



Paikallinen sopiminen yksityisillä palvelualoilla

Turunen, J., Lindström, S. & Alasoini, T.

PAM

Paikallinen sopiminen yksityisillä palvelualoilla

Jarno Turunen
Sara Lindström ja
Tuomo Alasoini
(2021)

Palvelualojen ammattiliitto PAM | Työterveyslaitos

PunaMusta Oy, 2021

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	4
2. PAIKALLINEN SOPIMINEN.....	5
2.1 Mahdollisuuksia ja esteitä	6
2.2 Viimeaikaisia kehityspiirteitä	7
2.3 Paikallinen sopiminen PAMin työehtosopimuksissa	8
3. TUTKIMUSMENETELMÄT.....	9
3.1 Kysely.....	9
3.2 Haastattelut	9
4. TULOKSET	11
4.1 Tutkimukseen osallistuneiden luottamusmiesten taustat.....	11
4.2 Lähtökohdat paikalliselle sopimiselle.....	13
4.3 Osaaminen paikallisessa sopimisessa	28
4.4 Asioiden tuominen paikallisen sopimisen kohteeksi	38
4.5 Sopimusneuvottelut.....	44
5. POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	58
LÄHTEET	63
LIITTEET.....	65
LIITE 1 Kyselylomake	66
LIITE 2 Haastattelurunko	86
LIITE 3 Taulukot.....	88

1. JOHDANTO

Hallitus toisensa jälkeen on ladannut odotuksia paikallisen sopimisen lisäämiselle työmarkkinoilla. Sopimisen puolestapuhujat ovat pitäneet yllä puhetta jäykistä työmarkkinoista ja paikallisen sopimisen tarjoamista mahdollisuuksista vaikutettaessa kilpailukykyyn tai sopeuduttaessa muutuviin olosuhteisiin työpaikka- tai yritystasolla. Viimeisimmässä työ- ja elinkeinoministeriön selvityksessä (Ahtela & Salminen 2021) paikallisen sopimisen nykytilasta ja mahdollisuuksista korostettiin nykyisten, jo olemassa olevien mahdollisuuksien hyödyntämistä. Selvityksessä todetaan yleisesti, että olemassa olevat mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen eivät ole käytössä työmarkkinoilla.

Vuoden 2020 syksyllä Palvelualojen ammattiliitto PAM lähestyi Työterveyslaitosta aikeenaan toteuttaa puolueeton tutkimus palvelualoilla toteutuvan paikallisen sopimisen nykytilasta sekä mahdollisuuksista ja esteistä. Tässä tutkimuksessa selvitetään paikallisen sopimisen nykytilaa, mahdollisuuksia ja esteitä palvelualoilla, tarkastellen palvelualojen pääsopimusalojen välisiä eroja. Tutkimuksen tavoitteita on kaksi:

1. Kartoittaa ja vertailla paikallisen sopimisen yleisyyttä palvelualojen neljän pääsopimusalan (kaupan ala, matkailu-, ravintola ja vapaa-ajan palveluiden ala, kiinteistöpalveluiden ala ja vartiointiala) välillä.
2. Syventyä paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin ja esteisiin palvelualojen neljällä pääsopimusosalalla.

Tutkimuksessa keskitytään siihen, missä määrin ja minkälaista paikallista sopimista käytännössä tapahtuu, millaisia kokemuksia siitä on sekä millaisia mahdollisuuksia ja esteitä siihen tänä päivänä sisältyy PAMin luottamusmiesten näkemänä.

Paikallisen sopimisen yleisyyttä, siihen vaikuttavia tekijöitä sekä siihen liittyviä mahdollisuuksia ja esteitä selvitettiin Palvelualojen ammattiliitto PAMin luottamusmiehillä suunnatulla kyselyllä sekä tarkentavin haastatteluin. Menetelmällisesti raportti pohjautuu määrällisen aineiston kuvailevaan tilastolliseen analyysiin sekä haastatteluaineistojen sisällönanalyysiin. Tuloksia esitellään monimenetelmällisesti siten, että määrällisestä ja laadullisesta aineistosta tehdyt havainnot täydentävät toisiaan.

Tämä tutkimus toteutettiin tilanteessa, jossa Covid-19-pandemia ja sen leviämisen ehkäisemiseksi toteutetut rajoitustoimet ovat tuoneet palveluiloille suuria haasteita. Esimerkiksi majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden alalla on oltu vuoden 2020 maaliskuun jälkeen vaikeassa tilanteessa rajoitustoimien johdosta. Sen sijaan kaupan alalla on tarvittu lisätyövoimaa, kun esimerkiksi verkkokaupan kautta tehtyjen ruokaostosten määrä on kasvanut moninkertaiseksi aiempaan verrattuna. Covid-19-pandemia on asettanut vähintään hetkellisen tarpeen ja piristysruiskeen palvelualan yrityksissä toteutuvalla paikallisella sopimisella.

Tutkimuksen suunnitteluun on osallistunut Palvelualojen ammattiliitto PAMista tutkimuspäällikkö Antti Veirto, sopimuspäällikkö Ismo Kokko ja neuvottelupäällikkö Jyrki Sinkkonen. Lisäksi tutkimus- ja tilastoassistentti Sonja Björkbackasta on ollut korvaamaton apu tutkimuksen toteutukseen.

Tutkimusraportin toisessa luvussa käydään läpi paikallisen sopimisen taustaa suomalaisessa työmarkkinajärjestelmässä ja erityisesti yksityisillä palvelualoilla. Kolmannessa luvussa kuvataan aineistonkeruu eli kyselyiden ja tutkimushaastatteluiden toteutus sekä niiden analysoimiseen käytetyt menetelmät. Neljännessä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset ja viidennessä luvussa vedetään yhteen tutkimuksen johtopäätöksiä.

2. PAIKALLINEN SOPIMINEN

Paikalliselle sopimiselle ei ole yhtä, vakiintunutta määritelmää. Käsitteellä on eri yhteyksissä voitu tarkoittaa myös jossain määrin eri asioita. Hyvin yleisellä tasolla määritellen paikallinen sopiminen tarkoittaa yritys- tai työpaikkatasolla tapahtuvaa työehtojen asettamista jotakin sopimusmenettelyä noudattaen. Juridisesti kyse voi olla erityisestä yritys- tai työpaikkakohtaisesta työehtosopimuksesta, valtakunnallisen työehtosopimuksen osaksi tulevasta paikallisesta sopimuksesta, yhteistoimintamenettelyn kohteena olevasta asiasta tehdystä sopimuksesta tai työsopimustasoisesta sopimuksesta. Käytännössä paikallisen sopimisen piiriin voidaan lukea myös sellainen yritys- tai työpaikkatasolla aikaan saatava neuvottelutulos, joka perustuu osapuolten yhteiseen suostumukseen ja yhteisymmärrykseen. (Uhmavaara ym. 2000.)

Keskustelu tarpeesta lisätä mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen käynnistyi Suomessa 1980-luvulla teollisten toimialojen työnantajien aloitteesta osana yleisempää työelämän ”joustavuuskeskustelua”. Taus-talla oli näkemys, jonka mukaan markkinoiden nopeutuvat muutokset, asiakkaiden yksilöllistävät palvelutarpeet ja uuden tietotekniikan mukanaan tuomat mahdollisuudet edellyttävät varsinkin avoimessa kansainvälisessä kilpailussa toimivilta yrityksiltä lisääntyvää joustavuutta myös työn organisoimisessa, palkoissa, työajoissa ja muissa työehdoissa. Yhdeksi keskeiseksi esteeksi joustavuudelle työnantajat näkivät keskitehty työehtosopimusjärjestelmän ja erityisesti valtakunnallisten työehtosopimusten vahvan yleissitovuuden. (Kärriylä 2021.)

Keskustelu voimistui Suomessa edelleen 1990-luvun alun syvän taloudellisen laman aikana. Laman oloissa eräiden alojen, kuten näkyvimmin metalliteollisuuden, valtakunnallisiin työehtosopimuksiin tulikin

lisää paikallisen sopimisen mahdollisuuksia (Alasoini ym. 1994; Kärriylä 2021). Tästä eteenpäin paikallisen sopimisen edellytykset ovat lisääntyneet eri toimialojen valtakunnallisissa työehtosopimuksissa vaihtelevassa määrin ja vaihtelevaan tahtiin. Edelläkävijänä ja suunnannäyttäjänä paikallisen sopimisen edistämiseksi on Suomessa toiminut usein juuri metalliteollisuus (teknologiateollisuus), jossa alan liitot ovat myös tehneet tiivistä yhteistyötä paikallisen sopimisen hyvien käytäntöjen ja esteiden selvittämiseksi (Heimonen ym. 2019).

Paikallisen sopimisen levinneisyydessä sekä sopimuksia koskevissa käytännöissä ja kulttuureissa on merkittäviä eroja yritysten ja työpaikkojen välillä muun muassa toimialan ja koon mukaan. Paikallista sopimista esiintyy yleisemmin aloilla, joille ovat tyypillisiä isot ulkoisista syistä johtuvat tuotannon ja palvelutoiminnan muutokset sekä joilla yritykset ja työpaikat ovat suhteellisen vakiintuneita ja työvoiman vaihtuvuus vähäistä. Vakiintuneisuus ja vähäinen vaihtuvuus auttavat luottamuksellisten henkilösuhteiden rakentamisessa, mikä on yksi tärkeä paikallisen sopimisen edellytys. Paikallisia sopimuksia tehdään tyypillisesti useammin isoilla kuin pienillä työpaikoilla. Pienillä työpaikoilla esteinä ovat usein työehtosopimusten laajuudesta ja monimutkaisuudesta kumpuava tiedon puute paikallisen sopimisen mahdollisuuksista ja/tai se, etteivät osapuolet ole järjestäytyneitä, jolloin niillä ei ole lain edellyttämiä mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen. Toisaalta pienillä työpaikoilla tapahtuu todennäköisesti paljon muunlaista epävirallista asioista sopimista. (Ahtela & Salminen 2021.)

Tavallisimpia paikallisen sopimisen kohteena olevia asioita ovat erilaiset työaikoihin ja palkkaukseen liittyvät kysymykset, mutta painotuksissa voi olla isoja eroja toimialoi-

tain ja henkilöstöryhmittäin. Myös se, ketkä toimivat paikallisen sopimisen osapuolina, voivat vaihdella. Monesti sopimusosapuolina ovat henkilöstöjohtaja tai -päällikkö ja (pää)luottamusmies, mutta varsinkin monissa pienemmissä yrityksissä luottamusmiehen sijasta työhuonekunta tai jokin muu työntekijöiden muodostama yhteisö. Varsinkin ylempien toimihenkilöiden keskuudessa on myös tavallista, että sopiminen tapahtuu suoraan työntekijän ja lähiesimiehen kesken. (Ahtela & Salminen 2021.)

2.1 Mahdollisuuksia ja esteitä

Työnantaja- ja yrittäjäjärjestöt ovat viime vuosina pyrkineet aktiivisesti vaikuttamaan paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämiseen myös esittämällä monia muutoksia sopimisen pelisääntöihin. Järjestöjen keskeisenä argumenttina paikallisen sopimisen lisäämiseksi on ollut, että Suomessa vallitseva kattava työehtosopimusten yleisittavuus jäykistää työmarkkinoita ja heikentää yritysten kilpailukykyä. Työnantaja- ja yrittäjäjärjestöjen mukaan paikallisen sopimisen avulla voitaisiin edistää nykyistä paremmin tuottavuuden ja työllisyyden kasvua. Järjestöt halusivat myös lisätä järjestäytymättömien työnantajien mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen. (Kemianteollisuus ym. 2021; Makkula 2020.)

Tutkimusnäyttö näiden argumenttien tueksi ei ole kuitenkaan kiistatonta. Kauhasen ja Nevavuon (2021) mukaan tutkimukset neuvottelujärjestelmän, työllisyyden, tuottavuuden ja palkkojen välisestä yhteydestä eivät pysty osoittamaan syy-seuraussuhdetta, ja tutkimuksia aiheesta on melko vähän. He esittävät kansainvälisen vertailun perusteella kuitenkin, että neuvottelujärjestelmän hajauttaminen on yhteydessä korkeampiin palkkoihin työmarkkinoilla.

Obstbaum ja Vanhala (2016) toteavat katsoksessaan, etteivät paikallisen sopimisen vaikutukset talouskehitykseen ole talusteorian mukaan yksiselitteisiä eikä sopimusjärjestelmän keskittyneisyys tai hajautuneisuus yksinään määrää työmarkkinavaikutuksia. Tärkeä välittävä merkitys on sillä, kuinka paikallinen sopiminen käytännössä tapahtuu ja kuinka muut institutiot sopeutuvat muutokseen. Myöskään hiltaintain valmistunut Tampereen ja Helsingin yliopiston tutkijoiden tekemä selvitys paikallisesta sopimisesta ei anna näille argumentille selvää tutkimuksiin perustuvaa tukea (Jonker-Hoffrén ym. 2021).

Paikallisen sopimisen edistäminen on ollut viime vuosina myös osa hallitusten ohjelmaa. Pääministeri Sipilän hallituksen ohjelmaan sisältyi tavoite, jonka mukaan ”hallitus kannustaa työelämän osapuolia luomaan paikallisen sopimisen toimintatapoja työpaikoille ja huolehtii paikallisen sopimisen edellytysten vahvistumisesta lainsäädäntöhankkein” (Ratkaisujen Suomi 2015). Paikallisen sopimisen edistäminen lainsäädännön kautta törmäsi kuitenkin palkansaaja-, työnantaja- ja yrittäjäjärjestöjen välisiin erimielisyyksiin.

Pääministeri Marinin hallituksen ohjelmassa painotus paikallisen sopimisen edistämiseksi on ollut jossain määrin toisenlainen. Hallitusohjelmassa tavoitteena on ”lisätä paikallista sopimista keskinäiseen luottamukseen perustuen” ja kehittää sitä ”huolehtimalla henkilöstön riittävästä tiedonsaannista ja vaikutusmahdollisuuksista”. Tämä on hallitusohjelman mukaisesti avainasemassa sopimisen vaatiman luottamuksen ilmapiiriin luomiseksi. Toisin kuin Sipilän hallituksen linjauksissa, todetaan Marinin hallituksen ohjelmassa selvemmin, että paikallista sopimista edistetään työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän kautta. Paikallisen sopimisen edistämällä tavoitel-

laan hallitusohjelman mukaisesti joustavuuden ja turvan tasapainoista yhdistämistä sekä työllisyyden ja kilpailukyvn vahvistamista. (Osallistava ja osaava Suomi 2019.)

Tehdyt selvitykset osoittavat, ettei työehtosopimuksiin jo nykyisellään sisältyviä mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen hyödynnetä läheskään kaikissa yrityksissä tai työpaikoissa. Työmarkkinaosapuolilla on keskenään varsin erilaisia näkemyksiä siitä, mistä tämä johtuu sekä mitkä ovat keskeisiä paikallisen sopimisen edistämisen keinoja ja esteitä sopimiselle (Ahtela & Salminen 2021; Akava Works 2019; EK 2015; Heimonen ym. 2019; Kemianteollisuus ym. 2021; SAK 2020; STTK 2019). Osapuolten näkemykset ovat paljolti peilikuvia toisistaan siinä mielessä, että erityisesti tärkeimmät esteet paikalliselle sopimiselle löytyvät niiden mukaan vastapuolen toiminnasta tai asennoitumisesta.

Esimerkiksi SAK:n vuoden 2020 luottamushenkilöpaneelin mukaan tärkeimmät paikallista sopimista vaikeuttavat seikat ovat olleet työnantajapuolen haluttomuus sopia, työnantajapuolen painostus tai pyrkimys sanelemiseen ja se, ettei työnantajapuoli ole suostunut sopimaan henkilöstön esittämistä asioista (SAK 2020). EK:n yrityksille suunnatun kyselyn mukaan taas selvästi tärkein este paikallisesti sovituille joustoille palkkauksessa ja työajoissa on ollut palkansaajien ja erityisesti ammattiliiton kielteinen suhtautuminen (EK 2015). Yhdistämällä työnantaja- ja palkansaajapuolen näkemyksiä keskenään voidaan tärkeimmiksi esteiksi nostaa luottamuksen, osaamisen tai tiedon puutteet, jommankumman paikallisen sopijaosapuolen oman taustaryhmän kuten konsernin tai ammatti- tai työnantajaliiton kielteiset linjaukset, epäselvyydet sopijaosapuolista sekä paikallisen sopimisen vaatiman prosessin työläys ja sen viemä aika.

2.2 Viimeaikaisia kehityspiirteitä

Keskustelua paikallisesta sopimisesta on Suomessa käyty viime vuosina osana sopeutumista talouteen ja työllisyyteen kohdistuviin uuhkiin. Suomen talouskehitys oli 2010-luvulla monia muita kehittyneitä teollisuusmaita hitaampaa, ja vuonna 2015 muodostettu pääministeri Sipilän hallitus ryhtyi ajamaan voimakkaasti kilpailukykyä parantavaa ”yhteiskuntasopimusta”, johon sisältyisi merkittävä työajan lisäys ilman kustannusten nousua. Vuonna 2016 työmarkkinajärjestöjen valtaosa sitoutui niin sanottuun ”kilpailukyky sopimukseen” (kiky-sopimukseen). Osana kiky-sopimusta oli mahdollista sopia paikallisesti tavasta, jolla työajan pidentäminen toteutetaan. Kiky-sopimus johtikin paikallisen sopimisen vilkastumiseen, mutta synnytti samalla myös epäsovia, ristiriitoja ja rauhottomuutta työmarkkinoilla.

Työnantajajärjestö Metsäteollisuus ry teki vuonna 2020 kiky-sopimusprosessin kokemusten pohjalta radikaalin ratkaisun ja ilmoitti irtautuvansa valtakunnallisista työehtosopimuksista. Niiden sijasta alan työehdoista sovitaan jatkossa yritys- ja työpaikkatasolla. Muiden toimialojen työnantajajärjestöistä Teknologiateollisuus ry teki vuonna 2021 samansuuntaisen ratkaisun. Toisin kuin Metsäteollisuus, Teknologiateollisuus ei kuitenkaan irtautunut täysin valtakunnallisesta työehtosopimus-toiminnasta, vaan perusti uuden yhdistyksen sellaisia alan yrityksiä varten, jotka jatkossakin haluavat neuvotella valtakunnallisista sopimuksista. Sitä, kuinka suuressa määrin muutos vaikuttaa paikallisen sopimisen laajenemiseen alalla, ei ole vielä mahdollista ennakoita.

Toinen merkittävä keskustelua paikallisesta sopimisesta vauhdittanut muutostekijä

on ollut Covid-19-pandemia. Vuoden 2020 alussa Suomen saavuttanut pandemia on lisännyt monilla työpaikoilla tarvetta nopeisiin työn ja toiminnan sopeutustoimiin, joista on neuvoteltu ja sovittu paikallisesti. Covid-19-pandemian kaltainen äkillinen ja yllätyksellinen ulkoisen toimintaympäristön muutos on entisestään lisännyt useilla toimialoilla kiinnostusta hyvin toimivan paikallisen sopimisen edellytyksiin ja esteisiin.

2.3 Paikallinen sopiminen PAMin työehtosopimuksissa

Palvelualojen ammattiliitto PAMin solmitut työehtosopimukset sisältävät mahdollisuuksia sopia paikallisesti monenlaisista asioista. Paikallisen sopimuksen kohteena olevia asioita työehtosopimuksessa voivat olla esimerkiksi palkkausjärjestelmät, erilaiset työaikoihin, vapaisiin, lomiin ja muuhun ajankäyttöön liittyvät asiat, toimenpiteet lomautusten ja irtisanomisten välttämiseksi, lomarahojen vapaaksi vaihtamiset sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Paikallista sopimista koskevat määräykset poikkeavat jonkin verran sopimuslatasta ja työehtosopimuksesta riippuen.

Tässä tutkimuksessa kohteena ei ole yhteenvedon tai sopimusalojen välisten vertailujen tekeminen siitä, millaisista asioista on mahdollista sopia paikallisesti. Tutkimuksessa keskitytään sen sijaan siihen, missä määrin paikallista sopimista käytännössä tapahtuu, millaisia kokemuksia siitä on sekä millaisia mahdollisuuksia ja esteitä siihen tänä päivänä sisältyy PAMin luottamusmiesten näkemänä.

Palvelualojen työntekijöiden paikalliseen sopimiseen liittyvää tietoutta tarkasteltiin tuoreimmassa Palvelualojen ammattiliitto PAMin jäsenkyselyssä (2021, PAMin jäsen-

kysely 2020), johon vastasi yli 7000 liiton jäsentä. Kyselyn mukaan 25 % vastaajista tunsivat tietävänsä erittäin hyvin tai melko hyvin, mistä paikallisessa sopimisessa on kyse. Vastaukset poikkeavat suuresti PAMin vetovoimabarometrissa (2020, PAMin vetovoimabarometri 2020), jossa muilla kuin palvelualoilla työskentelevistä 18–65-vuotiaista vastaajista 40 % tunsivat tietävänsä erittäin hyvin tai melko hyvin, mistä paikallisessa sopimisessa on kyse. Molempien kyselyiden vastaajista noin 60 % arvioi työnantajapuolella olevan paremmat vaikutusmahdollisuudet lopputuloksen sisältöön paikallisessa sopimisessa. Vain kaksi prosenttia PAMin vastaajista arvioi työntekijöillä olevan paremmat vaikutusmahdollisuudet, kun kaikkien työikäisten joukossa näin arvioi 22 %. PAMin luottamusmiehet suhtautuivat huomattavasti rivijäseniä kriittisemmin useisiin paikallista sopimista koskeviin näkemyksiin.

3. TUTKIMUSMENETELMÄT

Tutkimusaineisto koostuu Palvelualojen ammattiliitto PAMin luottamusmiehille suunnatusta kyselystä, joka toteutettiin marras- ja joulukuun 2020 aikana sekä laadullisista tutkimushaastatteluista, jotka toteutettiin tammi- ja helmikuussa 2021.

3.1 Kysely

Kysely sisälsi 69 kysymystä tai väittämää. Kyselyssä tiedusteltiin vastaajan taustatietoja, kuten esimerkiksi työhistoriaa palvelualoilla, työpaikallaan sekä luottamusmiehenä. Lisäksi kartoitettiin vastaajan työpaikan taustatietoja, kuten työpaikan kokoa, toimialaa ja omistuspohjaa. Valtaosa esitetystä väittämästä koski työpaikalla vallitsevaa yhteisen keskustelun tilaa, paikallisen sopimisen osaamista, valmiutta, valmistelua, toteutumista, sovittuja ja ei-sovittuja asioita sekä yleistä sopimisen prosessiin liittyvää. Kyselylomake löytyy liitteestä 1.

Kyselyn rakentamisessa hyödynnettiin aiempia paikallista sopimista työpaikkakohtaisesti kartoittaneita hankkeita (ks. esim. Heimonen ym. 2019 ja Ihalainen ym. 2007). Aiemmissä tutkimuksissa esiin nousseita tekijöitä tuotiin kyselyyn sisältöinä. Palvelualojen erityisyys ja siellä toteutuvan paikallisen sopimisen yksityiskohtia otettiin huomioon hyödyntämällä Palvelualojen ammattiliitto PAMin paikallisen sopimisen koulutuksesta ja neuvonnasta vastaavien henkilöiden tietotaitoa.

Kysely suunnattiin kaikille liiton jäsenrekisterissä oleville luottamusmiehille. Kysely toimitettiin ja kyselyvastaukset koottiin liiton jäsenrekisterin parissa työskentelevän työntekijän toimesta. Koostettu kyselyaineisto toimitettiin Työterveyslaitoksen tutkijoille siten, että aineistosta ei ollut tunnistettavissa yksittäisiä vastaajia. Vastaanottaja-

joukko koostui pääluottamusmiehistä, alueellisista luottamusmiehistä, toimipaikan luottamusmiehistä sekä varaluottamusmiehistä. Monet luottamusmiehistä toimivat myös työsuojeluvaltuutettuina. Kysely toteutettiin Questback-ohjelmalla suomenkielisenä siten, että jäsenrekisterissä olevien luottamusmiesten sähköpostiosoitteisiin lähetettiin linkki kyselyyn. Kysely oli avoinna 23.11.2020 ja 20.12.2020 välisen ajan. Kyselystä lähetettiin myös kaksi muistutusta. Kaiken kaikkiaan kysely lähetettiin 1252 luottamusmiehelle, joista 394 vastasi. Vastausprosentiksi muodostui täten 31,5.

Kyselytietoa analysoitiin kuvailevan tilastotieteen keinoin, ristiintaulukoin ja graafein. Pääasiallinen tavoitteena oli kuvailla ja tiivistää alakohtaisia eroja tutkitussa ilmiössä. Lisäksi joidenkin väitteiden kohdalla pyrittiin tunnistamaan yrityskoko- ja sopimuslakohtaisia eroja. Tutkimuskysymysten kannalta oleellisimpien väitteiden kohdalla pyrittiin yleistämään otoksesta saatuja tuloksia palvelualojen luottamusmiesten perusjoukkoon. Tämä tehtiin hyödyntäen mielipideasteikollisten muuttujien analyysiin soveltuvaa Kruskal-Wallis -testiä ja sen jatketta, Dunnin testiä. Lisäksi jatkuvien muuttujien analyysissä hyödynnettiin t-testiä. Aineiston tilastolliseen käsittelyyn käytettiin Stata MP 16 -ohjelmaa.

3.2 Haastattelut

Kyselyssä tiedusteltiin vastaajien mahdollisuutta osallistua paikallisen sopimisen teemoihin syventyvään tutkimushaastatteluun. Osaa niistä, jotka ilmaisivat mahdollisuutensa osallistua haastatteluun, lähestyttiin haastattelupyynnöllä. Haastateltavien valinnassa etsittiin tutkimuksen tavoitteiden kannalta sopivia luottamusmiesprofiileja. Haastateltavilla odotettiin olevan

useamman vuoden luottamusmieskokemus sekä kokemusta paikallisesta sopimisesta. Haastateltavaksi sopivia luottamusmiehiä pyrittiin tunnistamaan kaikilta suurimmilta sopimusaloilta sekä koon ja omistuspohjan mukaan toisistaan eroavista yrityksistä. Lisäksi mukaan valittiin erityisaloja edustavia luottamusmiehiä, sillä niiden sopimisen käytännöt eroavat suurimmista sopimusalosta. Lisäksi pyrittiin löytämään sekä vähemmän että enemmän paikallista sopimista työpaikkansa tulevaisuuteen toivovia haastateltavia. Luottamusmiehiltä tiedusteltiin myös työnantajaosapuolen mahdollisuutta osallistua haastatteluun. Tällaiseen parihaastattelutarjoukseen tarttui viisi luottamusmiestä. Lähes kaikki kontaktoidut luottamusmiehet suostuivat haastateltavaksi, joskin kaupan alan luottamusmiehiä kieltäytyi muita useammin tutkimushaastatteluista työkiireisiin tai vähäiseen paikallisen sopimisen kokemukseen vedoten.

Haastattelut toteutettiin tammi-helmikuussa 2021 kahden tutkijan toimesta. Niiden ajallinen kesto vaihteli puolesta tunnista aina puoleentoista tuntiin. Haastattelut toteutettiin Teams- tai Skype-sovelluksia hyödyntäen. Puolistrukturoidut haastattelut noudattivat löyhästi haastattelurunkoa (ks. Liite 2). Haastatteluissa käytiin läpi haastateltavien aikaisempia kokemuksia paikallisesta sopimisesta, yhteistyösuhteita luottamusmiehen ja työnantajan edustajien kanssa, työpaikan yhteistyökulttuuria ja ajatuksia paikallisen sopimisen tulevaisuudesta. On huomionarvoista, että usea haastateltava suhtautui varauksella tutkimushaastattelutilanteeseen. He joko eivät tahtoneet kertoa haastattelutilanteessa kaikkea tai toivat asioita kertoessaan esiin, ettei heidän kertomaansa saa tuoda julki raportissa, tutkimusprosessin takaamasta anonymiteetistä huolimatta.

Haastattelut äänitettiin ja litteroitiin, minkä jälkeen ne analysoitiin käyttäen Atlas.ti-analyysiohjelmaa. Analyysimenetelmänä oli sisällönanalyysi. Analysoinnin ensimmäinen kierros keskittyi tunnistamaan, miten haastateltavat kuvasivat kokemuksiaan ja mielipiteitään sopimisen eri vaiheista (lähtötilanne, asioiden nostaminen sopimisen kohteeksi, sopimisneuvottelut ja sopimusten vieminen käytäntöön). Tämän jälkeen keskityimme päätoimialoihin yksi kerrallaan, tunnistamaan sopimista tukevia ja estäviä tekijöitä näissä eri vaiheissa.

Kysely- ja haastatteluaineistojen analyysin sekä raportoinnin eri vaiheissa käytiin vuoropuhelua tutkijoiden kesken. Keskustelimme säännöllisesti alustavista tuloksista ja havainnoista, minkä jälkeen työtä kohdennettiin tiettyihin temaattisiin osa-alueisiin, väittämiin ja haastatteluaineiston osiin. Raporttiin valittuja haastattelulainauksia on editoitu tekstin ymmärrettävyyden ja haastateltavien anonymiteetin varmistamiseksi.

4. TULOKSET

Tutkimustulokset on ryhmitelty viiteen osaan. Ensimmäisessä alaluvussa keskityimme tutkimukseen osallistuneiden luottamusmiesten taustoihin. Toisessa alaluvussa käymme läpi lähtökohtia paikalliselle sopimiselle. Kolmas alaluku keskittyy osaamisen: niihin kykyihin ja taitoihin, jotka ovat tärkeitä sopimisprosesseissa. Neljännessä alaluvussa käymme läpi tuloksia, jotka koskevat asioiden tuomista paikallisen sopimisen kohteeksi, ja viimeinen alaluku keskittyy sopimusneuvotteluihin.

4.1 Tutkimukseen osallistuneiden luottamusmiesten taustat

KYSELYVASTAAJAT

Kyselyyn vastasi 394 henkilöä, joka on 31,5 % kaikista Palvelualojen ammattiliiton PAMin luottamusmiesrekisterissä olevista luottamusmiehistä. Vastanneista 48 % työskenteli kaupan alalla, mikä on suurin yksityisten palvelualojen sopimusaloista työllisten määrällä

mitattuna. Vastaajista 12 % oli kiinteistöpalvelualalla, joka sisältää sekä siivouspalvelut että kiinteistöjen huollon, 17 % majoitus- ja ravintola- ja vapaa-ajanpalveluiden alalla, 10 % vartiointi ja rahankuljetusalalla ja 13 % muilla aloilla (Taulukko 1). Muut alat koostuvat palvelualojen henkilöstömäärältään pienemmistä toimialoista, kuten apteekkiala, hiihtokeskusten työntekijät ja erilaiset erityisalajat, jotka eivät kuulu neljään suurempaan sopimusalaan.

