on yllättävän positiivinen. Huomio eri työhyvinvoinnin osa-alueiden toteutumisessa kiinnittyy myös hoitoonohjaukseen, jossa suunnitelmat ovat 40 prosentin luokkaa.

Alla olevaa yhteenvetoa tarkasteltaessa on syytä muistaa, että siinä esille nostetuista toimenpiteistä on osa luonteeltaan sen laatuista, että niiden toimeenpääntö vaatii yrityksessä erityisiä olosuhteita tai muutoksia olosuhteissa. Tällaisista käy esimerkkinä mm. yhteistoimintamenettelyssä sovittujen henkilöstöjärjestelyiden vaikutus työhyvinvointiin tai vaikkapa yksintyöskentelyn ongelmien pohtiminen, työterveyshuollon lisäpalvelut ja työsuojelukoulutuksen järjestämiseen osallistuminen. Kaikilla työpaikoilla ei ollut tarvetta käsitellä kaikkia näitä asioita.

**KUVIO 13.** Työsuojelutoimikunnassa tai muutoin on käsitelty ja toteutettu seuraavia asioita. Työsuojeluvaltuutetun mukaan (%)



## 7. LUOTTAMUSMIEHET JA YHTEISTOIMINTA-ASIOIDEN KÄSITTELY TYÖPAIKALLA

PAMin luottamusmiehistä ja yhteistoiminta-asioiden käsittelystä työpaikalla ei ole samanlaista aikaisempaa vertailutietoa kuin työsuojeluvaltuutetuista.

### 7.1 Muutokset koskien työjärjestelyitä

Olenaisia muutoksia koskien työtehtäviä, -menetelmiä, -järjestelyitä tai siirtoja muihin tehtäviin on käsitelty luottamusmiesten vastauksien perusteella yli puolella heidän työpaikoistaan.

**TAULUKKO 14.** Yhteistoimintaneuvottelukunnassa käsitelty olenaisia muutoksia koskien työtehtäviä, -menetelmiä, -järjestelyitä tai siirtoja muihin tehtäviin luottamusmiesten mukaan (%)

henkilöstömäärä	kyllä	valmisteilla	ei	en osaa sanoa	yhteensä
alle 10	23,1%	,0%	71,2%	5,8%	100,0%
10-30	44,2%	1,3%	42,9%	11,7%	100,0%
31-50	50,0%	3,6%	35,7%	10,7%	100,0%
51-200	64,0%	,9%	26,1%	9,0%	100,0%
201-1000	55,4%	1,4%	36,5%	6,8%	100,0%
yli 1000	78,4%	,0%	11,8%	9,8%	100,0%
<b>Yhteensä</b>	<b>52,2%</b>	<b>1,2%</b>	<b>37,1%</b>	<b>9,4%</b>	<b>100,0%</b>

### 7.2 Henkilöstöjärjestelyitä

Yhteistoimintalain edellyttämällä tavalla vähintään 30 henkeä työllistävissä yrityksissä tuotannollisista ja taloudellisista syistä tapahtuneita henkilöstöjärjestelyitä on käsitelty yli puolessa kyselyyn vastanneiden pamilaiden luottamusmiesten yrityksistä (Liite 8). Muita yrityksiä selvästi enemmän oli näitä asioita käsitelty yli 1000 hengen yrityksissä.

**TAULUKKO 15.** Yhteistoimintaneuvottelukunnassa käsitelty tuotannollisin ja taloudellisin syin tapahtuneita henkilöstöjärjestelyitä luottamusmiesten mukaan (%)

henkilöstömäärä	kyllä	valmisteilla	ei	en osaa sanoa	yhteensä
alle 10	34,6%	,0%	61,5%	3,8%	100,0%
10-30	37,0%	,6%	53,2%	9,1%	100,0%
31-50	41,1%	,0%	51,8%	7,1%	100,0%
51-200	51,3%	,0%	41,6%	7,1%	100,0%
201-1000	56,0%	1,3%	37,3%	5,3%	100,0%
yli 1000	76,0%	,0%	20,0%	4,0%	100,0%
<b>Yhteensä</b>	<b>47,2%</b>	<b>,4%</b>	<b>45,6%</b>	<b>6,8%</b>	<b>100,0%</b>

### 7.3 Säännöllisen työajan käyttö

Säännöllisen työajan käyttöä ja lepo- sekä ruokailutaukojen ajoitusta on käsitelty 57 prosentissa pamilaitosten luottamusmiesten yrityksistä.

**TAULUKKO 16.** Yhteistoimintaneuvottelukunnassa käsitelty säännöllisen työajan käyttöä ja lepo- sekä ruokailutaukojen ajoitusta luottamusmiesten mukaan (%)

henkilöstömäärä	kyllä	valmisteilla	ei	en osaa sanoa	Yhteensä
alle 10	33,3%	,0%	64,7%	2,0%	100,0%
10-30	59,6%	1,9%	30,8%	7,7%	100,0%
31-50	60,7%	1,8%	32,1%	5,4%	100,0%
51-200	56,6%	,9%	32,7%	9,7%	100,0%
201-1000	52,0%	2,7%	37,3%	8,0%	100,0%
yli 1000	76,5%	,0%	17,6%	5,9%	100,0%
<b>Yhteensä</b>	<b>57,0%</b>	<b>1,4%</b>	<b>34,5%</b>	<b>7,2%</b>	<b>100,0%</b>

## 7.4 Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Vastauksien perusteella vähintään 43 % luottamusmiesten yrityksistä on katsonut tarpeelliseksi käsitellä ulkopuolisen työvoiman käyttöä työpaikalla.

**TAULUKKO 17.** Yhteistoimintaneuvottelukunnassa käsitelty ulkopuolisen työvoiman käyttöä sen periaatteita luottamusmiesten mukaan (%)

henkilöstömäärä	kyllä	valmisteilla	ei	en osaa sanoa	Yhteensä
alle 10	21,2%	,0%	73,1%	5,8%	100,0%
10-30	35,7%	,6%	53,2%	10,4%	100,0%
31-50	46,4%	,0%	48,2%	5,4%	100,0%
51-200	47,3%	2,7%	42,0%	8,0%	100,0%
201-1000	49,3%	4,0%	36,0%	10,7%	100,0%
yli 1000	64,7%	2,0%	25,5%	7,8%	100,0%
Yhteensä	43,0%	1,6%	46,8%	8,6%	100,0%

## 7.5 Työhönoton periaatteita ja perehdyttämisyjärjestelyitä

Työhönoton periaatteet ja perehdyttämisyjärjestelyt ovat kaikkia työpaikkoja koskevia asioita, jotka vaativat yhteistoiminnallista käsittelyä työpaikalla. Luottamusmiehistä yli puolet ilmoittaa, että heidän työpaikallaan on tätä aihetta käsitelty.

**TAULUKKO 18.** Yhteistoimintaneuvottelukunnassa käsitelty työhönoton periaatteita ja perehdyttämisyjärjestelyitä luottamusmiesten mukaan (%)

henkilöstömäärä	kyllä	valmisteilla	ei	en osaa sanoa	Yhteensä
alle 10	30,8%	1,9%	63,5%	3,8%	100,0%
10-30	49,0%	2,0%	37,3%	11,8%	100,0%
31-50	64,3%	1,8%	30,4%	3,6%	100,0%
51-200	64,0%	,9%	25,4%	9,6%	100,0%
201-1000	67,6%	4,1%	20,3%	8,1%	100,0%
yli 1000	82,4%	2,0%	9,8%	5,9%	100,0%
Yhteensä	58,4%	2,0%	31,2%	8,4%	100,0%

## 7.6 Henkilöstöön kohdistuva tekninen valvonta

Alle 10 hengen yrityksissä ei juurikaan teknisen valvonnan osalta ole ollut yhteistoimintamenettelyn mukaisia neuvonpitoja. Tilanne on jo aivan toisen näköinen kun henkilöstömäärä on 10 – 30, jolloin yli puolessa luottamusmiesten yrityksistä on tekninen valvonta ollut käsiteltävänä.

**TAULUKKO 19.** Yhteistoimintaneuvottelukunnassa käsitelty henkilöstöön kohdistuvaa teknistä valvontaa ja sen toteuttamista luottamusmiesten mukaan (%)

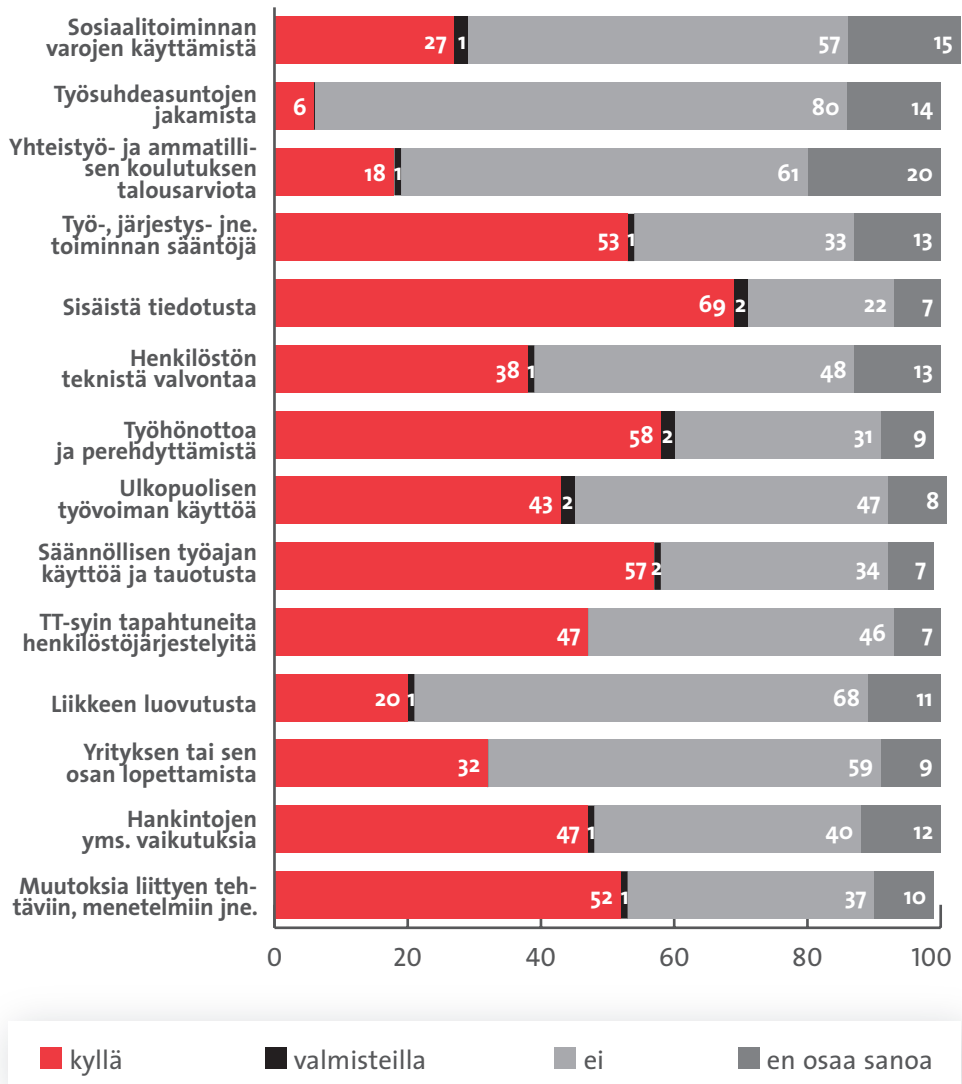
henkilöstömäärä	kyllä	valmisteilla	ei	en osaa sanoa	Yhteensä
alle 10	3,9%	,0%	92,2%	3,9%	100,0%
10-30	25,3%	,6%	55,8%	18,2%	100,0%
31-50	38,2%	1,8%	45,5%	14,5%	100,0%
51-200	47,3%	,9%	41,1%	10,7%	100,0%
201-1000	51,3%	1,3%	34,2%	13,2%	100,0%
yli 1000	66,7%	,0%	21,6%	11,8%	100,0%
Yhteensä	37,7%	,8%	48,3%	13,2%	100,0%

## 7.7 Yhteenvetoa

Tarkasteltaessa luottamusmiesten vastauksia yrityksen yhteistoimintaneuvottelukunnassa tai muutoin käsitellyistä asioista on syytä huomioida, että osa asioista vaatii käsittelyä ainoastaan tietyissä tilanteissa. Näitä esitettyistä on mm. työsuhteasuntojen jakamisen periaatteet, ulkopuolisen työvoiman käyttö ja sen periaatteet sekä liikkeen luovutukseen liittyvät kysymykset. Saatuja vastauksia voidaan tulkita yhtä lailla siitä näkökulmasta, että kuinka laajasti luottamusmiesten työpaikoilla ovat olosuhteet muuttuneet niin, että on päädytty käsittelemään yhteistoimintaan liittyviä asioita.

Sisäiseen tiedotustoimintaan, työhönottoon ja perehdyttämiseen sekä säännölliseen työaikaan ja työn tauotukseen liittyvät asiat tulisi sivuta jokaista työpaikkaa. Ne ovatkin keskusteluttaneet yhteistoimintaelimissä. Kysymykset työtehtäviin, -menetelmiin, -järjestelyihin tai siirtoihin muihin tehtäviin liittyen ovat myös olleet usein käsittelyssä.

**Kuvio 14.** Yhteistoimintaneuvottelukunnassa tai muutoin yrityksessä olemme käsitelleet luottamusmiesten mukaan (%)



## 8. PAIKALLISESTA SOPIMISESTA

Vastaajista 43 % ilmoitti, että heidän yrityksessään on tehty paikallisia sopimuksia. Näyttää siltä, että mitään yksiselitteistä mielipidettä paikallisesta sopimisesta puolesta tai vastaan luottamushenkilöillä ei ole. Vastaajista 16 % hyväksyi täysin väitteen, että paikallinen sopiminen on työnantajan käskytystä. Peräti 31 % ei osannut sanoa tähän kantaansa. Väitettä, että paikallisen sopimisen hyödyt ovat vähäiset, piti täysin oikeaan osuvana 20 %. Vastanneista 30 % totesi, ettei osaa sanoa kantaansa asiaan. (Liite 9)

Työnantajajärjestöt ovat toistuvasti ja usean vuoden ajan vaatineet siirtymistä keskitetystä sopimisesta enemmän paikalliseen sopimiseen. SAK:n vuoden 2006 luottamusmieskyselystä käy ilmi, että paikallinen sopiminen alkoi lisääntymään vuodesta 1995 hitaasti mutta varmasti. (SAK tutkimustieto 1/2006)

Paikallinen sopiminen ei ole sinänsä hyvä tai huono asia. Huolestuttavana voi kuitenkin pitää sitä, että paikallisen sopimisen laajentuminen on tuonut lisääntyvissä määrin sopimusten soveltamisongelmia. Toisaalta SAK:n havainnot viimeiseltä kahdelta vuodelta kertovat, että paikallinen sopiminen on tuolla ajanjaksolla alkanut vähentyä. Samalla ovat vähentyneet sopimusten soveltamiseen liittyvät ongelmat. (ks.ed.)

PAMin luottamushenkilöiden vastauksista käy ilmi se, että paikalliset sopimukset ovat sitä yleisempiä, mitä enemmän yrityksessä on henkilöstöä. Näyttää myös siltä, että mitä pienemmästä yrityksestä henkilöstömäärältään on kysymys, sitä epävarmempia ollaan yrityksen sopimushistoriasta. Kaikkiaan joka viides vastaajista ei osannut sanoa, onko yrityksessä tehty paikallisia sopimuksia.