Valtaosa (60 %) vastanneista luottamusmiehistä oli naisia, joskin kiinteistöpalvelualalla ja vartiointialalla naiset olivat vähemmistössä (Taulukko 1; Liite 3, Kysymys 1). Yli 60 % vastaajista oli 35–44- tai 45–54-vuotiaita. Vartiointialan vastaajat olivat hieman muita vastaajaryhmiä nuorempia, noin 37 % vartiointialan vastaajista oli 18–34-vuotiaita.

Vastaajien sukupuoli- ja ikäkohtainen jakauma sekä sopimusaloittainen jakauma vastaavat melko hyvin koko PAMin luottamusmiesväestöä. Vastaajissa oli hieman

	KAUPPA (N=189. 48.0%)	KIINTEISTÖ- PALVELUT (N=49. 12.4%)	MARAVA -PALVELUT (N=66. 16.8%)	VARTIOINTI JARAHA- KULJETUS (N=39. 9.9%)	MUUT (N=51. 12.9%)	YHTEENSÄ (N=394. 100%)
SUKUPUOLI						
NAINEN	128 67.7	21 42.9	50 75.8	6 15.4	31 60.8	236 59.9
MIES	61 32.3	28 57.1	16 24.2	33 84.6	20 39.2	158 40.1
IKÄLUOKKA						
18-34	24 12.8	8 16.7	8 12.5	14 36.8	5 9.8	59 15.2
35-44	60 32.1	14 29.2	17 26.6	12 31.6	13 25.5	116 29.9
45-54	63 33.7	18 37.5	20 31.3	9 23.7	18 35.30	128 33.0
55+	40 21.4	8 16.7	19 29.7	3 7.9	15 29.4	85 21.9

Taulukko 1. Vastaajien taustatietoja

vähemmän miehiä kuin luottamusmiesrekisterissä (32 % ja 41 %*). Vastaajat olivat hieman iäkkäämpiä kuin luottamusmiesrekisterin luottamusmiehet: 18–34-vuotiaiden ryhmä oli hieman pienempi kuin vastaavan ikäisten luottamusmiesten osuus luottamusmiesrekisterissä (15 % ja 23 %*). Lisäksi tässä aineistossa on hieman yliedustettuna muiden erityisalojen vastaajat. Otoksemme luottamusmiehistä lähes 13 % edusti muita aloja, kun luottamusmiesrekisterissä muita aloja edustavia on noin 6,5 % (*Tiedot jäsenrekisteristä saatu PAMilta).

Vastaajilla oli keskimäärin lähes 20 vuotta työkokemusta toimialtaan ja miltei 15 vuotta työkokemusta työpaikaltaan. Luottamusmiehenä toimimisen kokemusta vastaajilla oli keskimäärin lähes seitsemän vuotta. Vartiointialan vastaajilla oli muita ryhmiä vähemmän toimiala-, työpaikka- ja luottamusmieskokemusta. (Liite 3, kysymykset 2, 3 ja 5). Joskin he olivat myös muiden alojen luottamusmiesvastaajia nuorempia.

Monilla vastaajilla oli useampia yhtäaikaista luottamusmiestoimia. Vastaajista 51 % toimi pääluottamusmiehenä, 25 % toimipaikan luottamusmiehenä, 6 % alueellisina luottamusmiehinä ja 8 % paikallislouottamusmiehenä. Lisäksi 26 % vastaajista toimi työsuojeluvaltuutettuna. (Liite 3, kysymys 4). Palvelualojen ammattiliitto PAMin luottamusmiesrekisterin mukaisen ensisijaisen luottamustehtävän mukaan jaoteltuna 8 % vastaajista toimi päätoimisena pääluottamusmiehenä, 39 % pääluottamusmiehenä, 9 % varapääluottamusmiehenä, 17 % alueellisena luottamusmiehenä ja 17 % luottamusmiehenä ja loput 6 % varaluottamusmiehinä (Liite 3, ensisijainen luottamustehtävä). Hieman yli 27 % vastaajista toimi työpaikkansa ainoana luottamusmiehenä (Liite 3, kysymys 23).

Lähes 44 % vastaajista työskenteli yli 1000 työntekijän yrityksissä. Toiseksi suurin vastaajaryhmä, miltei 17 %, työskenteli 50–249 henkilön yrityksissä. Yli 7 % työskenteli 1–20 henkilön yrityksissä. Lähes puolet vastanneista luottamusmiehistä kaupan, kiinteistöpalveluiden tai vartiointin aloilta työskenteli yli 1000 työntekijän yrityksissä. Majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden sekä muiden toimialojen vastaajat työskentelivät muita yleisemmin pienemmissä, korkeintaan 250 työntekijän yrityksissä. (Liite 3, Kysymys 11). Luottamusmiehiä työpaijkoja sijaitsi kaikissa Manner-Suomen maakunnissa. Miltei 30 % vastaajista oli Uudeltamaalta, lähes 10 % Varsinais-Suomesta. Muista maakunnista oli vähemmän vastaajia.

Vastanneista luottamusmiehistä 20 % työskenteli julkisessa osakeyhtiössä, 18 % perheyrityksissä, 15 % ei-julkisessa osakeyhtiössä, 12 % osuuskuntapohjaisella työnantajalla ja 12 % ulkomaisessa omistuksessa olevassa osakeyhtiössä (Liite 3, kysymys 14). Luottamusmiesten työnantajista yli 80 % kuului työnantajaliittoon, hieman alle 5 % ei. Loput vastaajista eivät osanneet sanoa, kuuluuko työnantaja työnantajaliittoon. (Liite 3, Kysymys 15.)

HAASTATELTAVAT

Haastatteluihin osallistui 26 luottamusmiestä, joista kuusi edusti kaupan alaa, viisi kiinteistöpalvelualaa, kahdeksan matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita ja neljä vartiointialaa. Lisäksi haastattelimme kolme erityisalan edustajaa. Viidessä haastattelussa oli mukana myös työnantajan edustaja.

Haastatelluista luottamusmiehistä suurin osa (22 henkilöä) toimi pääluottamusmiehenä. Heistä seitsemälle luottamusmiestyö oli päätoimista. Lisäksi mukana oli kaksi varapääluottamusmiestä, yksi toimipaik-

kakohtainen luottamusmies sekä yksi alue-luottamusmies. Haastatelluista 14 oli naisia ja 12 miehiä. Heidän kokemuksensa toimialan työstä vaihteli 12 ja 44 vuoden välillä. He olivat työskennelleet nykyisellä työpaikallaan 3-42 vuotta. Heistä 13 työskenteli yli 1000 henkeä työllistävässä yrityksessä ja 13 tätä pienemmissä. Haastateltujen taustatiedot on koottu taulukoihin 2, 3 ja 4.

Viiteen haastatteluun osallistui luottamusmiehen kutsumana myös työnantajan edustaja. Haastatteluihin osallistuneiden työnantajan edustajien nimikkeitä olivat henkilöstöpäällikkö, henkilöstöjohtaja, liiketoimintajohtaja ja paikallisjohtaja. Parihaastatteluissa korostui poikkeuksetta hyväksi koettu yhteistyö ja myönteisyys paikalliseen sopimiseen.

SOPIMUSALA	KAUPAN ALA	KIINTEISTÖPALVELUT	MARAVAPALVELUT	VARTIOINTI	MUUT	YHTEENSÄ
HAASTATELTUJA YHTEENSÄ	7 henkilöä	5 henkilöä	8 henkilöä	4 henkilöä	3 henkilöä	26 henkilöä
KESKIMÄÄRÄINEN KOKEMUS LUOTTA-MUSTEHTÄVISTÄ NYKYISESSÄ TYÖPAIKASSA	11 vuotta	10 vuotta	12 vuotta	9 vuotta	6 vuotta	10 vuotta

Taulukko 2. Haastateltujen luottamusmiesten taustatietoja.

YRITYKSEN KOKO	21-49 HENKILÖÄ	50-249 HENKILÖÄ	250-499 HENKILÖÄ	500-999 HENKILÖÄ	YLI 1000 HENKILÖÄ	YHTEENSÄ
YRITYSTEN LUKUMÄÄRÄ	1	4	6	2	13	26

Taulukko 3. Haastateltujen luottamusmiesten työpaikkojen koko.

4.2 Lähtökohdat paikalliselle sopimiselle

ARVOSTAVA SUHTAUTUMINEN TYÖNTEKIJÖIHIN SUURIMASSA OSASSA TYÖPAIKOISTA

Työntekijöiden osallistumista ja osallistamista yhteiseen keskusteluun työpaikoilla kartoitettiin luottamusmiesvastaajilta monin eri väittein. Väitteisiin ”Työpaikallani välitetään jokaisesta työntekijästä” ja ”Työpaikallani arvostetaan jokaisen työntekijän osaamista ja ammattitaitoa” lähes 60 % kaikista

luottamusmiehistä vastasi olevansa melko tai täysin samaa mieltä. Suhtautuminen oli muita aloja nuivempaa kiinteistöpalveluiden ja vartioinnin aloilla, joissa melko tai täysin samaa mieltä olevia oli väitteestä riippuen noin 40–47 %. Myös täysin eri mieltä olleiden osuudet olivat suurimmat kiinteistöpalveluiden (17 % ja 13 %) ja vartioinnin aloilla (13 % ja 18 %). (Liite 3, kysymykset 16 ja 17).

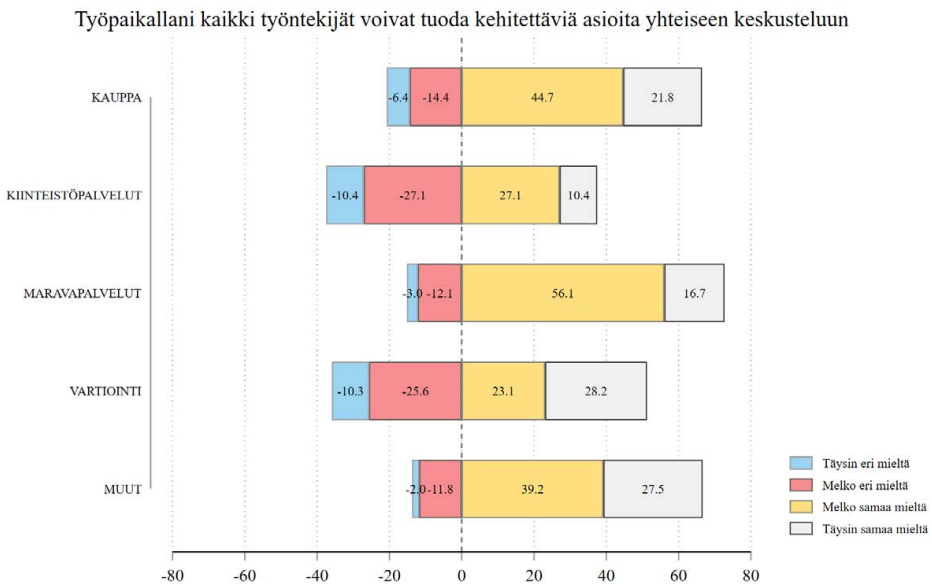
Covid-19-pandemia ja siihen varautuminen on voinut vaikuttaa myönteisesti tunteeseen siitä, että kaikista pyritään huolehtimaan. Haastatteluissa muutama kaupan alan luot-

tamusmies toi esiin Covid-19-pandemian ainakin osittain parantaneen yleistä ilma-
piiriä työpaikalla ja lisänneen sisäistä vies-
tintää kuten esimerkiksi johdon tuottamina
videoviestejä, jotka on kohdennettu suo-
raan kaikille työntekijöille: ”Kaikkien aiko-
jen paras työyhteisötutkimustulos saatiin
viime syksyltä, että ilmeisesti meillä jotain
tehdään oikeinkin”.

Toisessa kaupan alan haastattelussa, johon
osallistui myös työnantajan edustaja, arvos-
tava suhtautuminen työntekijöihin tuli
esiin tavassa, jolla työnantajan edustaja
kuvasi henkilöstön jaksamista ja sitä tuke-
via toimenpiteitä pandemian aikana. Aluksi
heräsi huoli etenkin vähittäiskaupan työn-
tekijöiden ylikuormittumisesta, kun hen-
kilökunta ei meinannut riittää. Toisaalta
suurella osalla yrityksen MaRaVa-alan työn-
tekijöistä ei ollut rajoitusten vuoksi mahdol-

lista jatkaa työnsä tekoa. Hän kertoi, miten
MaRaVa-alan työntekijöiden työllistäminen
vähittäiskauppaan ja työvuorolistojen jul-
kaisurytmin muutokset auttoivat tukemaan
työntekijöitä:

*”Me pystyttiin parantamaan vähittäiskaupan
puolella meidän porukan jaksamista, että ne sai
sinne apuja silloin kuin ne sitä tarvitsi. Tää saat-
toi olla semmoinen, että jos ei me tämmöisestä
olisi yhdessä sovittu, niin voi olla että meillä olisi
tällä hetkellä henkilöstö entistä enempi uupu-
nutta. Meidän sairauspoissaolot saattaisi olla
jotakin ihan hurjaa, meillä saattaisi olla ajan-
vaihtajia paljon. Ja nyt kun me ollaan tämmö-
siä tehty, niin meillä on kuitenkin tullut kaikista
paras henkilöstön kokemaa työtyytyväisyys,
mitä ikinä meidän historiassa on tullut, ja mei-
dän taloudellisetkin tumusluvut näyttää siltä,
että meitä tää korona-aika kuitenkin kohteli
hyvin, että me ollaan onnistuttu niissä asioissa.”*



Kuva 1. Sopimusala ja väite ”Työpaikallani kaikki työntekijät voivat tuoda kehitettäviä asioita yhteiseen keskusteluun”. Kaikki vastaajat (N=189, 49, 66, 39, 51). Liukokuvaajasta on hävytetty ”Ei samaa eikä eri mieltä” -vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia sopimusalan vastaajista.

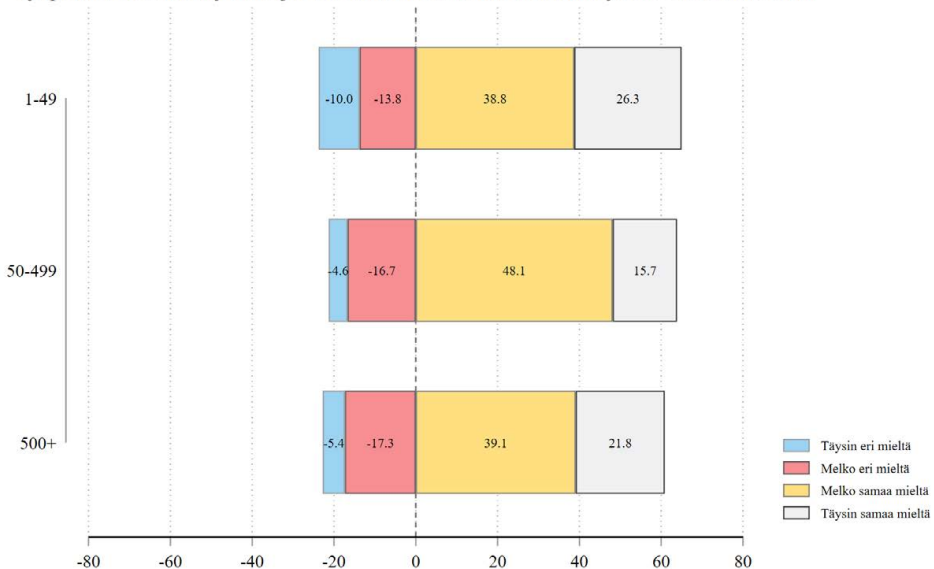
SUURTA ALAKOHTAISTA VAIHTELUA TYÖNTEKIJÖIDEN MAHDOLLISUUKSISSA TUODA ESIIN KEHITYSIDEITOJA

Yli 60 % luottamusmiehistä oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, että ”... kaikki työntekijät voivat tuoda kehitettäviä asioita yhteiseen keskusteluun”. Alakohtainen vaihtelu oli suurta. Kahdella alalla vastaukset olivat väittämän kanssa hyvin samanmielisiä: Majoitus- ravintola ja vapaa-ajan palveluiden alalla melko tai täysin samaa mieltä oli 73 % vastaajista, kaupan alalla 66 %, muilla aloilla 57 % ja vartiointissa 51 %, kun kiinteistöpalveluiden alalla osuus oli enää 37 %. (Kuva 1; Liite 3, kysymys 18). Kiinteistöpalveluiden alalla 38 % vastaajista oli väittämän kanssa täysin tai melko eri mieltä. Vartiointialan

vastaajat suhtautuvat väittämään lähes yhtä negatiivisesti. Kiinteistöpalvelualueen vastaajien näkemykset olivat tilastollisesti merkitsevästi muita sopimusaloja paitsi vartiointia kriittisempiä. Muiden sopimusalojen vastaajien suhtautumisessa väittämään ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja.

Erikokoisissa yrityksissä kaikilta sopimusaloilta suhtauduttiin väittämään hyvin samansuuntaisesti. Kussakin kokoluokassa, 1–49, 50–499 ja yli 500 työntekijän yrityksissä yli 60 % luottamusmiesvastaajista oli melko tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Noin 20 % oli väittämän kanssa täysin tai melko eri mieltä (Kuva 2). Erikokoisten yritysten luottamusmiesten vastausten välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa.

Työpaikallani kaikki työntekijät voivat tuoda kehitettäviä asioita yhteiseen keskusteluun



Kuva 2. Yrityskoko ja väite ”Työpaikallani kaikki työntekijät voivat tuoda kehitettäviä asioita yhteiseen keskusteluun”. Kaikki vastaajat (N=80, 108, 202). Liukukuvaajasta on häivytetty ”Ei samaa eikä eri mieltä” -vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia yrityskokoluokan vastaajista.

Väitteen ”Työpaikallani yhteiseen keskusteluun nostetaan rohkeitakin avauksia” kanssa melko tai täysin samaa mieltä oli 38 % vastaajista (Liite 3, kysymys 21). Luottamusmiehet olivat useammin melko tai täysin samaa mieltä väitteestä ”Työntekijät lähestyvät ideoineen ja ajatuksineen minua” (kaikki vastaajat, 64 %) kuin ”Työntekijät lähestyvät ideoineen ja ajatuksineen johtoa” (kaikki vastaajat, 44 %). Negatiivisimmat näkemykset olivat kiinteistöpalveluiden luottamusmiehillä: täysin eri mieltä molempien väitteiden kanssa oli jopa 10 % vastaajista. Kaikista vastaajista noin 3–4 % oli täysin eri mieltä molempien väitteiden kanssa. (Liite 3, kysymykset 19 ja 20).

Haastatellut suurten yritysten luottamusmiehet toivat esiin haasteita työntekijöiden kuulemisessa. Tähän vaikuttaa muun muassa se, että erikokoisia toimipisteitä on lukuisia ja ne voivat sijaita eri puolilla maata. Covid-19-pandemian aikana yhteydet luottamusmiesten ja työntekijöiden välillä ovat heikentyneet, kun vierailuja eri toimipisteillä on vähennetty tai keskeytetty täysin. Fyysiset tapaamiset työntekijöiden kanssa kuvattiin usein tärkeimpänä keinona saada kehitysideoita ja ylläpitää suhdetta edustettaviin.

Osassa kaupan alan haastatteluista nostettiin esiin uudehkot digitaaliset aloitejärjestelmät työntekijöiden kuulemisen lisäämiseksi. Näissä nähtiin sekä etuja että haittoja. Tyytymättömyyden uuteen järjestelmään toi esiin parihaastatteluun osallistunut työnantajan edustaja. Ketjutasolla käytössä olevassa järjestelmässä käydään maanlaajuista keskustelua, joka ei kohdistu suoraan hänen alueelleen eikä tavoita häntä tai hänen työntekijöitään. Sen sijaan, luottamusmies ja työnantajan edustaja yhdessä korostivat esihenkilöiden roolia työntekijöiden viestinviejinä. Luottamusmiehen sanoin:

”Kun työntekijät on sen esimiehen kanssa läsnä siellä työpaikalla. Ehkä se olisikin hyvä niin, että ne keskustelis niissä yksiköissä ensin. Kun jokainen yksikkö on vähän erillainen, niin keskustelis siellä omissa yksiköissään sitten, että mitä kehittämistä olisi tarpeen tehdä, ja se esimies toisi oikeasti ne viestit sieltä sitten tänne meille [luottamusmiehelle ja työnantajan edustalle].”

Toimialasta ja siellä tehtävän työn luonteesta johtuvana etuna haastateltu vartiointialan luottamusmies kuvasi työntekijöiden mielipiteiden ja ideoiden kuulemista poikkeuksellisen helppona. Hän painotti työntekijöiden tuntemista ja tapaamista luottamusmiestyön tärkeimpänä asiana.

”Mä epäsäännöllisen säännöllisesti lähdän kiertämään. Vähän katon ketä siellä on työvuoroissa töissä ja käyn eri kohteilla. Meillä on siinä mielessä helppoa, kun meillä on kauppakeskuksia, julkista liikennettä ja muuta, niin niitä ihmisiä on hirveen helppo tavata. Se, että kun ei tarvitse mennä monesakaan tapauksessa minnekään suljettuun kauppaan, vaan kauppakeskukseen tai rautatieasemalle, niin siellä on todennäköisesti meidän työntekijät paikalla jossain näkyvillä, tai sitten jos niitä ei näy, niin silloin menen käymään kyseisen paikan valvomossa tai näin.”

Työntekijöiden ajatusten kuuleminen ei kuitenkaan aina riitä, kuten toinen vartiointialan luottamusmies toteaa: ”Ne kehittämisedeet pitää poimia sieltä normaalista kanssakäymisestä heidän kanssaan, jatkojalostaa.”

LUOTTAMUSMIEHILLÄ ON TYÖNTEKIJÖIDEN VAHVA TUKI

Luottamusmiehet olivat melko tai täysin samaa mieltä siitä, että ”... minulla on työntekijöiden vahva tuki työpaikallani” (kaikki vastaajat, 78 %) (Liite 3, kysymys 22). Ala-

kohtaiset erot ovat pieniä, negatiivisin näkemys oli kaupan alan luottamusmiesvastajilla, joista noin 6 % oli väittämän kanssa melko tai täysin eri mieltä. Suurimmilla sopimusaloilla noin 16–18 % vastaajista ei ottanut väittämään kantaa puolesta tai vastaan. Haastatellut luottamusmiehet korostivat työntekijöiden tuen merkitystä paikallisten sopimusten tekemisessä. Tuen saaminen tai tuen epääminen herätti voimakkaita tunteita epävarmuudesta, aina suuriin onnistumisen kokemuksiin. MaRaVa-alan luottamusmies kuvasi uransa merkittävimmäksi paikallisen sopimisen kokemuksesi kokotyöaikaisten vuosityöaikajärjestelmästä sopimisen. Järjestelmässä nähtiin etuja ja haittoja, mutta ”henkilökunta ei meinannut sitä hyväksyä”. Luottamusmies koki kuitenkin, että tilanne ei voinut jatkua entisellään. Hän onnistui vakuuttamaan työntekijät siitä, että tämä on heille hyvä juttu: ”Se oli todella haastava ja merkittävä hetki mun elämässä, kun mä tein tän. Kun he sitten sanoivat, että ’joo, tehdään vaan’”.

Luottamusmiehet toivatkin esiin sekä onnistumisina että haasteina sitä, että he ovat saaneet työntekijöiden luottamuksen ja lopulta äänen näkyviin paikallisissa sopimuksissa. Se edellyttää toimivia menetteilyitä työntekijöiden kuulemiseksi.

LUOTTAMUSMIESYHTEISTYÖ ON HARVOJEN HERKKUA

Sen sijaan luottamusmiesten välinen yhteistyö toteutui harvemmin: Täysin eri mieltä väitteen ”Työpaikallani on useita luottamusmiehiä, joiden kanssa teemme yhteistyötä” kanssa oli noin 17 % kaikista vastaajista. Täysin samaa mieltä oli 25 % vastaajista. Vastausvaihtoehdoissa oli myös ”Työpaikallani ei ole useita luottamusmiehiä” -vaihtoehto, jonka oli valinnut 27 % vastaajista. (Liite 3, kysymys 23).

Erityisesti suurten kaupan alan yritysten luottamusmiehet mainitsivat haastatte luissa tärkeinä tukipilareina työssään oman sopimusalan luottamusmiehet, jotka työskentelevät samassa ketjussa. Heidän kanssaan ovat käytössä digitaaliset keskusteluseinät matalalla kynnyksellä, myös paikallisen sopimisen asioissa. Vartiointialan luottamusmies toi esiin yrityskaupat ja siitä seuranneen organisaatioyhdistymisen etuna omalle työlleen. Suuremman organisaation myötä yrityksessä on nyt useampi päätoiminen luottamusmies, yhteistyötä työnantajan edustajien kanssa on enemmän ja kyseinen luottamusmies kokee myös neuvotteluaseman tasapainon parantuneen:

”Meillä on sen verran iso henkilöstöedustajien organisaatio, jotka pitää hyvin tiiviisti yhtä ja me hyvin tiiviisti mietitään yhdessä niitä sopimuksia ja muita, niin se ehkä luo semmosen tasapainon siihen välille.”

Myös kiinteistöpalvelualan luottamusmies kertoi tiiviistä ja toimivasta luottamusmiesyhteistyöstä työpaikallaan. Yrityksessä on tehty runsaasti valtakunnallisia runkopohjia paikallisia sopimuksia varten, jotka eri alueilla saavat hieman erilaisen sisällön. Yrityksessä on valittu yksi luottamusmies neuvottelevaksi pääluottamusmieheksi, mutta kaikki alueelliset pääluottamusmiehet ovat runkopohjia pohtineet ja niistä keskustelleet yhdessä. Tiedonjakaminen ja toisten sparraaminen korostui luottamusmiesyhteistyössä. MaRaVa-alan luottamusmies kertoi, miten on toiminut vuoden ajan neuvonantajan roolissa etenkin noviiseille: ”Aina, kun tulee uus yksikkökohtainen luottamusmies niin heti hänet pitää briiffata ja kertoa, että miten toimitaan. Ja paljon mulle sitten sieltä he soittavat ja kysyvät neuvoja.”

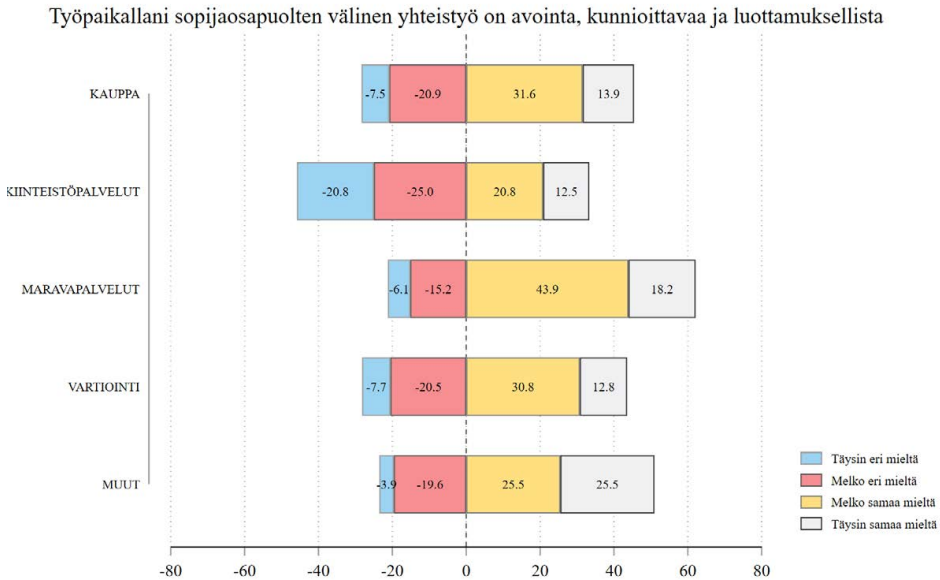
Yhteydenpito ja yhteiset koulutukset luottamusmiesten kesken myös organisaatiora-

jojen yli koettiin tärkeänä, sillä sitä kautta saa tietoa siitä, minkälaisia paikallisia sopimuksia muut ovat tehneet. Järjestely tarjosi myös vertaistukea. Moni koki tiedoissaan olevan puutteita ja kaipasi lisää tiedonjakoa sopimuksista oman työnsä helpottamiseksi. Vartiointialan luottamusmies kertoi, että tuntee oman alansa sekä palvelualojen sopimukset ylipäättään hyvin. Samoin kiinteistöpalvelualan haastateltu kertoi sopimastaan eritelisäsopimuksesta:

”Sopimukset eritelisistä ei ole niin kun julkisia tietoja, että minkä suuruisia missäkin yrityksessä ne on. Mutta onneksi on noita luottamusmieskollegoja monessa firmassa, niin mehän niistä sitten jossain koulutuksessa puhuttiinkin sitten niistä suuruuksista, niin sai vähän käsitystä mitä muilla on käytössä.”

YHTEISTYÖ LUOTTAMUSMIEHEN JA TYÖNANTAJAN EDUSTAJAN VÄLILLÄ KIELTEISINTÄ KIINTEISTÖPALVELUALAN SUURIMMISSA YRITYKSISSÄ

Vastaajista 47 % oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, että ”... sopijaosapuolten välinen yhteistyö on avointa, kunnioittavaa ja luottamuksellista”. Kiinteistöpalveluiden alan vastaajien joukossa yhteistyö koettiin muita aloja negatiivisemmassa valossa sekä samaa mieltä olevien osuuden ollessa muita aloja pienempi (33 %, kun muilla aloilla 43–61 %) että eri mieltä olevien osuuden ollessa muita aloja suurempi (46 %, kun muilla aloilla 21–28 %). (Kuva 3; Liite 3, kysymys 32). Kiinteistöpalvelualan luottamusmiesvastaajien penseämpi suhtautuminen väittämään erosi MaRaVa-alan ja muiden sopimusalojen luot-



Kuva 3. Sopimusala ja väite ”Työpaikallani sopijaosapuolten välinen yhteistyö on avointa, kunnioittavaa ja luottamuksellista”. Kaikki vastaajat (N=189, 49, 66, 39, 51). Liukokuvaajasta on häivytetty ”Ei samaa eikä eri mieltä” -vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia sopimusalan vastaajista.

tamusmiesten vastauksista tilastollisesti merkitsevästi. Näillä aloilla oli myös eniten positiivisesti väittämään suhtautuvia: MaRaVa-alalla yli 60 % ja muilla sopimusaloilla yli 50 %.

Negatiivisesti väittämään suhtautuvia luottamusmiehiä oli yrityskoosta riippumatta hieman alle 30 % vastaajista (Kuva 4). Positiivisesti suhtautuvien osuudessa oli pieniä eroja: pienimmissä ja suurimmissa yrityksissä 43–46 % ja 50–499 työntekijän yrityksissä 53 % vastaajista. Erot vastausosuuksissa erikokoisten yritysten luottamusmiesten vastauksissa eivät kuitenkaan olleet tilastollisesti merkitseviä.

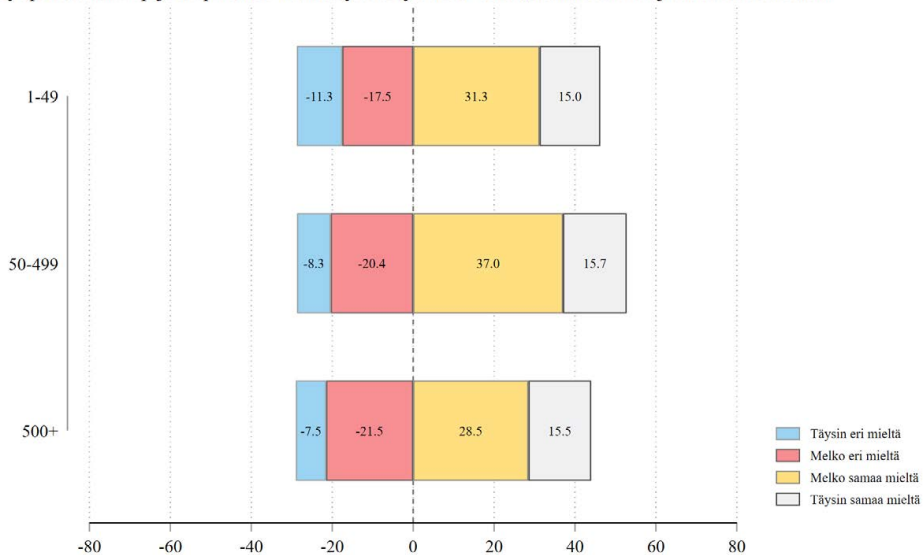
Yli puolet vastaajista oli melko tai täysin samaa mieltä väitteen ”Minä ja työnantajan edustaja(t) käymme jatkuvaa, matalan kynnyksen keskustelua yrityksen tilanteesta”

kanssa. Alakohtainen vaihtelu oli suurta negatiivisissa kannanotoissa: väitteen kanssa oli täysin eri mieltä 9 % kaupan alan, 13 % kiinteistöpalvelualojen, 6 % majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden alan, 26 % vartiointialan ja 16 % muiden alojen vastaajista. (Liite 3, kysymys 24).

TOIMIVAAN YHTEISTYÖHÖN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ

Henkilökemioilla ja toimivalla yhteistyöllä nähtiin suuri merkitys paikallisen sopimisen edellytyksenä. Vaikka kyselytulokset osoittavat, että vartiointialalla on muita aloja huonompi osapuolten välinen keskusteluhyteys, niin toimialan haastatteluissa nousi esiin myös erityisen välitöntä, tiivistä ja toimivaa yhteistyötä. Vartiointialan luottamusmies kuvasi yhteistyötä ja sen taust-

Työpaikallani sopijaosapuolten välinen yhteistyö on avointa, kunnioittavaa ja luottamuksellista



Kuva 4. Yrityskoko ja väite ”Työpaikallani sopijaosapuolten välinen yhteistyö on avointa, kunnioittavaa ja luottamuksellista”. Kaikki vastaajat (N=80,108, 202). Liukokuvaajasta on häivytetty ”Ei samaa eikä eri mieltä” -vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia yrityskokoluokan vastaajista.

talla olevaa luottamusta yhteishaastattelussa työnantajan edustajan kanssa näin:

"Kyllä meidän yhteistyö on tosi avointa ja pysyvästi luottamaan siihen, että siellä tosiaan voi niitä tyhmiäkin ideoita pallotella tai ihan mitä vaan maan ja taivaan väliltä voi heittää. Ja jos vaikka joku työnantajan esitys kuulostaa mun korvaan todella tyhmältä, niin ei työnantajan tarvitse pelätä sitä, et mä lähtisin siitä sitten huutelemaan, "että nyt tällasta yritettiin" tai mitään muutakaan. Et se luottamus siinä on kaiken A ja O."

Kun keskustelimme siitä, miten luottamus heidän välillään on kehittynyt niin vahvaksi, työnantajan edustaja toi henkilökohtaisia tärkeämpänä asiana asennoitumisen eli lähtökohdan, ettei "kumpikaan pärjää ilman toista" ja kritisoi arvovaltakistoja ja eri puolille asettautumista:

"Tämmöseen vähän vanhakantaiseen ajateluun törmää meidän talon sisällä ja monessa muussa työpaikassa. Mutta kyl mä sanoisin, et se on semmonen yhteisymmärrys siitä, että molemmat tarvitsee toisiaan. Asiat on silloin pitkässä juoksussa aika helkkaristi helpompi, kun on avoimet, hyvät välit. Sillon myös ne vaikeat asiat on helpompia kuin siinä, että tässä verissä päin kinattaisiin jostakin asiasta."

Luottamusmies jatkoi keskustelua toteamalla: "Ei kai tää hyvin toimivasta parisuhteesta millään tapaa poikkea. Ihan samat lainalaisuudet tässäkin mun mielestä pätee".

Myös muiden alojen haastatteluissa kerrottiin myönteisiä yhteistyötarinoita. MaRaVa-alan haastatteluissa painotettiin myös asenteita hyvän yhteistyön taustalla. Työnantajan edustajan sanoin; "arvostus, kunnioitus myös ihmisiä kohtaan, se on semmonen mitä mä näen meidän yhteistyössä" ja konkretisoi sitä kertomalla miten heillä suhtaudutaan työntekijöiden aloitteisiin:

"Tällä hetkellä, niin ollaan haluttu se, että kaikissa asioissa aina mietitään, et miten tää olisi mahdollista toteuttaa. Ei suoraan tyrmätä mitään, vaikka se ensikuulemalta kuulostaisi ihan mahdottomalta, niin ikinä ei tyrmätä ennen kun ollaan oikeesti mietitty, et miten me tää voitais tehdä ja millaset vaikutukset sillä on. Ja jos ne vaikutukset on tosi hyviä, niin vielä enemmän mietitään et miten me voitais tää tehdä, että se ois mahdollista toteutua."

Haastatteluissa mainittiin usein kokousrakteet kuten viikoittaiset tapaamiset säännöllisen YT-valiokuntayhteistyön lisäksi hyvää yhteistyötä edistävänä tekijänä. MaRaVa-alan luottamusmies mainitseekin, että muutaman viime vuoden aikana tapaamiset ovat lisääntyneet:

"Aikaisemmin ne asiat aina kasaantui, kun kvartaaleittain tavattiin. Sitä oli sitten aika paljon sitä asiaa, että nyt pystytään ne asiat purkamaan ihan viikon tai kahden viikon välein, niin se on silleen paljon helpompaa eikä se ole sitten niin ehkä byrokraattista. Ja sitten me voidaan yhdessä niitä asioita miettiä ja ratkoa. Nyt on paljon rennompaa ja helpompaa sit lähestyä ja helpompi keskustella kaikesta."

Kaupan alan luottamusmies toi esiin organisaatorakenteen vaikutukset yhteistyösuhteelle kuvaamalla yhteistyösuhteitaan alimpaan, keskijohtoon ja ylimpään johtoon. Yhteistyösuhteen alimpaan johtoon, eli "pikkupomoihin" hän kokee vaikeimpana koska he eivät ymmärrä kokonaisuutta: "ne on ehkä sitä mieltä, että luottamusmies on se vassari, joka juoksee vappuna lipputanko ojossa". Keski johdon kanssa yhteistyö toimi parhaiten.

"Keski johto ymmärtää, että jos ei me arvosteta työntekijöitä ja jos ei noissa toimipaikoissa tapahdu oikeita asioita ja jos ei siellä viihdytä, niin se on aika kallis ratkaisu koko yhtiölle. Sinne puolelle pelaa justuinsa noiden sopimuk-

sien tekeminen ja ylipäätänsä asioiden eteenpäin saattaminen todella hyvin ja siellä kokee olevansa paljon enemmän vertaisempi, kuin sen alemman johdon seurassa. Sitten taas se ylin johto, niin se jää vieraammaksi. Siitä on tullut vähän semmonen kuva, että sinne on turha olla yhteydessä.”

Aktiivisen yhteydenpidon ja keskinäisen luottamuksen lisäksi toimivaa yhteistyösuhdetta yhdisti usein myös luottamusmiehen tuplarooli työsuojeluvaltuutettuna. Yhteistyösuhdetta tukevat tekijät korostuivat erityisesti MaRaVa-alan haastatteluissa. Kun luottamusmies toimi myös työsuojeluvaltuutettuna, yhteistyötä oli enemmän. Yksi MaRaVa-alan luottamusmiehistä korosti työsuojelun ”pakottamaa” yhteistyön etua: ”Kun on yhteisiä agendoja työsuojelussa, niin se on lähentänyt meitä tosi paljon”.

Vartiointialan luottamusmies kertoi miten hänen oma ymmärryksensä yritystoiminnasta ja sen haasteista on vienyt sopimuskulttuurista parempaan suuntaan. Hän kuvaili, miten he muutama kuukausi sitten tekivät kertaluonteisen paikallisen sopimuksen siitä, että työvuorolistat saavat tulla vasta viikkoa ennen jakson vaihtumista, vaikka TES määrittelee, että niiden tulee olla esillä kaksi viikkoa aikaisemmin. ”Niin tämmösillä toimenpiteillä mä uskon itse vahvasti, että kun välillä annetaan työnantajan päähänkin siimaa ja periksi just niin sieltäkin se tullaan kyllä reilusti vastaan joissakin asioissa.”

Yrityksen tai yksikön kokonaistilanteen ker-
taus esimerkiksi talouden ja myynnin osalta luottamusmiehen kanssa oli yleisintä majoi-
tus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden
alalla. Alan vastanneista luottamusmiehistä
67 % oli melko tai täysin samaa mieltä asiaa
kartoittavan väittämän osalta. Sen sijaan
kiinteistöpalvelualan vastaajista 52 % oli

väitteestä täysin tai melko eri mieltä. Var-
tiointialalla jopa 68 % oli täysin tai eri mieltä.
(Liite 3, kysymys 25).

Haastateltavien mukaan Covid-19-pande-
mia-ajan erityisjärjestelyillä on ollut merkit-
täviä vaikutuksia yhteistyöhön työnantajan
osapuolen kanssa. Luottamusmiesten kerto-
mukset ovat kaksijakoisia: osittain pandemia
on lisännyt sekä yhteistyötä että ymmärrystä
osapuolten välillä. Usea kaupan ja MaRaVa-
alan haastateltu korosti, että keväällä 2019
tehdyt sopimukset työvuorolistojen julkai-
suun liittyen tehtiin vahvassa yhteisymmär-
ryksessä. Yksi kaupan alan luottamusmies
kertoi yhteisymmärryksessä paikallisesta
sopimuksesta, joka tehtiin keväällä 2019
YT-neuvottelujen lyhennetystä kestosta:

*”Siellä toimipisteissä henkilökunta myös toi-
voi tosi nopeita päätöksiä talolta, että mitä
asioiden kanssa tehdään. Sitten työnantaja
ottikin puheeksi sen, että pystytäänkö teke-
mään paikallinen sopimus lyhyemmästä neu-
votteluajasta.”*

Osassa haastatteluista nousi esiin vastak-
kaisia kokemuksia: MaRaVa-luottamusmies
koki jääneensä ulkopuolelle Covid-19-pande-
miaan liittyvistä päätöksistä ja toinen luot-
tamusmies samalta alalta kertoi pandemian
kuormittaneen yhteistyösuhdetta entises-
tään. Muuttuneen tilanteen myötä oli täy-
tynyt käydä YT-neuvotteluja lomautusten
vuoksi, että ei ole ollut energiaa muuhun.
Toisaalta pandemia-ajan yhteistyö on osit-
tain vienyt kasvokkain tapaamiset kokous-
sovelluksiin, mikä on koettu myös vaikeana
vuorovaikutuksen kannalta. Kiinteistöpal-
velualan luottamusmies kuvasi keskuste-
luyhteyden huonontuneen viime vuosina
ja Covid-19-pandemian huonontaneen sitä
entisestään, kun neuvottelujen ja tapaamis-
ten järjestäminen kokousovellusten kautta
korvasi kasvokkain kohtaamiset.

Useassa haastattelussa mainittiinkin yhteistyötä parantavana tekijänä yhteisessä tilassa työskentelyn merkitys ja sen luoma mahdollisuus kohdata spontaanisti. Kaupan alan luottamusmies kertoikin tärkeimpänä taustatekijänä osapuolten väliselle hyvälle yhteistyölle sen, että heidän työpisteensä saatiin siirrettyä lähemmäksi toisiaan: ”Silloin kun jokin asia on akuutti, niin voi heti käydä kertomassa. Se on niin kun paljon helpompaa kuin laittaa sähköpostilla, että voin henkilökohtaisesti käydä sanomassa.” Työntäjän edustaja painotti myös sanattoman viestinnän merkitystä yhteistyölle:

”Kun sitä kuulee ja aistii ja näkee kasvokkain joka päivä, että toisella on jokin asia mielessä. Niin sitten, kun tuleekin siitä ehdotus niin on helpompi ymmärtää, että täähän sillä on ollut kivenä kengässä, että tähän kannattaa nyt suhtautua vakavasti.”

MaRaVa-alan luottamusmies toi esiin vastakkaisen tilanteen, jossa fyysinen etäisyys on kasvanut, kun hänet on siirretty pääkonttorilta pois organisaatiomuutoksen yhteydessä. Hän koki myös, että muutolla on ollut suuri vaikutus keskusteluyhteyksiin työntäjän edustajan kanssa:

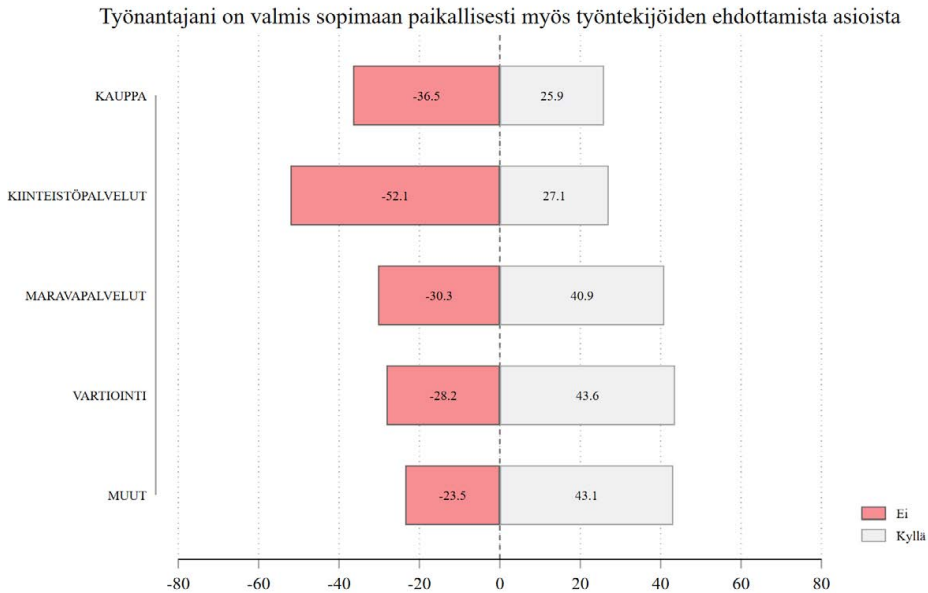
”Mulla oli toimisto tuolla heidän pääkonttorilla, avokonttorissa, niin sitten yhtäkkiä tulikin ilmoitus et siellä ei ole tilaa ja sitten mut siirrettiin yhden toimipaikan yhteyteen. Selkeästi he kokivat mut niin kun ylimääräisenä ja uhkana siellä kuulemassa vääriä asioita. Et alko tulee sellasta salailuilmapiiriä, mikä oli aika uutta. Kun oltiin pystytty pitkään puhumaan asioista suoraan ja mulle oltiin pystytty kertomaan asioita mitä on tulossa, mutta se yhtäkkiä sitten muuttui. Sitten, kun mut siirrettiin sinne toimipaikan yhteyteen, niin sitten piti alkaa ihan kalente-roimaan tapaamisia.”

Yritysten omistusvaihdokset ja organisaatiomuutokset mainittiin haastatteluissa välillisinä tekijöinä joko yhteistyösuhteiden vahvistamisessa tai uhkatekijöinä. Yleensä kyse on ollut siitä, että yhteistyökulttuuri on muuttunut. Esimerkiksi vartiointialan luottamusmies toi esiin, että uusi ulkomainen omistaja näkee luottamusmiestyön tärkeyden ja arvon korkeampana kuin edellinen. Yhteistyö on omistajanmuutoksen yhteydessä tiivistynyt ja luottamusmies kokee asemansa parantuneen.

ASENTEET PAIKALLISTA SOPIMISTA KOHTAAN

Työnantajapuolta pidettiin valmiina sopimaan paikallisesti (kaikista vastaajista 56 %), joskin vähemmän työntekijöiden esittämistä asioista (kaikista vastaajista 33 %). Luottamusmiesten näkemyksessä työntäjän valmiuksista sopia paikallisesti ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa eri sopimusalojen välillä. Työntekijäpuoli arvioitiin työnantajapuolta sopimismyönteisemmäksi (kaikista vastaajista 61 %). (Liite 3, kysymykset 26, 27 ja 28). Luottamusmiesten näkemykset työntekijöiden valmiudesta sopia paikallisesti erosivat tilastollisesti merkitsevästi kaupan alan ja kiinteistöpalveluiden alan vastaajien välillä, erityisesti ”Ei” ja ”En osaa sanoa” -vastanneiden osuuksissa (Liite 3, kysymys 28).

Kiinteistöpalveluiden alan vastaajien joukossa oli kielteisin näkemys työntäjien ehdottamista asioista sopimiseen: 52 % oli sitä mieltä, että työnantaja ei ole valmis sopimaan työntekijöiden ehdottamista asioista. Toisilla sopimusaloilla osuudet olivat 24–37 % välillä. Myönteisesti vastanneiden luottamusmiesten osuus oli sopimusaloittain 25–44 % välillä. Pienin osuus oli kaupan alalla ja suurimmat osuudet vartiointin ja muiden sopimusalojen vastaajilla. (Kuva 5). Eri sopimusalojen luottamusmiesvastaajien suhtautumisessa väittämään ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa.



Kuva 5. Sopimusala ja väite ”Työnantajani on valmis sopimaan paikallisesti myös työntekijöiden ehdottamista asioista”. Kaikki vastaajat (N=189, 49, 66, 39, 51). Liukukuvajajasta on häivytetty ”Ei samaa eikä eri mieltä” -vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia sopimusalan vastaajista.

Yrityskoon mukaisesta tarkastelusta ilmeni, että ”Ei”-vastanneiden osuus oli pienin (26 %) pienimmissä yrityksissä ja suurin (40 %) suurimmissa yrityksissä (Kuva 6). Miltei yhtä suuri osuus sekä 1–49 (38 %) että 50–499 (36 %) työntekijän yritysten luottamusmiehistä koki työnantajan olevan valmis sopimaan paikallisesti myös työntekijöiden ehdottamista asioista. Kaiken kaikkiaan havaitut yrityskoon mukaiset erot eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

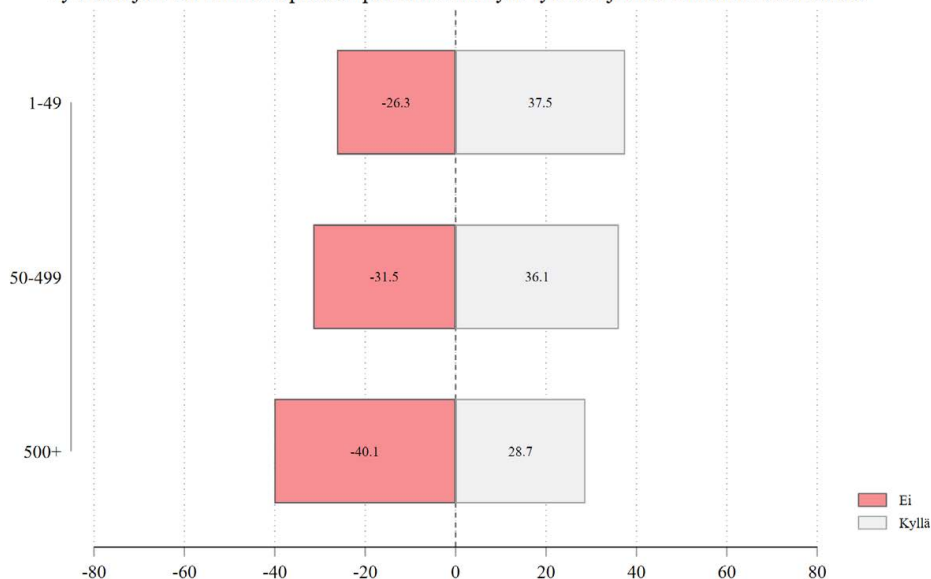
Työnantajan asenteet korostuivat haastattelussa erityisesti kahdesta vastakkaisesta näkökulmasta. Ensiksi, osa haastatteluihin osallistuneista työnantajien edustajista toi esiin, että paikallinen sopiminen on kilpailuetu, jolla he pystyvät erottautumaan muista työnantajista paremmassa valossa:

”Kyllä me sitä kilpailuetua koko aika haetaan näillä sopimuksilla. Tavallaan, meidän visio on se, että me tarjotaan meidän työntekijöille erinomainen työpaikka, jota kehitetään henkilöstöä kuunnellen. Niin kyllä mä sanoisin, että tää on todellakin merkittävä etu henkilöstön saatavuudessa, kun se sana kiirii kyllä nopeasti.”

Haastateltu erityisaloja edustava luottamusmies ja työnantajan edustaja kuvasivat vuosikymmenien mittaista perinnettään paikallisessa sopimisessa ja myönteistä suhtautumistaan niiden lisäämiseen entisestään:

”Meillä on ensimmäiset palkkaukseen liittyvät paikalliset sopimukset tehty varmaan 20–30 vuotta sitten. Sitten on työaikoihin liittyviä sopimuksia tehty ja nythän me päästiin näissä, kun oli nämä työmarkkinakerrokset,

Työnantajani on valmis sopimaan paikallisesti myös työntekijöiden ehdottamista asioista



Kuva 6. Yrityskoko ja väite "Työnantajani on valmis sopimaan paikallisesti myös työntekijöiden ehdottamista asioista". Kaikki vastaajat (N=80, 108, 202). Liukukuvaajista on häivytetty "Ei osaa sanoa" -vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia yrityskokoluokan vastaajista.

paitsi tämä viimeinen mikä nyt tässä korona-aikana tuli, niin kaikissa muissahan me on tavallaan paikallisella sopimisella päästy sopimukseen siitä palkankorotustasostakin. Meillä on myös vuosityöaikajärjestelmä, joka on paikallisesti sovittu, niin se on ollu meillä käytössä varmaan kohta 20 vuotta. Sanotaan näin, että luulen että silloin kun se ymmärrys on molemmilla osapuolilla tavallaan että mitä niissä tavoitellaan, niin paikallista sopimista vois laajentaakin ja katsoa vähän, että se jopa työehtosopimuksessa vois olla enemmän pelivaraa sopia paikallisesti näitä asioita."

Osassa haastatteluista työnantajan edustajien asenteita paikallista sopimista kohtaan kuvattiin negatiivisina. Kaupan alan luottamusmies kuvaa työnantajansa nihkeää asennetta sopimista kohtaan ja syytää sen takana:

"Työnantaja on haluton. Jollain tavalla tuntuu, et ne pelkää sitä, et pitäis meidän kanssa sopia, kuunnella meitä ja tehdä sopimuksia. Se kantaa aika kaukaa jo se kulttuuri. Ennen kun mä olen tähän hommaan tullut, niin siellä on ollut henkilökemiat ihan tosi pahasti ristissä. Ei oo ollut oikein puhevälejäkään, niin sitä varmasti maksetaan pitkään vielä."

Myös vartiointialan luottamusmies nosti esiin työnantajan arkuuden tai haluttomuuden tehdä paikallisia sopimuksia. Hän kertoi järjestelyerästä, joka tuli TESin myötä työpaikoille paikallisesti sovittavaksi:

"Siinä oli alkuun työnantajan näkemys, että ei me lähdetä sellaista sopimaan, eikä neuvottelemaan, että pistetään könttänä kaikille menemään. Kuitenkin aika jännää, että kun työnantajaliiton aloitteestahan tämä sinne TES:iin

tuli, niin sitten työnantajapuolilla ei ollut intoa lähteä sitä oikeasti sopimaan. Se saatiin kuitenkin sovittua, ja osalle porukasta saatiin kokemuksen tai koulutuksen tai muulla tavalla pikkasen neuvoteltua suurempia palkkoja.”

Vaikka kyselyssä työntekijöiden asenteet arvioitiin sopimismyönteisimmiksi kuin työnantajien, niin haastatteluissa luottamusmiehet kuvasivat työntekijöiden asenteita paikallista sopimista kohtaan pääosin negatiivisina. Työntekijöiden negatiivisten asenteiden syyksi useampi haastateltava nosti esiin kokemuksensa siitä, että median rummutus paikallisesta sopimisesta viestii siitä voimakkaasti keinona huonontaa työehtoja.

Vain 30 % luottamusmiehistä oli melko tai täysin samaa mieltä väittämän ”Työpaikallani paikallinen sopiminen on työkalu ja luontainen tapa ratkaista ongelmia” kanssa. Osuudet olivat korkeimpia majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden alalla (45 %), vartiointialalla (38 %) sekä muilla aloilla (40 %), kaupan alan (23 %) ja kiinteistöpalveluiden alan (20 %) pitäessä perää. (Liite 3, Kysymys 29).

Osa haastateltavista näki paikallisen sopimisen hyvinkin luontevana työkaluna ratkaista ongelmia ja käytti sanaparia ”maalaisjärki” paikallisen sopimisen yhteydessä. Vartiointialan luottamusmies toi esiin tätä sopimisen arkisuutta, jota voi tehdä ”maalaisjärkeen” luottaen, kuulemalla edustettavia ja toimimalla sen mukaisesti. Myös MaRaVan luottamusmies kuvasi käytännönläheistä suhdetta paikalliseen sopimiseen ja korosti samalla luottamusmiehen vastuuta ja osaamista sopimisen edellytyksenä:

”Paikallinen sopiminen on hyvin yrityskohdantainen asia ja monissa yrityksissä tätä tarvitaan ehdottomasti. Kun nämä liittojen tekemät sopimukset ei aina sovellu kaikille, että siellä pitää olla sellanen pelivara mistä voi-

daan keskustella. Sillon kun näihin tehtäviin ryhtyy niin todella pitää aina asioista ottaa ensin selvää, mikä on se mahdollinen seuraus ja mitä vaikutuksia tällä sopimisella on sitten tulevaisuuteen, että missään nimessä ei pidä vaan heti kirjottaa nimeä paperiin, vaikka niitä pyydetään, vaan sitten pitää myöskin ottaa selvää asioista.”

Kiinteistöpalvelualan luottamusmies kuvasi heikentynyttä yhteistyösuhdetta työnantajaan ja jatkoi puhumalla turhautumisestaan, jossa ei voida sopia ”ellei se työnantaja siitä voita jotain”:

”Musta on tullut kohta vastarannankiiski tähän paikalliseen sopimiseen. Miksi mun pitäisi sopia, kun en mä mitään saa? Mun mielestä aina kun sovitaan, niin kummankin täytyy voittaa. Nyt se on mennyt kyllä enempi siihen, että se uhkailu ja kiristys työnantajan suunnasta on sitä... Niin kun kaikki pitäisi vetää minimiin TES:n mukaan ellei se työnantaja siitä voita jotain.”

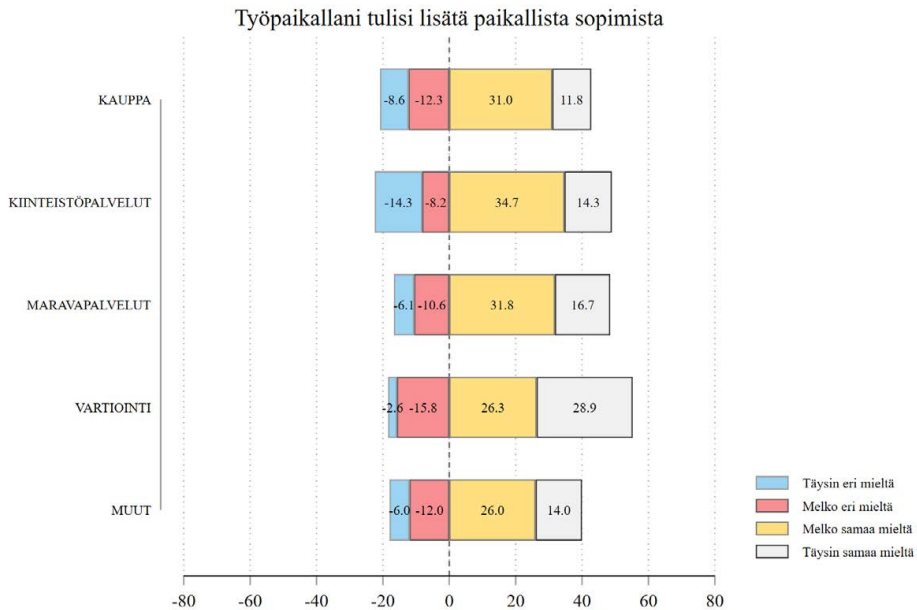
Hän kertoo, että viime vuosina työntekijöiden arvostusta osoittavat eleet kuten joulu kahvit on lopetettu ja näkee syynä pörssiyrityksen tuloshakuisuuden: ”minkä takia mun pitäisi sopia jotain, kun multa viedään se viimeinenkin pulla pöydästä”.