**TAULUKKO 20.** Yrityksissä tehdyt paikalliset sopimukset henkilöstömäärällä luokiteltuna (%)

henkilöstömäärä	Onko tehty paikallisia sopimuksia?			Yhteensä
	kyllä	ei	en osaa sanoa	
alle 10	17,9%	52,2%	29,9%	100,0%
10-30	31,3%	48,6%	20,2%	100,0%
31-50	36,4%	37,4%	26,3%	100,0%
51-200	48,0%	32,9%	19,1%	100,0%
201-1000	60,4%	22,8%	16,8%	100,0%
yli 1000	78,8%	6,1%	15,2%	100,0%
yhteensä	43,1%	36,1%	20,8%	100,0%

Pienemmissä yrityksissä näyttävät paikalliset sopimukset jäävän monesti vahvistamatta kirjallisesti. Luottamushenkilöiden työpaikoista, joilla paikallisia sopimuksia on tehty, joka neljännes sopimuksista on jäänyt vaille kirjallista muotoa. Ilmiselvää on, että sopimusten kirjaamattomuus kasvattaa tulkintaristiriitojen riskiä.

**TAULUKKO 21.** Paikalliset sopimukset tehty kirjallisesti (%)

henkilöstömäärä	kyllä	ei	en osaa sanoa	yhteensä
alle 10	33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
10-30	51,6%	40,6%	7,8%	100,0%
31-50	36,1%	41,7%	22,2%	100,0%
51-200	72,6%	17,8%	9,6%	100,0%
201-1000	67,8%	16,9%	15,3%	100,0%
yli 1000	68,6%	17,6%	13,7%	100,0%
<b>Yhteensä</b>	<b>60,3%</b>	<b>26,8%</b>	<b>12,9%</b>	<b>100,0%</b>

SAK järjestötutkimuksen mukaan luottamusmiesten mielestä tasapuolisuus työpaikalla käytävissä paikallisissa sopimusneuvotteluissa on hieman lisääntynyt viimeisen viiden vuoden aikana. Kokonaisuudessaan, kaikki paikallisen sopimisen sisällöt huomioon ottaen, muutos on ollut jyrkintä nimenomaan yksityisten palveluiden osalta (Helin, 2006). Tätä voi pitää tietenkin positiivisena asiana ja paikallisen sopimisen mahdollisuuksia parantavana.

## 9. LUOTTAMUSHENKILÖTYÖ JA JÄRJESTÖTOIMINTA

SAK järjestötutkimuksen mukaan luottamusmiehiä työllistää keskimääräisesti eniten yksittäisten työntekijöiden ongelmatilanteiden selvittely. Aivan erityisesti se työllistää yksityisten palvelualojen luottamusmiehiä, joilla yli puolet työtehtävistä liittyy yksittäisten työntekijöiden ongelmatilanteiden selvittelyyn. (Helin, 2006)

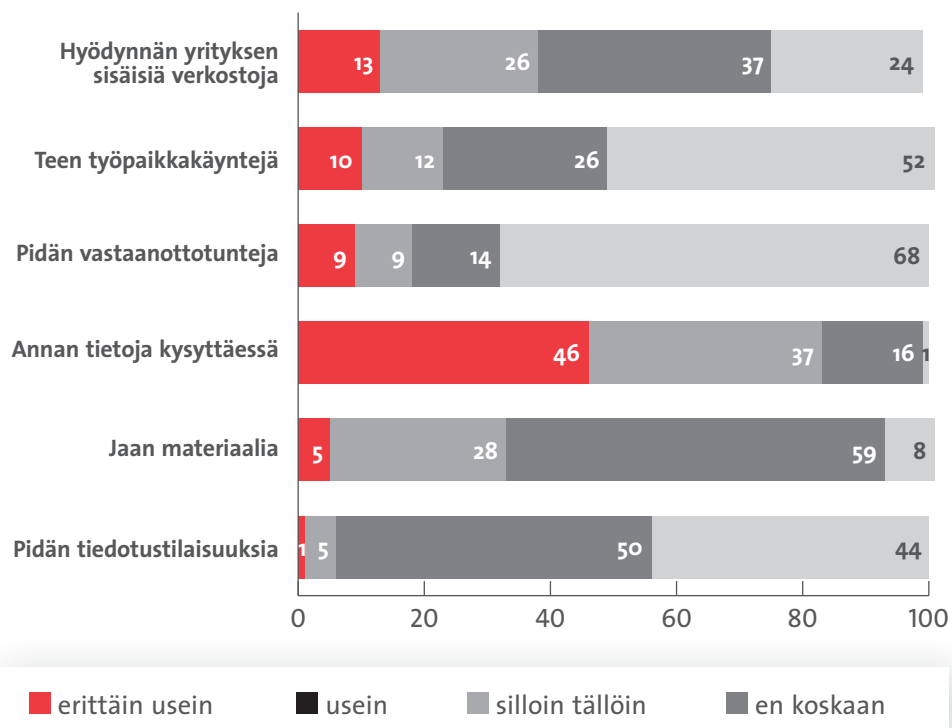
Työsuojeluvaltuutettuja työllisti eniten vuonna 2005 yksityisillä palvelualoilla käytännön työsuojeluvalvontatoimet. (kts. ed.)

### 9.1 Yhteydenpito työntekijöihin

Luontevin tapa asioida työntekijöiden kanssa näyttää olevan pamilaiselle luottamushenkilölle tiedon antaminen silloin, kun sitä työntekijä kysyy. Kyseessä on epäilemättä arjen sanelema käytäntö. Ennakoivaa ja epäselvyyksiä ehkäisevää tietoa ei ole kaikilla mahdollisuutta levittää samalla tavoin.

Vuonna 2003 kyselyssä PAMin työsuojelutoiminnan tilasta valtuutetuista 62 % kertoi antavansa työntekijöille erittäin usein tai usein tietoja kysyttäessä. Nyt peräti 82% valtuutetuista ilmoitti yhteydenpidon painottuvan tietojen antamiseen. Luottamushenkilöryhmien välillä ei ollut merkittävää eroa.

**Kuvio 15.** Yhteydenpito työntekijöihin luottamushenkilöasioissa (%)



Yrityksen henkilöstömäärän kasvaessa luottamushenkilöllä on enemmän tarvetta liikkua eri toimipaikkojen välillä.

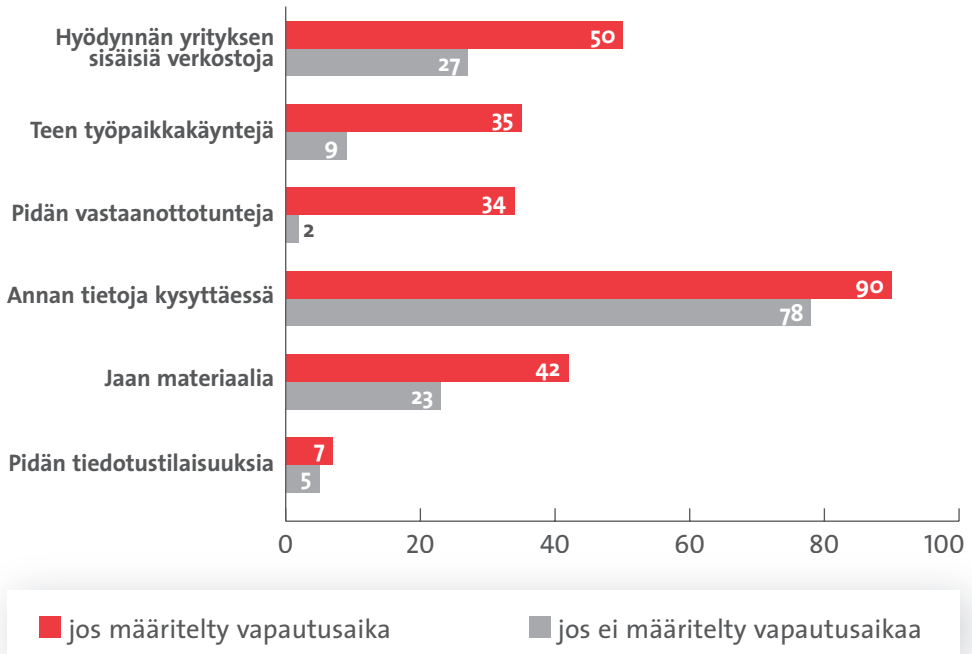
**Taulukko 22.** Työpaikkakäynnit henkilöstömäärällä tarkasteltuna

henkilöstömäärä	erittäin usein	usein	silloin tällöin	en koskaan	Yhteensä
alle 10	6,3%	3,2%	4,8%	85,7%	100,0%
10-30	3,9%	4,9%	15,6%	75,6%	100,0%
31-50	6,3%	6,3%	31,6%	55,8%	100,0%
51-200	9,6%	10,3%	34,9%	45,2%	100,0%
201-1000	14,0%	30,0%	43,0%	13,0%	100,0%
yli 1000	33,3%	31,8%	22,7%	12,1%	100,0%
<b>Yhteensä</b>	<b>10,1%</b>	<b>12,4%</b>	<b>25,8%</b>	<b>51,7%</b>	<b>100,0%</b>

Mahdollisuus työstävapautusaikaan tekee luottamushenkilön yhteydenpidosta henkilöstöön luonteeltaan aktiivisemmän. Ilman työstävapautusaikaa olevan luottamushenkilön kohdalla yhteydenpidon mahdollisuudet näyttävät huomattavasti rajallisemmalta.

Luottamushenkilöt hyödyntävät myös paljon yrityksen sisäisiä verkostoja. Verkostotyö luottamushenkilön tehtävän hoidossa on nykyään korostetussa asemassa.

**Kuvio 16.** Yhteydenpito usein tai erittäin usein työntekijöihin luottamushenkilön työstävapautusajan määrittelystä riippuen (%)



## 9.2 Mistä luottamushenkilö saa käytännön tukea

### 9.2.1 Tukea työpaikan pamilaisilta

Keskimäärin hyvin tai erittäin hyvin tukea työpaikan PAMin jäseniltä tuntee saavansa lähes 50 % luottamushenkilöistä. Puutteellisinta jäsenistöltä tuleva tuki näyttäisi olevan silloin, kun henkilöstömäärä on 201 – 1 000 välillä. Tällöin hyvin tai erittäin hyvin tukea tuntee saavansa vain 34 % vastanneista. PAMin järjestötutkimuksessa todettiin, että jäsenistön ryhmittyminen luottamusmiesten taakse on heikkoa (Sund, 2006).

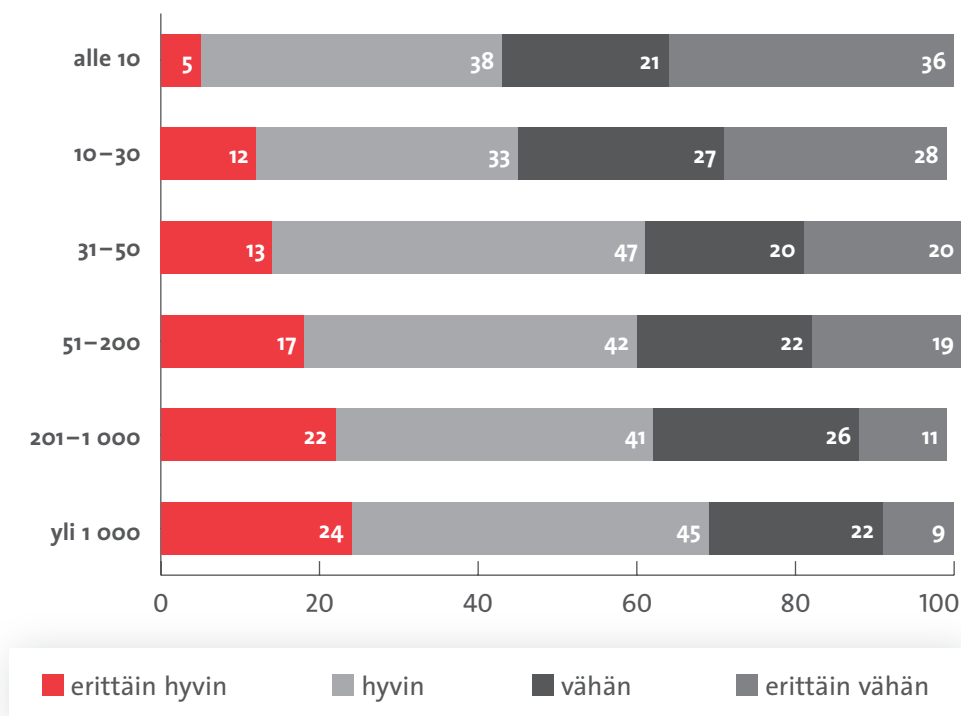
**TAULUKKO 23.** Miten tukea työpaikan pamilaisilta (%)

henkilöstömäärä	erittäin hyvin	hyvin	vähän	erittäin vähän	yhteensä
alle 10	6,0%	43,3%	29,9%	20,9%	100,0%
10-30	8,5%	36,8%	35,8%	18,9%	100,0%
31-50	8,2%	41,8%	33,7%	16,3%	100,0%
51-200	8,6%	39,5%	39,5%	12,5%	100,0%
201-1000	11,0%	23,0%	41,0%	25,0%	100,0%
yli 1000	4,5%	40,9%	48,5%	6,1%	100,0%
yhteensä	8,2%	37,1%	37,7%	17,0%	100,0%

### 9.2.2 Tukea muilta luottamushenkilöiltä

Pienissä yrityksissä toimitaan monesti yksin luottamushenkilönä. Tämä todentuu, kun katsotaan kuinka usein luottamushenkilö tuntee saavansa tukea erittäin hyvin tukea työpaikan muilta luottamushenkilöiltä. Toisaalta erot ovat yllättävän pieniä, vaikka luottamusjärjestelmät isojen ja pienten yritysten välillä eroavat merkittävästi toisistaan.

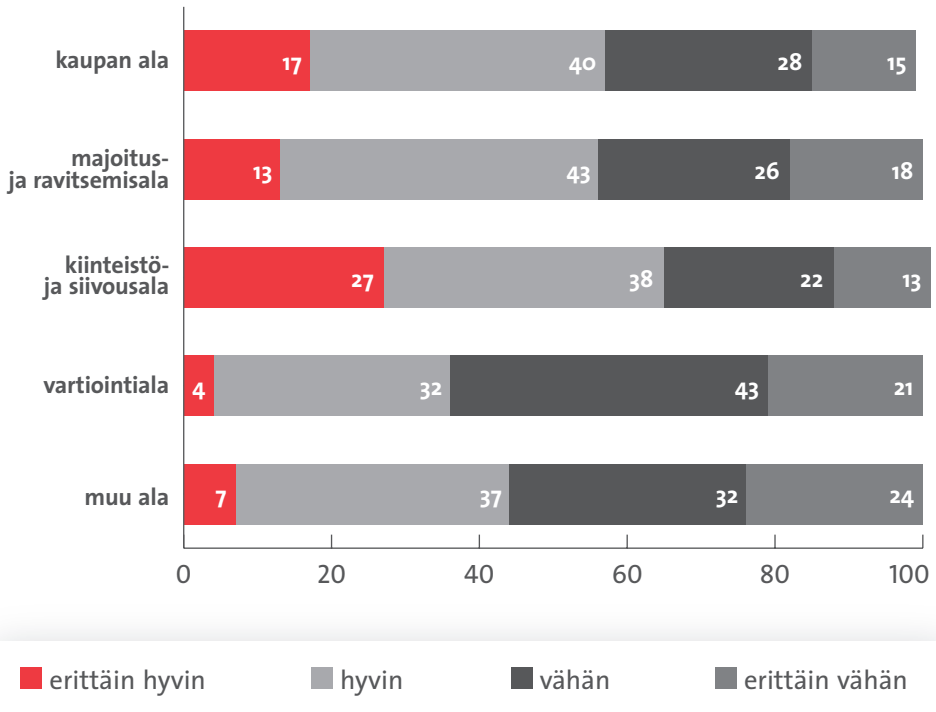
**Kuvio 17.** Tukea työpaikan muilta luottamushenkilöiltä (%)



### 9.2.3 Tukea ammattiosastolta

Näyttäisi siltä, että toimialojen kesken ei ole mitään merkittäviä eroja siinä, kuinka luottamushenkilö kokee saavansa tukea ammattiosastoltaan. Kuitenkin jäsenmäärältään suurimpien toimialojen ammattiosastot ovat jonkin verran enemmän mukana tukemassa luottamushenkilöiden arkea.