LÄHES PUOLET LUOTTAMUSMIEHISTÄ HALUAA LISÄTÄ PAIKALLISTA SOPIMISTA TYÖPAIKOILLA

Kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä 45 % oli täysin tai melko samaa mieltä väittämän ”Työpaikallani tulisi lisätä paikallista sopimista” kanssa. Osuudet olivat korkeimpia vartiointialalla (55 %), majoitus-, ravintola ja vapaa-ajan palveluiden alalla (49 %) ja kiinteistöpalvelualalla (49 %) ja matalimpia muilla aloilla (40 %) sekä kaupan alalla (43 %) (Kuva 7; Liite 3 Kysymys 68).

Valtaosa väittämään kantaa ottaneista eri sopimusalojen luottamusmiehistä oli paikallisen sopimisen lisäämisen kannalla. Suurin vastustus oli kiinteistöpalveluiden alan luottamusmiehistä, joista noin 23 % oli

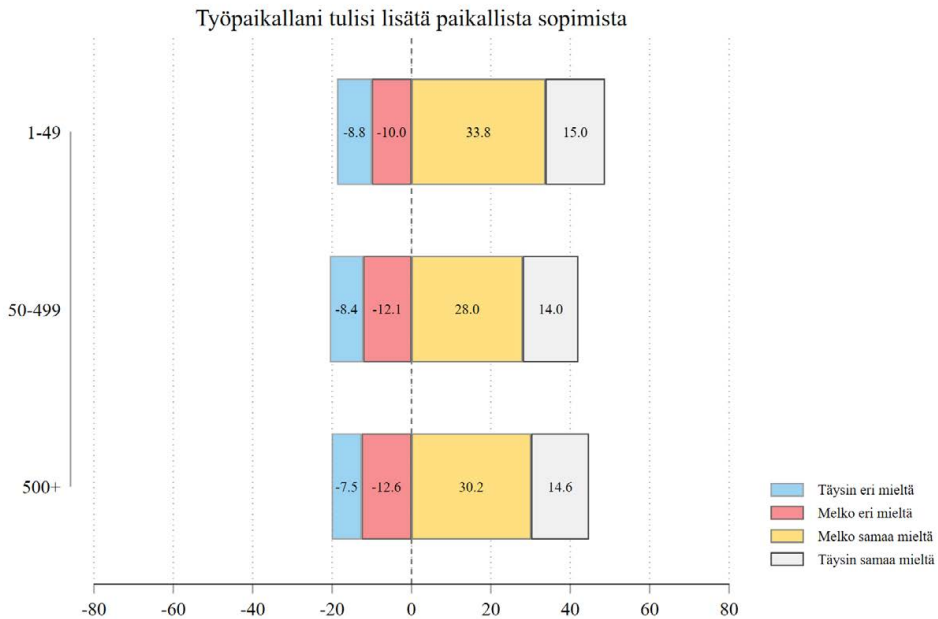
paikallisen sopimisen lisäämisestä täysin tai melko eri mieltä. Eri sopimusalojen luottamusmiesten suhtautumisessa paikallisen sopimisen lisäämiseen ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa.



Kuva 7. Sopimusala ja väite "Työpaikallani tulisi lisätä paikallista sopimista". Kaikki vastaajat (N=189, 49, 66, 39, 51). Liukukuvaajasta on häivytetty "Ei samaa eikä eri mieltä" -vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia sopimusalan vastaajista.

Myös erikokoisista yrityksistä löytyi paikallisen sopimisen lisäämistä kannattavia tai vastustavia luottamusmiehiä (Kuva 8). Väittämän kanssa täysin tai melko eri mieltä olevia oli noin 18–21 % eri yrityskokoluokissa. Positiivisesti suhtautuvia oli vähiten 50–499 työntekijän yritysten luottamusmiesvastaajissa,

noin 42%. Pienimmissä (49 %) ja suurimmissa (47 %) yrityksissä luottamusmiesvastaajat olivat hieman myönteisempiä paikallisen sopimisen lisäämiselle työpaikallaan. Erot erikokoisten yritysten luottamusmiesten vastauksissa eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.



Kuva 8. Yrityskoko ja väite "Työpaikallani tulisi lisätä paikallista sopimista". Kaikki vastaajat (N=80, 108, 202). Liukukuvajaasta on häivytetty "Ei samaa eikä eri mieltä" -vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia sopimusalan vastaajista.

Vartiointialalla haastateltu luottamusmies ja työnantajan edustaja -pari mainitsivat molemmat tahtovansa lisää avauksia työehtosopimukseen paikallisesti soveltavista asioista, mutta toivat heti esiin, etteivät kummatkaan liputa yleissitovuuden poiston puolesta. Työnantajan edustaja toi esiin näkemyksensä, että stereotypia työntekijäpuolen ainuisesta vastustuksesta paikalliselle sopimiselle ei päde TES-pöydässä.

"Yleensä törmää sellaseen väitteeseen, että nää on puhtaasti sellasia elementtejä TES:ssä, mistä työntekijäpuoli pitää kynsin ja hampain kiinni. Mutta ainakaan tässä ei ole siitä kysymys, et tiedän et tää on ollut TES-pöydässä avauksena, mut tää ei ole jostakin mystisestä syystä käynyt työnantajapuolelle. Tässä on

vähintään yhtä paljon kehitettävää tässä työmarkkinakentässä työnantajapuolella myös."

Alla olevassa esimerkissä myös MaRaValan luottamusmies suhtautui myönteisesti paikallisen sopimisen lisäämiseen. Hän toi esiin sairauspoissaoloista ilmoittamisen käytännöt, joista pitäisi neuvotella ja tehdä kirjallinen sopimus, sekä työntekijöiden "häiriköinnin" vapaa-ajalla, josta tarvitaan vahvempia yhdessä sovittuja pelisääntöjä missä asioissa ja miten ollaan yhteydessä.

"Tyyppillisesti ravintola-alalle, niin jos tulee sairastuminen niin aina soitetaan kollegalle, että tulisitko. Nythän tämmöset Whatsapp-ringit ja Messenger-ketjut ja ryhmät, niin nehan on lisääntynyt ihan huikeesti."

Kaupan alan luottamusmies toi esiin, ettei hän toivo enempää nykyisen kaltaista sopimistoimintaa, mutta lisääntynyt ”aito sopiminen” olisi tervetullutta. Tällä hän viittasi paikallisiin neuvotteluihin, joissa oikeasti keskustellaan ja neuvotellaan osapuolten kesken eikä työnantaja tulisi valmiin paperi kanssa neuvottelupöytään.

On huomionarvoista, ja kertoo asenteiden monimuotoisuudesta, että paikoitellen asenteet myös vaihtelivat haastattelujen aikana, riippuen siitä mistä ja millä tasolla keskustelua käytiin. Esimerkiksi kaupan alan luottamusmies kuvasi ensin paikallisen sopimisen yleisellä tasolla ”kikkana heikentää työehtoja”, mutta totesi kuitenkin, että molemmat osapuolet ovat hyötäneet työpäikällä paikallisesti tehdystä vuosivapaasopimuksesta. Vartiointialan luottamusmies taas kuvasi omaa asennemuutostaan, joka on tapahtunut viime vuosien aikana ja jonka taustalla on tasapuolisemmaksi muuttunut neuvottelukulttuuri:

”Omalla kokemuksella mä voisin sanoa, että se asenne on aika paljon kiinni siitä miten paljon tasapainossa se neuvottelukulttuuri on. Mä olin oikeesti toissa kevääseen asti sitä mieltä, että paikallinen sopiminen on perseestä - sitä ei pidä tehdä ikinä. Mut sen jälkeen, kun mä oon nähnyt oikeesti toimivan neuvottelukulttuurin ja miten näitä asioita meillä hoidetaan, niin mun mielipide on muuttunut asiasta aika rankasti.”

4.3 Osaaminen paikallisessa sopimisessa

Palvelualojen työehtosopimukset mahdollistavat paikallista sopimista laajasti. Hyödyn-tääkseen mahdollisuuksia, työpaikoilla on omattava laajasti osaamista eri aihepiireistä.

KRIITTINEN SUHTAUTUMINEN OMIIN TAITOIHIN

Osaamista kartoitettiin kyselyssä tiedustelemalla paikallisen sopimisen osaamiseen liittyviä asioita, kaiken kaikkiaan 9 eri asiakokonaisuutta, sekä luottamusmiehen itsensä että työnantajan osalta. Luottamusmiehiltä tiedustellut osaamisalueet olivat yrityksen tai yksikön kokonaistilanne, yritystalous, liiketoimintaosaaminen, ihmisten johtaminen, palvelutuotanto, työainsäädäntö, työehtosopimus, neuvottelutaidot ja tiedonhaun taidot.

Luottamusmiehet olivat kriittisiä oman osaamisensa suhteen. He arvioivat omat taitonsa heikommiksi kuin työnantajan osaamisen. Luottamusmiesten käsitys omista vahvuuksistaan on työehtosopimuksen tuntemisessa (73 % riittävästi), tiedonhaun taidoissa (73 % riittävästi) ja ihmisten johtamisessa (57 % riittävästi). Heikoimmat arviot luottamusmiehet ovat antaneet osaamisesta yritystalouden (26 % riittävästi), liiketoiminnan (31 % riittävästi) sekä yrityksen tai yksikön kokonaistilanteen (40 % riittävästi) osalta. Vain reilu puolet eli 55 % luottamusmiehistä koki neuvottelutaitonsa riittäväksi. (Liite 3, kysymykset 42.1–42.9).

Neuvottelutaitoja korostettiin monissa haastatteluissa: tulee tuntee neuvottelukumppania ja kentän mielipiteitä, osata antaa periksi oikeassa kohdassa saadakseen omia tavoitteitaan läpi ja lopulta muistaa, että sopimuksia vääntäessä asiat riitelevät ihmis-

ten sijaan. Toisaalta pitää vain omata kykyä pysyä tyyneenä ja valmistautua erilaisiin tilanteisiin. Vuosien kokemuksen omaava MaRaVa-alan luottamusmies kuvasi osaamisen sisältöä ja vaativuutta:

”Varsinkin kun noviisina aloittaa, ja ei tiedä asiasta eikä tehtävästä juuri mitään, niin siinä on hyvin harhaanjohtavissa ja erittäin voimakkaasti epävarma. Silloin siinä tällänen vahvempi, kuten esimerkiksi ammattiliitto, on erittäin hyvä tuki ja turva, joka antaa koulutusta just näissä lakiasioissa ja sitten työsuhde- ja työehtosopimuksista. Ennen kaikkea neuvottelutaito ja viestintä on niitä, mitkä myöskin täytyy luottamushenkilöille kouluttaa. Nää ei oo mitenkään itsestään selviä asioita, vaan tää vaatii aikaa, paneutumista ja tahtoa siihen, että minä tulen nämä oppimaan.”

Kyselyssä paljastui alakohtaisia eroja oman osaamisen arvioinnissa: lähes kaikista kartoitetuista osaamisalueista, vartiointialan vastaajat arvioivat useammin osaamisensa riittäväksi kuin vastaajat muilta aloilta. (Liite 3, kysymykset 42.1–42.9). Vartiointialan haastatteluissa luottamusmiehet korostivat osaamisalueena edustettavien tuntemista ja heidän kuulemistaan: ”Se vaatii sitä että on ymmärtänyt sen, mikä tässä työssä on tärkeintä. Se tärkein asia tässä työssä on se, että sä tunnet ne työntekijät ja sä käyt tapaa-massa niitä työntekijöitä”. Työntekijöiden tunteminen on erityisen tärkeää koska usein sopimuksia joudutaan tekemään melko intuitiivisesti, koska “ei me voida jokaisesta pienestä sopimuksesta olla soittamassa työntekijöitä läpi tai tekemässä kyselytutkimusta siitä, että miltä tää nyt tuntuu”. Hän kuvasi itselleen merkittävimpänä paikallisen sopimisen kokemuksena sitä, miten hän neuvoteli kohdekohtaisesta palkanlisästä, ja miten olennaista oli, että hän pystyi luottamaan itseensä ja työntekijöihin siinä tilanteessa:

”Mä tiesin, että ne työntekijät seisoo sen takana, mitä mä neuvottelen. Ei se toki helpo-poa missään nimessä ole, mutta ainakaan mun ei tarvii miettiä sitä, että lipekö ne työntekijät jossain vaiheessa mun selän takaa pois, koska se on aina se ikävin riski, mikä on.”

Haastatteluissa osaamisen kartuttajana nähtiin olevan koulutusten lisäksi käytännön kokemus neuvotteluista. Sopimisen prosessin koettiin olevan opiksi niille, jotka niihin osallistuvat. Toisaalta pitkänkin kokemuksen omaavat saattoivat törmätä uusiin sovittaviin asioihin, joita ei osannut ajatellakaan.

Kyselyssä ei tiedusteltu työntekijöiden paikallisen sopimisen osaamista, mutta haastatteluissa luottamusmiehet arvioivat, että työntekijöillä on vähäinen ymmärrys paikallisesta sopimisesta. Eri alojen luottamusmiehet toivat esiin, että vähäisen tiedon vuoksi työntekijät omaavat negatiivisen asenteen paikallista sopimista kohtaan. Tämä korostaa luottamusmiehen vastuuta viestiä paikallisesta sopimisesta työntekijöille.

TYÖNANTAJAN OSAAMISEN ARVIOISSA VAIHTELUA SOPIMUSALOITTAIN

Luottamusmiehet pitivät yleisesti työnantajaosapuolen paikalliseen sopimiseen liittyvää osaamista riittävänä (yli 50 %). Noin 69 % piti riittävänä työnantajan yritystalouden osaamista, 67 % liiketoimintaosaamista ja 62 % yrityksen tai yksikön kokonaistilanteeseen liittyvää osaamista. Valtaosa vastaajista piti työnantajaosapuolen työehtosopimuksen (53 % riittävästi) ja työlainsäädännön tuntemusta (53 %) ja tiedonhaun taitoja (54 %) riittävinä. Luottamusmiesten näkökulmasta työnantajan edustajien osaamisen heikkoja kohtia ovat ihmisten johtaminen (30 % riittävästi) ja neuvottelutaidot (40 %). (Liite 3, kysymykset 41.1–41.9).

Haastatteluissa luottamusmiesten kuvailut ja kertomukset työnantajaosapuolen osaamisesta vaihtelivat sopimusaloittain. Esimerkiksi kaupan alalla osaamattomuus esitettiin syynä työnantajaosapuolen ehdotamiin sopimuksiin, jotka ohittaisivat työ-lainsäädännön ja työehtosopimuksen. Vartiointialalta nousi esiin sopimusehdotuksia tilanteisiin, joissa direktio-oikeus olisi riittävä peruste sopimisen sijaan.

Haastatteluissa luottamusmiehet korostivat myös työnantajan edustajien neuvottelutaitojen tärkeyttä: neuvotteluosapuolet osaavat kuunnella, pysyvät rauhallisena ja toisaalta osaavat pyytää apua, kun sitä tarvitsevat. Eri alojen luottamusmiehet olivat tottuneet siihenkin, että työnantajaosapuoli voi kysyä heiltä esimerkiksi työehtosopimukseen koskevista asioista.

Majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden haastatteluista nousi esiin kahtiajakoisuutta. Toisaalta nousi esiin, että monessa yrityksessä työnantaja on hakoteillä jo siitä, mitä paikallinen sopiminen on. MaRaVa-alan luottamusmies kertoi keskusteluista alan luottamusmiesten kesken:

"Aika samanlaisia kokemuksia monilla luottamiehilla on siitä, että työnantajan puolelta ollaan aika hakoteillä paikallisessa sopimisessa. Että mitä kaikkea voitais sopia ja sitten niin kun toisaalta, että tuodaan vaan semmoiset äärimmäisen tärkeet asiat pöydälle kiireellisinä asioina, et nyt tähän paperiin nimi alle, että saadaan, niin kun... muuten joudutaan irtisanomaan väkeä. Jollain lailla se mun mielestä kertoo just siitä vastakkainasettelusta monilla työpaikoilla, että se halutaan ikään kuin pitää myös semmosena vastakkainasetteluna, ettei halutakaan sellasta keskustelukulttuuria, et näitä vois ihan yhdessä mieltiä ja päättää."

Toinen saman alan luottamusmies toi esiin täysin päinvastaisen näkemyksen ja kuvasi paikallisen sopimisen osaamisen olevan työnantajan osalta "erittäin korkealla tasolla": "Siellä tiedetään ihan tasan tarkkaan mikä on sallittua, mikä ei oo sallittua, mitkä on yrityksen edut ja mikä on yritykselle mahdollisesti joko rahallisesti tappiollista tai sitten ei ole toiminnallisesti hyväksi".

Työnantajan osaamisen arvostus näkyi myös kyselyvastauksissa: majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden alan vastaajat arvioivat työnantajaosapuolen osaamisen riittäväksi useammin kuin muiden alojen vastaajat miltei jokaisella kartoitetulla osaamisalueella (Liite 3, kysymykset 41.1–41.9).

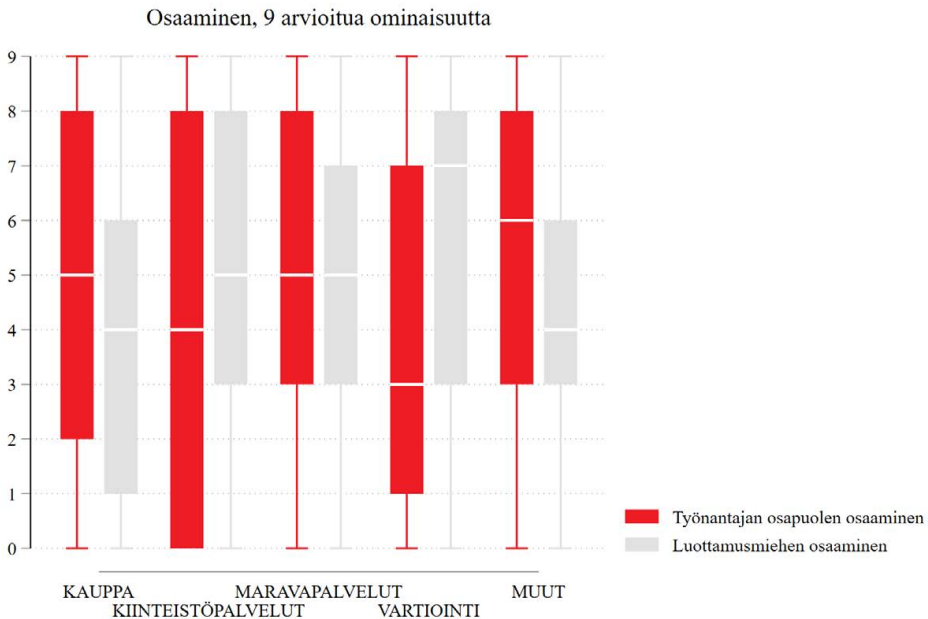
LUOTTAMUSMIESTEN ARVIOT OSAAMISESTA VAIHTELVAT YRITYSKOON MUKANA

Luottamusmiehet arvioivat sekä omaa että työnantajan edustajan paikallisen sopimisen osaamista 9 eri osa-alueella. Luottamusmiehiltä tiedustellut osaamisen osa-alueet olivat yrityksen tai yksikön kokonaistilanne, yritystalous, liiketoimintaosaaminen, ihmisten johtaminen, palvelutuotanto, työlainsäädäntö, työehtosopimus, neuvottelutaidot ja tiedonhaun taidot. Näiden osa-alueiden arvioista rakennettiin keskiarvo, jolla arvioidaan osaamisen kokonaisuutta siten, että suurin mahdollinen pistemäärä on 9 ja pienin mahdollinen pistemäärä on 0.

Sopimusalakohaisia eroja oli sekä oman että työnantajan edustajan osaamisen arvioissa. Jokaisella eri sopimuslalalla oli arvioitu omaa ja työnantajan edustajan osaamista kaikilla mahdollisilla arvoilla, eli 0 ja 9 välillä. Kaupan alan ja muiden alojen luottamusmiehet arvioivat oman osaamisensa matalimmaksi kaikista luottamusmiehistä. Arvojen mediaani, eli keskimäinen arvo oli 4 osaa-

misalueen tasolla. He arvioivat työnantaja-osapuolen osaamisen omaansa korkeammaksi (mediaani 5 kaupan alalla ja 6 muilla aloilla). Kiinteistöpalveluiden luottamusmiehet arvioivat oman osaamisensa hieman työnantajan edustajan osaamista korkeammalle. MaRaVa-alojen luottamusmiehet arvioivat oman ja työnantajan edustajan osaamisen samalle, 5 osaamisalueen tasolle. Vartiointialan luottamusmiehet arvioivat oman osaamisensa korkeimmalle (7) kaik-

kien sopimusalojen vastaajista. Samalla he arvioivat työnantajan edustajan osaamisen matalimmalle (3) kaikista sopimusaloista. Luottamusmiesten arvio omasta osaamisestaan ei eronnut tilastollisesti merkitsevästi eri sopimusalojen yrityksistä tulevilla luottamusmiehillä. Myöskään luottamusmiesten keskimääräinen arvio työnantajan edustajan osaamisesta ei eronnut tilastollisesti merkitsevästi eri sopimusalojen yrityksistä tulevilla luottamusmiehillä.



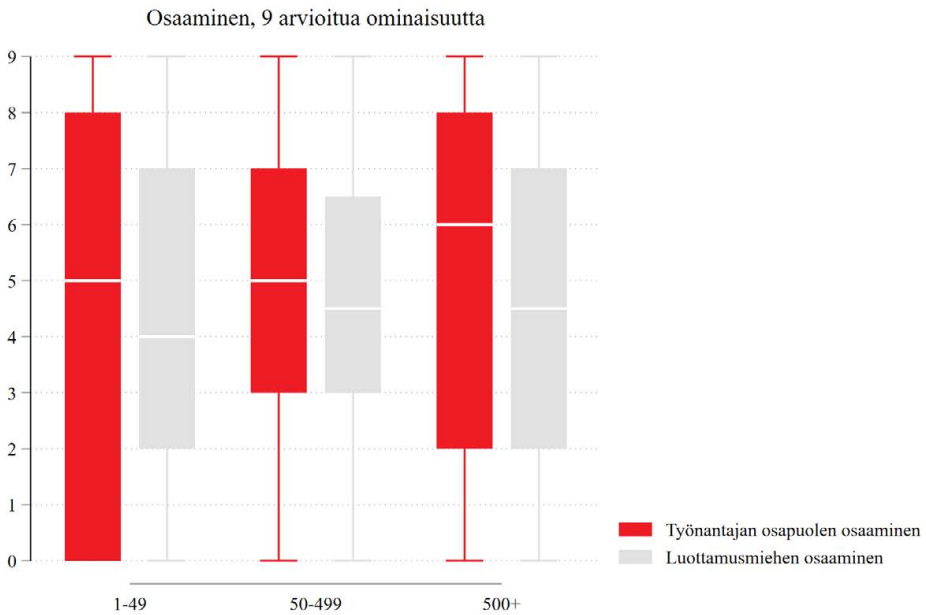
Kuva 9. Sopimusala ja luottamusmiesvastaajien (N=189, 49, 66, 39, 51) arvio omasta ja työnantajan osapuolen paikalliseen sopimiseen liittyvästä osaamisesta. Vaalea viiva kuvaa mediaania, "viiksikuvaaja" kuvaa minimi- ja maksimiarvon väliä ja palkki kuvaa vastausten 25 ja 75 persenttiä, jonka ala- ja yläpuolelle jää kullekin 25 prosenttia havainnoista.

Kaupan alan luottamusmiesten osaamisen keskiarvo erosi tilastollisesti merkitsevästi heidän arviostaan työnantajan edustajien osaamisen keskiarvosta. Erot arvioiden välillä olivat tilastollisesti merkitseviä myös vartiointi- ja muilla aloilla.

Luottamusmiesvastaajien oma arvio osaamisestaan oli pienimmillään, noin 4 osaamisaluetta, pienissä yrityksissä työskentelevillä luottamusmiehillä. 50–499 ja yli 500 työntekijän yrityksissä työskentelevät luottamusmiehet arvioivat osaamisensa hieman pien-

ten yritysten vastaajia korkeammaksi. (Kuva 10). Luottamusmiesten arvio omasta osaamisestaan ei eronnut tilastollisesti merkitsevästi erikokoisista yrityksistä tulevilla luottamusmiehillä. Myöskään luottamusmiesten arvio työnantajan edustajan osaamisesta ei eronnut tilastollisesti merkitsevästi erikokoisista yrityksistä tulevilla luottamusmiehillä.

Suurten yritysten luottamusmiesten oman osaamisen keskiarvo erosi tilastollisesti merkitsevästi siitä, miten he arvioivat työnantajan edustajan osaamisen keskiarvon.



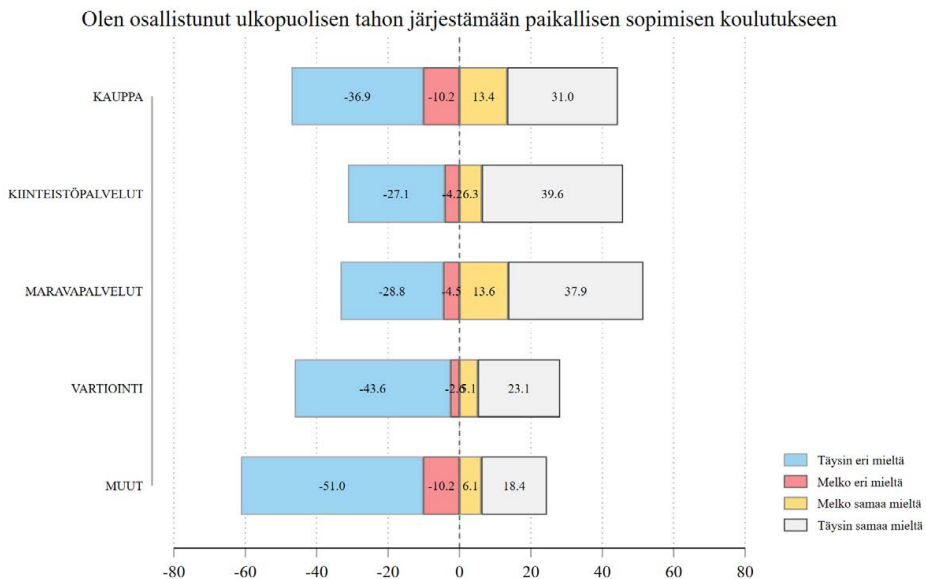
Kuva 10. Yrityskoko ja luottamusmiesvastaajien (N=80, 108, 202) arvio omasta ja työnantajan osapuolen paikalliseen sopimiseen liittyvästä osaamisesta. Vaalea viiva kuvaa mediaania, "viiksikuvaaja" kuvaa minimi- ja maksimiarvon väliä ja palkki kuvaa vastausten 25 ja 75 persenttiä, jonka ala- ja yläpuolelle jää kullekin 25 prosenttia havainnoista.

PAIKALLISEN SOPIMISEN KOULUTUKSEEN OSALLISTUMINEN YLEISINTÄ MAJOITUS-, RAVINTOLA- JA VAPAAJAN PALVELUIDEN ALALLA

Kaikista vastaajista noin 42 % oli osallistunut ulkopuolisen tahon järjestämiin koulutuksiin. Vartiointialalla sekä muilla aloilla (24 %) osallistuminen oli harvinaisempaa kuin kaupan (44 %), kiinteistöpalveluiden (46 %) tai majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden alalla (52 %). (Kuva 11; Liite 3, kysymys 36). Muiden alojen ja kiinteistöpalveluiden sekä MaRaVa-alojen välinen ero osallistumisesta koulutuksiin oli tilastollisesti merkitsevä: vain harva muiden alojen luottamusmiehistä oli osallistunut ulkopuolisen tahon järjestämiin koulutuksiin. Erikokoisten yritysten luottamusmiesten vastauksissa oli tilastollisesti merkitsevää eroa, sillä harvat pienempien yritysten luottamusmiehet olivat osallistuneet ulkopuolisen tahon järjestämään paikalliseen sopimiseen liittyvään koulutukseen.

Moni haastateltu toi esiin, että Covid-19-pandemian seurauksena koulutuksiin ei ole viimeisen vuoden aikana päässyt osallistumaan.

Erityisesti ammattiliiton kautta paikallisen sopimisen koulutusta saaneet kaupan alan haastateltavat korostivat koulutuksen tärkeyttä laaja-alaisen sopimisen osaamisensa taustalla. Eri alojen vastaajat pitivät koulutusta osittain kovin teknisenä. Neuvotteluharjoitusten ja ruohonjuuritason työehtosopimusosaamisen tärkeys kaiken paikallisen sopimisen kannalta nousivat esiin esimerkiksi vartiointialan haastatteluissa. Kysyttäessä, miten hän on oppinut hyväksi neuvottelijaksi, vartiointialan luottamusmies kertoi: ”Niihin on kyllä nuo liiton koulutukset, että siellä on ihan tehty neuvotteluharjoituksia ja on kaikkea tämmöistä niissä ollut. Ne on ollut aika korvaamaton apu”.



Kuva 11. Sopimusala ja väite ”Olen osallistunut ulkopuolisen tahon järjestämään paikalliseen sopimiseen liittyvään koulutukseen”. Kaikki vastaajat (N=189, 49, 66, 39, 51). Liukokuvaajasta on häivytetty ”Ei samaa eikä eri mieltä” -vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia sopimusalan vastaajista.

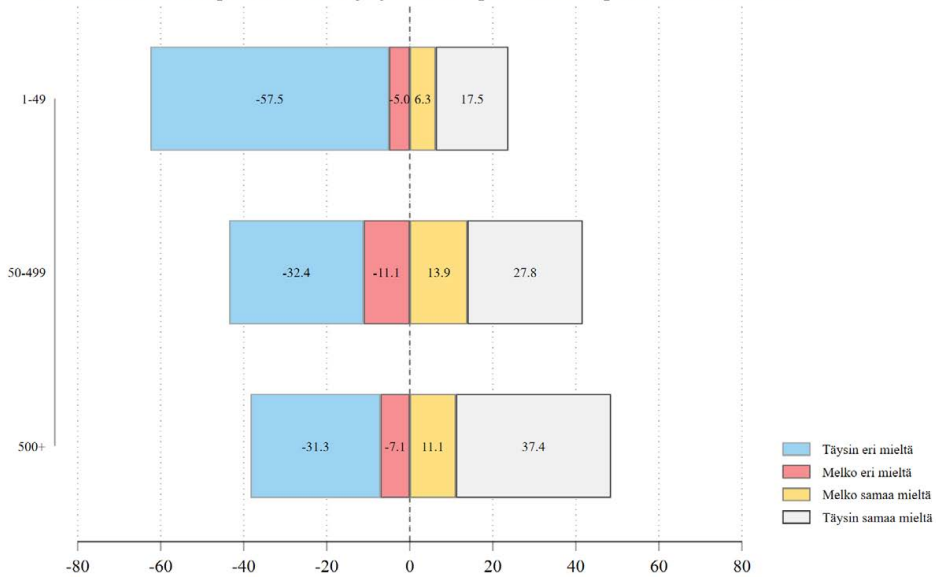
Kiinteistöpalvelualan luottamusmies pohti koulutustarvettaan paikallisessa sopimisessa. Hän kertoi käyneensä useamman päivän kestoisen paikallisen sopimisen kurssin noin viisi vuotta sitten: ”Mutta se oli silloin vielä niin tuoretta ja silloin sitä kuunteli ihan ihmeissään koko juttua. Ehkä voisi hakeutua uudestaan sille kurssille.” Hän pohti, että vaikka tietotaito on kasvanut, niin ”voiko sitä nyt ihan kaikesta lähteä sopimaan, niin kuin TES:n ulkopuolelta?”, ja jatkoi:

”Jos se ois joku oikein iso sopimus, niin pitäiskö se järkevästi laittaa liittoon ensin jonkun asiantuntijan tutkittavaksi? Ja mitä sitten tapahtuu, jos mä olen tehnytkin virheen, sopinut sellasesta asiasta mitä mä en voi sopia, että mitä sit tapahtuu? Sanonko mä vaan, että se sopimus revitään? Se on vähän

pelottavakin oikeestaan, että mitä jos mä teenkin jonkun massiivisen virheen.”

Paikalliseen sopimiseen liittyvä koulutus ei tavoita pienimpiä yrityksiä niin kattavasti kuin suurempia yrityksiä. Luottamusmiesvastaajien myönteinen suhtautuminen väittämään osallistumisesta ulkopuolisen tahon järjestämään paikalliseen sopimiseen liittyvään koulutukseen oli yleisempää suurissa, yli 500 työntekijän yrityksissä (49 %) ja 50–499 työntekijän yrityksissä (42 %) kuin pienimmissä yrityksissä (24 %). Vastaavasti negatiivinen suhtautuminen oli harvinaisinta yli 500 työntekijän yrityksissä (38 %), sitten 50-499 työntekijän yrityksissä (43 %) ja lopulta yleisintä pienimmissä yrityksissä (63 %). (Kuva 12).

Olen osallistunut ulkopuolisen tahon järjestämään paikallisen sopimisen koulutukseen



Kuva 12. Yrityskoko ja väite ”Olen osallistunut ulkopuolisen tahon järjestämään paikalliseen sopimiseen liittyvään koulutukseen” Kaikki vastaajat (N=80, 108, 202). Liukukuvaajasta on häivytetty ”Ei samaa eikä eri mieltä”-vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia yrityskokoluokan vastaajista.

Hieman alle puolet kaikista vastaajista oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, että tarjolla oleva koulutus takaa riittävän laaja-alaisen osaamisen paikallisen sopimisen prosessiin. Huomattavan suuri osuus kaikista vastaajista, 38 %, ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. (Liite 3, kysymys 37). Toiveita esitettiin esimerkiksi työnantajien edustajien ja luottamusmiesten yhteisistä tilaisuuksista, jotka edistäisivät sopimussyhteistyötä:

”En tiedä onko aika nyt kypsä, mutta olisi kyllä varmasti niin kun hyvä, että näille tahoille olisi yhteisiä foorumeita tai koulutusta, ketkä näitä paikallisia sopimisia käytännössä vie eteenpäin yrityksissä. Että ikään kuin ei olisi kahden eri tahon koulutusta, vaan olisi yks taho, jossa on kaksi osallistujaa.”

Myös työnantajat olivat tunnistaneeet koulutuksen hyödyt: lähes joka toinen kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä oli melko tai täysin eri mieltä väittämän ”Työnantajan kannustaa minua osallistumaan ulkopuolisen tahon (kuten esimerkiksi ammattiliiton) järjestämään paikallisen sopimisen koulutukseen”. Alakohtaiset vastausprosentit vaihtelivat majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden 40:n ja vartiointialan 55:n välillä. Melko tai täysin samaa mieltä olevien osuus kaikista vastaajista oli noin 23 %. Majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden alalla miltei kolmannes vastaajista oli väittämän kanssa melko tai täysin samaa mieltä. Vartiointialalla osuus oli vain 13 %. (Liite 3, kysymys 35).

LIITON TUEN TÄRKEYS PAIKALLISESSA SOPIMISESSA

Haastatteluissa ammattiliiton tuki paikallisessa sopimisen osaamisen varmistamisessa ja kehittämisessä korostui muutenkin kuin kouluttajan roolissa: eri alojen haastateltavat kokivat saaneensa monimutkaisemmissa

tapauksissa tärkeää tukea aluetoimitsijoilta niin lainopillisissa asioissa kuin muutenkin vaikeissa tilanteissa. Vartiointialan haastateltava korostikin ammattiliiton tuen tarvetta erityisesti siinä, että kaikki sopimisessa menee oikein, kun kaupan alan haastateltava kertoi saaneensa ohjausta ja tarkennusta siihen, mistä ylipäättään voi sopia. Työnantajan edustajien kokemukset sekä luottamusmiehen ammattiliiton että työnantajaliiton suunnalta tulleesta, erityisesti lainopillisesta, tuesta olivat positiivisia. Kaupan alalta kuului myös soraääni, jossa kyseenalaistettiin ammattiliiton puutteellista ymmärrystä yrityksen palkkauskäytännöistä.

”Sitä apua ja tukea ei ole hirveen paljoa tullut. Mä olen itse asiassa siitä liitolle sitten vähän palautettakin antanut, että nyt ihan oikeesti pitäisi joku ihminen saada irrotettua niin, että se ehtisi tutustumaan tähän kaikkeen mitä meillä on palkkausjärjestelmässä. Nillä ei ole oikein ymmärrystä siitä, että miten tää meidän systeemi toimii.”

Lähes kaksi kolmesta vastaajasta oli melko tai täysin samaa mieltä väittämän ”Hyödynnän omia verkostojani kehittääkseni osaamista paikallisessa sopimisessa” kanssa. Jopa 75 % majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden luottamusmiesvastaajista oli melko tai täysin samaa mieltä, kun kaupan alalla taso oli 61 % ja muilla aloilla 59 %. Haastatteluissa korostui liittoaktiivien muita vahvempi paikallisen sopimisen osaaminen sekä verkostoituminen. Eri alojen ammattiliittoaktiivit tunsivat saavansa osaamista ja tarvittaessa tukea ja oppia ammattiliiton toimielinten kautta.

”Toimin PAMin hallituksessa, että siellä ollaan kyllä paikallisen sopimisen asioita käyty pitkälti läpi, että siellä ratkotaan näitä. Eli ehkä se on sitten se etu mulla tässä vielä, että olen saanut sitä kokemusta tuolla kerätä.”

SOPIMISESTA VASTUUSSA OLEVIEN VAIHTUMINEN

Osaamisen jatkuvuutta kartoitettiin kyselyssä väittämällä ”Työpaikallani on varauduttu paikallisesta sopimisesta vastuussa olevien luottamusmiesten vaihtumiseen” sekä vastaavalla väitteellä työnantajan edustajien vaihtumisesta. Luottamusmiesten työpaikoilla on varauduttu puutteellisesti paikallisesta sopimisesta vastuussa olevien luottamusmiesten (16 % melko tai täysin samaa mieltä) tai työnantajan edustajien (12 % melko tai täysin samaa mieltä) vaihtumiseen. (Liite 3, kysymykset 39 ja 40).

Luottamusmiehet nostivat haastatteluissa esiin sekä uhkakuvia että mahdollisuuksia tilanteista, joissa sopijaosapuolet vaihtuvat. Ilmeisenä uhkana kokeneet luottamusmiehet pitivät sitä, että luottamusmiestä ei vaan löydy tai luottamusmieheksi tulee henkilö, joka ei pärjää neuvotteluissa. Toisaalta uhkana oli myös se, että tiedot katoavat. Luottamusmies kertoi, että hänellä on kaikki tekemänsä sopimukset tallessa paperisena versiona. Kun hän muutama vuosi sitten aloitti luottamusmiehenä, hän joutui vaikeaan tilanteeseen:

”Kun aloitin, niin aloitin ihan täysin tyhjältä pöydältä edeltäjäni jälkeen, eli hän ei ollut kopioinut mitään, ei tulostanut mitään. Mulla ei ollut mitään viimeiseltä 10:ltä vuodelta. Se oli aika jännä tilanne aloittaa. Mutta oli jännittävää myös huomata, kun työnantajan edustaja sitten tarjosi, että mulla on myös täällä nää meidän sopimukset, että lähetänpö sulle kopiot? No kiitos, lähetä.”

Työnantajaosapuolen vaihtumista pidettiin ongelmallisena samoista syistä. Huolta kannettiin tiedon siirtymisestä ja sopimisen jatkuvuudesta, joskin salkun siirtoja oli toteutettu myös hyvin haastateltujen työpaikoilla. Haastateltavia askarrutti enemmän

henkilöstövaihdosten aiheuttamat katkokset työnantajaosapuolen paikallisen sopimisen osaamisessa.

Osapuolten vaihtuminen nähtiin myös mahdollisuutena sopimiselle: uuden yhteistyön alku on mahdollisuus rakentaa toimivampaa keskustelukulttuuria, kuin ajansaatossa tulehtuneet välit. Vaihtuvuudessa nähtiin myös muita hyviä puolia. Se varmistaa paikallisen sopimisen osaamista laajemmalle joukolle työntekijöitä, jotka taas voivat hyödyntää toistensa taitoja ja vahvuuksia. Joillain työpaikoilla paikallista sopimista oli jo valmiiksi tehty ikään kuin ryhmäpohjaisesti, jonka koettiin turvaavan jatkuvuutta. Kaupan alan luottamusmies kuvasi miten yrittää koota omaa verkostoa luottamustyöstä ja paikallisesta sopimisesta kiinnostuneista työntekijöistä:

”Olen ihan sitä mieltä, että luottamus henkilön ei pitäisi ikuisiksi ajoiksi tähän jäädä, vaan semmonen vaihtuva vetovastuu. Ja siinä vois olla sitten enemmänkin ihmisiä siinä luottamusmiehen ympärillä pohtimassa ja mieltimässä näitä asioita ja vuoronperään sitten aina kokeilla, että millaista se on olla siellä puikoissa.”

YMMÄRRYS SIITÄ MITÄ PAIKALLINEN SOPIMINEN ON

Noin 56 % kaikista vastaajista oli ollut tekemässä paikallisia sopimuksia luottamusmiehen roolissa (Liite 3, Kysymys 6). Oli huomionarvoista, että esimerkiksi muutamat kaupan alan vastaajat eivät osanneet sanoa, ovatko olleet tekemässä paikallisia sopimuksia vai eivät.

Vaikka kaikki haastatellut olivat olleet tekemässä jossain määrin paikallisia sopimuksia, epävarmuus siitä onko jokin asia ollut paikallinen sopimus vai ei nousi esiin.

MaRaVa-luottamusmiehen kuvasi paikallisen sopimisen uutuutta palvelualoilla:

”Paikallinen sopiminen on varmasti vähän vielä lasten kengissä niin sanotusti. Tiedän, että teollisuudella ja muualla sitä on tehty iät ja ajat, mutta palvelualoilla, niin se on vielä alkumetreillä, niin kun sanoisin. Tietysti on työpaikkoja, missä neuvotellaan ja solmitaan näitä aika paljonkin ja ei ole edes ajateltu, et se on välttämättä tätä paikallista sopimista. Se on tavallaan tässä vuosien aikana, olisko viitisen vuotta sitten, ruvettu enemmässä määrin puhumaan tästä paikallisesta sopimisesta.”

Muita epävarmuuden merkkejä osoitti esimerkiksi vartiointialan luottamusmies, joka oli sopinut omasta ajankäytöstään eri tavalla kuin TES:ssä muttei nähnyt tätä paikallisena sopimuksena. Sama henkilö toi esiin tietämyksensä paikallisesta sopimisesta olevan vähäistä eikä ollut varma kuka paikallisia sopimuksia voi tehdä: ”onko se yksittäinen luottamusmies, firman pääluottamusmies vai voiko jopa yksittäinen työntekijä työnantajan kanssa sopia asioita paikallisesti?”. Muita esimerkkejä epävarmoista tilanteista, jossa haastateltavat eivät olleet varmoja siitä, onko kyseessä paikallinen sopimus vai ei, koskivat sairauspoissaolojen palkkoja, ristiintyöskentelyä, liikunta- ja kulttuuriseläntien käyttöönottoa ja työntekijätason sopimuksia ylipäättään.

Kun haastatteluissa kysyimme ”Mitä paikallinen sopiminen sinun mielestäsi on?”, saimme karkeasti jakaen kolmen tyyppisiä vastauksia. Ensiksi, he korostivat tasapuolisuutta työnantajan ja työntekijöiden välillä ”aitona paikallisena sopimisena”. Kyse on tasa-arvoisesta tilanteesta, jossa molemmat hyötyvät ja molempia kuunnellaan. Useat toivat kuitenkin esiin, että tämä on paikallisen sopimisen ihanne, joka harvoin toteutuu täysin. Kiinteistöpalvelualan luottamusmies

antoi tästä esimerkin kertoessaan paikallisesta sopimisesta työpaikallaan, jossa hän ei tunnista ”aitoa”, tasapuolista ja neuvottelevaa sopimista:

”Paikallinen sopiminen, jos ne oikeasti yhteishengessä tehtäisiin, niin siinä voitaisi kumpikin, niin työnantaja kun työntekijätkin. Mutta kun meillä ei ole tätä kulttuuria johdon kanssa, nii en ole valmis tekemään. Mä teen vaan ne pakolliset, mitä pitää tehdä, nämä mitkä tulee TESsin kautta, ne tehdään.”

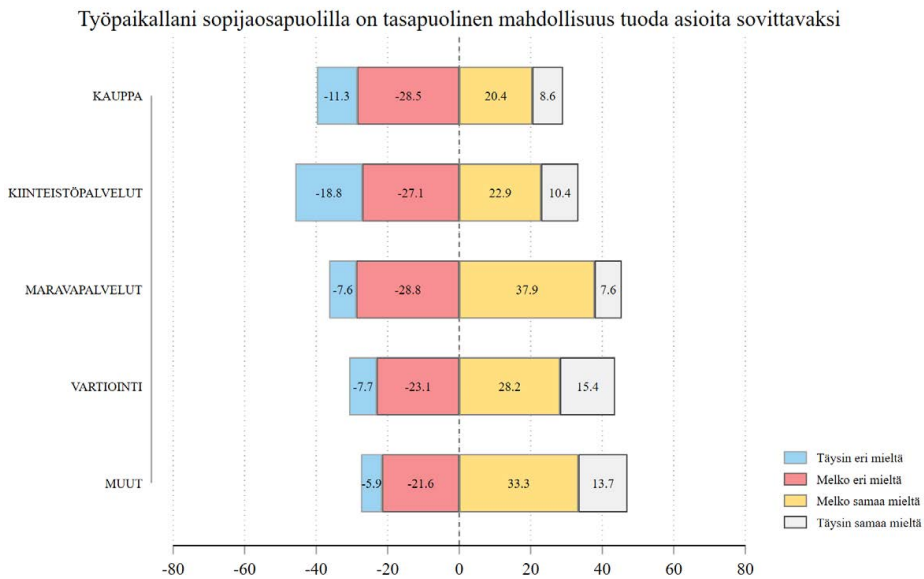
Toisena toistuvana vastauksena nousi paikallisen sopimisen arkisuus. Useassa yrityksessä se on arkipäiväisten asioiden hoitamista, ”pieniä paranuksia”. Paikallista sopimista ei nähdä vastakkainasetteluna sopimusjärjestelmän tai yleissitovuuden kanssa, niin kuin haastateltavat kokivat, että se mediassa usein esitetään. MaRaVa-alan luottamusmies kertoi, että he kokeilevat jatkuvasti uusia toimintatapoja, ”pilotteja”, muutamassa yksikössä ja arvioivat yhdessä, miten ne toimivat. Tällä hetkellä pilotissa on sähköinen työvuorolista. Paikallinen sopiminen on ”työntekoa”, kuten vartiointialan luottamusmies vastasi, kun pyysimme häntä antamaan paremman käsitteen paikalliselle sopimiselle, jolla on ”negatiivinen klangi”. Hän kuitenkin lisäsi, että joskus toki tehdään niitä ”varsinaisia” paikallisia sopimuksia, eli kun pyritän jostain TES:stä poikkeavasta sopimaan.

Kolmantena, vastauksissa toistuikin juuri paikallisen sopimisen TES-keskeisyys. Useat toivat esiin, että TES:iä huonommin ei asioita voida sopia. Se on perälauta ja määrittää alarajat. Työehtosopimuksen puitteissa sopimista kuvattiin myös ”klassisena” paikallisena sopimisena muuhun sopimiseen verrattuna.

4.4 Asioiden tuomin paikallisen sopimisen kohteeksi

Kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä 36 % oli melko tai täysin samaa mieltä väittämästä, jolla kartoitettiin sopijaosapuolten tasapuolista mahdollisuutta tuoda asioita sopimisen kohteeksi. Alakohtaista vaihtelua oli erityisesti melko tai täysin eri mieltä olleiden osalta: Negatiivisin suhtautuminen tasapuoliseen mahdollisuuteen tuoda asioita sovittavaksi oli yleisintä

kiinteistöpalveluiden (46 %), kaupan (40 %) ja MaRaVa -aloilla (36 %). Vartiointialalla osuus oli hieman vähemmän, 30 % ja muilla aloilla 27 %. (Kuva 13; Liite 3, kysymys 33). Huomattavan suuri osa alakohtaisista vastaajista ei ottanut väittämään selkeää kantaa. Esimerkiksi kaupan alalla yli 30 % vastaajista ei kokenut olevansa väittämän kanssa samaa eikä eri mieltä. Kaikkiaan luottamusmiesten suhtautumisessa väittämään ei ollut alakohtaista tilastollisesti merkitsevää eroa.

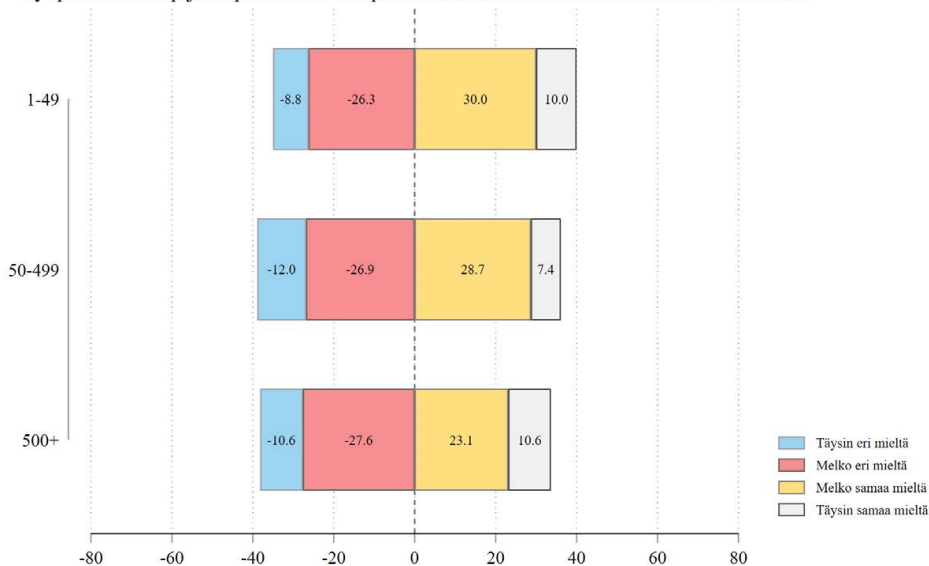


Kuva 13. Sopimusala ja väite "Työpaikallani sopijaosapuolilla on tasapuolinen mahdollisuus tuoda asioita sovittavaksi". Kaikki vastaajat (N=186, 46, 66, 39, 51). Liukukuvajajasta on häilytetty "Ei samaa eikä eri mieltä" -vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia sopimusalan vastaajista.

Väittämään suhtautumista tarkasteltiin myös luottamusmiesvastaajien edustamien yritysten työntekijän määrän mukaan. Mahdollisuus tuoda asioita sovittavaksi koettiin tasapuolisimmaksi 1–49 työntekijän yrityksissä (40 % täysin tai melko samaa mieltä,

35 % melko tai täysin eri mieltä). Suhtautuminen oli hieman nuivempaa 50–499 (36 % ja 39 %) ja yli 500 työntekijän yrityksissä (34 % ja 38 %). (Kuva 14). Erikokoisten yritysten luottamusmiesten vastaukset eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan.

Työpaikallani sopijaosapuolilla on tasapuolinen mahdollisuus tuoda asioita sovittavaksi



Kuva 14. Yrityskoko ja väite "Työpaikallani sopijaosapuolilla on tasapuolinen mahdollisuus tuoda asioita sovittavaksi". Kaikki vastaajat (N=80, 108, 202). Liukukuvaajasta on häivytetty "Ei samaa eikä eri mieltä" -vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia yrityskokoluokan vastaajista.

TYÖNANTAJAT USEAMMIN SOPIMUS-ALOITTEIDEN TAKANA

Kyselytulokset osoittavat, että useimmiten sopimista tehtiin työnantajan aloitteesta (60 %). Työntekijöiden tai luottamusmiehen aloitteesta sopimista oli tehty 11 %:ssa vastaajien työpaikoista. Lopuissa 18 %:ssa työpaikoista sopimista oli tehty yhtä usein molempien osapuolten aloitteesta. (Liite 3, kysymys 51). Alakohtaiset erot työnantajan aloitteellisuudessa olivat suuria: kiinteistöpalvelualoilla 37 %, vartiointialalla 50 %, muilla aloilla 53 %, kaupan alalla 59 % ja MaRaVa-alalla jopa 84 %. Korkein työntekijöiden aloitteellisuus (20 %) oli kiinteistöpalveluiden alalla. Toimialojen luottamusmiesten vastauksissa oli tilastollisesti merkitsevää

eroa: MaRaVa-alojen aloitteellisuus erosi kaupan alan ja kiinteistöpalveluiden alan aloitteellisuudesta. Aloitteellisuudessa oli myös yrityskokoon liittyviä tilastollisesti merkitseviä eroja: työntekijät olivat useammin aloitteellisia pienissä yrityksissä.

Toisaalta, vaikka asioiden keskusteluun tuomisen mahdollisuudet olisivat tasapuoliset, haastatellut luottamusmiehet toivat esiin, että työntekijöiden tekemät aloitteet eivät useinkaan päätyneet paikalliseksi sopimukseksi. Haastateltu MaRaVa-alan luottamusmies kertoi, ettei yksikään työntekijöiden aloite ole edennyt sopimukseksi asti hänen työpaikallaan. Nämä aloitteet olivat koskeneet bonusjärjestelmiä ja henkilökunnan palkitsemista hyvästä tuloksesta.

Erityisalan luottamusmies kertoi aloitteestaan neuvotella paikallinen sopimus palkanlisästä henkilöille, jotka perustehäviensä ohessa myyvät lisäpalveluja. Neuvottelut eivät kuitenkaan olleet edenneet. Syynä hän näki työnantajan edustajien lukuisat viime aikojen henkilövaihdokset sekä Covid-19-pandemian ja sen rajoitustoimien aiheuttaman ”katastrofivuoden” yritykselle.

Kiinteistöpalvelualan luottamusmies kertoi ehdottaneensa muun muassa työaikapankkia paikalliseksi sopimukseksi. Silloin työnantaja ei halunnut keskustella aiheesta. Nyt kuitenkin siitä on työnantajan aloitteesta uudestaan viritetty keskustelua, kun seurantalaitteistoa uusitaan. Hän kuvasi kokemustaan siitä, miten työntekijöiden aloitteisiin suhtaudutaan hänen työpaikallaan:

”Jos ne tulee mun aloitteesta tai yhtä lailla joku työntekijä ehdottaa, niin me ollaan huomattu, että ne tyrmätään, Että on parempi, kun se asia koitetaan myydä silleen että työnantaja keksii sen itse.”

Haastatteluissa eri alojen luottamusmiehet toivat esiin osan työnantajan aloitteesta paikallisiksi sopimuksiksi saneluyrityksinä tai niin kielteisinä työntekijöille, etteivät he suostuneet jatkamaan niistä neuvottelua. Tällaisia aloitteita olivat esimerkiksi työvuorojen pidentäminen, josta kertoi kaupan alan luottamusmies sekä yksikkökohtaisista luottamusmiehistä luopuminen alle 40 henkilön yksiköissä MaRaVa-alan luottamusmiehen haastattelussa.

Haastateltavat kokivat työnantajaosapuolen tuoneen myös yksipuolisia aloitteita sopimuspyötyään. Toisinaan aloitteet oli jopa viestitty ”ota tai jätä” -tyyppisesti sen sijaan, että olisi pyritty neuvottelemaan. Myös majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan

palveluiden haastateltava toi esiin, että luottamusmiehen luokse saatetaan tulla kynän ja paperin kanssa ja pyytää kirjoittamaan nimi alle. Hän kertoi tyyppillisenä esimerkkinä tasoitusjaksosopimuksen tekemisen, jonka neuvottelut kestivät yhteensä noin viikon hänen ja henkilöstöjohtajan välillä:

”Mulle vaan ilmoitettiin, että tuletko sä käymään täällä, ja sen jälkeen sanottiin että tässä olisi nyt tällainen uusi systeemi, että kirjoitatsä nimen alle tohon, niin pistetään homma eteenpäin? Mä sanoin siihen, et kyllä mä haluan nyt tutustua tähän asiaa ensin, että katsotaan. Ja sitten kysyin vähän viisaammilta, että mitä tämä työnantajan aloite todella tarkoittaa.”

Kyselytulosten mukaan paikallisten sopimusten yhteinen valmistelu oli yleisempää majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden alalla (47 % melko tai täysin samaa mieltä aiheesta koskevasta väittämästä) sekä vartiointialalla (43 %), kun taas kaupan alalla (31 %), kiinteistöpalveluiden alalla (29 %) ja muilla aloilla (34 %) yhteinen valmistelu oli vähäisempää. Kuitenkin ei samaa eikä eri mieltä olleiden osuus oli huomattavan suuri: 30 % kaikista vastaajista. (Liite 3, kysymys 34).

Eräs vartiointialan haastateltu kuvasi paikallisen sopimisen aihealueiden kumpuavan lähes aina työnantajalta, mutta itse sopimisen prosessi ja lopullisen sopimuksen valmistelu takaavat sen, että molemmat osapuolet hyötyvät jotenkin. Yhteisen valmistelun osalta nousi esiin jatkuvan keskustelun, ja ”aluksi hölmöiltäkin vaikuttavien ideoiden yhteisen pallottelun” tärkeys. Tämän koettiin takaavan toisaalta sopijoiden välistä luottamusta, mutta myös paikallisten sopimusten tarpeen spontaaniutta ja siitä kumpuavia hyötyjä.

Covid-19-pandemian myötä majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden alalla sovittavaksi on tuotu työvuorolistojen julkaisuajan kohtaan ja -rytmiin liittyviä sopimuksia. Aloite on usein tullut työnantajapuolelta, mutta haastateltavat kokevat aloitteen olleen hyvin perusteltu. Työntekijät ovat ymmärtäneet tarpeen ja perustelut sopimisille. Alla olevassa haastatteluluotteessa luottamusmies kuvaa paikallista sopimusta työvuorolistojen julkaisurytmin muutoksesta ja työntekijöiden asennoitumista siihen:

”Eli se työvuorolistojen julkaisurytmin muutos on sovittu nyt pelkästään koronan takia. Korona on muuttanut tätä meidän elämää niin paljon. Enkä mä ole sitä mitenkään kokenu siis huonoksi, vaikka työnantajapuolelta se tuli tämä ajatus. Lähestulkoon kaikki, 95 % meidän henkilökunnasta ymmärtää tän tilanteen.”

TYÖNTEKIJÖIDEN ALOITTEITA, JOTKA OVAT TOTEUTUNEET PAIKALLISINA SOPIMUKSINA

Haastatellut kertoivat myös useista työntekijöiden aloitteista, jotka olivat toteutuneet paikallisina sopimuksina. Haastateltavat mainitsivat työntekijöiden ideoista ja toiveista lähtöisin olevina ja toteutuneina paikallisina sopimuksina esimerkiksi liikunta- ja kulttuurisetelien käyttöä, olosuhdelisät palkkoihin, pesuainekorvauksen, pidemmät työvuorot, entistä laajemman työvaatevalikoiman ja erikielisten työtä koskevien ohjeiden tuottamisen. MaRaVa-alan luottamusmiehen sanoin työntekijöiden avauksia kaivataan lisää:

”Tietysti toivoisin myös sitä, että työntekijät haluaisivat tuoda asioita esille, miten sitä työyhteisöä ja työntekoa tai muuta pystyttäisi niin kun parantamaan tällä paikallisellakin sopimisella.”

Kaupan alalla työntekijät olivat ehdottaneet luottamusmiehen kautta muun muassa työehtosopimukseen verrattuna lyhempiä vuorokausilepoja tai pidempiä työvuoroja. Näiden motivaationa olivat pidemmät yhtäjaksoiset vapaat työntekijöille, jotka kuitenkin toivat joustavuutta myös työnantajan suuntaan. Kaupan alan luottamusmies kertoi tilanteesta:

”Mä oon yhden paikallisen sopimuksen saanut tehtyä ihan sillä lailla, koska jos 10-tuntisista päivistä sovitaan, niin se pitää sopia luottamusmiehen kanssa paikallisesti. Työntekijät itse lähestyivät mua, että he haluaisivat sopia, että he tekee yhtenä päivänä viikossa ja lauantaisin 10 tunnin päivän. Sitten he saavat enemmän lauantai vapaita.”