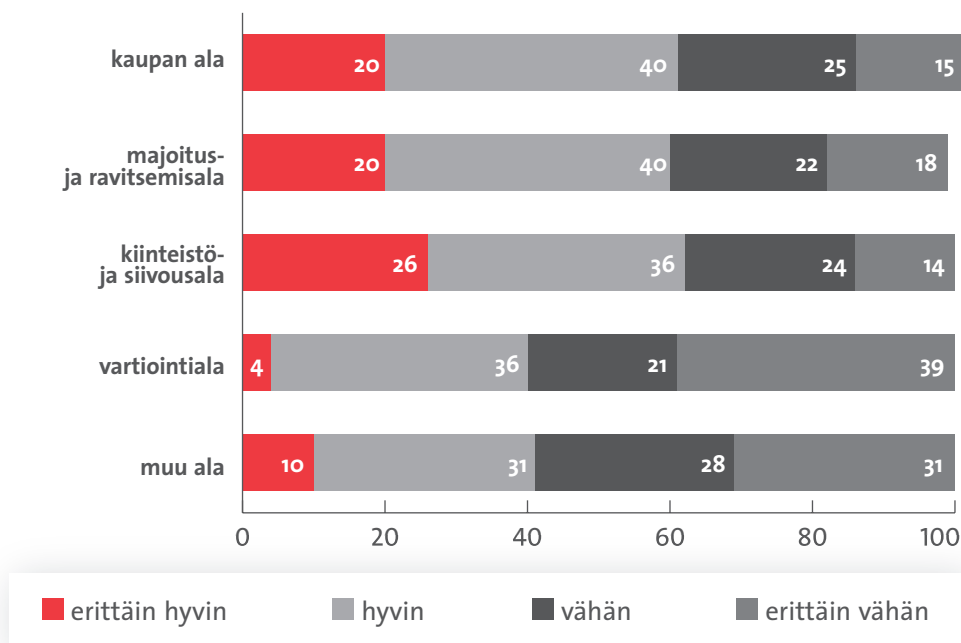
**Kuvio 18.** Miten saa tukea työhönsä ammattiosastoltaan toimialoittain (%)



### 9.2.4 Tukea alueen toimitsijalta

Kyselyyn vastanneista luottamushenkilöstä 57 % tunsi saavansa alueensa toimitsijalta tukea hyvin tai erittäin hyvin. Toimialoittain tarkasteluna jäsenmäärältään isoimpien sopimusalojen luottamushenkilöt tuntevat saavansa parhaiten tukea aluetoimitsijalta.

**Kuvio 19.** Miten tukea aluetoimitsijalta toimialoittain tarkasteluna (%)



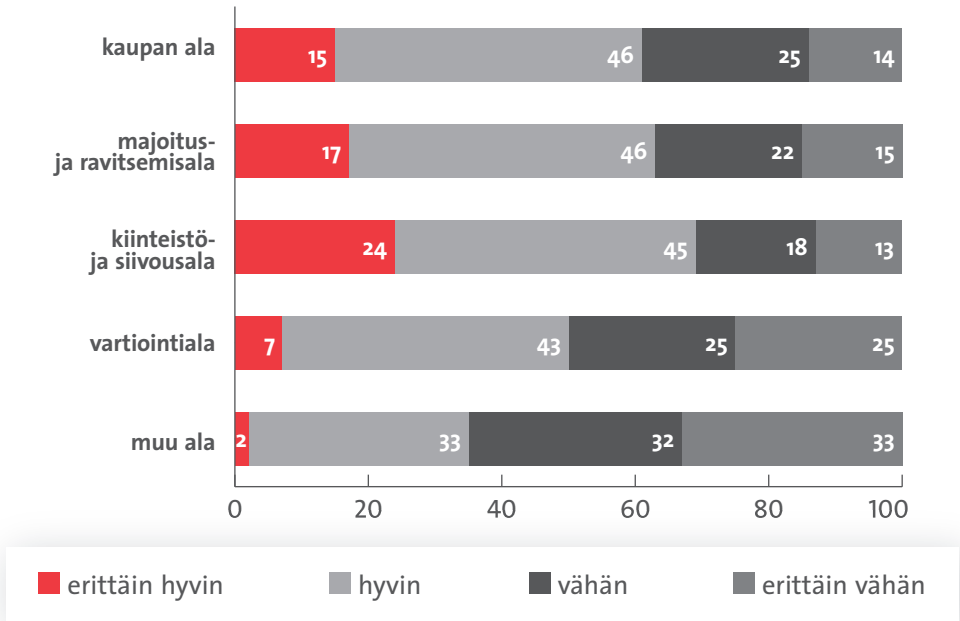
Työsuojeluvaltuutetuista 53 % ja vastaavasti luottamusmiehistä 63% ilmoittaa saavansa hyvin tai erittäin hyvin tukea alueen toimitsijalta. Työsuojeluvaltuutetuista tukea tuntee saavansa erittäin vähän lähes neljännes kun luottamusmiehistä näin kokee reilut 10 %. Näyttää siis siltä, että työsuojeluvaltuutetut ovat luottamustoimensa kanssa enemmän yksin verrattaessa luottamusmiehiin, erityisesti kun puhutaan suhteesta aluetoimitsijoihin. (liitteet 10. ja 11.)

### 9.2.5 Tukea aluetoimistolta

Vuonna 2003 PAMin työsuojeluvaltuutetuista 39 % koki saavansa aluetoimistolta tukea hyvin tai erittäin hyvin. Nyt molemmista luottamushenkilöryhmistä saman kokemuksen keskimääräisesti jakaa 57 % vastanneista. Luottamushenkilöryhmien välillä erot ovat saman suuntaiset kuin todettiin edellä aluetoimitsijan kohdalla.

Jäsenmäärältään isoimmat sopimusalat tuntevat pieniä useammin saavansa paljon tai erittäin paljon tukea aluetoimistolta (yli 60 %). Vartiointialalta yli puolet ja muilta aloilta yli 60 % ovat arvioineet aluetoimiston tuen vähäiseksi tai erittäin vähäiseksi.

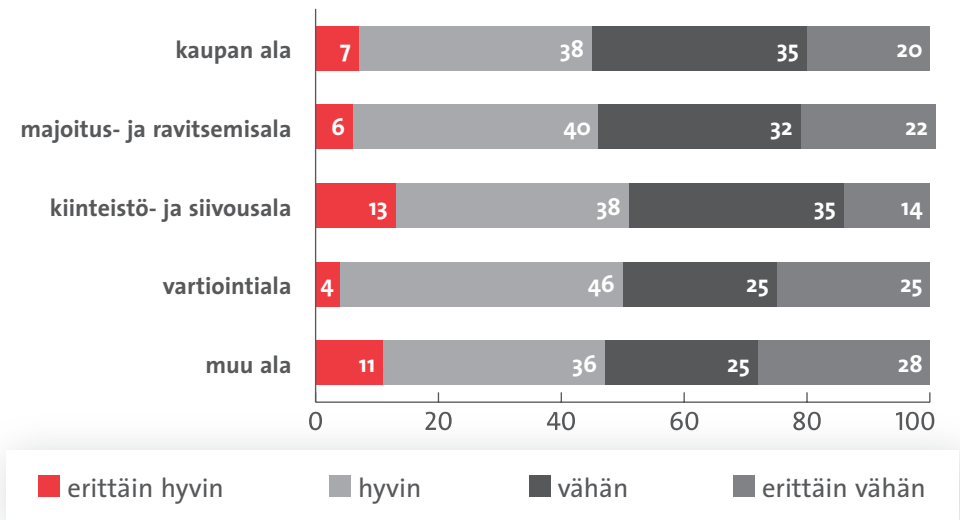
Kuvio 20. Tukea aluetoimistolta toimialoittain (%)



### 9.2.6 Tukea keskustoimistolta

Keskustoimistolta saatua tukea tiedusteltaessa toimialakohtaiset erot tasaantuivat. Kokonaisuudessaan keskustoimistolta saatava suora tuki jää luottamushenkilöiden mielestä aluetoimistoa vähäisemmäksi. Jos vertailua tekee, niin tulee muistaa keskustoimiston ja aluetoimistoverkon erilaiset järjestölliset roolit suhteessa PAMin luottamushenkilöihin.

Kuvio 21. Keskustoimiston tuki (%)



Vuonna 2003 työsuojeluvaltuutetuista 42% koki saavansa keskustuimistolta tukea työhönsä hyvin tai erittäin hyvin. Muutosta ei näytä tapahtuneen viimeisen kolmen vuoden aikana, kun valtuutetuista 41 % tuntee nyt samoin.

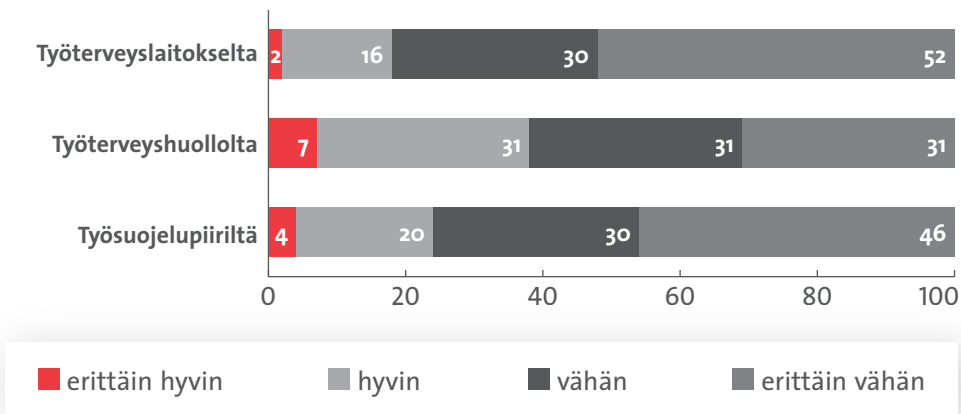
### 9.2.7 Tukea työterveyshuollosta, Työterveyslaitokselta ja työsuojelupiiriltä

Vuonna 2003 työsuojeluvaltuutetuista 51 % kertoi saavansa hyvin tai erittäin hyvin tukea työterveyshuollosta. Suuntaus on ehkä laskemaan päin, kun 46 % kertoi nyt saavansa tukea hyvin tai erittäin hyvin. Kokonaisuudessaan luottamushenkilöistä 38 % arvioi saavansa tukea vähintään hyvin.

Yhteys Työterveyslaitokseen ei ole luottamushenkilöllä tiivis. Luottamushenkilöistä 82 % arvioi, että Työterveyslaitoksen tuki heille on vähäistä tai erittäin vähäistä. Työsuojeluvaltuutetut tunsivat saavansa jonkin verran luottamusmiehiä enemmän tukea Työterveyslaitokselta.

Vuonna 2003 työsuojeluvaltuutetuista hieman alle 40 % piti työsuojelupiiriltä saamaansa tukea hyvänä tai erittäin hyvänä. Nyt valtuutetuista 32 % ilmoitti, että saa työsuojelupiiriltä hyvin tai erittäin hyvin tukea. Nähtäväksi jää onko tämä laskeva suuntaus. Kaikista luottamushenkilöistä nyt 24 % arvioi saavansa työsuojelupiiriltä tukea hyvin tai erittäin hyvin.

**Kuvio 22.** Tukea työterveyshuollolta, työterveyslaitokselta ja työsuojelupiiriltä (%)

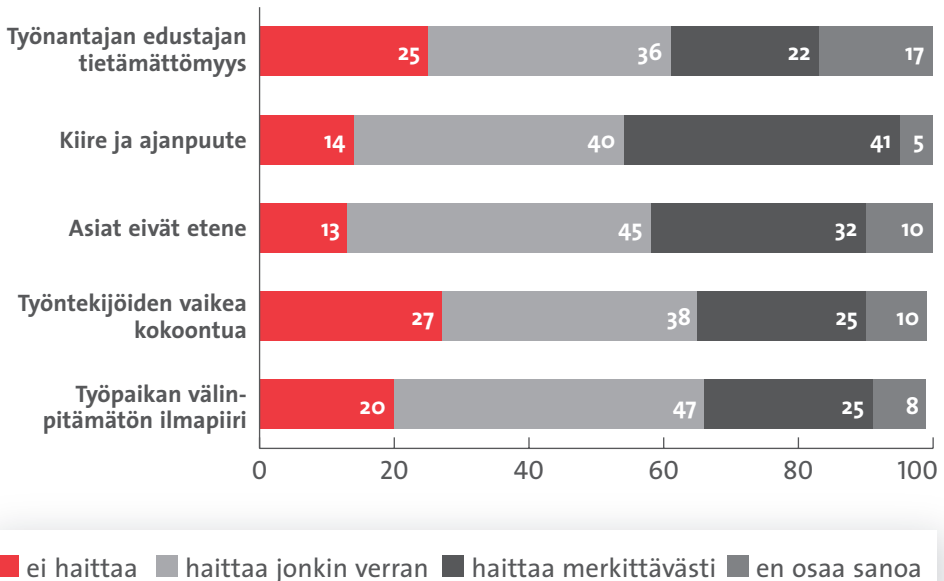


### 9.3 Luottamushenkilötehtävän hoitamista haittaavat tekijät

Eniten toimintaa luottamushenkilönä näyttäisi haittaavan kiire ja ajanpuute. Vastaajista 41 % ilmoittaa sen haittaavan merkittävästi heidän toimintaansa luottamushenkilönä. Seuraavaksi eniten ongelmia luottamushenkilönä toimimisessa aiheuttaa asioiden etenemättömyys. Jonkin verran tai merkittävästi se haittaa 77 prosenttia vastaajista.

Kiire ja ajanpuute näyttää lisääntyneen työsuojeluvaltuutetun tehtävää hoitavilla. Vuonna 2003 työsuojeluvaltuutetuista 73 % ilmoitti, että kiire ja ajanpuute haittaa merkittävästi tai jonkin verran tehtävän hoitamista. Nyt samaa mieltä valtuutetuista on 82 %. Näyttää siis siltä, että ainakin työsuojeluvaltuutetuilla aikapaineet ovat lisääntyneet. Nyt saaduissa vastauksissa luottamushenkilöryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja.

**Kuvio 23.** Toimintaa luottamushenkilönä haittaa (%)



## 9.4 Mitä tukea liitolta kaivattaisiin lisää

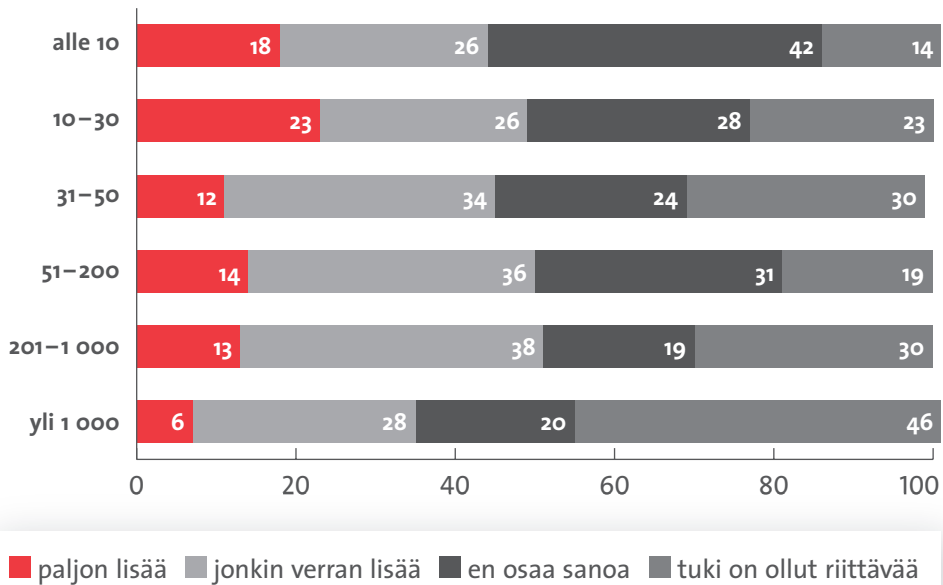
Näyttää siltä, että keskimäärin eniten kaivattaisiin lisää luottamushenkilöiden jatko- ja täydennyskoulutuksia. Vastaajista 64 % kertoi, että kaipaisi paljon tai jonkin verran lisää jatko- ja täydennysopintoja tehtävänsä hoitoon. 60 % ilmaisi tarvitsevänsä vähintään jonkin verran lisää alueellisia edunvalvontapäiviä, ajankohtaisia teematilaisuuksia. Henkilökohtaista tukea ja ohjausta toivoi saavansa paljon tai ainakin jonkin verran nykyistä enemmän 48 % vastanneista. Vajaa viidesosa pitää tuen nykytasoa riittävänä toimitsijoiden työpaikkavierailuiden osalta.

### 9.4.1 Luottamushenkilöiden peruskurssit

Vastaajista 16 % kaipasi huomattavasti nykyistä enemmän mahdollisuuksia työsuojelun peruskoulutukseen (liite 12). Luottamusmiesten peruskoulutusta vastaajista 14 % kaipasi paljon lisää (liite 13).

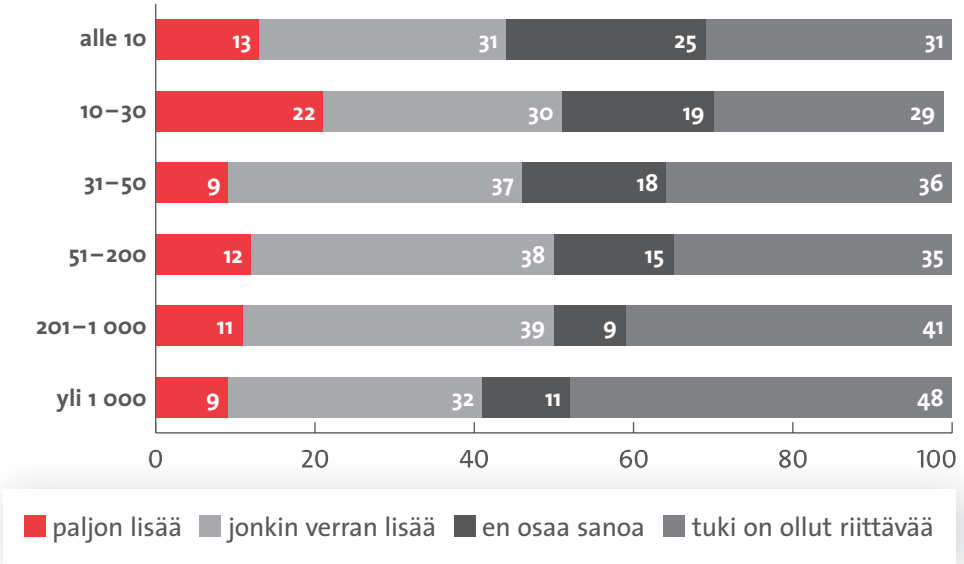
Suurimmat tarpeet työsuojeluperuskoulutukselle on korkeintaan 30 henkeä työllistävissä yrityksissä. Vähiten tuen tarvetta on yli 1 000 hengen yrityksissä.

**Kuvio 24.** Työsuojeluvaltuutetun peruskoulusta (%)



Luottamusmiesten peruskurssin kohdalla tarve lisätukeen näyttää olevan tasaisempi eri kokoisissa yrityksissä toimivia luottamushenkilöitä vertailtaessa.

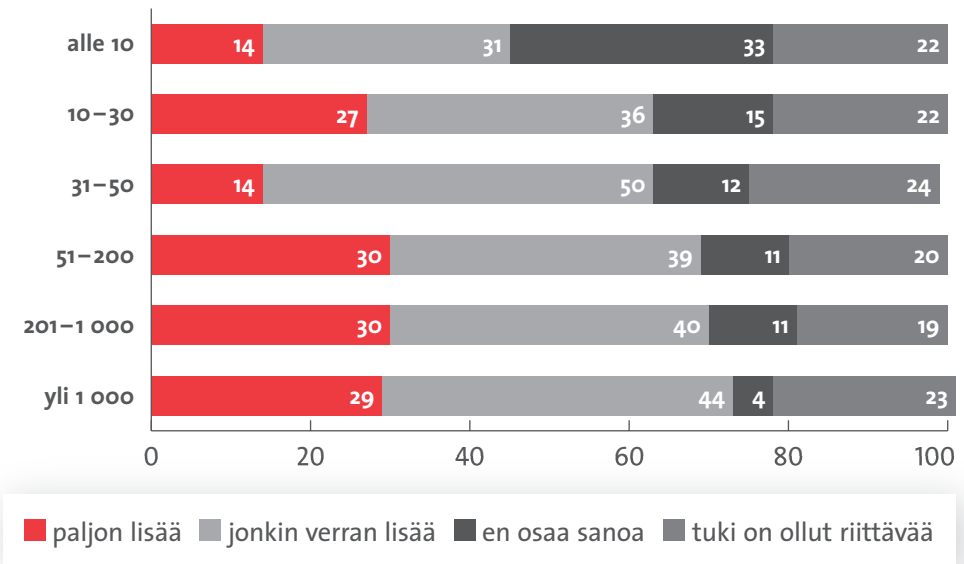
**Kuvio 25.** Luottamusmiehen peruskoulutusta (%)



#### 9.4.2 Luottamusmiesten jatko- ja täydennyskoulutukset

Kuten odottaa saattaa, on jatko- ja täydennyskoulutukselle suurin tarve niillä, joilla on pienimmät tuen tarpeet peruskoulutuksissa. Eli mitä isompi yritys, sitä enemmän olisi toiveita jatko- ja täydennyskoulutuksesta.

**Kuvio 26.** Luottamushenkilön jatko- ja täydennyskoulutusta (%)

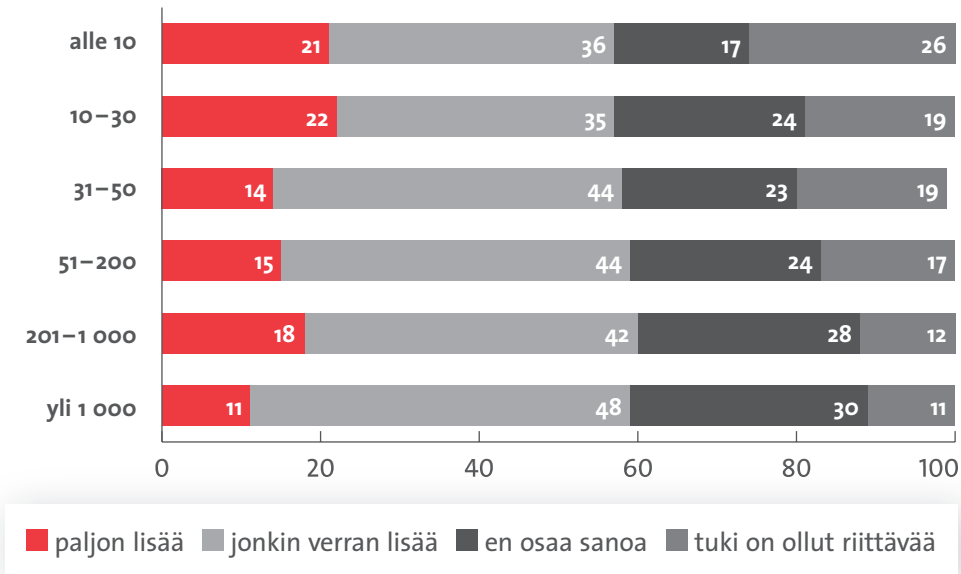


Peruskoulutuksen käyneistä luottamushenkilöistä 27 % kaipaa jatko- ja täydennyskoulutusta paljon nykyistä enemmän. Jonkin verran sitä kaipaisi 44 %.

### 9.4.3 Henkilökohtaista tukea ja ohjausta

Se miten henkilökohtaista tukea ja ohjausta kaivattiin ei juurikaan näyttänyt vaihtelevan yrityskoon mukaan. Henkilökohtaista tukea paljon tai jonkin verran lisää toivoi vastaajista lähes 60 %. Luottamushenkilöryhmien välillä ei ollut merkittäviä eroja siinä kuinka paljon tukea toivottiin (liite 14). Kyselyssä tämän henkilökohtaisen tuen sisältöä ei eritelty.

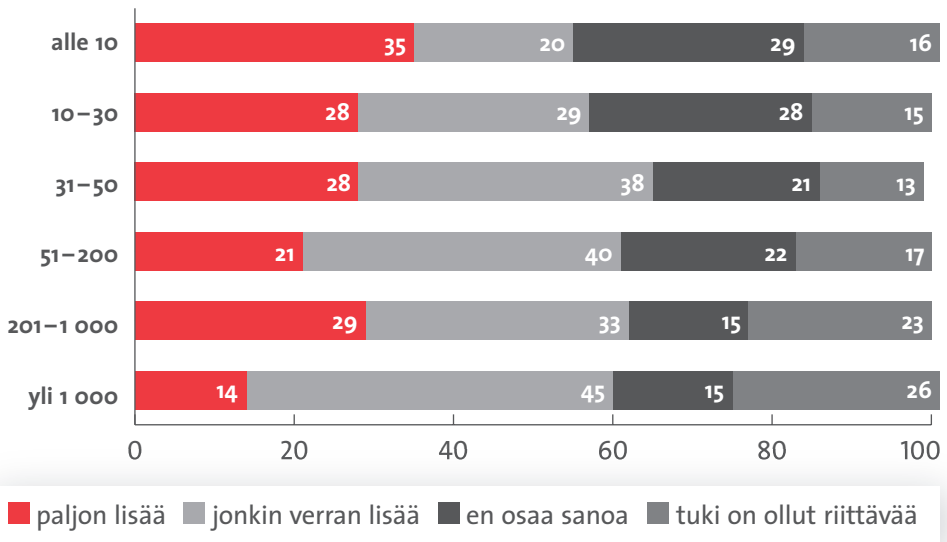
**Kuvio 27.** Henkilökohtaista tukea ja ohjausta henkilöstömäärän mukaan (%)



### 9.4.4 Toimitsijoiden vierailuja työpaikalle

Nykyistä paljon enemmän toimitsijoiden jalkautumista työpaikoille toivoo neljännes vastaajista. Toimitsijoiden vierailuiden osalta tukea pitää nykyisellään riittävänä 18 % vastaajista. Henkilöstömäärän perusteella suurin tarve toimitsijoiden vierailuille on henkilöstömäärän ollessa pieni. Alle 10 hengen yrityksissä luottamushenkilöinä olevista 35 % toivoi paljon lisää toimitsijoiden käyntejä työpaikoille. Tuki näyttää riittäneen parhaiten kun henkilöstömäärä ylittää 200.

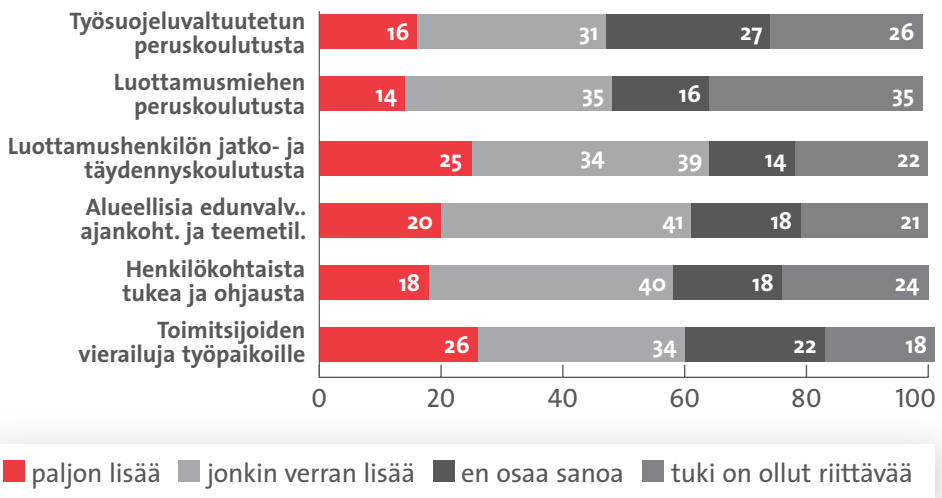
**Kuvio 28.** Toivotaan toimitsijoiden vierailuja työpaikalle henkilöstömäärän mukaan (%)



#### 9.4.5 Yhteenvetoa

Tarpeet näyttäisivät jonkin verran eroavan toisistaan, jos niitä tarkastelee henkilöstömäärän mukaan. Luottamusmiesten peruskoulutuksen osalta tarve näyttää olevan suurin pienissä yrityksissä. Puolestaan jatko- ja täydennyskoulutuksen perään ollaan enemmän henkilöstömäärältään isoissa yrityksissä. Parhaiten tuki näyttäisi keskimäärin riittävän luottamushenkilöiden peruskoulutuksessa (vrt. sivu 50).

**Kuvio 29.** Mitä tukea kaivataan liitolta lisää (%)



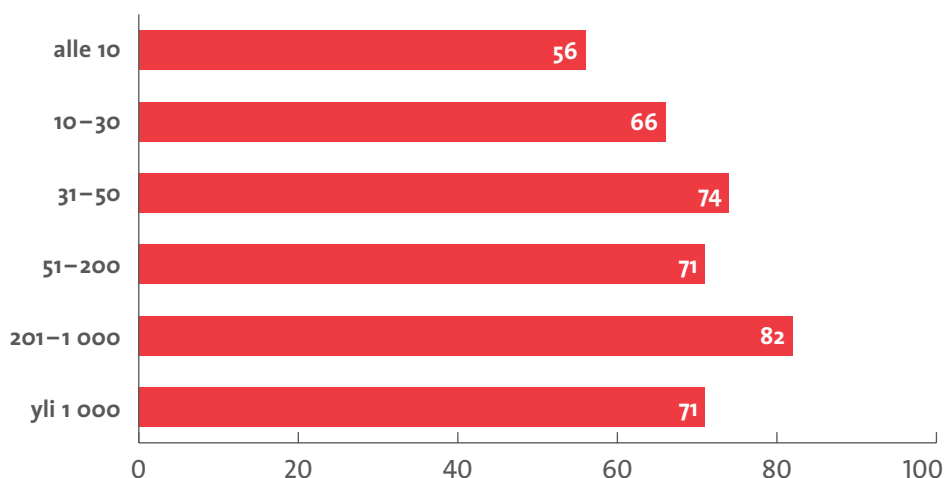
## 10. YHTEYDENPITO JA VIESTINTÄ

Luottamushenkilöiden mahdollisuudet sähköiseen yhteydenpitoon ja viestintään vaihtelevat merkittävästi. Työnantajan tarjoamat valmiudet ja oma suhde tietotekniikkaan määrittelee sitä, miten hyödyntää sähköisiä palveluita. Varsin monesti jopa puhelin, puhumattakaan tietokoneesta ja verkkoyhteydestä, näyttää puuttuvan pamilaisen luottamushenkilön perusvälineistöstä.

### 10.1 Käytössä puhelin

Vastanneista 30 % on edelleen ilman työnantajan järjestämää puhelinta. Mitä pienempi yritys henkilöstömäärältään on kyseessä, sitä todennäköisemmin työnantaja ei ole osoittanut puhelinta luottamushenkilön käyttöön. Alle 10 hengen yrityksissä peräti 44 % luottamushenkilöistä on ilman työnantajan järjestämää puhelinta.