Toinen haastateltu luottamusmies kauppan alalta kertoi viimeksi tehneensä sopimuksen lyhennetystä vuorokausilepoajasta. Sopimusneuvottelut käynnistettiin hänen aloitteestaan. Hän painotti kirjallisten sopimusten merkitystä työpaikallaan, jossa ”ei tunnuta tietävän, mistä on sovittu paikallisesti ja mistä ei”:

”Vuorokausilepoaika on yhdeksän tuntia ja sitten voi työpaikan sisällä sopia kahdeksantakin tunnista. Mä halusin, että me sovitaan se asia ja että siitä tulee paperia. Yleensä meillä on aika paljon suullisesti sovittu ja mä olen sitten todennut, että ne ei ole ihan päteviä.”

Toinenkin luottamusmies kertoi kohdekohtaisesta palkanlisästä, josta tehtiin paikallinen sopimus työntekijöiden aloitteesta. Hän kuvasi sitä itselleen merkittävimpänä paikallisena sopimusprosessina. Työntekijät halusivat kohdekohtaisen palkanlisän johtuen suuresti kasvaneesta työmäärästä, johon liittyy esimerkiksi erinäisten järjestelmien erikoisosaamista. Sopimus tehtiin lopulta YT-neuvotteluiden kautta:

”Niin se prosessi lähti siitä, että työntekijät kutsuivat YT-neuvottelut työtehtäviin kyseisessä kohteessa liittyen. Sitten ne YT-neuvottelut käytiin ja siitä YT-neuvotteluiden kautta sovittiin paikallisesti heille X-määräinen korvaus kuukaudessa palkanlisää kyseisessä työtehtävässä toimittaessa.”

KESKENERÄISIÄ SOPIMUS- NEUVOTTELUJA KOKOAIKATYÖSTÄ USEILLA ALOILLA

Työaikoihin liittyen, useampi kaupan alan, mutta myös eräs majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan luottamusmies kertoi kesken-eräisistä paikallisen sopimisen neuvotteluista. Osassa kaupan alan työpaikoista oli aloitettu paikallisen sopimisen neuvotteluja joustavasta kokoaikatyöstä. Parihaastatteluun osallistunut työnantajan edustaja ja luottamusmies toivat esiin, että he suunnittelevat tekevänsä siitä keväällä ensimmäisen kokeilun ja kuvasivat, mistä joustavassa kokoaikatyössä on heidän näkökulmastaan kyse. Työnantajan edustaja korosti, että yritys haluaa tarjota työntekijöilleen sen verran töitä ja tuloja, että he voivat ”rakentaa tulevaisuuden ja oman elämän” yrityksen varaan. Hän jatkaa kuvaamalla haastetta:

”Mutta tämä työn luonne vaatii paljon osa-aikatyöntekijöitä, ja tämä on nyt se meidän Akilleen kantapää. Meidän pitäisi yhä enemmän pystyä luomaan kokoaikaseksi luettavaa työtä tai kokoaikatyötä. Nyt etsitään ratkaisuja, että tekemällä useammassa toimipaikassa tai useammalla toimialalla, niin me voisimme rakentaa kokoaikatöitä ihmisille.”

Luottamusmies totesi, ettei ratkaisujen etsiminen ole helppoa. ”Siinä vaadittaisi siltä työntekijältäkin myös sitä joustoa, et se pystyy sitten hyppäämään siihen toiseen yksikköön töihin. Että se ei ole aina se oma yksikkö, missä tehdään.” Hän jatkaa toivo-

vansa, että joustavaan kokoaikatyöhön lähdetään, vaikka ”siinäkin on semmosia pieniä porsaanreikiä, että... Mutta pitää vaan sopia täällä meillä oikein ne asiat. Kyllähän PAM ja Kaupan liitto myös näitä asioita pui yhdessä tähän liittyen”.

Myös vartiointialan ja MaRaVa-alan luottamusmiehet kertoivat haastatteluissa aloitestaan edistää kokoaikatyötä yrityksissä erilaisin järjestelmin. Vartiointialan luottamusmiehenä työskentelevä haastateltava kertoi tästä:

”Viimeisin prosessi, mikä on edelleen kesken niin olen lähtenyt hakemaan ja esittämään asiaa siitä, että meillä pitäisi kokoaikasten työntekijöiden määrää lisätä. Mun näkemys on se, että se silloin myös pienentäisi firman kulu-rakennetta, että parantaisi työntekijöiden työhyvinvointia, koska olisi se kiinteä palkka kuukaudessa, ja silloin tietäisi paljon sitä palkkaa tulee ja sitten alkaisi kertymään työajanlyhennysvapaita sun muita. Mutta se vaatisi yrityksen päästä jonkun asteisia järjestelyjä työvuorosuunnitteluun ja näin edelleen, niin siellä taasen jouduttaisiin tekemään töitä sitten.”

Hän kuvasi kolme kuukautta sitten alkaneita neuvotteluja, joiden aikana on istuttu neuvottelupöydässä useamman kertaa. Tällä hetkellä tilanne on se, että ”kun ei päästy yhteisymmärrykseen se lyötiin katkalle ja sovittiin, että jatketaan jossain vaiheessa myöhemmin”. MaRaVa-alan luottamusmies kertoi vastaavanlaisesta kokoaikatyön edistämisestä yrityksessä, joka on nyt Covid-19-pandemian myötä hyytynyt.

SOPIMISEN KÄYNNISTÄMISEEN VAIKUTTAVIEN TEKIJÖIDEN MONINAISUUS

Työehtosopimukset mainittiin usein haastatteluissa edistäjinä tai esteinä paikallisten sopimusprosessien käynnistämiseksi. Yksityisten palvelualojen työehtosopimusten erot siinä, mitä on mahdollista sopia paikallisesti, nostettiin esiin. Vartiointialan luottamusmiehen sanoin ”vartiointiala on siinä mielessä historiallinen ala, että meidän TES:ssä mahtaako olla 48 kohtaa, mitä voidaan sopia paikallisesti. Monella muulla alalla puhutaan ihan jostakin kymmenestä kohdasta”. Hän näki kuitenkin riskinä, jos paikallisen sopimisen mahdollistavia kohtia ”lähdetään avaamaan liian paljon. Toinen vartiointialan haastateltu esitti TES:n ”pakottavana”:

”Työehtosopimus pakottaa tietyistä asioista tekemään siis ihan teknisessä mielessä paikallisia sopimuksia. Hyvä esimerkki siitä on työvuorojen pituudet, jotka on yli 12 tuntia pituudeltaan, niin ne täytyy sopia aina luottamusmiehen kanssa erikseen. Eli se tavallaan tuo sitä semmosta tietynlaista teknistä, paikallista sopimista, missä se tulee se hyvä siitä että työntekijät saa tehdä pidempiä vuororun-koja ja sitä kautta niillä on pidemmät vapaat - ja sit taas työnantaja pystyy toteuttamaan sen, mitä asiakas haluaa.”

Työehtosopimukset tuotiin esiin myös esteinä paikallisen sopimisen käynnistämiseksi. Vartiointialan haastateltu luottamusmies tahtoi avata neuvotteluille sairausajanpalkkaan liittyviä asioita, mutta nyt TES estää sen.

Työpaikoilla oli myös vakiintuneita käytäntöjä, jotka vaikutuksiltaan voisivat vastata paikallista sopimusta. Haastattelussa nousi esiin myös kokemus siitä, että paikalliset sopimukset ovat helpommin muutettavissa, kuin vakiintuneet käytännöt. Tällaisia

käytäntöjä vaalittiinkin usein juuri käytäntöinä, joihin ei haluttu kajota sopimuksin. Haastateltava MaRaVa-alalta toi esiin, ettei hän ollut halunnut ehdottaa tiettyjen toimintatapojen kuten oman ajankäyttönsä luottamusmiehenä sopimista paikalliseksi sopimuksen muodossa, vaan nojaa mieluummin käsitykseen niistä vakiintuneina käytäntöinä, koska nykyisen käytännön mukaan ehdot ovat hänelle suotuisat. Toisaalta puhuttiin myös ”hiljaisista sopimuksesta”, joita ei ole tapana kirjoittaa ylös. Alla olevassa esimerkissä luottamusmies pohtii vakiintuneen käytännön etua paikalliseen sopimiseen nähden. Hän punnitsi haastattelussa sitä, että paikallisen sopimuksen voi kumpi tahansa osapuoli irtisanoa mutta vakiintunut käytäntö on vaikeampi kumota. Toisaalta hän näkee sen myös heikkoutena, kun asioista ei ole kirjallisia sopimuksia: ”jos mä en muista mitä näiden vuosien aikana on sovittu tai mitkä näistä on vakiintuneita käytäntöjä. Jos mä en muista muille kertoa niistä, niin sittenhän ne ei ole olemassa”.

”Työnantajan edustaja ei oikein ymmärrä mitä paikallinen sopiminen on. Hän luulee, että on vaan näitä mitkä on mainittu TESissä, että näistä voidaan sopia. Me ollaan kuitenkin sovittu toimintatavasta ruokarahaan liittyen, joka otetaan automaattisesti palkasta jos työntekijä tekee tietyn mittaisen työvuoron, mutta vain työntekijän suostumuksella. Työnantaja halusi muuttaa tätä muutama vuosi sitten. Mä vetosin ettei voi, koska se on meillä tällainen vakiintunut käytäntö. Tavallaan sen olisi voinut kyllä kirjata paikalliseksi sopimukseksi mutta he eivät sitä prosessia ole aloittaneet.”

Kaupan alalla esteenä paikallisten sopimusten edistämiseksi tuotiin esiin organisaatorakenteisiin liittyviä tekijöitä. Haastateltavat mainitsivat esimerkkejä siitä, että ketjuohjeistus estää sopimisen tai vähintään johdattaa siihen, että työnantaja ”ei uskalla sopia”

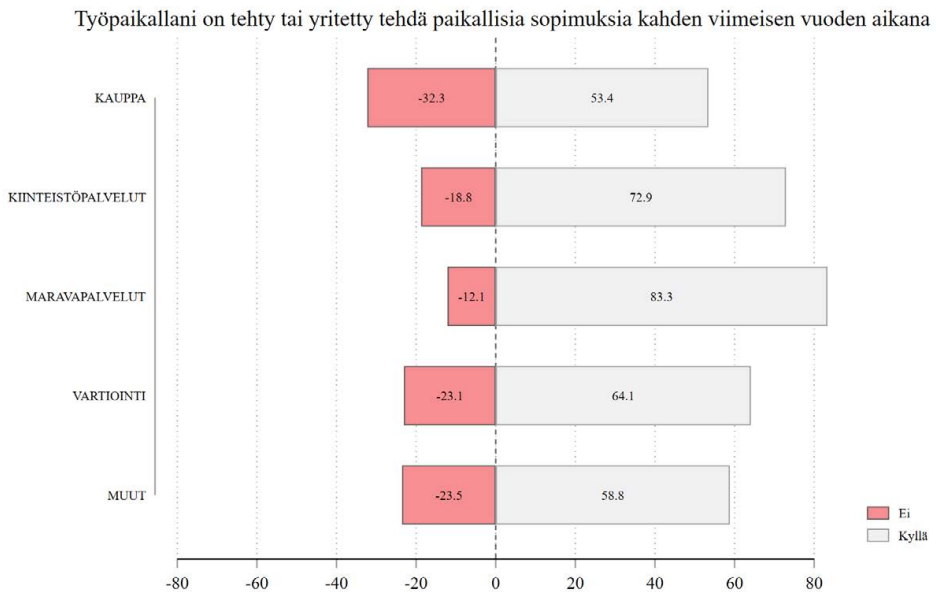
tai ”natsat eivät riitä” ylempään johdon tehdessä päätökset. Suuret organisaatiot tuovat mukanaan myös alueellisia eroja sopimistarpeissa, jotka tekevät sopimisesta ja edustettavien kuulemisesta astetta monimutkaisempaa. Syrjäseuduilla oleviin yksiköihin on ollut vaikeaa saada työntekijöitä, mikä on johtanut paikallisiin sopimuksiin palkanlistista näissä työskenteleville.

4.5 Sopimusneuvottelut

Paikallisen sopimisen yleisyyttä kartoitettiin väittämällä ”Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana”. Kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä 62 % työpaikalla oli tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia viimeisen kahden vuoden aikana.

Osuus oli korkein MaRaVa-alan luottamusmiesvastaajilla, joista 83 % työpaikalla oli tehty tai yritetty tehdä sopimuksia. Kiinteistöpalveluiden alan vastaajien työpaikoista 73 %:lla oli tehty tai yritetty tehdä sopimuksia. Vartiointialalla 64 %:ssa, muilla aloilla 59 %:ssa ja kaupan alalla 53 %:ssa luottamusmiesvastaajien työpaikoista oli tehty tai yritetty tehdä sopimuksia. (Kuva 15; Liite 3, kysymys 43). Osuuksissa ei ollut tilastollisesti merkitsevää alojen välistä eroa. On huomionarvoista, että noin 5–16 % alakohdaisista luottamusmiehistä ei osannut ottaa kantaa kysymykseen.

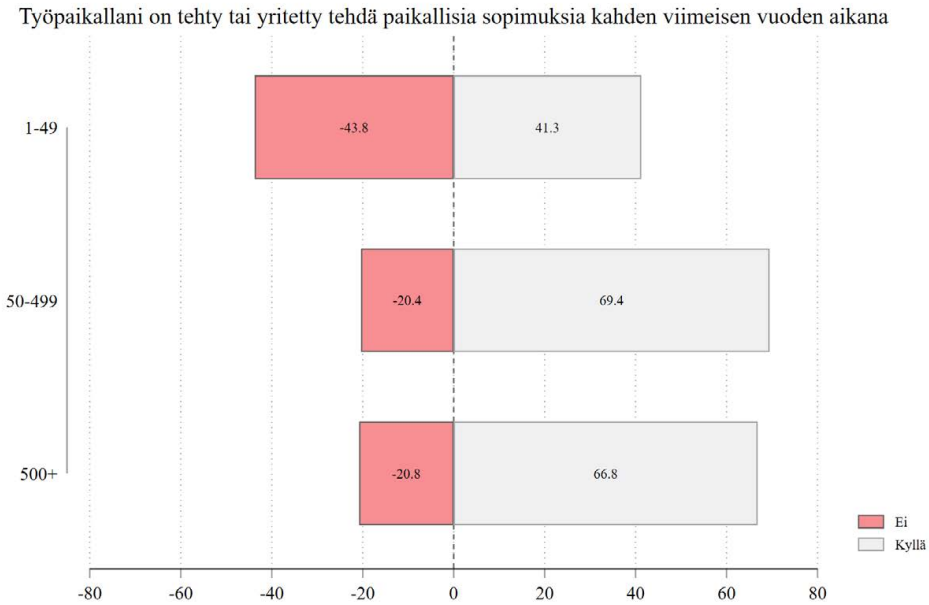
Noin kolmasosa vastaajista oli ollut tekemässä paikallisia sopimuksia vuosittain (Liite 3, kysymys 44) ja 54 %:ssa työpaikoja oli tehty kahden vuoden aikana 2–3 paikallista sopimusta (Liite 3, kysymys 46).



Kuva 15. Sopimusala ja väite ”Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana”. Kaikki vastaajat (N=189, 48, 66, 39, 51). Liukukuvaajasta on häilytetty ”En osaa sanoa” -vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia sopimusalan vastaajista.

Erikokoisten yritysten luottamusmiesten kyselyvastauksista korostui sopimusten tekemisen tai yrittämisen eroavaisuuksia. Sopimuksia oli tehty tai yritetty tehdä vähiten, noin 41 %:ssa luottamusmiestavastajien edustamista pienimmistä yrityksistä

(Kuva 16). Ero oli tilastollisesti merkitsevä verrattuna sekä 50–499 työntekijän (69 % tehty tai yritetty tehdä) että tätä suurempien yritysten (67 %) luottamusmiesten vastauksiin. Eri yrityskokoluokissa ”en osaa sanoa”-vastanneiden osuus oli 10–13 %.



Kuva 16. Yrityskoko ja väite ”Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana”. Kaikki vastaajat (N=80, 108, 202). Liukukuvaajasta on häivytetty ”En osaa sanoa”-vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia yrityskokoluokan vastaajista.

PUOLET TYYTYVÄISIÄ SOPIMUS-NEUVOTTELUIEN RESURSOINTIIN

Vastaajista 50 % koki, että työnantaja on varannut riittävät resurssit, esimerkiksi riittävästi työaikaa, paikallisen sopimisen neuvotteluprosessin läpiviemiseen. Eniten melko tai täysin samaa mieltä olevia oli majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden (57 %) ja muiden alojen (57 %) vastaajissa. Kaikista vastaajista 30 % oli melko tai täysin eri mieltä resurssien riittävydestä.

Resurssien vähäisyys korostui kiinteistöpalvelu- (43 %) ja vartiointialoilla (44 %). Kiinteistöpalvelualan luottamusmies mainitsi haastattelussa usein toistuvana, resursointiin ja sopimusten laatuun liittyvänä haasteena, kiireen kokemuksen.

”Meillä on se ongelma, että työnantaja yrittää kauheen nopeesti aina tehdä sopimukset ja laatia paperitkin. Kun mä oon taas silleen, että mietitään nyt rauhassa onko siihen paperille tullut kaikki oleelliset asiat, ettei tarvitse sit

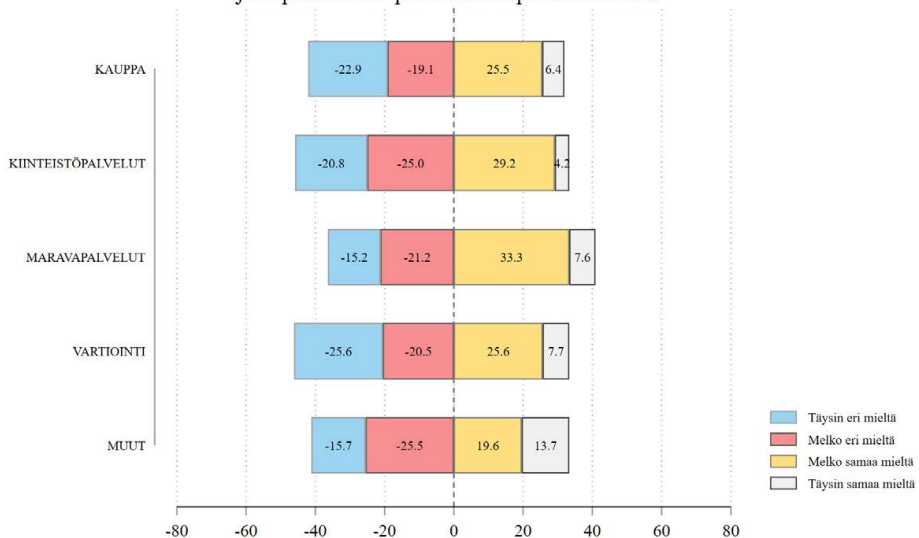
jälkikäteen huomata, et sieltä puuttuu jotain. Esimerkiksi, että jos oli sovittu että jollain on keskiviikkopäivinä aina Kiky. Ja sitten keskiviikoks sattuuikin, no, vaikka itsenäisyyspäivä ois keskiviikko, niin että onko työntekijä velvollinen siirtämään sen sitten seuraavaan mahdolliseen työpäivään, vai hukkuuko se... Tai yhtä lailla, kun työntekijä on kesälomalla tai sairauslomalla, että miten niiden kohdalla niin kun tapahtuu. Että kaikki tämmöset meillä ois kiireessä jäänyt sopimatta. Mutta kun ne saatiin sitten kirjattua kaikki ylös, niin sitten siinä kävi niin, että ei tullutkaan ongelmia. Mä oon sanonu, että tehdään mielummin rauhassa, ettei turhaan käytetä voimavaroja sitten jälkikäteen tappeluun, kun ollaan itse hätiköity.”

Myönteisenä asiana sopimusprosessin resursoinnissa tuotiin esiin luottamukselliset välit ja jatkuva keskustelu, jota edistetään paikallisen sopimisen prosessin ulkopuolellakin. Tämän koettiin mahdollistavan

”luottamuksellisia heittoja”, joita pidettiin tärkeänä osana paikallisen sopimisen prosessia. Kaikkeen ei kuitenkaan voida vaikuttaa työpaikan sisäisillä järjestelyillä: etenkin kaupan alalla paikallisen sopimisen esteeksi tai hidasteeksi koettiin ketjuohjaus, joka estää aidosti paikalliset sopimukset. Haastateltavat toivat esiin, että ketjutasolla pelätään paikallisten sopimusten leviämistä toimipisteestä toiseen, mikä voisi hyvien paikallisten vaikutusten ohella vahingoittaa ketjukokonaisuuden toimintaa valtakunnallisesti. Toimipaikkakohtaiset toimijat pitivät usein ketjuohjausta tiukasti raamittavana, joka estää oikeasti toimivien ratkaisujen ja innovaatioiden edistämisen.

Paikallista sopimista tehneiden 246 luottamusmiehen tavallisin työnantaja edustava sopijaosapuoli oli ollut henkilöstöjohtaja tai -päällikkö (59 %) tai osaston, yksikön tai toimipaikan johtaja tai esimies (37 %)

Työpaikallani minulla luottamusmiehenä on pääsy yrityskohtaiseen tietoon, jolla perustellaan paikallisen sopimisen tarvetta



Kuva 17. Sopimusala ja väite ”Työpaikallani minulla luottamusmiehenä on pääsy yrityskohtaiseen tietoon, jolla perustellaan paikallisen sopimisen tarvetta”. Kaikki vastaajat (N=186, 46, 66, 39, 51). Liukokuvaajasta on häivytetty ”Ei samaa eikä eri mieltä”-vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia sopimusalan vastaajista.

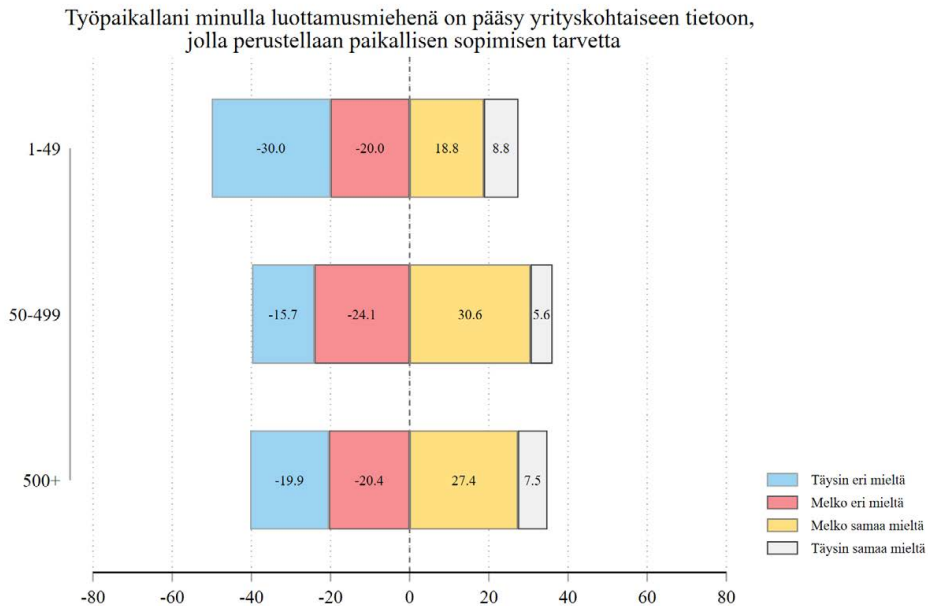
(Liite 3, kysymykset 47.1–47.5). Puolet heistä totesi, että paikalliset sopimukset laaditaan ennalta sovitun, kaikkien sopijaosapuolten tiedossa olevan menettelytavan mukaisesti (Liite 3, kysymys 60).

MARAVA-ALAN LUOTTAMUSMIEHET OVAT TYYTYVÄISIMPIÄ TIEDON SAATAVUUTEEN JA LUOTETTAVUUTEEN

Vastaajista 34 % oli melko tai täysin samaa mieltä siitä, että luottamusmiehellä on pääsy yrityskohtaiseen tietoon, jolla paikallista sopimista perustellaan. Majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa tiedon saanti koettiin yleisemmäksi (41 %). Kaupan alalla osuus oli 32 %, kiinteistöpalveluissa 33 % ja vartiointialalla 33 %. Täysin tai melko eri mieltä olleiden luottamusmiesvastaajien osuudet eri aloilla olivat 40 %:n molemmin

puolin, aina 45 %:n asti (Kuva 17; Liite 3, kysymys 30). Eri alojen luottamusmiesvastaajien suhtautumisessa väittämään ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa.

Tietoon pääsyn kokemuksissa oli yrityskoko-kohtaista eroa: pienimmissä yrityksissä väittämään suhtauduttiin vähiten positiivisesti (28 % täysin tai melko samaa mieltä, 50 % melko tai täysin eri mieltä). Suhtautuminen oli hieman myönteisempää 50–499 ja yli 500 työntekijän yrityksissä, joissa negatiivisesti suhtautuvien osuudet olivat 40 % kummassakin. 50–499 työntekijän yrityksissä positiivisesti suhtautuvien osuus oli 37 % ja suurimmissa yrityksissä 35 %. (Kuva 18). Erikoisista yrityksistä olevien luottamusmiesten suhtautumisessa väittämään ei ollut kuitenkaan tilastollisesti merkitsevää eroa.



Kuva 18. Yrityskoko ja väite "Työpaikallani minulla luottamusmiehenä on pääsy yrityskohtaiseen tietoon, jolla perustellaan paikallisen sopimisen tarvetta". Kaikki vastaajat (N=80, 108, 202). Liuku kuvaajasta on häivytetty "Ei samaa eikä eri mieltä" -vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia yrityskokoluokan vastaajista.

Valtaosa vastaajista (41 %) ei ollut samaa eikä eri mieltä väittämän ”Työpaikallani paikallisen sopimisen valmistelussa hyödynnetään luotettavia tietoja” kanssa. Jälleen majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluissa tietojen luotettavuudesta oltiin useammin melko tai täysin samaa mieltä (52 %), kiinteistöpalveluiden alan pitäessä perää (29 %). (Liite 3, kysymys 31). Kiinteistöpalveluiden luottamusmies kuvasi pitkään jatkunutta sopimusprosessia, jossa hän on luottamusmieskollegoidensa kanssa kokenut jääneensä ilman perusteluja ja neuvottelujen olleen vääntämistä, jossa tietoa ei jaeta: ”Perusteluja et saa työnantajalta. Se on kuin pikkukakaroiden kanssa hiekkalaatikolla tappelua”.

TYÖAJAN TASOITTUMISJÄRJESTELMÄT USEIMMITEN SOPIMISEN KOHTEENA

Useimmiten sopimuksia on tehty työajan tasoittumisjärjestelmiin (41 %), sairauspoissaolojen ilmoittamiseen (29 %), palkkausjärjestelmiin (22 %), luottamusmiesten ajankäyttöön (22 %), lomarahoihin (25 %) ja toimiin irtisanomisten välttämiseksi (24 %) tai lomautusten välttämiseksi (24 %). Muita usein sovittuja asioita ovat työvuorolistojen julkaisun lyhennetty aikaväli, eritelisät sekä kilpailukyksopimukseen liittyvät asiat (Liite 3, kysymys 53).

Työvuorolistojen julkaisu nousi usein esille sekä kaupan että majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden haastatteluissa. Covid-19-pandemian hillintätoimiin liittyvät rajoitukset muuttivat palveluiden ja taten työvoiman kysyntää, mikä edellytti nopeita toimia työvuorojen järjestelyyn ja loma-aikoihin työpaikoilla. Vartiointialalla asiakkaan poikkeukselliset aukioloajat ovat tuoneet osapuolet paikallisen sopimisen pöytään. Useampi majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden haastateltu toi esiin

akuutin kriisin vauhdittavan vaikutuksen paikalliselle sopimiselle. Haastattelujen mukaan on olemassa vahvoja mahdollisuuksia sopimisen lisäämiselle akuutin kriisin jälkeisenäkin aikana. Esimerkiksi MaRaVa-alan luottamusmies toi esiin, että pandemian myötä käsitykset etätöistä alalla ovat muuttuneet, mikä edellyttää yhteisten pelisääntöjen sopimista.

”Eihän meillä etätöitä ole tehnyt kuin ihan konttorin porukka, vaikka onhan se ollut mahdollista vaikka ravintolapäälliköillekin aikaisemmin. Tai siis se olisi ollut käytännössä mahdollista, mutta ei semmosta ole niin kun koskaan avattu keskusteluun, että ne tekisi.”

Haastatteluissa Covid-19-pandemian nähtiin olevan kuitenkin myös este sopimiselle. Kaupan alan haastateltu toi esiin, että pandemia on jyrännyt muut kehitettävät asiat alleen ja sitä myötä vähentänyt paikallista sopimista. Vartiointialan haastateltu kertoi vastaavasta kokemuksesta: ei ole aikaa ja tahtotilaa neuvotella ei-akuutteja asioita. Myös majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden haastatteluissa kerrottiin pandemian huonoja vaikutuksia, esim. sopimuksen määräaika on umpeutunut liittyen korotettuun palkkaan tietyissä hotelleissa työskentelystä. Vaikka hän kokee työnantajan suhtautumisen sopimuksen jatkamiselle myönteisenä, niin sen uusimista on lykätty:

”Työnantaja sanoi, että voidaanko keskustella parin kuukauden päästä uudestaan, kun tiedetään mihin tää koronatilanne ja meidän majoitus- ja ravitsemisalalan tilanne ylipäätään menee. Sitten on helpompi esittää asiaa myös sinne meidän toimitusjohtajalle ja hallitukselle.”

Siinä, missä Covid-19-pandemia oli lisännyt sopimisen tarvetta useilla palvelualan työpaikoilla, sekä kaupan että MaRaVa-palveluiden alalta tuotiin esiin, että pandemia on

nopeuttanut itse sopimusprosesseja. MaRa-Va-alan haastattelussa, luottamusmies ja työnantajan edustaja puhuivat sopimuksesta koskien työvuorolistojen julkaisun rytmiä ja painottivat sopimusten määräaikaisuuden tärkeyttä ja sitä, että niiden vaikutuksia seurataan:

”Me sovittiin oma aikataulu, missä me seuraavan kerran istutaan alas ja tarkastellaan jatkoa, et se varmasti on, niin kun kaikki ne tarpeet ovat aitoja ja sitä ei käytetä väärin missään asiassa. Me käytiin läpi et mitä palautteita on kummallekin osapuolelle tullut ja mistä johtuen näitä pitää tehdä, niin meillä meni se siinä yhdessä neuvottelussa nyt sitten. Mutta siinä tehtiin tavallaan sen neuvottelun aikana, niin tehtiin muokkauksia mitä tässä tapauksessa sitten henkilöstön edustajat ehdotti, että pitää vielä täsmentää tai pitää muuttaa tai muuta, niin ne tehtiin siinä sitten saman tien.”