**Kuvio 30.** Luottamushenkilöllä käytettävissään työnantajan järjestämä puhelin henkilöstömäärän mukaan (%)



### 10.2 Työnantajan järjestämät tietotekniset valmiudet

Luottamushenkilöiden tietoteknisiä osaamisvalmiuksia ei tiedusteltu kohderyhmältä. Mitattavaksi tuli se, kuinka työnantaja on järjestänyt luottamushenkilölle mahdollisuudet hyödyntää tietokonetta luottamustehtävän hoidossa.

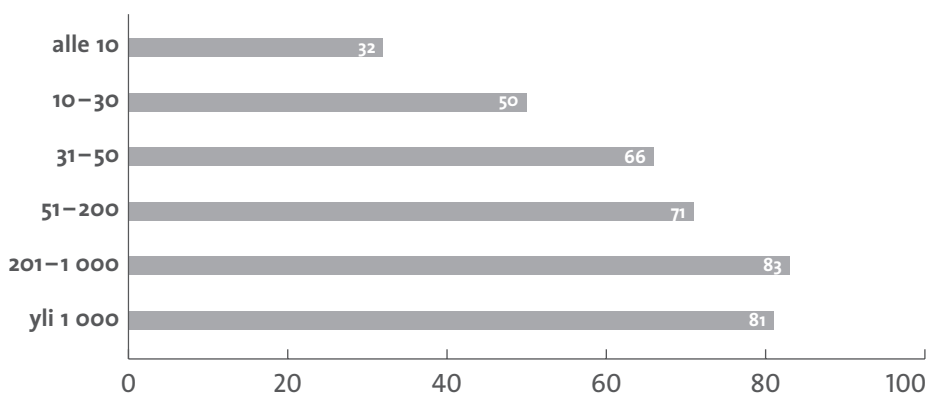
Anu Raijaksen selvitykset vuodelta 2002 antavat kuvaa siitä, millaisia erilaisia suhtautumistapoja tietotekniikkaan PAMin jäsenistöllä keskimäärin on. Raijas selvitti PAMin jäsenten tietotekniikan käyttöön liittyviä asenteita, toiveita ja pelkoja.

Raijaksen selvityksessä kävi ilmi, että ”ei-tietokoneen” käyttäjiä oli viidennes jäsenistämme. Suhtautuminen tietotekniikan käyttöön näytti korreloivan iän ja koulutustaustan kanssa. Tietokoneen käyttäjistä 64 % käytti internetiä ja heistä sähköpostia joka viides. Raijas jakoi internetkäyttäjät kolmeen ryhmään: ei-käyttäjät 55 %, harjoittelijat 31 % ja säännölliset käyttäjät 14%. (Raijas 2002)

SAK:n luottamusmiesselvityksessä vuodelta 2006 todetaan, että yksityisten palveluiden luottamusmiehistä 67 prosentilla on käytössään työnantajan järjestämä sähköposti. Yksityisten palveluiden luottamusmiehistä 75 % voi käyttää työnantajan internet-yhteyttä ja 79 % löytää pöydältään työnantajan järjestämät atk-laitteet ja ohjelmat (SAK:n tutkimustieto 1/2006). PAMin luottamushenkilöt kohtaavat useammin puutteita työnantajan järjestämissä tietotekniikka valmiuksissa kuin SAK:laiset luottamusmiehet keskimäärin. Toki on syytä huomioida, että SAK oli selvittänyt ennen kaikkea käyttöoikeutta.

PAMin luottamushenkilökyselyyn vastanneista 38 % ilmoitti, ettei heillä ole käytössään työnantajan järjestämää tietokonetta verkko- ja sähköpostiyhteydellä. Tämä on hyvin saman suuntainen havainto kuin SAK:n järjestötutkimuksessa. Puutteet painottuvat pienille työpaikoille. Alle 10 hengen yrityksissä 68 % luottamushenkilöistä on ilman työnantajan järjestämiä teknisiä atk-valmiuksia. Kyselyssä ei tiedusteltu onko vastaajalla ylipäättänsä mahdollisuutta käyttää internetiä esim. kotona.

**Kuvio 31.** Työnantajan järjestämä tietokone, internetyhteys ja sähköposti yrityskoon mukaan (%)



### 10.3 Liiton internet-sivujen ja PAMnetin käyttö

Liiton avoimilla ja jäsenille suunnatuilla verkkosivuilla luottamushenkilöistä ilmoittaa vierailevansa erittäin tai melko paljon, 32 %. Viidennes vastaajista ei käy liiton internet- tai PAMnet-sivustoilla. Yrityskoon mukaan tarkasteltuna alle 10 hengen työpaikkojen luottamushenkilöistä 21 % ilmoitti käyvänsä vähintään melko paljon sivustoilla. Käyttö näyttäisi lisääntyvän yrityskoon kasvaessa (liite 15).

Anu Rajjaksen (2002) havainto siitä, että ikä vaikuttaa osaltaan tietokoneen hyödyntämiseen käy toteen myös PAMin luottamushenkilöiden osalta.

**TAULUKKO 24.** Vierailut liiton internet- ja PAMnet-sivuilla iän mukaan (%)

Ikä	erittäin paljon	melko paljon	en osaa sanoa	jonkin verran	ei lainkaan	Yhteensä
18-30	14,7%	30,4%	2,0%	41,2%	11,8%	100,0%
31-40	7,4%	26,8%	,7%	48,3%	16,8%	100,0%
41-50	3,0%	26,0%	1,3%	50,6%	19,0%	100,0%
51-60	3,3%	23,9%	1,1%	41,3%	30,4%	100,0%
yli 60	3,1%	18,8%	,0%	40,6%	37,5%	100,0%
Yht.	5,7%	25,9%	1,1%	45,8%	21,3%	100,0%

Työnantajan luottamusmiehelle järjestämien tietoteknisten välineiden olemassaolo vaikuttaa merkittävästi siihen, miten luottamushenkilö vierailee liiton verkkosivuilla. Luottamushenkilöistä 87 % on vierailut liiton internet-sivuilla ja PAMnetissa, jos heillä on ollut käytössään työnantajan järjestämä tietokone verkko-yhteyksillä. Jos yhteyksiä työnantajan järjestämänä ei ole, niin 62 % on käynyt sivuilla muuta yhteyttä hyödyntäen.

**TAULUKKO 25.** Vierailut liiton internet- ja PAMnet-sivuilla työnantajan järjestämien atk-valmiuksien mukaan (%)

TA:n järjestämä atk, internet ja sähköposti	Käyn liiton internet ja PAMnet sivuilla					yhteensä
	erittäin paljon	melko paljon	en osaa sanoa	jonkin verran	ei lainkaan	
kyllä	7,1%	31,7%	1,1%	48,2%	11,9%	100,0%
ei	3,5%	16,6%	1,2%	42,1%	36,7%	100,0%
Yhteensä	5,8%	26,0%	1,2%	45,9%	21,2%	100,0%

Vastaajista 27 % koki, että PAMin internet- ja PAMnet-sivut ovat olleet erittäin tai melko paljon hyödyksi heille luottamushenkilötehtävänsä hoidossa. Vastaajista 40 % oli sitä mieltä, että verkkosivut olivat ainakin jonkin verran olleet heille hyödyksi. Vastauksien perusteella nuoremmat tuntevan hyötyvänsä verkkosivuisista vanhempia enemmän. (Liite 16)

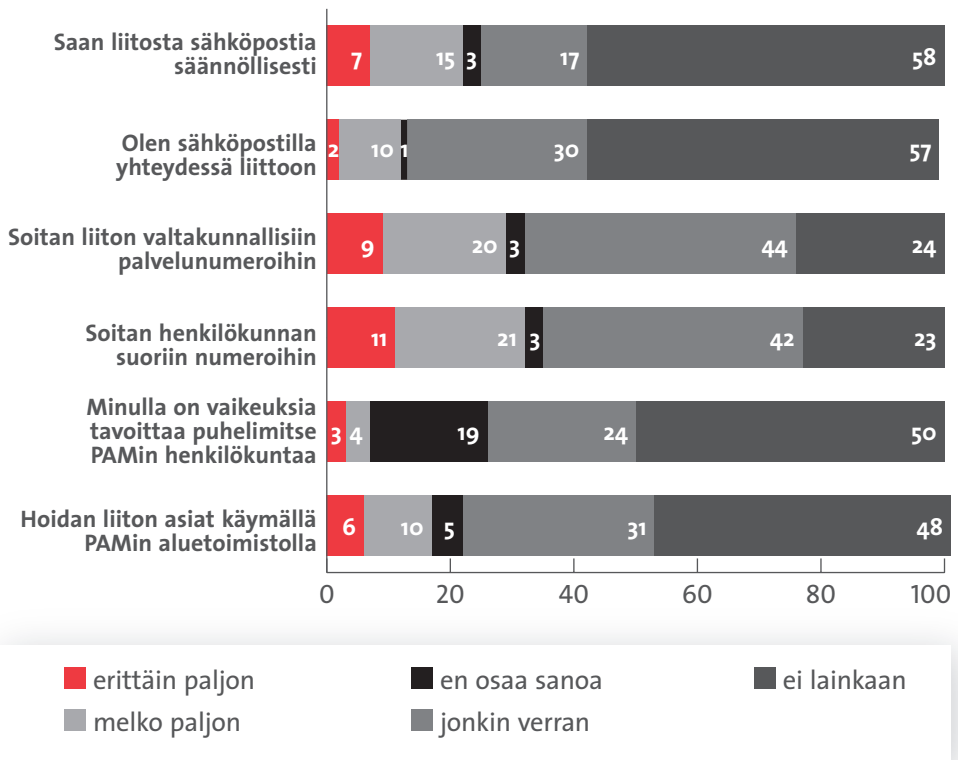
## 10.4 Yhteydenpito liittoon

Säännöllistä sähköpostia liitosta erittäin tai melko paljon ilmoitti saavansa 22 % vastaajista. Ilman tällaista säännöllistä sähköpostiviestintää näyttäisi olevan lähes 60 %. Yhteydenpitoa sähköpostilla myöskään liittoon päin ei voi pitää yhteydenpitotavoista keskeisimpänä. Täytyy huomioida, että 38 % on ilman työnantajan järjestämää sähköpostiyhteyttä.

PAMissa käytössä oleviin valtakunnallisiin palvelunumeroihin (esim. työsuhtesarjaan) otti luottamusmiehistä erittäin tai melko paljon yhteyttä 29 %. Neljännes ei ole joutunut turvautumaan valtakunnallisiin palvelunumeroihin. Henkilökunnan suoriin numeroihin soittaa erittäin tai melko paljon 31 %. Valtakunnallisten palvelunumeroiden ja henkilökunnan suorien numeroiden käytön suhteen ei näytä juurikaan olevan eroa.

Puolet vastaajista ilmoitti, ettei heillä ole ollut ongelmia tavoittaa liiton henkilöstöä tarvittaessa.

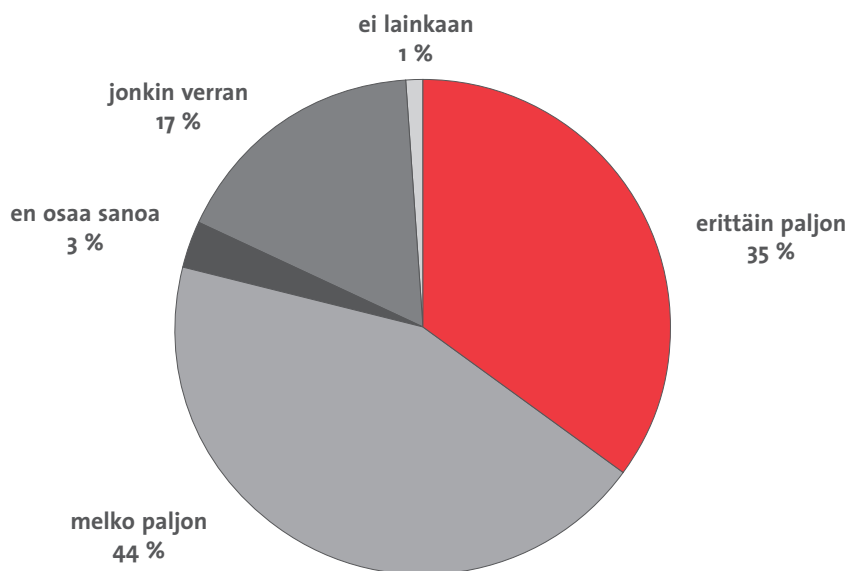
**Kuvio 32.** Luottamushenkilön yhteydenpito liittoon (%)



## 10.5 PAMplus-lehti välineenä

Luottamushenkilöille jaettava PAMplus-lehti koetaan hyödyllisenä tietolähteenä. Erittäin tai melko paljon luottamustehtävässä PAMplussaa hyödyntää 79 % vastaajista.

**Kuvio 33.** PAMplus-lehden käyttö luottamushenkilön ajankohtaistiedon lähteenä (%)

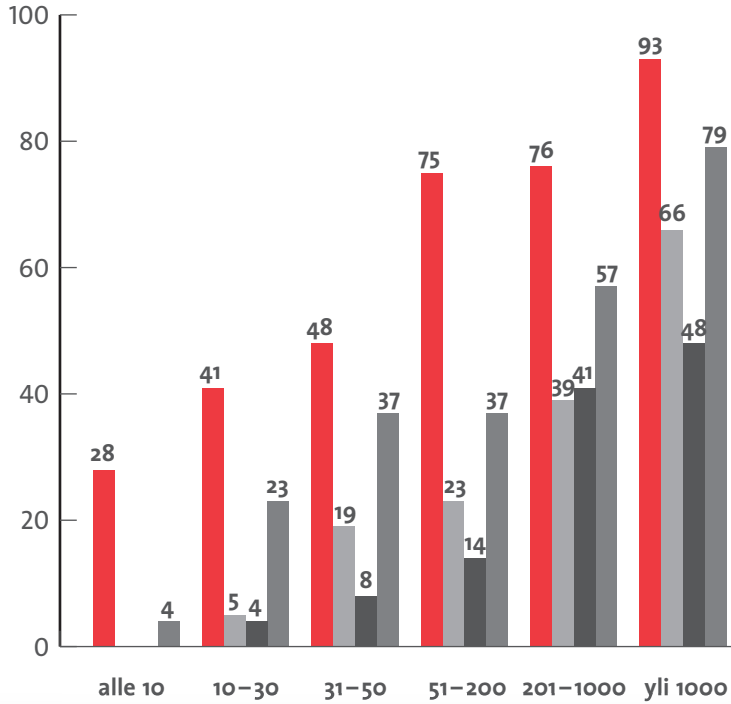


## 11. LIITON TARJOAMA KOULUTUS

Kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä lähes 70 % ilmoittaa käyneensä luottamusmiesten peruskurssin. Työsuojeluvaltuutetuista 60 % oli osallistunut työsuojelun peruskurssille. Luottamusmiesten jatkokurssin oli käynyt 29 % vastaajista. Työsuojelun jatkokurssilla oli ollut 22 % valtuutetuista. Luottamusmiehet siis näyttävät osallistuneen työsuojeluvaltuutettuja enemmän luottamustoimensa peruskurssitukseen.

Henkilöstömäärältään pienimmissä yrityksissä toimivat työsuojeluvaltuutetut ovat osallistuneet koulutuksiin huomattavasti isommissa yrityksissä vaikuttavia kollegoitaan harvemmin.

**Kuvio 34.** Työsuojeluvaltuutettujen kouluttautuminen yrityksen koon mukaan (%)

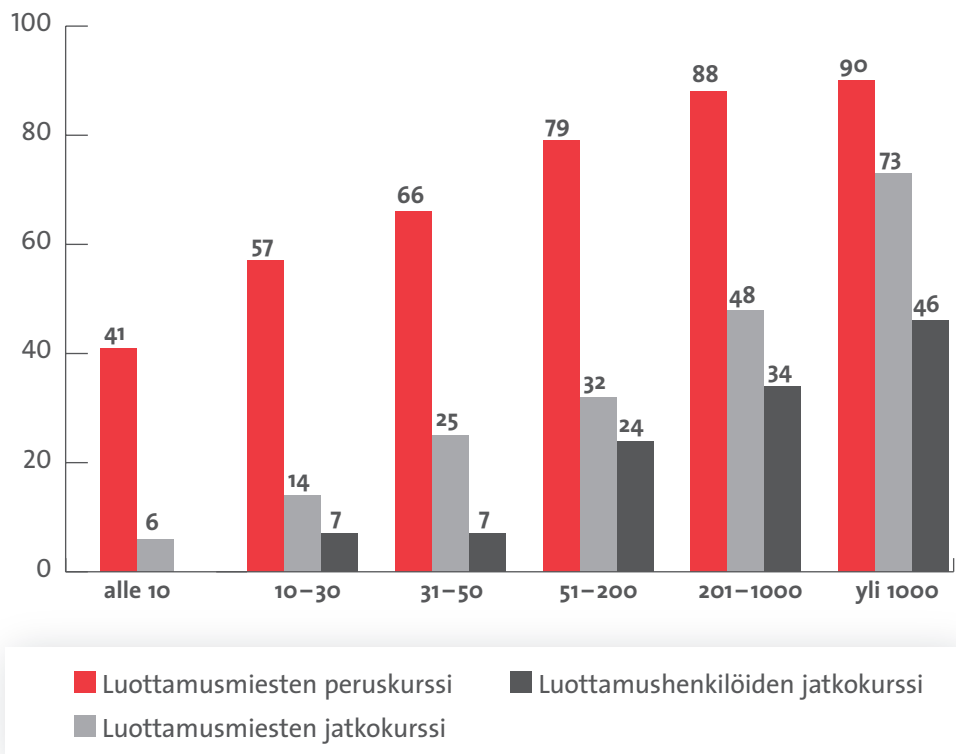


- Työsuojelun peruskurssi
- Työsuojelun jatkokurssi
- Luottamushenkilöiden jatkokurssi
- Työsuojelun teemapäivä

Yli 5 vuotta työsuojeluvaltuutettuna toimineista on työsuojelun jatkokurssin suorittanut 32 %. Luottamustehtävässään yli viisi vuotta toimineista luottamusmiehistä jatkokurssin on suorittanut lähes 40 %.

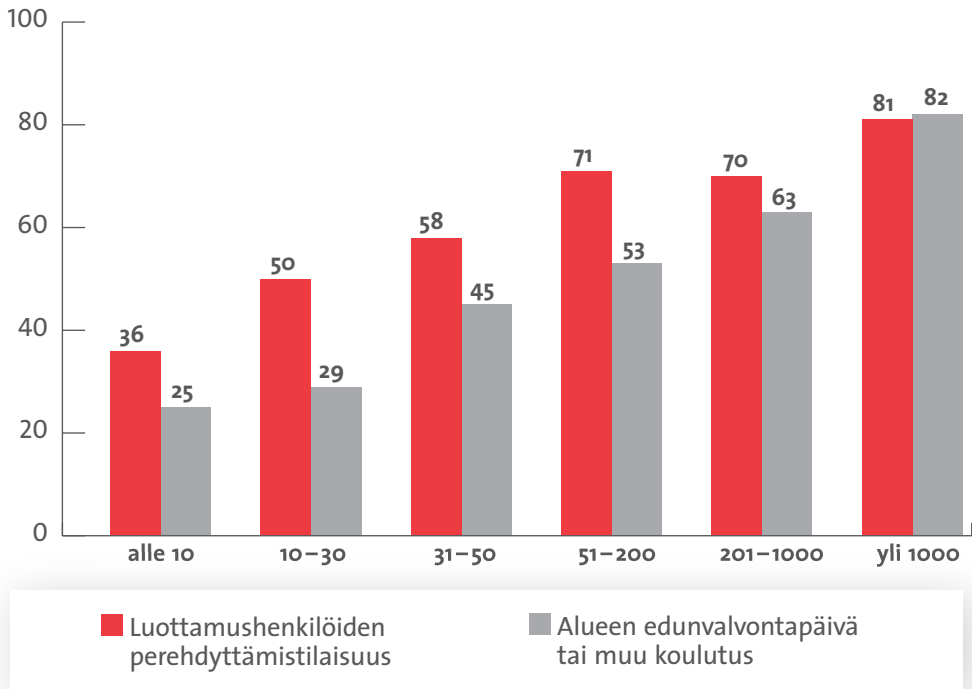
Alle 10 hengen yrityksissä luottamusmiehistä 41 % on käynyt peruskurssin. Yli 1 000 hengen yrityksissä peruskurssin on käynyt 90 %. Myös osallistuminen jatkokurssille näyttää selkeästi vaihtelevan henkilöstömäärän mukaan.

**Kuvio 35.** Luottamusmiesten kouluttautuminen yrityksen koon mukaan (%)



Alueellisiin luottamushenkilöiden perehdyttämistilaisuuksiin vastanneista oli osallistunut 60 %. Alueen edunvalvontapäivillä oli käynyt vastanneista 46 %.

**Kuvio 36.** Luottamushenkilöiden osallistuminen alueellisiin koulutustilaisuuksiin yrityskoon mukaan (%)

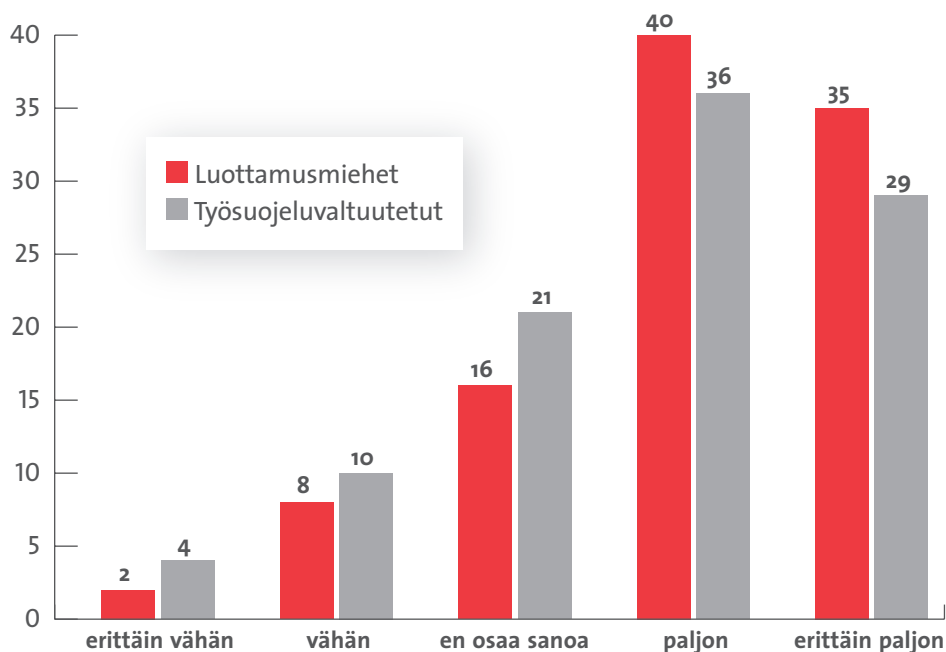


Suurin syy liiton koulutuksissa käymättömyyteen oli luottamushenkilöiden mukaan se, ettei koulutuspaikat ja –ajat sopineet heille (38 %). Osallistumista haittasi (11 %) myös se, että muut työntekijät joutuisivat hoitamaan koulutukseen osallistuvan luottamushenkilön työt. (Liite 17)

## 11.1 Koulutuksen hyödyt

Luottamusmiehistä 75 % kokee hyötynensä paljon tai erittäin paljon PAMin antamasta koulutuksesta luottamustehtävänsä hoidossa. Työsuojeluvaltuutetuista samaa mieltä on 65 %.

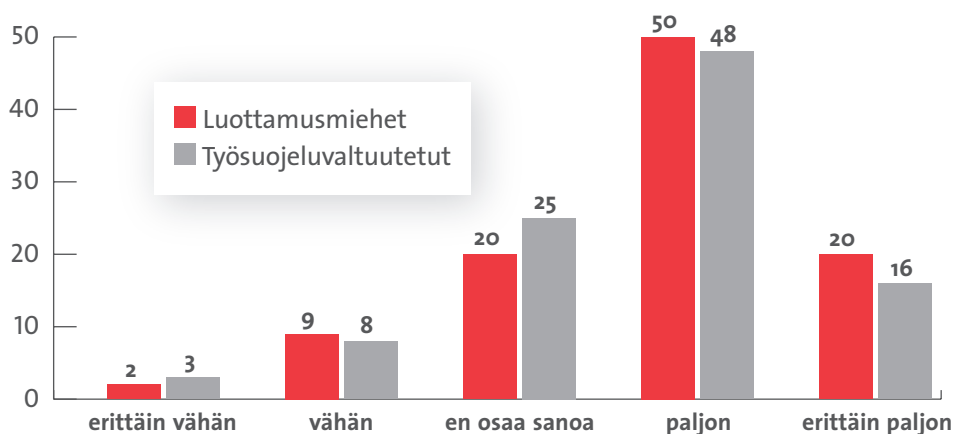
**Kuvio 37.** Arvio PAMin antaman koulutuksen hyödystä luottamustehtävän hoidossa (%)



## 11.2 Koulutuksen sisältö

Luottamusmiehistä 70 % pitää samaansa koulutusta sisällöltään ja toteutukseltaan paljon tai erittäin paljon heidän odotuksiaan vastaavana. Työsuojeluvaltuutetuista 64 % on tullut samaan johtopäätökseen.

**Kuvio 38.** Arvio miten PAMin antama koulutuksen sisältö ja toteutus on vastannut luottamushenkilöiden odotuksia (%)



## 12. TYÖPAIKAN JÄRJESTÄYTYMINEN

### 12.1 Järjestäytymisaste

Luottamushenkilöitä pyydettiin kertomaan mikä on heidän työpaikkansa liittoon järjestäytymisen aste ja mihin suuntaan heidän näkemyksensä mukaan järjestäytymisessä ollaan menossa.

Saatujen vastauksien perusteella niillä työpaikoilla, joissa toimii pamilainen luottamushenkilö on järjestäytymisaste keskimäärin 71 % luokkaa. Vaihtelu vastauksissa oli 2–100 %.

SAK kysyi vuoden 2005 järjestötutkimuksessaan luottamusmiehiltä arviota mihin suuntaan järjestäytyminen heidän työpaikoillaan oli kehittymässä. Kaikilla toimialoilla järjestäytyminen oli selvemmin nousussa kuin vuonna 2000. Teollisuuden luottamusmiehistä 14 % arvioi järjestäytymisen olevan nousussa. Julkisella sektorilla luottamusmiehistä peräti 23 % arvioi, että ollaan noususuunnassa. SAK:n kyselyssä yksityisten palveluiden luottamusmiehistä 18 % arvioi järjestäytymisen olevan lisääntymässä. (Helin, 2006)

PAMin luottamushenkilökyselyyn osallistuneista 28 % näki, että järjestäytyminen olisi nousussa. Laskunäkymiä oli vain 6 % mielestä. Saman suuruinen osuus yksityisten palveluiden luottamusmiehistä näki laskua myös SAK:n kyselyssä (ks.ed.).

Henkilöstöltään pienimmissä yrityksissä muutoksia järjestäytymisessä on näköpiirissä vähiten. Positiivisimmat näköalat järjestäytymiseen näyttäisi olevan henkilöstömäärän ollessa 201 – 1000 välillä.

**TAULUKKO 26.** Järjestäytyminen työpaikoilla henkilöstömäärän mukaan (%)

Järjestäytyminen työpaikalla on	alle 10	10-30	31-50	51-200	201-1000	yli 1000	yhteensä
nousussa	6,0%	23,2%	30,2%	32,7%	39,8%	33,3%	27,9%
ennallaan	92,5%	72,9%	61,5%	60,0%	54,1%	57,6%	66,2%
laskussa	1,5%	3,9%	8,3%	7,3%	6,1%	9,1%	5,8%
<b>Yhteensä</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

### 12.2 Parhaat jäsenhankintakeinot

Luottamushenkilöitä pyydettiin valitsemaan mielestään kolme parasta jäsenhankintakeinoja. Selkeäksi ykköseksi tällä listalla näyttää nousseen keskustelu työntekijän kanssa, jonka vastaajista 61 % valitsi kolmen parhaimman joukkoon. Seuraavaksi eniten mainintoja sai työpaikalla hyvin hoidettu työsuhteasia (45 %) ja kolmanneksi eniten liiton ja ammattiosaston tarjoamat jäsenedut (41 %).

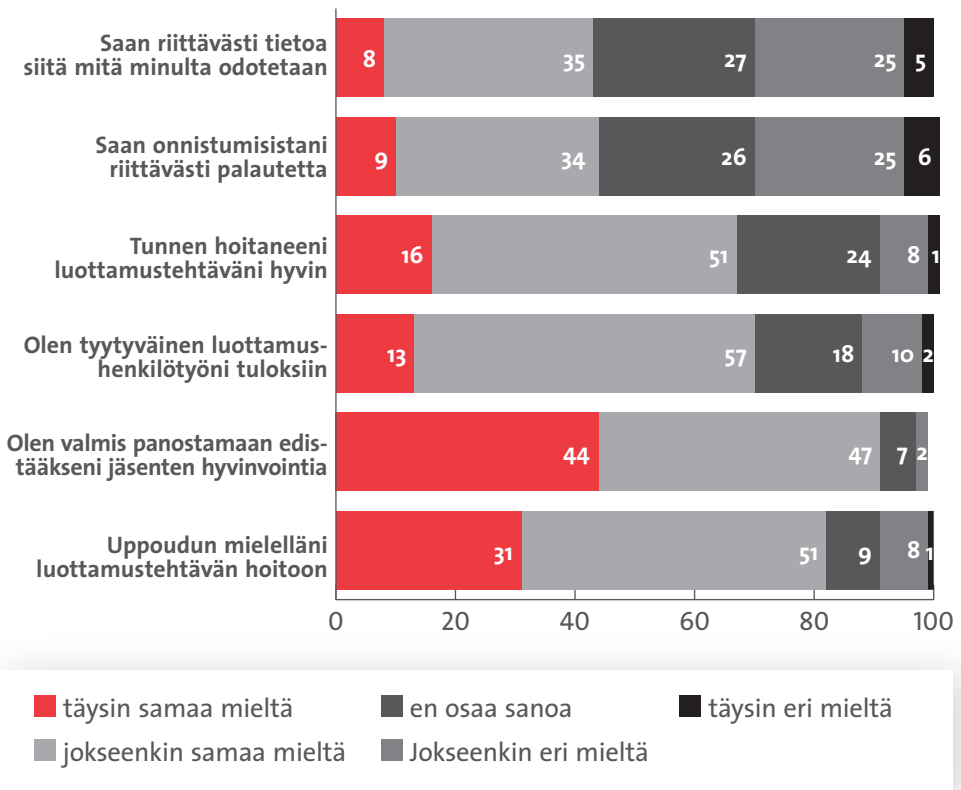
**Kuvio 39.** Parhaat jäsenhankintakeinot (%).



### 13. TUNTOJA LUOTTAMUSTEHTÄVÄN HOIDOSTA

Luottamushenkilöille tehtävänsä hoitamisessa merkityksellistä on halu edistää jäsenten hyvinvointia. Kyselyyn vastanneista 87 % oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen ”olen valmis panostamaan tehtävääni edistääkseni jäsenten hyvinvointia” kanssa. Motivaatio on tärkeä luottamustehtävän hoidossa ja se, että tehtävä on lähellä sydäntä. Vastanneista 72 % oli täysin tai samaa mieltä väitteen ”uppoudun mielelläni luottamustehtäväni hoitoon” kanssa.