KESKEN JÄÄNEET SOPIMUSNEUVOTTELUT

Paikallisessa sopimusten loppuun viemisessä on myös epäonnistuttu. Kyselyyn vastanneet 126 luottamusmiehen kohdalla epäonnistumisia on sattunut seuraavissa asioissa: palkkausjärjestelmät (21 % vastaajista), tulospalkkausjärjestelmät (26 %), luottamusmiesten ajankäyttö (21 %) ja työaikapankki (21 %) (Liite 3, kysymys 54). Kyselyaineistossa epäonnistumiset olivat kuitenkin huomattavasti harvemmin mainittuja kuin onnistumiset.

Haastatteluissa muista poikkesi MaRa-Va-alan luottamusmies, joka osallistui haastatteluun yhdessä työnantajan edustajan kanssa. Hän kertoi, kuinka hän ei muista yhtäkään sopimusta, jonka tekeminen olisi jäänyt kesken, ”mistä me ei oltais päästy sopuun”. Kun kysyimme haastattelutilanteessa esimerkkejä paikallisen sopimisen

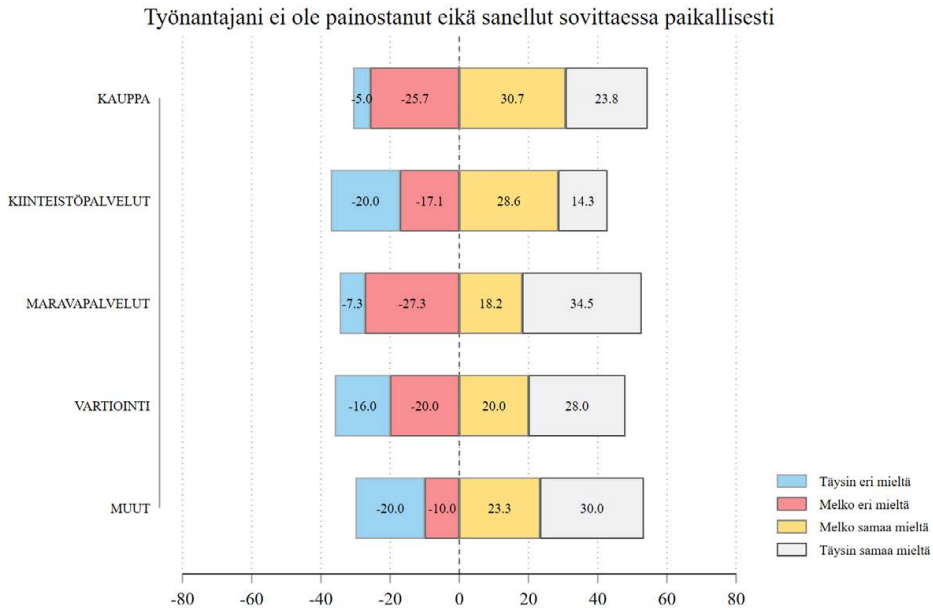
prosesseista, jotka ovat jostain syystä keskeytyneet, vartiointialan luottamusmies toi esiin olennaisen huomion kysymyksenasetteluun liittyen:

”Miten mä sitten lasken sen, mitkä on ollut paikallisen sopimisen prosesseja ja mitkä ei? Niistäkin on osa ollut ihan sitä semmoista pallottelua siitä, että voitaisko tähän keksiä joku järkevämpi ratkaisu, mitä ei ole sitten vaan keksitty puolin eikä toisin.”

YRITYSKOON YHTEYS TYÖNANTAJAN SANELUYRITYKSIIN

Kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä 49 % koki, että on voinut vaikuttaa tehtyjen paikallisten sopimusten sisältöön riittävästi tai paljon (Liite 3, kysymys 49). Luottamusmiehistä 51 % oli melko tai täysin samaa mieltä väittämän ”Työnantaja ei ole painostanut eikä sanellut paikallisesti sovittaessa” kanssa, kun melko tai täysin eri mieltä olleiden osuus oli 33 %. Noin puolet vastanneista luottamusmiehistä koki, että työnantaja ei ollut sanellut sopimistilanteessa: kaupan alalla osuus oli 54 % (negatiivisesti suhtautuvia 31 %), MaRaVa-palveluissa 53 % (34 %), muilla sopimusaloilla 53 % (30 %), vartiointialalla 48 % (36 %) ja kiinteistöpalveluiden alalla 42 % (37 %). Erot eri sopimusalojen luottamusmiesten vastauksissa eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. (Kuva 19; Liite 3, kysymys 48).

Luottamusmiesten kannanottojen mukaan sanelu oli yleisintä pienimmissä yrityksissä, joissa väittämän ”Työnantajani ei ole painostanut eikä sanellut sovittaessa paikallisesti” kanssa täysin tai melko eri mieltä olleiden osuus oli 39 %. Suuremmissa yrityksissä osuudet olivat 31 ja 33 %. (Kuva 20). Erikokoisten yritysten luottamusmiesvastaajien vastauksissa ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa.



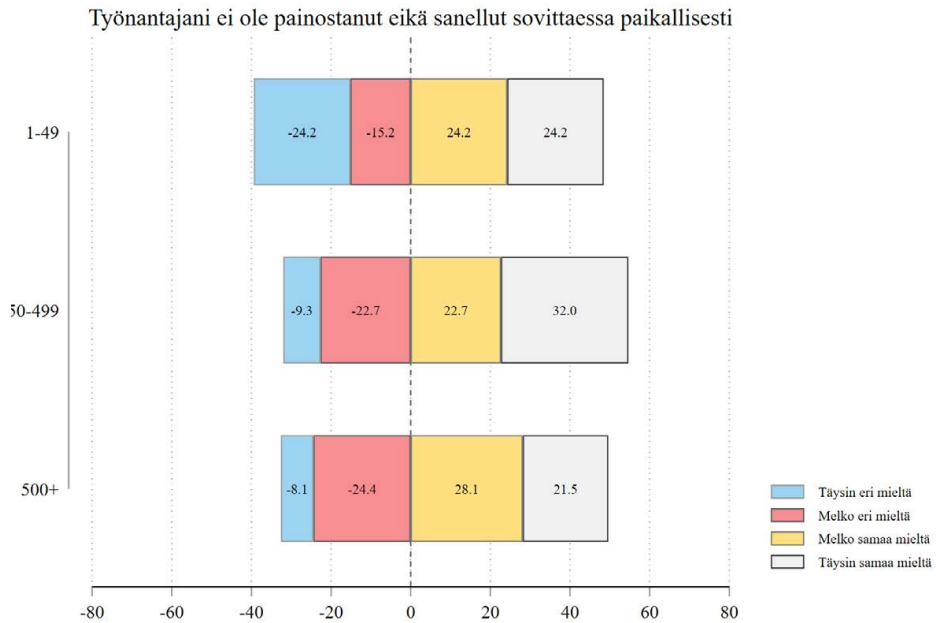
Kuva 19. Sopimusala ja väite "Työnantajani ei ole painostanut eikä sanellut sovittaessa paikallisesti".
Kaikki vastaajat (N=189, 48, 66, 39, 51). Liukukuvajaasta on häilytetty "Ei samaa eikä eri mieltä" -vastaukset.
Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia sopimusalan vastaajista.

Haastatteluissa sanelu tuotiin esiin siten, että työnantajaosapuoli tuo valmiin sopimuksen allekirjoitettavaksi eikä minkäänlaista aitoa neuvottelua ole. Painostus ja kyseenalaistaminen oli tullut tutuksi haastatelluille. Työnantajan kielteinen asenne aitoon neuvotteluun tuotiin esiin useassa haastattelussa. Esimerkkinä painostavaksi koetuksi prosessista luottamusmies kertoi neuvotteluista, jotka käytiin työvuorolistojen julkaisurytmiin liittyen:

"Viimeisin neuvottelu oli tosi rankka. Työnantaja painosti tosi vahvasti ja mentiin vähän rimaa hipoen ja törkeelläkin tavalla. Minua

painostettiin monesta eri suunnasta ja vähän kyseenalaistettiin minun luottamusmiestehdävää ja osaanko tehdä sitä. Menttiin niin kun vähän henkilökohtaisuuksiinkin. He ajoivat vahvasti sitä näkemystä, että lomautettujen määrä tulee pienemään, kun saadaan tää työvuorolistan julkaisu pidettyä viikon rytmissä. Mutta just eilen käytiin tilastoja läpi ja ei se sitten oikeesti ole pienentänyt sitä yhtään. Suoraan he eivät sitä myöntäneet, mutta rivien välistä osasin kyllä lukea tämän."

Suuren kiinteistöpalvelualan yrityksen luottamusmies kuvasi työnantajan saneluyrityksiä, kun esitimme hänelle kysymyksen,



Kuva 20. Yrityskoko ja väite "Työnantajani ei ole painostanut eikä sanellut sovittaessa paikallisesti". Kaikki vastaajat (N=80, 108, 202). Liukukuvaajasta on häivytetty "Ei samaa eikä eri mieltä" -vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia yrityskokoluokan vastaajista.

missä merkeissä hän on viimeksi neuvotellut jostain paikallisesta sopimuksesta: "Meillä hän ei neuvotella, vaan meille tuodaan kaikki pöytään ja ilmoitetaan. Eli kaikki neuvottelut on sitä, ne on valmiiksi purtu ja meille vaan esitellään ne, ja ota tai jätä." Toinen luottamusmies samalta sopimusosalta, puolestaan kuvasi paikallista sopimista työpaikallaan aktiiviseksi ja välejä työnantajaan hyväksi:

"Ei siellä ole sanelua tullut yhtään. He varmaan sen tietääkin, että jos olisi sanelua, niin se neuvottelu loppuisi siihen sitten suosiolla. Kaikista asioista on keskusteltu ja sitten käännetty kaikkia kiviä."

SOPIMUSPROSESSIN VAIHTELEUVUUS

Haastatteluissa tuotiin esiin neuvottelujen moninaisuutta asian vaativuuden mukaan. Sopimusprosessien pituus vaihtelee tunneista kuukausiin ja jopa vuosiin. Eri aloilla helpoksi sovittavaksi koetut asiat voivat käydä lyhyen perusprosessin mukaan, kun taas suuremmista, monia vaikutuksia mahdollisesti omaavia sopimuksia voidaan hioa todella kauan. Vartiointialan luottamusmies kuvasi haastattelussa tyypillistä sopimusprosessia, joissa jokin asia "pitää teknisesti lyödä paikalliseksi sopimukseksi eli täytyy se paperi tehdä":

"Hyvin harvassa on ne neuvotteluprosessit, jotka kestää oikeesti pitkään. Meillä ne prosessit on joskus aika lyhyitäkin. Työnantajan edustaja sitä ehdottaa ja hetken aikaa mietin, että mitä ne työntekijät siitä tuumaa ja ehkä soitan parille työntekijälle. Se on tunnissa tehty. Ei ne nyt yleensä viikkoa tai kahta kestä. Ja sitten saattaa olla semmoisia-kin prosesseja, et me tehdään niitä päivässä, parissa. Jos sillä asialla on kiire, niin niitä ruvetaan sitten oikeesti jumppaamaan."

Kiinteistöpalvelualan luottamusmies kuvasi viimeisintä sopimusneuvotteluaan, eli kiinteistönhoidon päivystys sopimuksen valmistelua, nopeaksi ja kivuttomaksi, johon kului vain muutama kokoontuminen yhdessä työnantajan kanssa. Kokoontumisten välillä tehtiin "pilkunviilausta" eli sopimus pohjaa lähetettiin sähköpostitse yrityksen luottamusmiesporukan kesken, jotta kaikki pystyivät ottamaan siihen kantaa. Sopimuksessa onnistuttiin sopimaan paremmin kuin TES:ssä, "koska asiakkaat ovat valmiita maksamaan päivystyksestä".

Toinen kiinteistöpalvelualan luottamusmies toi esiin mieleenpainuvimpana ja merkittävimpänä paikalliseen sopimiseen liittyvänä kokemuksenaan viimeisimpään TES:iin tuodun paikallisesti sovittavan eritelisän. Sopimusprosessi eteni poikkeuksellisen mallikkaasti ja luottamusmies kertoi tyytyväisyydestään myös lopputulokseen:

"Se oli sellanen hyvä asia, mikä onnistu siten, että se on ollut oikeesti kaikista tavaltaan hyödyllisin sopimus, mikä on edelleenkin voimissaan. Siitä jopa työnantaja vielä suostui tiedottamaan työntekijöitä, että se paperi ei vaan jäänyt sinne jonnekin kaappiin ja sitä ei kerrota työntekijöille, että on tällanen lisä käytössä. Aika pientä sen tarve on ollut, mutta on kuitenkin sitten siinä tilanteessa kun

tulee, niin.... Ja se on mukisematta maksettu työntekijöille. No, toki työnantaja saa sen myös laskutettua asiakkaalta."

Kaupan alan parihaastattelussa työnantajan edustaja kuvasi yhtä viimeaikaisista sopimuksista, henkilöstöpankkia sekä neuvottelujen kestoja ja eri vaiheita. Epävirallisuus ja avoimuus toisen ehdotuksille korostui:

"Että kun se ongelma, mitä halutaan ratkaista, niin se on molemmilla tiedossa. Siinä toinen heittää ajatuksen, toinen pistää siihen omansa lisää, niin siinä ei varmaan mennyt kyllä montaa päivää. Kumpikin heitti sinne omia ikään kuin reunaehtoja, ajatuksia tai huomioita. Sitten kun me todettiin että nyt ei tule enempää, niin eiköhän me tästä saada rustattua, että pannaan nimet alle ja ruvetaan touhuamaan. Me ei tulla koskaan pöytään silleen, et toisella on kokonaan valmis, puhtaaksi kirjoitettu esitys. Yleensä se tapahtuu ruutuvihkolla, kahvikuppi kädessä tuolla käytävillä. Se pikkuhiljaa siitä jalostuu ja sitten se ratkaistaan."

Esimerkkinä vaativasta ja pitkäkestoisesta sovittavasta asiasta toinen kaupan alan haastateltava toi esiin paikallisesti sovitun suoriutumiseen perustuvan palkanlisän. Haastattelussa nousikin esiin, että mahdollisesti merkittäviä, mutta vaikutuksiltaan epävarmoja paikallisia sopimuksia on tapana pilotoida. Lisäksi esimerkiksi suoriutumiseen perustuvaan palkanlisään liittyvät sopimukset voivat edellyttää esimerkiksi tietojärjestelmämuutoksia. On kuitenkin huomionarvoista, että toisaalla pilottiksi kutsutaan paikallista sopimusta, kun taas toisaalla pilotti on paikallista sopimusta edeltävä, ikään kuin esisopimus. Pilottina saatettiin pitää myös toimipaikkakohtaista toisin sopimista tai muuta toimipaikkakohtaista ratkaisua, jonka ei toivottu leviävän muihin toimipisteisiin.

PUOLET LUOTTAMUSMIEHISTÄ KOKEVAT NEUVOTTELUASEMAN TASAPUOLISEKSI

Noin puolet vastaajista ovat kokeneet neuvotteluaseman, kuten esimerkiksi sopimiseen osallistuvien henkilöiden lukumäärän, tasapuoliseksi (Liite 3, kysymys 50). Haastatellut luottamusmiehet eri aloilta kuvailivat epäsuhdan ja jopa yksinäisyyden kokemusta neuvotteluasetelmassa negatiiviseen sävyyn. Puheenvuoroista välittyi tarve kumppanin mukanaan tuomalle tuelle. MaRaVa-alan luottamusmies kertoi, että joskus neuvotteluissa on ollut neljä työnantajan edustajaa toisella puolella pöytää, hänen ollessa yksin. Hän kuvasi vaikeuksia niissä tilanteissa, kun mietintätauko olisi tarpeen:

”Siis hyvin vaikeaaahan mun on siinä tilanteessa sitten sanoa, että ”pidetäänpäs tauko, että me vähän tuumailtaan asiaa”. Sitten työnantajan edustajat katsoo, että ”ketkä te?” Se tuntuu ihan hölmöltä pyytää yhdelle ihmiselle taukoa. Mutta jos siinä olisi toinen ihminen vieressä, niin sitten se olisi aika loogista että, me halutaan nyt vähän aikaa puhua tästä kahdestaan.”

Eräs luottamusmies, joka aina neuvotteli yksin, kertoi pohtineensa mahdollisuutta ottaa ammattiliiton aluetoimitsija mukaan neuvotteluun. Hän kuitenkin kertoi ennakkoivansa työnantajan kielteistä reaktiota tähän:

”Kyllä mä aluetoimiston puolesta voisin hyvinkin kuvitella, ja siellä on henkilöitä, keitä voisin oikein mielelläni ottaa mukaan. Mutta sitä en tiedä sitten, että mikä työnantajapuolen reaktio tällaiseen olisi. Se ei välttämättä olisi kauhean positiivinen siellä päässä.”

VALTAOSA PAIKALLISISTA SOPIMUKSISTA LAADITAAN KIRJALLISESTI

Palvelualojen työehtosopimukset edellyttävät paikallisten sopimusten tekemistä kirjallisesti. Kyselytulosten mukaan 86 % luottamusmiesten työpaikoista paikalliset sopimukset laaditaan kirjallisesti ja (Liite 3, kysymys 62). Haastatteluissa tuotiinkin esiin sekä sopimuspuhjen että yritysten lakimiesten hyödyntämistä selkeiden ja asianmukaisten sopimusten kirjaamisessa. MaRaVa-alan luottamusmies kertoi:

”Meillä on lakimies, joka osaa kirjoittaa näitä sopimukset niin auki, et ne on todella selkeitä. Aikaisemmin, silloin kun me tehtiin vuosia sitten, niin meillä oli vaan niin kun omistajayhtiössä lakimiehiä ja meillä ei ollut. Niin sitten meidän piti aina, varmaan mara-puolella mietittiin siellä niin kun työnantajapuolella miten nämä kirjoitetaan, ja meillä mietittiin PAMissa. Nyt meillä on omassa yrityksessä semmonen, joka osaa näitä kirjoittaa hyvin.”

Haastatteluissa kerrottiin myös kirjavammista käytännöistä: esimerkiksi vähäpätöisemmäksi koettu sopimus voitiin solmia kätellen ja paperit on laadittu tärkeämmäksi koetusta sopimuksesta. Tämä oli johtanut myös ongelmiin: erään luottamusmiehen väitettiin tehneen paikallinen sopimus, jota hän ei ollut sanojensa mukaan tehnyt. Toisaalla oltiin huolissaan tiedon ja käytäntöjen siirtymisestä, jos ne ovat pidempään työpaikalla olleiden muistin varassa. Kirjallisesti laadittu sopimus estäisi väärinkäsitysten ja muistikatkosten mahdollisuudet. Vaikka vartiointialalla toimiva luottamusmies kuvasi itse sopimisprosesseja vapaamuotoisiksi, niin sopimusten kirjallisuudesta hän ei luopunut: ”Kyllä jokaisesta paikallisesta sopimuksesta, joka maaliin viedään, niin kyllä niistä ihan viralliset paperit ja sopimukset tehdään, missä on allekirjotukset”.

REILUSSA NELJÄNNEKSESSÄ TYÖPAIKOISTA SUOSITAAN TYÖNTEKIJÄKOHTAISTA SOPIMISTA

Työntekijäkohtainen sopiminen ei ollut suosiossa kyselyvastaajien työpaikoilla: Reilu neljännes eli 27 % kaikista vastaajista oli melko tai täysin samaa mieltä väittämän ”Työpaikallani suositaan työntekijäkohtaista sopimista työpaikkakohtaisen sopimisen sijaan” kanssa. Käytäntö oli yleisin majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden alan sekä vartiointialan vastaajien parissa, kun molemmilla aloilla 32 % vastaajista oli väitteen kanssa melko tai täysin samaa mieltä. (Liite 3, kysymys 55).

Kaupan alan haastattelussa kävi ilmi, että Covid-19-pandemian myötä on sovittu työntekijäkohtaisesta ristiintyöskentelystä sekä esimerkiksi lyhennetystä työajasta. Useampi haastateltu luottamusmiehet piti työntekijäkohtaista sopimista lähtökohtaisesti huonona asiana: joskus työntekijät sopivat työehtosopimusta heikommista ehdoista esimerkiksi vuorokausilevon osalta. Sopimukset tehdään kuitenkin yhteisymmärryksessä, molempien tarpeeseen.

VIESTINTÄ PAIKALLISISTA SOPIMUKSISTA KUNNOSSA PUOLESSA TYÖPAIKOISTA

Tehdyistä paikallisista sopimuksista viestitään kaikille työntekijöille yhdenmukaisesti, selkeästi ja ymmärrettävästi 50 % vastanneiden luottamusmiesten työpaikoilla. Myös paikallisten sopimusten vaikutuksista viestitään ja keskustellaan avoimesti 46 %:ssa vastaajien edustamista työpaikoista. Kuitenkin noin 49 % luottamusmiehen työpaikalla tehdyt paikalliset sopimukset eivät ole helposti kaikkien työntekijöiden nähtävissä tai saatavilla. (Liite 3, kysymykset 61, 63 ja 67). Viestin-

nän ratkaisut olivat moninaisia: toisaalta luottamusmiehet toivat esiin kentällä tapahtuvaa viestintää ja ihmisten tapoamista, toisaalta erityisesti suurilla työnantajilla ja niissä työskentelevillä luottamusmiehillä oli käytössään kaikki työntekijät tavoittavia viestintäratkaisuja.

Eräs matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden alan luottamusmies kuvaili paikallisesta sopimuksen viestinnän jatkona yhteisen keskustelun ja viestinnän sopimuksen vaikutuksista. Se toimi samalla myös tarkasteluna sille, onko tarvetta muuttaa sopimusta tai onko sopimukselle enää tarvetta.

MUOKKAUSMAHDOLLISUUDET ROHKaisevat LUOTTAMUSMIEHIÄ TEKEMÄÄN PAIKALLISIA SOPIMUKSIA

Paikallisten sopimusten purkaminen on verrattain harvinaista, vastaajista vain 17 %:n työpaikalla on purettu paikallisia sopimuksia viimeisen kahden vuoden aikana, useimmiten työnantajan (52 %) aloitteesta (Liite 3, kysymykset 57 ja 59). 41 %:ssa paikallista sopimista tehneiden vastaajien työpaikkoja sopimuksia voidaan tarvittaessa muokata (Liite 3, kysymys 66). Sopimusten irtisanomismahdollisuutta ja sen korostamista piti psykologisesti erittäin tärkeänä haastateltu työnantajan edustaja:

”Kun siellä sopimuksessa on aina lause, että tämän voi kumpi tahansa osapuoli purkaa vaikka tyyliin kuukauden irtisanomisajalla. Se on niin kun semmonen asia, että kummankin on helppo laittaa nimi paperiin. Jos tää ei menekään niin kun me ollaan tätä tuumattu, niin me voidaan vetää tästä kumpi tahansa jarrut päälle. Niin ettei ainakaan mennä surman suuhun, että me päästään aina takaisin siihen vanhaan tilaan.”

Haastatteluista nousi esiin vahvasti käsitys siitä, että paikalliset sopimukset ovat muokattavissa, mikäli ne eivät jostain syystä toimi. Muokkaamista kuvattiin arkisena asiana, joka helpottaa sopimista: mahdolliset virheet voidaan korjata ja vähintään palata aiempaan. Vartiointialan luottamusmies kuvasi sopimuksen muokkaamista tilanteessa, jossa edeltävän luottamusmiehen tekemien sopimusten irtisanominen oli lähellä.

”Mä sitten tein sillä tavalla, että keskustelin niiden työntekijöiden kanssa, keitä nämä sopimukset koskee ja sieltä tuli sitten palaute, että huonoja sopimuksiahan ne on, mutta jos ne irtisanotaan niin heidän tilanne menee vielä huonommaksi. Että siellä on sitten muun muassa sellaisia työaikoihin liittyviä sopimuksia ja sopimuksia, joissa ei ole sovittu minkälaisesta ylimääräisestä korvauksesta vaikka ehkä olisi aiheutta ollut. Sitten kun näissä sopimuksissa alkoi päivämäärät tulemaan vastaan, että niitä jouduttiin päivittämään, niin mä sain niitä kuitenkin linjattua huomattavasti tarkemmaksi, että enää ei ollut mitään viiden tunnin päättymisaikaa, että tuohon väliin voi päätyä, vaan mä sain puristettua niitä ihan sinne kahteen tuntiin ja pienemmäksi sitä sovittua aikaa. Päästiin lähemmäksi sitä, mikä on TES:in pykälä ja kuitenkin sillä tavalla, että siitä ei työntekijöille ollut haittaa aiempaan tilanteeseen verrattuna.”

Erytysaloja edustava luottamusmies, joka kuvasi kokemustaan paikallisten sopimusten tekemisestä vähäiseksi, toi haastattelussa esiin sopimisen kannalta olennaisen tilanteen: miten toimia, kun tulee hätiköityä ja työntekijät eivät olekaan sopimukseen tyytyväisiä. Hän kertoi oppineensa työaikoihin liittyneestä sopimuksesta ja sen irtisanomisesta:

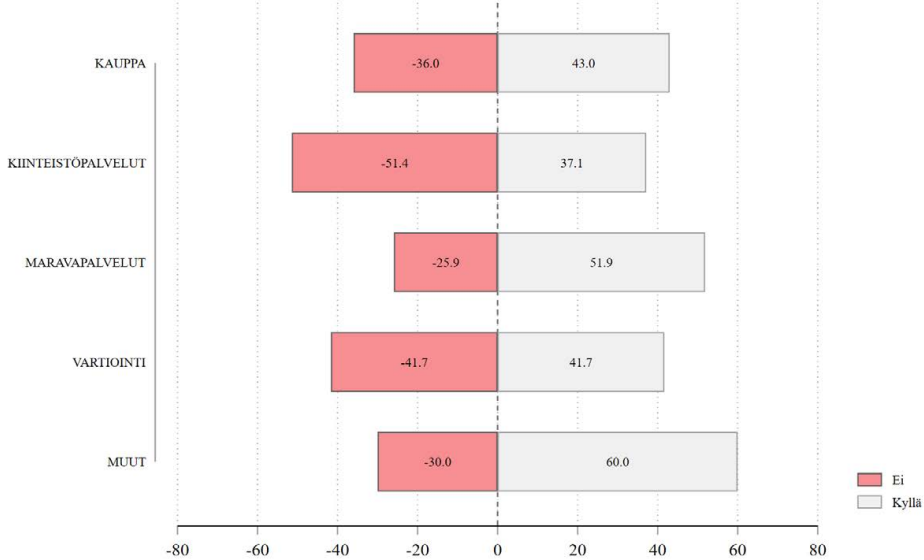
”Viimeksi kun tein paikallisen sopimuksen, niin huomasinkin yhtäkkiä, että kuinka tärkeää on se, että otat yhteyttä kaikkiin toimipaikkoihin ja työntekijäryhmiin. Mun ois pitänyt kysyä heidän mielipiteitään ennen kun mä teen tän paikallisen sopimuksen kaikkien toimipaikojen osalta. Koska nyt mä jouduin perumaan sen. Kysyin asiasta heiltä niin kun vaan pintapuolisesti, mutta olisi pitänyt tehdä ihan tällöinen kysely jokaiselta, et vastaa viikon aikana, et ei pidetä kiirettä. Silloin tuli niin paljon soraa, että mun oli pakko irtisanoa se. Sanoin, että teen asialle jotain ja sain sitten puhtaat paperit. Että voi myös sopia väärin, mutta sitä uraa pystyy myös kääntämään.”

SOPIMUSTEN VAIKUTUSTEN ARVIOINNISSA JA SEURANNASSA ALAKOHTAISIA EROJA

Paikallisia sopimuksia tehneistä kyselyvastaajista noin 46 %:n työpaikoilla keskusteltiin ja viestittiin avoimesti sopimusten vaikutuksista. Viestintä ja keskustelu oli harvinaisinta kiinteistöpalvelualoilla (37 % ”Kyllä”- ja 51 % ”Ei”-vastanneita). Yleisintä se oli MaRaVa-alalla (52 % ”Kyllä”-vastanneita) ja muilla aloilla (60 %) (Kuva 21, Liite 3, kysymys 67). Kaiken kaikkiaan ”Ei”-vastanneiden osuudet vaihtelivat 26 % aina 51 % saakka. ”Kyllä”-vastanneiden prosentiosuudet vaihtelivat hieman kapeammin: 42:sta aina 60:een. Alojen väliset erot vaikuttavat suurilta, mutta keskustelu- ja viestintätavoissa ei ollut tilastollisesti merkitsevää eroa eli alojen vastaajilla.

Positiivinen suhtautuminen viestintään oli lähes samalla tasolla erikokoisten luottamusmiesten vastauksissa: 45 %:n ja 49 %:n välillä. Sen sijaan ”Ei”-vastanneiden osuudessa oli suurempaa vaihtelua erikokoisten yrityksissä: 50–499 työntekijän yrityksissä 31 %, pienimmissä yrityksissä 46 % ja suurimmissa 37 %. Erikokoisten yritysten luot-

Työpaikallani paikallisten sopimusten vaikutuksista viestitään ja keskustellaan avoimesti



Kuva 21. Sopimusala ja väite ”Työpaikallani paikallisten sopimusten vaikutuksista viestitään ja keskustellaan avoimesti”. Kaikki vastaajat (N=189, 48, 66, 39, 51). Liukukuvaajasta on häilytetty ”Ei samaa eikä eri mieltä” -vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia sopimusalan vastaajista.

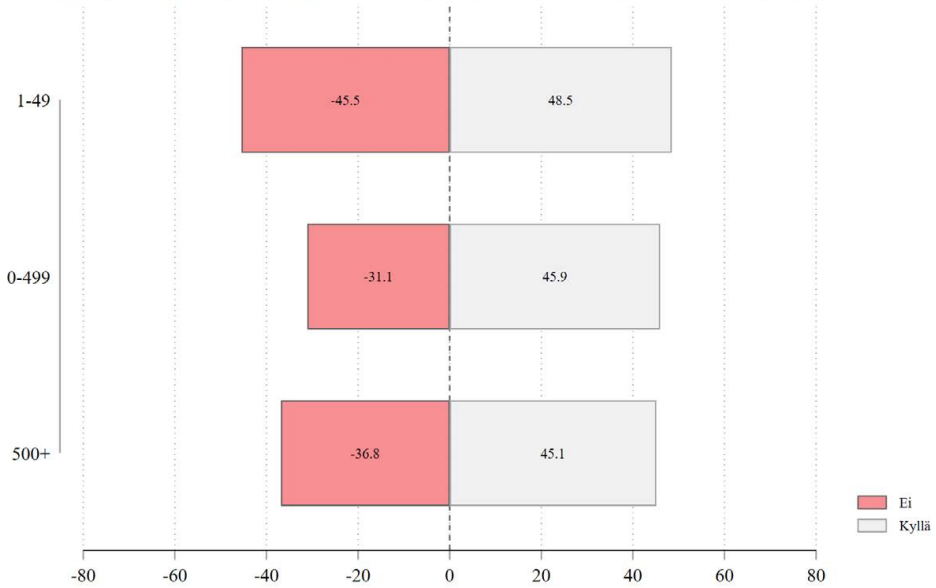
tamusmiesten vastaukset eivät eronneet toisistaan tilastollisesti merkitsevästi.