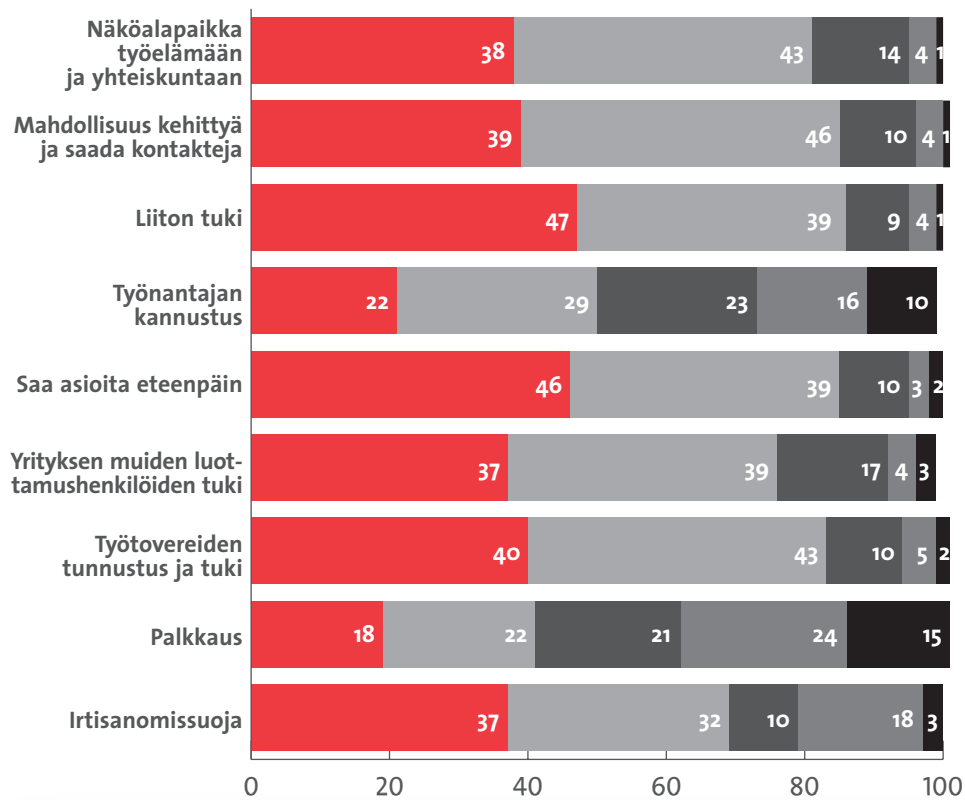
**Kuvio 40.** Oma tuntemus tehtävän hoidosta ja sen tuloksista (%)



Parasta luottamustehtävän hoidossa vastaajien mielestä on, että takana on liiton tuki ja saa asioita eteenpäin. Myös se, että saa työtovereiden tuen ja mahdollisuuden kehittyä sekä luoda kontakteja on koettu tärkeiksi.

SAK:n järjestötutkimuksen mukaan SAK:laiset luottamusmiehet nostivat tärkeimmäksi työtovereiden tunnustuksen ja tuen. Muutoinkin vastaukset olivat hyvin saman suuntaisia kuin nyt PAMin luottamushenkilöillä. (Helin, 2006)

Kuvio 41. Parasta luottamustehtävän hoidossa (%).



■ koen erittäin tärkeäksi   
 ■ koen melko tärkeäksi   
 ■ en osaa sanoa   
 ■ koen erittäin merkityksettömäksi   
 ■ koen melko merkityksettömäksi

## 14. YHTEENVETOA

Odotetulla tavalla PAMin luottamushenkilökyselyn tulokset korostivat niitä merkittäviä eroja, joita on edunvalvonnan piirissä olevien yritysten luottamushenkilöiden toimintaedellytyksissä. Pienten yritysten luottamushenkilöillä ei ole isojen yritysten itsestään selvyiksiä.

Liitolta saatavan tuen tarve on suurin pienemmissä yrityksissä monessa suhteessa. Tämä pätee niin luottamushenkilöiden peruskoulutuksiin kuin toimitsijoiden vierailuihin työpaikoilla. Isojen yritysten sisäinen luottamushenkilöverkosto ja siltä saatava vertaistuki tekee niiden luottamushenkilöistä itsenäisempiä. Toisin tuloksista nähdään, että henkilökohtaiselle tuelle ja ohjaukselle olisi kysyntää pienimmästä isoimpaan. Mietittäväksi jää, mitä muotoja tällainen tuki käytännössä voisi sisällään pitää. Työnohjauksellisia ryhmiä on jo liitossa pilotoitu, ja niistä saadut kokemukset ovat olleet rohkaisevia.

PAMin tarjoamaa koulutusta pidetään luottamushenkilöiden keskuudessa sisälöltään ja hyödyltään laadukkaana. Osallistumismahdollisuudet tarjolla olevaan koulutukseen kuitenkin vaihtelevat merkittävästi. Erityisesti työsuojeluvaltuutetut alle 51 hengen yrityksissä ovat joutuneet tinkimään kouluttautumisestaan. Osallistuminen luottamushenkilökoulutuksiin yli 50 hengen yrityksissä on molempien luottamushenkilöryhmien keskuudessa saman tasoista.

Kyselyssä ei tiedusteltu erilaisten koulutusmuotojen tilausta luottamushenkilöiden keskuudessa. Pohdittavaksi tulee, kuinka esimerkiksi verkko tarjoaa mahdollisuuksia oppia luottamustoimen hoitamisen perusteita tai kuinka alueellisemmin räätälöidyt luottamushenkilökoulutukset tavoittaisivat myös pienempien yritysten luottamushenkilöt.

Sopimusten mukainen tiedonsaantioikeus ontuu joka neljännessä luottamushenkilöiden työpaikoista. Yllättävän paljon on myös epätietoisuutta siitä, mitä tiedonsaantioikeudet pitävät sisällään. Näyttää siis siltä, että luottamushenkilöt kaipaavat vielä tiedollista itsevarmuutta pitääkseen kiinni oikeuksistaan. Oikeuksien olemassaolo yksittäisellä työpaikalla ”katoaa”, jos niitä ei osata vaatia. Samoin saattaa käydä paikalliselle sopimiselle, kun näyttää siltä, ettei läheskään aina niitä vahvisteta kirjallisessa muodossa. Tulkintaerimielisyyksien välttämiseksi olisi jatkossa yhä painokkaammin syytä korostaa kirjallisen sopimisen merkitystä.

Puolella vastaajista oli käytössään työstä vapautusaikaa. Pääasiallisesti he pitivät sitä määrältään riittävänä. Työstä vapautusaikaansa luottamusmiehet käyttivät määrällisesti eniten jäsenten tapaamiseen ja työsuojeluvaltuutetut työpaikan turvallisuusasioiden selvittämiseen. Kun ilman vapautusaikaa tehtävänsä hoitavia on noinkin iso joukko, ei ole ihme, että eniten luottamustehtävän hoitamista haittasi kiire ja ajanpuute. Pamilaisten luottamushenkilöitä työllistävät tehtävät ovat luonteeltaan sen laatuaisia, että niiden hoitamiseen joutuu ryhtymään ilman suurempia viivytyksiä. SAK:n selvityksistä käy ilmi, että palvelualoilla luottamus-

miehiä työllistää eniten yksittäisten työntekijöiden ongelmien selvittely. Yksityisillä palvelualoilla työsuojeluvaltuutettuja työllistää puolestaan käytännön työsuojeluvantotoimet. Todennäköisesti tulisi miettiväksi miten luottamushenkilöiden kuormaa voisi keventää. Voisiko henkilökohtainen tuki ja ohjaus auttaa. Työparittomille luottamushenkilöille tarvitaan erityistä tukea.

Luottamushenkilöistä on edelleen merkittävä osa ilman työnantajan järjestämää puhelinta, puhuttamattakaan tietokoneesta, jossa on sekä internet- että sähköpostiyhteys. Verkko-yhteyksien puuttuminen ja henkilön ikä vaikuttavat merkittävästi siihen, miten luottamushenkilöt hyödyntävät liiton internet-sivuja ja PAMnettiä. Edelleenkin yli viidennes luottamushenkilöistä ei käytä em. sivustoja. Jatkossakin on tarpeellista pitää yllä viestinnän menetelmien laaja kattavuus.

Liiton henkilöstöä ja vastauksia kysymyksiin luottamushenkilöt tavoittelevat sekä liiton valtakunnallisten että henkilökunnan suorien numeroiden kautta. Edelleenkin saattaisi olla tarvetta painottaa luottamushenkilöille heidän erityistä oikeuttaan olla suoraan yhteydessä liiton henkilöstöön, kun tarve siihen syntyy. Kyselyyn vastanneet kokonaisuudessaan näyttivät tavoittavan liiton henkilökunnan puhelimilla.

Lähes puolet yli 30 hengen yrityksissä työskentelevistä luottamusmiehistä ilmoitti, että heidän yrityksensä yhteistoimintaneuvottelukunnassa on käsitelty tuotannollisista ja taloudellisista syistä tehtäviä henkilöstöjärjestelyitä. Yhteistoimintalain uudistuessa on luonteva tilaisuus vahvistaa luottamushenkilöiden tuntemusta yhteistoimintavelvoitteista henkilöstöjärjestelyihinkin liittyen.

Luottamushenkilöiden mukaan heidän työpaikkansa järjestäytymisaste on keskimäärin 70 %. Luottamushenkilöiden vastauksien perusteella ei järjestäytymisen laskua ole käsillä. Suuntaus on jopa nykyistä parempaan suuntaan. Parhaimpina jäsenhankintakeinoina pidettiin keskustelua työntekijän kanssa, työpaikalla hyvin hoidettua työsuhteasiasa ja liiton/ammattiosaston tarjoamia jäsenetuja.

Luottamushenkilöt luottavat liittoonsa ja sieltä saamaansa tukeen. Luottamustehtävän hoidossa ponnistelemaan kannustavat kehittymismahdollisuudet, työtoverit ja asioiden eteenpäin saaminen. Luottamushenkilöt olisivat aikaisempaa enemmän halukkaita kuulemaan niitä toiveita ja odotuksia, joita heihin luottamustehtävän hoitajina suunnataan. Luottamushenkilön onnistuessa tehtävänsään hän toivoo huomiota. Se kannustaa jatkossakin ponnistelemaan oikeudenmukaisen työpaikan puolesta.

## LÄHTEET:

---

HELIN, JYRKI: *Ansaittua luottamusta; SAK:n järjestötutkimus 2005, luottamusmiesraportti.* SAK 2006

LAUKKANEN, ERKKI: *Murroksesta muutokseen, SAK:n järjestötutkimus 2005, perusraportti.* SAK 2006

PAJUNEN, PIRJO: *Pitkää, pätkeää ja silppua. SAK:n järjestötutkimus 2005; Tasa-arvoraportti.* SAK 2006

RAIJAS, ANU: *Tieto ja viestintätekniiikan osaaminen yksityisillä palveluilla.* PAM 2002

*SAK – tutkimustieto 1/2006*

SUND, RALF: *Järjestötutkimus 2005.* PAM 2006

## **LIITTEET:**

---





**Työsuojelutoimikunnassa tai muutoin on yrityksessä käsitelty ja toteutettu seuraavia asioita** (rengasta yksi numero joka kohdasta)

	ei	kyllä	valmisteilla	en osaa sanoa
23. Yrityksessämme on tehty työsuojelun toimintaohjelma	1	2	3	4
24. Yrityksessämme on tehty työsuojelun toimintasuunnitelma	1	2	3	4
25. Yrityksessämme on tehty tasa-arvosuunnitelma	1	2	3	4
26. Tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus	1	2	3	4
27. Yrityksessämme on tehty henkilöstösuunnitelma	1	2	3	4
28. Yrityksessämme on tehty henkilöstön koulutussuunnitelma	1	2	3	4
29. Yrityksessämme on työterveyshuollon toimintasuunnitelma	1	2	3	4
30. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi järjestettäviä sairaanhoito –ja muita terveydenhuoltopalveluita	1	2	3	4
31. Yrityksessämme on tehty työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä	1	2	3	4
32. Yrityksessämme on sovittu sairauspoissaolojen seurannasta	1	2	3	4
33. Yrityksessämme on sovittu toimenpiteistä tyky-toimintaan liittyen	1	2	3	4
34. Yrityksessämme on tehty toimenpiteitä työssäjaksamisen kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi	1	2	3	4
35. Yrityksessämme on tehty hoitoonohjausta koskevia suunnitelmia (päihdeohjelma)	1	2	3	4
36. YT-menettelyssä sovittujen järjestelyiden vaikutuksia henkilöstön terveyteen, turvallisuuteen ja työkykyyn	1	2	3	4
37. Yrityksessämme on tehty vaarojen arviointi	1	2	3	4
38. Yrityksessämme on kartoitettu väkivallan uhkaa työpaikalla	1	2	3	4
39. Yrityksessämme on kartoitettu yksintyöskentelyn ongelmia	1	2	3	4
40. Yrityksessämme käsitellään tapaturmat ja läheltä piti -tilanteet	1	2	3	4

	ei	kyllä	valmisteilla	en osaa sanoa
41. Olen ollut järjestämässä yrityksessämme koulutusta työsuojelusta	1	2	3	4

**Yhteistoimintaneuvottelukunnassa tai muutoin yrityksessä olemme käsitelleet** (rengasta yksi numero joka kohdasta)

	ei	kyllä	valmisteilla	en osaa sanoa
42. Olennaisia muutoksia koskien työtehtäviä, -menetelmiä, -järjestelyitä tai siirtoja muihin tehtäviin	1	2	3	4
43. Laite- ja konehankintojen, työtilojen, tuotevalikoiman ja palvelutoiminnan olennaisia vaikutuksia	1	2	3	4
44. Yrityksen tai sen osan lopettamista ja toiminnan siirtoja	1	2	3	4
45. Liikkeen luovutukseen liittyviä kysymyksiä	1	2	3	4
46. Tuotannollisin ja taloudellisin syin tapahtuneita henkilöstöjärjestelyitä	1	2	3	4
47. Säännöllisen työajan käyttöä ja lepo- sekä ruokailutaukojen ajoitusta	1	2	3	4
48. Ulkopuolisen työvoiman käyttöä ja sen periaatteita	1	2	3	4
49. Työhönoton periaatteita ja perehdyttämisjärjestelyitä	1	2	3	4
50. Henkilöstöön kohdistuvaa teknistä valvontaa ja käytettäviä menetelmiä	1	2	3	4
51. Sisäistä tiedotustoimintaa	1	2	3	4
52. Työ- ja järjestyssääntöjä sekä aloitetoiminnan sääntöjä	1	2	3	4
53. Yhteistyö- ja ammatillisen koulutuksen talousarviosuunnitelmaa	1	2	3	4
54. Yhteistyökoulutuksen järjestämistä	1	2	3	4
55. Työsuhdeasuntojen jakamisen periaatteita	1	2	3	4
56. Yrityksen sosiaalitoimintaan varattujen varojen käyttämistä	1	2	3	4

**57. Onko yrityksessäsi tehty paikallisia sopimuksia? (rengasta yksi vaihtoehto)**

1. Kyllä    2. Ei    3. En osaa sanoa

**58. Onko paikalliset sopimukset tehty yrityksessänne aina kirjallisesti? (rengasta yksi vaihtoehto)**

1. Kyllä    2. Ei    3. En osaa sanoa

**Mielipiteesi paikallisesta sopimisesta (rengasta yksi numero molemmista kohdista)**

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	vaikea sanoa	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
59. Paikallinen sopiminen on työnantajan käyttämää käskyttämistä	1	2	3	4	5
60. Paikallisen sopimisen hyödyt työntekijän näkökulmasta ovat vähäiset	1	2	3	4	5

**Miten pidät yhteyttä työntekijöihin luottamushenkilöasioissa? (rengasta yksi numero joka kohdasta)**

	en koskaan	silloin tällöin	usein	erittäin usein
61. Pidän tiedotustilaisuuksia	1	2	3	4
62. Jaan materiaalia	1	2	3	4
63. Annan tietoja kysyttäessä	1	2	3	4
64. Pidän vastaanottotunteja	1	2	3	4
65. Teen työpaikkakäyntejä	1	2	3	4
66. Hyödynnän yrityksen sisäisiä verkostoja (esim. työsuojeluasiamiehet, yhdyshenkilöt)	1	2	3	4

**Arvioi kuinka paljon saat tukea työhösi (rengasta yksi numero joka kohdasta)**

	erittäin vähän	vähän	hyvin	erittäin hyvin
67. Työpaikan Pamilaisilta jäseniltä	1	2	3	4
68. Työpaikan muilta luottamushenkilöiltä	1	2	3	4
69. Talon ulkopuolisilta luottamushenkilöiltä	1	2	3	4
70. Ammattiosastolta	1	2	3	4
71. Alueen toimitsijalta	1	2	3	4

	erittäin vähän	vähän	hyvin	erittäin hyvin
72. Alueoimistolta	1	2	3	4
73. Liiton keskustoimistolta	1	2	3	4
74. Työterveyshuollolta	1	2	3	4
75. Työterveyslaitokselta	1	2	3	4
76. Työsuojelupiiriltä	1	2	3	4

**Koetko seuraavien asioiden haittaavan toimintaasi luottamushenkilönä?** (rengasta yksi numero joka kohdasta)

	haittaa merkittävästi	haittaa jonkin verran	en osaa sanoa	ei haittaa
77. Työpaikan välinpitämätön ilmapiiri	1	2	3	4
78. Työntekijöiden on vaikea kokoontua	1	2	3	4
79. Asiat eivät etene	1	2	3	4
80. Kiire ja ajanpuute	1	2	3	4
81. Työnantajan edustajan tietämättömyys	1	2	3	4

**Millaista tukea työhösi kaipaavat liitolta lisää?** (rengasta yksi numero joka kohdasta)

	paljon lisää	jonkin verran lisää	en osaa sanoa	tuki on ollut riittävää
82. Työsuojeluvaltuutetun peruskoulutusta	1	2	3	4
83. Luottamusmiehen peruskoulutusta	1	2	3	4
84. Luottamushenkilöiden jatko- ja täydennyskoulutusta	1	2	3	4
85. Alueellisia edunvalvontapäiviä, ajankohtais- ja teematilaisuuksia	1	2	3	4
86. Henkilökohtaista tukea ja ohjausta	1	2	3	4
87. Toimitsijoiden vierailuja työpaikalle	1	2	3	4

### **Luottamushenkilön toimintaedellytykset**

**88. Onko käytössäsi työnantajan järjestämä puhelin?** (rengasta yksi vaihtoehto)

1. Kyllä

2. Ei





**116. Mikäli vastasit kysymykseen 99. ettet ole käynyt mitään koulutusta, niin siihen pääsiallinen syy on** (valitse yksi vaihtoehdoista)

1. en ole saanut tietoa koulutusmahdollisuuksista
2. työnantajani ei päästä minua
3. muut työntekijät joutuisivat tekemään työni poissa ollessani
4. koulutuspaikka tai -ajat eivät sovi minulle
5. en halua osallistua koulutukseen
6. perhesyyt
7. jokin muu syy

### **Jäsenhankinta työpaikalla**

**117. Työpaikkani järjestäytymisaste on**

\_\_\_\_\_ %

**118. Onko järjestäytyminen työpaikallasi nousussa, ennallaan vai laskussa?** (rengasta yksi vaihtoehto)

Nousussa	1
Ennallaan	2
Laskussa	3

**Mielestäni paras jäsenhankintakeino** (rengasta kolme parasta)

119. hyvin hoidettu työsuhteasia työpaikalla
120. keskustelu työntekijän kanssa
121. liiton tai ammattiosaston tarjoamat jäsenedut
122. liiton tai ammattiosaston kampanjat
123. lahja liittymisestä
124. liiton näkyminen julkisuudessa ja työpaikalla
125. työpaikkatoiminta
126. työnantajan myönteinen suhtautuminen
127. työehtosopimuksen neuvotteluajankohta
128. saada heti uudelle työntekijälle liittymismateriaalia
129. laaja taustatietopaketti liiton aikaansaannoksista
130. laadukas jaettava materiaali

## Viestintä

**Yhteydenpitotavat** (rengasta yksi numero joka kohdasta)

	erittäin paljon	melko paljon	en osaa sanoa	jonkin verran	ei lainkaan
<b>131.</b> Käyn liiton internet-sivuilla ja PAMnetissä	1	2	3	4	5
<b>132.</b> Liiton internet-sivut ja PAMnet ovat olleet minulle hyödyksi luottamustehtäväni hoidossa	1	2	3	4	5
<b>133.</b> Saan liitosta säännöllisesti sähköpostia mm. koulutustilaisuuksiin liittyen	1	2	3	4	5
<b>134.</b> Olen liiton henkilökuntaan yhteydessä sähköpostilla	1	2	3	4	5
<b>135.</b> Luottamushenkilöille jaettava PAMplus lehti on ollut minulle hyödyllinen ajankohtaistiedon lähde	1	2	3	4	5
<b>136.</b> Soitan liiton valtakunnallisiin palvelunumeroihin tarvitessani vastauksia (esim. työsuhteasioissa)	1	2	3	4	5
<b>137.</b> Soitan liiton henkilökunnan suoriin numeroihin	1	2	3	4	5
<b>138.</b> Minulla on vaikeuksia tavoittaa puhelimitse PAMin henkilökuntaa	1	2	3	4	5
<b>139.</b> Pysin hoitamaan mahdollisuuksien mukaan liiton asiat käymällä henkilökohtaisesti aluetoimistolla	1	2	3	4	5

## Oma näkemys luottamustehtävässä toimimisesta

**Oma kokemus tehtävän hoidosta ja sen tuloksista** (rengasta yksi numero joka kohdasta)

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
<b>140.</b> Uppoudun mielelläni luottamustehtävääni ja sen hoitamiseen	1	2	3	4	5
<b>141.</b> Olen valmis panostamaan tehtävääni edistääkseni jäsenten hyvinvointia	1	2	3	4	5

	täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä
<b>142.</b> Olen tyytyväinen luottamustehtävääni ja siinä saavuttamiini tuloksiin	1	2	3	4	5
<b>143.</b> Tunnen hoitaneeni luottamustehtäväni hyvin	1	2	3	4	5
<b>144.</b> Saan onnistumisistani riittävästi palautetta	1	2	3	4	5
<b>145.</b> Saan riittävästi tietoa siitä mitä minulta odotetaan	1	2	3	4	5

**Mikä on ollut parasta yrityksesi luottamushenkilönä toimimisessa?** (rengasta yksi numero joka kohdasta)

	koen erittäin tärkeäksi	koen melko tärkeäksi	en osaa sanoa	koen melko merkityksettömäksi	koen erittäin merkityksettömäksi
<b>146.</b> Irtisanomissuoja	1	2	3	4	5
<b>147.</b> Palkkaus	1	2	3	4	5
<b>148.</b> Työtovereiden tunnustus ja tuki	1	2	3	4	5
<b>149.</b> Yrityksen muiden luottamushenkilöiden tuki	1	2	3	4	5
<b>150.</b> Saa asioita eteenpäin	1	2	3	4	5
<b>151.</b> Työnantajan kannustus	1	2	3	4	5
<b>152.</b> Liiton tuki	1	2	3	4	5
<b>153.</b> Mahdollisuus kehittyä ja saada kontakteja	1	2	3	4	5
<b>154.</b> Näköalapaikka työelämään ja yhteiskuntaan	1	2	3	4	5

**VAIN MAJOITUS- JA RAVITSEMISALAN LUOTTAMUSHENKILÖT VASTAAVAT:**

**155.** Tehdäänkö yrityksessäsi kolmivuorotyöhön rinnastettavaa työtä (työaika 105 h/3 vkoa)

1. Kyllä

2. Ei

**Kiitos vastauksistasi!**

**Kommentteja ja terveisiä:**

**Liite 2.****Taulukko. Kyselyyn vastanneet sopimusaloittain**

	%	Kumulatiivinen %
kaupan ala	48,8	48,8
majoitus- ja ravitsemiala	23,8	72,6
kiinteistö- ja siivousala	10,3	82,9
vartiointiala	4,0	86,9
muu ala	13,1	100,0
Total	100,0	

**Liite 3.****Taulukko. Työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet ammattiosastonsa johtokunnassa (%)**

	Työsuojelu valtuutetut	
Valid ei	67,2	63,9
kyllä	32,8	36,1
Total	100,0	100,0

**Liite 4.****Taulukko. Arvioi työstävapautusaikasi riittävyys (%)**

	%
aikaa on riittävästi	70,3
aikaa on liian vähän	29,7
Total	100,0

**Liite 5.****Taulukko. Työsuojelun peruskurssi ja miten TA antaa tiedot henkilöstöstä (%)**

	TA antaa minulle tiedot henkilöstöstä			Total
	kyllä	ei	en osaa sanoa	
Työsuojelun peruskurssi				
kyllä	65,3%	21,0%	13,6%	100,0%
ei	44,0%	27,6%	28,4%	100,0%
Total	56,8%	23,6%	19,5%	100,0%

**Liite 6.****Taulukko. Luottamusmiesten peruskurssi ja miten TA antaa tiedot henkilöstöstä (%)**

	TA antaa minulle tiedot henkilöstöstä			Total
	kyllä	ei	en osaa sanoa	
Luottamusmiesten peruskurssi				
kyllä	63,6%	28,0%	8,4%	100,0%
ei	43,1%	30,6%	26,3%	100,0%
Total	57,3%	28,8%	13,9%	100,0%

**Liite 7.****TAULUKKO. Vuodet työpaikan luottamushenkilönä ja miten TA antaa tiedot henkilöstöstä (%)**

Vuodet työpaikan luottamushenkilönä	TA antaa minulle tiedot henkilöstöstä			Total
	kyllä	ei	en osaa sanoa	
0-2 v.	43,7%	31,1%	25,2%	100,0%
2-5 v.	55,9%	28,2%	15,9%	100,0%
5-10 v.	63,0%	26,8%	10,1%	100,0%
yli 10 v.	69,2%	18,8%	12,0%	100,0%
Total	55,9%	27,2%	16,9%	100,0%

**Liite 8.****Taulukko. Yhteistoimintaneuvottelukunnassa käsitelty tuotannollisin ja taloudellisin syin tapahtuneita henkilöstöjärjestelyitä luottamusmiesten mukaan yli 30 hengen yrityksissä (%)**

		tt-syin tapahtuneita hlöstöjärjestelyitä				Total
		ei	kyllä	valmisteilla	en osaa sanoa	
henkilöstömäärä	31-50	51,8%	41,1%	,0%	7,1%	100,0%
	51-200	41,6%	51,3%	,0%	7,1%	100,0%
	201-1000	37,3%	56,0%	1,3%	5,3%	100,0%
	yli 1000	20,0%	76,0%	,0%	4,0%	100,0%
Total		38,8%	54,8%	,3%	6,1%	100,0%

**Liite 9.****Taulukko. Väite ”paikallinen sopiminen on työnantajan käskyttämistä”. (%)**

	%	Kumulatiivinen %
täysin samaa mieltä	15,5	15,5
jokseenkin samaa mieltä	32,5	48,0
vaikea sanoa	30,6	78,6
jokseenkin eri mieltä	15,1	93,7
täysin eri mieltä	6,3	100,0
Total	100,0	

**Liite 10.****Taulukko. Miten tukea alueen toimitsijalta työsuojeluvaltuutetulle (%)**

	%	Kumulatiivinen %
erittäin vähän	24,2	24,2
vähän	22,8	47,0
hyvin	37,6	84,6
erittäin hyvin	15,4	100,0
Total	100,0	

**Liite 11.****Taulukko. Miten tukea alueen toimitsijalta luottamusmiehelle (%)**

	%	Kumulatiivinen %
erittäin vähän	14,0	14,0
vähän	23,3	37,2
hyvin	40,5	77,7
erittäin hyvin	22,3	100,0
Total	100,0	

**Liite 12.****Taulukko. Tukea työsuojelun peruskurssin muodossa (%)**

	%	Kumulatiivinen %
Valid paljon lisää	16,1	16,1
jonkin verran lisää	31,4	47,5
en osaa sanoa	27,1	74,7
tuki on ollut riittävää	25,3	100,0
Total	100,0	

**Liite 13.****Taulukko. Tukea luottamusmiesten peruskurssin muodossa (%)**

	Valid Percent	Kumulatiivinen %
Valid paljon lisää	14,1	14,1
jonkin verran lisää	34,5	48,6
en osaa sanoa	16,3	64,9
tuki on ollut riittävää	35,1	100,0
Total	100,0	

**Liite 14.****Taulukko. Henkilökohtaista tukea lisää luottamushenkilöryhmittäin (%)**

	paljon lisää	jonkin verran lisää	en osaa sanoa	tuki on ollut riittävää	Total
Työsuojeluvaltuutettu	21,8%	35,6%	27,0%	15,5%	100,0%
Luottamusmies	17,6%	39,6%	13,6%	29,2%	100,0%
Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	12,0%	52,0%	16,8%	19,2%	100,0%
Total	17,7%	40,9%	17,5%	23,9%	100,0%

**Liite 15.****Taulukko. Vierailut liiton internetin ja PAMnet sivustoilla henkilöstömäärän mukaan (%)**

henkilöstömäärä	erittäin paljon	melko paljon	en osaa sanoa	jonkin verran	ei lainkaan	Total
alle 10	4,5%	15,2%	,0%	45,5%	34,8%	100,0%
10-30	2,4%	16,5%	,5%	50,0%	30,7%	100,0%
31-50	4,1%	24,7%	2,1%	47,4%	21,6%	100,0%
51-200	6,6%	34,9%	2,6%	42,8%	13,2%	100,0%
201-1000	11,0%	33,0%	1,0%	39,0%	16,0%	100,0%
yli 1000	10,4%	35,8%	,0%	49,3%	4,5%	100,0%
Total	5,8%	25,8%	1,2%	46,0%	21,3%	100,0%

**Liite 16.****Taulukko. Liiton internet ja PAMnet sivut hyödyksi iän mukaan (%)**

	erittäin paljon	melko paljon	en osaa sanoa	jonkin verran	ei lainkaan	Total
Ikä 18-30	11,8%	24,5%	13,7%	37,3%	12,7%	100,0%
31-40	4,7%	22,1%	14,1%	39,6%	19,5%	100,0%
41-50	3,1%	20,1%	11,8%	41,9%	23,1%	100,0%
51-60	4,0%	22,0%	8,5%	36,7%	28,8%	100,0%
yli 60	6,7%	20,0%	13,3%	33,3%	26,7%	100,0%
Total	5,1%	21,7%	11,8%	39,0%	22,4%	100,0%

**Liite 17.****Taulukko. Syy koulutuksissa käymättömyyteen (%)**

	%
En ole saanut tietoa koulutusmahdollisuuksista	6,7
Työnantajani ei päästä minua	6,2
Muut työntekijät joutuisivat tekemään työni poissa ollessani	10,7
Koulutuspaikka tai -ajat eivät sovi minulle	38,2
En halua osallistua koulutukseen	5,6
Perhesyyt	7,3
Jokin muu syy	25,3
Total	100,0