Paikallisten sopimusten seurannan ja arvioinnin keinoina mainittiin haastatteluissa etenkin työntekijöiden kanssa keskustelu, pienimuotoiset kyselyt ja yhdessä työnantajan kanssa tarkastellut raportit. Paikallisten sopimusten määräaikaisuutta korostettiin useassa haastattelussa olennaisena nimenomaan seurannan näkökulmasta: ”Se on tärkeintä paikallisessa sopimisessa, että ei kannata tehdä pysyviä ratkaisuja, vaan tehdään aina joko määräaikaisia tai johonkin hetkeen sidottuja, johonkin projektiin sidottuja ratkaisuja”, eräs luottamusmies totesi. Haastateltu työnantajan edustaja ja luottamusmiespari MaRaVa-alalta

kuvasivat paikallisten sopimustensa ”ulos-pääsypykälää” paitsi seurannan välineenä myös osasyynä sille, että he ovat tehneet rohkeasti paikallisia sopimuksia.

”Eli meillä on aina tavallaan joku päivämäärä sovittu milloin sitä sopimusta tarkastellaan uudestaan ja se voidaan lopettaa, jos ei se toimi. Kaikki tietää, että jos tää ei toimi, niin tuossa kohtaa me katotaan tätä uudestaan, ja sitten se loppuu, jos se ei ole hyvä. Esimerkiksi meidän uusi sähköinen työvuorolista, niin tässä nyt seurataan pikku hiljaa miten se lähtee kehittymään ja seurailtaan sitä, että voiko sitä jotenkin kehittää tai onko siinä jotain semmoista mitä vois korjata tai muuta.”

Työpaikallani paikallisten sopimusten vaikutuksista viestitään ja keskustellaan avoimesti



Kuva 22. Yrityskoko ja väite "Työpaikallani paikallisten sopimusten vaikutuksista viestitään ja keskustellaan avoimesti". Kaikki vastaajat (N=80, 108, 202). Liukukuvaajasta on häivytetty "Ei samaa eikä eri mieltä" -vastaukset. Kaikki vastaukset yhdessä muodostavat 100 prosenttia yrityskokoluokan vastaajista.

5. POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli kar- toittaa paikallisen sopimisen yleisyyttä, mahdollisuuksia ja esteitä. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n neljällä suurim- malla sopimusaloilla alojen luottamusmie- sten näkökulmasta koettuna. Tutkimusai- neisto kerättiin kyselyllä ja haastattelu- in marraskuun 2020 ja helmikuun 2021 väli- senä aikana. Kyselyaineistoa analysoitiin kuvailevan tilastotieteen keinoin sekä Krus- kal-Wallisn testiä, Dunnin testiä ja T-testiä hyödyntäen. Haastatteluaineistoa tarkastel- tiin sisällönanalyysin keinoin.

Palvelualojen luottamusmiehillä suunna- tun kyselyn vastausprosenttia (lähes 32 % kaikista alojen luottamusmiehistä) voidaan pitää hyvänä. Vastanneet luottamusmiehet edustavat eritasoisia luottamusmiehiä nel- jällä suurimmalla palvelualojen sopimus- alalla sekä muilla erityisillä sopimusaloilla, jotka kuuluvat yksityisiin palvelualoihin. Vastaajien ikä-, sukupuoli- ja sopimusalaja- kauma noudatti PAMin luottamusmiesrekis- terissä olevien luottamusmiesten jakaumia. Vastaajat olivat luottamusmiesrekisterin jäseniä hieman harvemmin miehiä ja hie- man iäkkäämpiä. Vastanneista luottamus- miehistä noin 60 %:n työpaikoilla oli pyritty tekemään paikallisia sopimuksia. Kyselyyn osallistuneilla luottamusmiehillä oli keski- määrin hyvin pitkä työkokemus, ja he oli- vat konkareita myös luottamusmiehinä. Haastatteluihin osallistui 26 kyselyyn osal- listunutta luottamusmiestä, joista viidellä oli haastattelussa mukanaan työnantajan edustaja. Haastatelluilla luottamusmiehillä oli kokemusta paitsi luottamusmiehinä toi- mimisesta myös paikallisesta sopimisesta työpaikoillaan.

Vastikään julkaistu selvitys paikallisesta sopimisesta (Ahtela & Salminen 2021) tun- nisti nykyiset keinot hyödyntää paikallista sopimista alikäytetyiksi suomalaisilla työ-

markkinoilla. Palvelualojen työehtosopi- mukset mahdollistavat monipuolista pai- kallista sopimista, mikä näkyi myös tämän tutkimuksen tuloksissa. Yleisimpiä olivat työajan tasoittumisjärjestelmiin, palkkaus- järjestelmiin ja luottamusmiesten ajankäyt- töön liittyvät sopimukset. Covid-19-pan- demian myötä myös sairauspoissaolojen ilmoittamiseen ja etenkin työvuorolistojen julkaisutahtiin liittyvät sopimukset olivat yleisiä. Sopimisen kohteissa oli alakohtai- sia eroja. Toisaalla oli tarvetta myös hädässä tehtyihin sopimukseen irtisanomisten ja lomautusten välttämiseksi. Tulospalkkaus- järjestelmät olivat yleisin asia, josta käydyt neuvottelut olivat yrityksissä päättyneet tuloksettomina. Joustava kokoaikatyö oli ajankohtainen aihe, joka nousi esiin lähitu- levaisuudessa neuvoteltavana asiana. Noin puolet luottamusmiehistä koki voineensa vaikuttaa paikallisiin sopimuksiin, vaikka sanelukin oli tuttua.

Tämän tutkimuksen tulos on kuitenkin näkymä siihen, että palvelualoilla tehdään paljon paikallista sopimista. Paikallinen sopiminen oli tässä otoksessa yleistä, mutta haastavaksi koettua. Noin 240:ssa (60 % vastaajista) kyselyyn vastanneen luotta- musmiehen edustamassa yrityksessä oli tehty sopimuksia viimeisen kahden vuo- den aikana. Osuus oli vielä korkeampi (noin 69 %) vähintään 50 työntekijän yrityksissä. Yleisin sopijaosapuoli oli henkilöstöjohtaja tai joku muu henkilöstöhallintoon kytkey- tyvä henkilö. Paikallisia sopimuksia pyri- tään tekemään ja niitä toteutuu kaikilla yksityisten palvelualojen sopimusaloilla ja kaikenkokoisilla työpaikoilla. Paikalli- sia sopimuksia ei tehdä pelkästään akuu- teissa, yrityksen selviytymiseen liittyvissä tilanteissa. Sen sijaan paikallista sopimista tapahtuu hyvin laaja-alaisesti liittyen toteu- tettavaan työhön. Sopimisen prosessit vaih-

televat yrityksestä – ja sovittavasta asiasta – toiseen. Yli puolessa luottamusmiesten vastauksissa suhtautuminen heidän edustamiensa yritysten paikalliseen sopimiseen liittyviin väittämiin oli suopeaa. Lähes puolet kaikista vastanneista luottamusmiestä toivoi lisää paikallista sopimista työpaikoilleen. Paikallisen sopimisen lisäämiseen negatiivisesti suhtautuvia luottamusmiehiä oli huomattavan vähän, noin 16–20 %, sopimusalasta riippuen. Paljon paikallista sopimista tekevissä yrityksissä tunnistettiin usein hyvien sopimusten ja hyvän sopimisen taustalla olevan vilpityn, molempien osapuolten hyötyä tavoitteleva yhteistyö.

1. PALVELUALOILLA TOTEUTUU PALJON PAIKALLISTA SOPIMISTA NYKYISEN JÄRJESTELMÄN PUITTEISSA. EDELLÄKÄVIJÄRYITYKSISSÄ PAIKALLINEN SOPIMINEN NÄHDÄÄN TYÖKALUNA RATKAISTA YHTEISIÄ ONGELMIA. LUOTTAMUSMIEHILLE ON YLEISTÄ TOIVOA LISÄÄ PAIKALLISTA SOPIMISTA TYÖPAIKALLEEN.

Kuten jo mainittua, työ- ja elinkeinoministeriön käynnistämä selvitys paikallisesta sopimisesta (Ahtela & Salminen 2021) huomioi, että paikallisessa sopimisessa suomalaisilla työmarkkinoilla ei hyödynnetä jo nyt työehtosopimusten kautta käytettävissä olevia mahdollisuuksia. Myös tässä tutkimuksessa nousi esiin suurta epävarmuutta paikalliseen sopimiseen liittyen: työnantaja ei tiedä, mistä saa sopia. Luottamusmies ei ole varma, voiko asiasta sopia. Työntekijät suhtautuvat epäilevästi koko paikalliseen sopimiseen. Suuri epätietoisuus saa eri osapuolten mielipiteet kääntymään paikallista sopimista vastaan. Ylipäätään osapuolet ovat aiemmissa selvityksissä olleet epäluuloisia toisiaan kohtaan (ks. esim. SAK 2020; EK 2015). Aiempien jäsenkyselyjen

(PAM 2021 ja PAM 2020) mukaan PAMin jäsenistä 25 % ja muiden alojen vastaajista 40 % katsoi tietävänsä erittäin hyvin tai melko hyvin, mitä paikallinen sopiminen on. Tässä tutkimuksessa luottamusmiehet kokivat, että työntekijät ovat valmiita sopimaan paikallisesti. Esteenä he näkivät tiedon ja ymmärryksen puutteen. Nykyinen ja samalla myös tulevaisuuteen kantava vahvuus ja mahdollisuus on osaamista vahvistavien ja levittävien osapuolten, kuten työntekijä- ja työnantajaliittojen tuki paikallisessa sopimisessa. Kuitenkin usein esiin nostettu haaste on se, että aina esimerkiksi liittojen tarjoama tuki ja sopijaosapuolten tarve eivät kohtaa. Myös molempien sopijaosapuolen yhteisesti toteutuva osaamisen kehittäminen on vaikeaa, sillä molemmille sopivia ja puolueettomaksi koettuja osaamista tukevia tahoja ei haastatteluissa tunnistettu.

2. UHKA JA ONGELMA NYKYISELLE PAIKALLISELLE SOPIMISELLE ON TYÖPAIKOILLA OSITTAIN VALLITSEVA EPÄTIETOISUUS SIITÄ, MITÄ PAIKALLINEN SOPIMINEN ON JA MISTÄ VOIDAAN SOPIA. KENTÄLLÄ VALLITSEVAA TIE TOISUUTTA ON SYYTÄ KASVATTAA ERI TOIMIJOIDEN YHTEISILLÄ KAMPANJOILLA.

Tavoittamamme luottamusmiehet olivat keskimäärin hyvin kokeneita työntekijöitä. He olivat myös kokeneita eri luottamustehdävissä. He tuntevat laajasti työpaikkojensa toimintaa ja ovat työntekijöiden valitsemia luottohenkilöitä. Luottamusmiehet arvioivat omaa paikalliseen sopimiseen liittyvää osaamistaan keskimäärin hyväksi, toisinaan jopa työnantajaosapuoltaan korkeammaksi. Tämän tutkimuksen tulosten valossa olisi luontevaa hyödyntää luottamusmiehiä ja heidän osaamistaan yritys kohtaisten tavoitteiden saavuttamisessa. Tämän mahdollis-

taa tiivis yhteistyö heidän kanssaan. Tiivis yhteistyö rakentaa luottamusta sopijaosapuolten välille, lisää avoimuutta ja opettaa toimimaan yhdessä. Kuitenkin ainoastaan vajaa puolet kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä koki yhteistyön nykyisin avoimena, kunnioittavana ja luottamuksellisena. Toimivia ja luottamuksellisia yhteistyösuhteita mahdollistavat käytännöt eivät ole aikojen saatossa juuri muuttuneet: usein toteutuvat, säännölliset tapaamiset, tiedon jakaminen ja toisen kuuleminen. Luottamusmiesten osallistaminen voisi avata entistäkin laajempaa osaamisen hyödyntämistä palvelualoilla.

3. TIIVIS YHTEISTYÖ TYÖNANTAJAN EDUSTAJIEN JA LUOTTAMUSMIESTEN VÄLILLÄ ON EDELLYTYS TASAPUOLISALLE JA NEUVOTTELEVALLE SOPIMUSKULTTUURILLE TYÖPAIKOILLA. LUOTTAMUKSELLISTEN VÄLIEN VAAKIMINEN ON ENSIARVOISEN TÄRKEÄÄ JOKAISEN TYÖYHTEISÖN PAIKALLISESSA SOPIMISESSA.

Yksi yhteistyön oleellinen muoto on tiedon ja tilannekuvan jakaminen. Kuitenkin osa luottamusmiehistä koki, että heillä ei ole pääsyä paikallisen sopimisen kannalta olennaiseen yrityskohtaiseen tietoon. Lisäksi koettiin epäilyksiä käytetyn tiedon luotettavuuteen liittyen. Luottamusmiehet nostivat esiin, että ilman tietoa on vaikea lähteä sopimaan. Useilla tähän tutkimukseen osallistuneiden luottamusmiesten työpaikoilla luottamusmiehet kokivat saavansa ääntänsä kuuluviin ja vaikutusmahdollisuuksia paikallisiin sopimuksiin tunnustettiin, vaikka aloitteellisuus olikin työnantajapuolella. Myös tehdyistä sopimuksista ja niiden vaikutuksista viestiminen oli käytäntönä vain alle puolessa luottamusmiesten työpaikkoja. Tämä on haaste myös paikallisten sopimusten vaikutusten arvioinnille.

4. PUUTTEELLISEKSI KOETTU YRITYSKOHTAISEN TIEDON SAANTI JA HYÖDYNTÄMINEN SEKÄ TIETOJEN LUOTETTAVUUTEEN LIITTYVÄT EPÄILYKSET OVAT VAHVA ESTE PAIKALLISALLE SOPIMISELLE. TIEDON SAANTI SOPIJAOSAPUOLILLE TULISI TURVATA JOKAISEEN SOPIMISEN VAIHEESEEN, VALMISTELUSTA JÄLKISEURANTAAN.

Tieto on lähes arvotonta, mikäli sitä ei osata käyttää. Paikalliseen sopimiseen liittyvä osaaminen on laaja kokonaisuus, joka sisältää muun muassa juridiikkaa, tunnetaitoja, vuorovaikutusosaamista, talouden tunnuslukujen tulkintataitoja ja retorisia kykyjä. Luottamusmiesten tunnistamassa oman ja työnantajaosapuolen osaamisen tasossa palvelualoilla on selviä puutteita, joten osaamiseen täytyy panostaa. Tutkimuksesta nousi esiin toimivina osaamista kehittävinä luottamusmieslähtöisinä käytäntöinä luottamusmiesten säännöllisen koulutuksen, työryhmätyöskentelyn, mentoroinnin ja epämuodolliset yhteydenpitokanavien käyttämisen. Myös luottamusmiesten vertaisoppiminen ristiinpölyttämisen kautta tukee toimivien käytäntöjen oppimista sekä hyvien ideoiden ja vinkkien leviämistä. Pienemmissä yrityksissä tapahtui vähemmän sopimista, mutta enemmän työntekijöiden aloitteesta tehtyä sopimista. Niissä koettiin myös enemmän sanelua verrattuna suurempiin yrityksiin. Pienistä yrityksistä ei myöskään ollut osallistuttu esimerkiksi liittojen koulutuksiin yhtä usein kuin suuremmista yrityksistä. Joustavammat yrityskohtaiset ratkaisut saattavat olla äärimmäisen tärkeitä pienten yritysten arjessa. Pienissä yrityksissä on useita esteitä paikalliselle sopimiselle, mutta tiedon puute voisi olla ratkaisu tavissa. Luottamusmiehet pienemmissä yrityksissä, ja siten myös pienet yritykset, voisivat hyötyä oppien leviämisestä pienempiin yrityksiin.

5. MONIPUOLINEN OSAAMINEN ON LUOTTAMUSMIESTEN KOKEMUKSEN MUKAAN EDELLYTYS TOIMIVALLE PAIKALLISELLE SOPIMISELLE. OSAAMISTA TUKEVAT KÄYTÄNNÖT ON SYYTÄ OTTAA LAAJAMITTAISESTI KÄYTTÖÖN.

Tutkimuksessa nousi myös esiin joidenkin suurten organisaatioiden paikallisen sopimisen vastaisuus: toimipaikkakohtaista sopimista rajoitetaan ja jopa estetään ketjutaso- määräyksillä. Taustalla on pelko hallitsemattomasta käytäntöjen leviämisestä, joka voi osoittautua hankalaksi hallittavaksi ketjutasolla. Toisaalta kyse on tasapuolisesta kohtelusta kaikille ketjun työntekijöille. Tämä on kuitenkin esteenä varsinaiselle työpaikkakohtaistalle sopimiselle. Toimi- paikkakohtaista sopimista tukevat ratkaisut edellyttävät rohkeutta ketjujohtolta, toimipisteen tai alueen johdolta ja toisaalta kärsivällisyyttä luottamusmiehiltä. Toisaalta suuret organisaatiot myös mahdollistivat sen, että luottamusmiesorganisaatiossa oli useampi henkilö, ja heillä oli tukea toisistaan sopimisproesseissa. Lisäksi viestinnän ratkaisut olivat yleensä edistyskellisempiä suu- remmissa yrityksissä.

6. KETJUOHJAUS JA SUURI YRITYS- KOKO OVAT SEKÄ ESTEITÄ ETTÄ MAHDOLLISUUKSIA AIDOLLE TYÖPAIKKA- KOHTAISLLE SOPIMISELLE.

Tämänkin tutkimuksen mukaan Covid-19-pandemian leviämisen ehkäise- miseksi tehdyt toimenpiteet toivat monen- laisia vaikutuksia palvelualojen työpaikoille. Vaikutukset kantautuivat myös paikalliseen sopimiseen monin tavoin: ne lisäsivät sopi- misen tarvetta, nopeuttivat sopimuspro- sesseja, mutta ne ovat myös estäneet uusiin avauksiin keskittymisen pitkäksi aikaa. Toi- saalta kerrottiin pandemian parantaneen

ilmapiiriä työpaikalla, kun työnantajan puo- lelta on osoitettu huolenpitoa työntekijöille. Toisaalta vaikutukset myös vaikeuttivat luottamusmiesten työtä: kentän mielipiteen kuuleminen, osaamista edistäviin koulu- tuksiin osallistuminen, verkostoituminen ja kanssakäyminen työnantajaosapuolen kanssa vaikeutuivat monin paikoin.

7. TYÖNTEKIJÖIDEN JA SOPIJAOSA- PUOLTEN KUULEMISEEN ON HYVÄ VARAUTUA USEIN ERI MENETTELYIN, JOTTA POIKKEUSTILANTEET EIVÄT ESTÄ MIELIPITEIDEN KUULEMISTA TAI SOPIMISEN PROESSIA.

Tälläkin tutkimuksella on rajoitteensa. Kyselyyn vastanneet luottamusmiehet voi- vat olla teeman mukaan valikoitunut joukko koko luottamusmiesten joukosta. Noin 60 %:ssa vastanneiden luottamusmiesten yri- tyksistä oli tehty tai yritetty tehdä paikalli- sia sopimuksia viimeisen kahden vuoden aikana: vastaajat eivät olleet valikoituneet paikallisen sopimisen kokemuksen mukaan. Heitä yhdisti todennäköisesti se, että heillä oli joko kokemusta tai vähintään mielipide paikallisesta sopimisesta. Vastaajat eivät olleet valikoituneet myöskään sopimusalo- jen mukaisesti, vaan edustajia oli jokaiselta sopimusosalta. Vastaajissa oli runsaasti sekä lisää paikallista sopimista työpaikalleen toi- vovia että niitä, jotka eivät toivoneet lisää paikallista sopimista työpaikoilleen. Vas- taajissa oli myös aktiivisia ja vähemmän aktiivisia luottamusmiehiä, kun kriteerinä käytetään esimerkiksi osallistumista ulko- puolisen tahon, kuten esimerkiksi ammat- tiliiton järjestämiin koulutuksiin. Voidaan kuitenkin olettaa, että he olivat valikoitu- neita samalla tavalla eri sopimusaloilta, mikä toisaalta suosii sopimusala- kohtaisten erojen tarkastelua.

Tutkijaryhmä valitsi haastatteluihin sopivat ehdokkaat kyselytulosten perusteella. Heillä tuli olla tutkimuskysymyksiin liittyvää tietoa eli monipuolista kokemusta paikallisesta sopimisesta. Myös haastateltavissa toivottiin kuitenkin olevan paikallisen sopimisen lisäämisen puolesta ja sitä vastaan olevia luottamusmiehiä. Kaupan alan haastateltavat kieltäytyivät haastatteluista muita useammin. Sopimusparihaastatteluihin osallistuneiden haastateltavien paikallinen sopiminen oli yleisesti todella hyvällä tasolla, joten parihaastatteluihin osallistuneita voidaan pitää teemaan liittyvän yhteistyön tason myötä valikoituneena otoksena.

Vaikka kyselyn vastausprosentti olikin hyväksyttävällä tasolla, on sopimusalakoh- taisten vastaajien määrä paikoin rajoittava tekijä esimerkiksi tilastollisen testauksen osalta. Erityisaloja tarkastellessa voi olla, että joillain erityisillä aloilla luottamusmiehiä on vain muutamia, joten tilastollinen tarkastelu ei ole mielekästä. Kysely tavoitti erityisesti toimialoista suurimman eli kaupan alan luottamusmiehet. Eri väittämien kohdalla toteutettu tilastollinen testaus perustui hyvin vahvasti Kruskal-Wallisn testiin ja sen jatkeeseen, Dunnin testiin, jotka sopivat mielipideasteikollisten muuttujien arviointiin. Ne ovat kuitenkin hyvin konservatiivisia testejä, jotka vaativat alaryhmäkohtaisesti verrattain suuria vastaajamääriä, joten ryhmien välinen vertailu on voinut olla rajoittunutta johtuen yhdestäkin pienemmästä vastaajaryhmästä. Kuitenkin tilastollisesti merkitseviä eroja löydettiin.

Lopuksi voidaan todeta, että paikallinen sopiminen on hyvin ajankohtainen aihe työmarkkinoilla. Tätä tutkimusta tehtäessä vuoden 2020 lopulta vuoden 2021 kevääseen aihe on muuttunut yhä ajankohtaisemmaksi, joten myös aiheen tutkimus on erittäin relevanttia. Tämän tutkimuksen suurin rajoite on keskit-

tyminen lähes yksinomaan luottamusmiesten näkökulmaan. Näin se osaltaan myös toisintaa aiempia havaintoja siitä, että työmarkkinaosapuolet ovat taipuvaisia löytämään paikalliseen sopimiseen liittyviä ongelma-kohtia vastapuolestaan. Tulevaisuudessa tulisi tehdä paikallisen sopimuksen tutkimusta, jossa kyettäisiin ottamaan huomioon tasapainoisesti eri osapuolten näkemyksiä. Edelleen olisi ensiarvoisen tärkeää, että tutkimusaineistona toimisi tasapainoinen katsaus aiheeseen, jonka myötä voitaisiin tarkemmin kartoittaa sopijaosapuolten yhteisiä ja eroavia kokemuksia sekä varsinaisia seurouksia paikallisesta sopimisesta. Heimonen ym. (2019) toivat sopijaosapuolet yhteen, joskin aineisto oli melko rajallinen katsaus yhden merkittävän sopimusalan yrityksiin ja niissä toteutuvaan paikalliseen sopimiseen. Pääosin laadullinen aineisto ei tuonut paikallisen sopimisen vaikutuksista esiin yleistettävää tietoa. Edelleen, viimeaikaiset Suomessa tuotetut katsaukset paikalliseen sopimiseen (Kauhanen & Nevavuo 2021; Jonker-Hoffrén ym. 2021) nostavat esiin erityisesti sen, että paikallisen sopimisen vaikutuksista - edes niistä, joita usein kuulee peräänkuulutettavan - ei ole olemassa riittävää tutkimusnäyttöä. Tämä seikka yhdistettynä paikallisen sopimiseen ladattaviin odotuksiin valtioval- lan suunnalta puoltaa vahvasti paikallisen sopimisen vaikutusten lisätutkimusta.

Tämä tutkimus toi näkyviin palvelualojen paikalliseen sopimiseen liittyvän moninaisuuden luottamusmiesten näkemystä hyödyntäen. Sen tulokset kielivät siitä, että ei ole olemassa vain yhtä palvelualojen paikallista sopimista. Jokaisella sopimusalalla ja jopa jokaisella työpaikalla on oma sopimisen kulttuurinsa. Tämän tutkimuksen toivotaan osaltaan levittävän sanomaa siitä, että juuri nyt on aika tarttua työehtosopimusten jo nyt tarjoamiin mahdollisuuksiin paikallisessa sopimisessa.

LÄHTEET

Ahtela, J. & Salminen, J. (2021) Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä. Julkaisuja 2021:13. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162888/TEM_2021_13.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Akava Works (2019) Henkilöstön hallintoedustus yrityksissä, paikallinen sopiminen, henkilöstöedustajan tiedonsaanti ja sopimusongelmat työpaikoilla: Akavan luottamusmiesbarometrin 2019 tuloksia. https://akavaworks.fi/wp-content/uploads/sites/2/2019/11/Akavan-luottamusmiesbarometri-2019_artikkeli.pdf

Alasoini, T., Kauppinen, T. & Ylöstalo, P. (1994) Workplace Finland: new forms of bargaining and participation. *Economic and Labour Relations Review* 5 (2), 62–83. <https://doi.org/10.1177%2F103530469400500206>

EK (2015) TES-joustokyselyn tuloksia ja paikallisen sopimisen lisääminen. <https://ek.fi/wp-content/uploads/Ilkka-Oksalan-esitys-TES-joustokyselyn-tuloksista-ja-EKn-kannoista-25.9.2015.pdf>

Heimonen, R., Timonen, K., Turunen, J., Karikallio, H. & Leminen, S. (2019) Paikallisen sopimisen hyvät käytänteet ja esteet teknologiateollisuudessa. PTT Raportteja 259. Helsinki: Pellervon taloustutkimus PTT. https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/Tutkimusraportti_paikallisen_sopimisen_kaytannot.pdf

Ihalainen, E., Kivelä, M., Uhmavaara, H., Kairinen, M. (2007) Sovittaisiinko paikallisesti? Paikallinen sopiminen eräillä toimipaikoilla haastattelujen ja henkilöstökyselyjen valossa. Työministeriö. Helsinki.

Jonker-Hoffrén, P., Sippola, M. & Ojala, S. (2021) Irti keskitetystä, kohti paikallista? Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta. Helsinki: Teollisuuden palkansaajat TP.

Kauhanen, A. & Nevavuo, J. (2021) Neuvottelujärjestelmät: tutkimustuloksia ja maiden välisiä vertailuja.

Kemianteollisuus ry, Metsäteollisuus ry & Teknologiateollisuus ry (2021) Paikallinen sopiminen vientiteollisuudessa 2021. https://global-uploads.webflow.com/5f44f62ce4d302179b-465b3a/6051cd184c88661f02511e6d_18.3.21%20Paikallinen%20sopiminen%20vientiteollisuudessa%202021_raportti.pdf

Kärriylä, I. (2021) Työntekijöiden osallistumista vai pakotettua joustavuutta? Työmarkkina-keskusjärjestöjen näkemykset paikallisesta sopimisesta 1980–1990-luvuilla. Teoksessa Ketunen, P. (toim.) Työntekijän osallisuus: mitä se on ja mitä sillä tavoitellaan? Helsinki: Gaudeamus, 54–71.

Makkula, J. (2020) Sopimisen on oltava mahdollista kaikissa yrityksissä ja työpaikoilla. <https://www.yrittajat.fi/blogit/sopimisen-oltava-mahdollista-kaikissa-yrityksissa-ja-tyopaikoilla>.

Obstbaum, M. & Vanhala, J. (2016) Paikallinen sopiminen. Kansantaloustieteellinen aikakauskirja 112 (2), 129–153.

Osallistava ja osaava Suomi (2019) Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:31. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161931/VN_2019_31.pdf?sequence=1&isAllowed=y

PAM (2020) Järjestötutkimus. <https://www.lukusali.fi/pam/#/reader/8a0f6106-4112-11eb-9f46-00155d64030a>

PAM (2020) PAMin vetovoimabarometri. <https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/pamin-vetovoimabarometri-2020.pdf>

PAM (2021) Jäsenkysely 2020. https://www.pam.fi/media/1.-materiaalipankki-tiedostot-nakyvat-julkisessa-materiaalipankissa/tilastot-ja-tutkimukset/jasenkysely-final_julk-003.pdf

Ratkaisujen Suomi (2015) Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja 10/2015. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_netti.pdf

SAK (2020) Paikallinen sopiminen SAK:laisilla työpaikoilla: SAK:n luottamushenkilöpaneeli. <https://www.sak.fi/serve/paikallinen-sopiminen-saklaisilla-tyopaikoilla-sakn-luottamus-henkilopaneeli-syyskuu-2020>

STTK (2019) Paikalliseen sopimiseen on tahtoa, ei riittävästi taitoa. <https://www.sttk.fi/2019/05/21/paikalliseen-sopimiseen-on-tahtoa-ei-riittavasti-taitoa/>

Uhmavaara, H., Kairinen, M. & Niemelä, J. (2000) Paikallinen sopiminen työelämässä: hyötyyn ja luottamukseen perustuvaa muutosten hallintaa. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja: yksityisoikeuden julkaisusarja A:99. Turku: Turun yliopisto.

LIITE 1 KYSELYLOMAKE

[Sähköpostitse lähetetty kutsu vastaajille]

Lähtettäjä: PAM tutkimus

Viestin otsikko: Kysely luottamusmiehillä paikallisesta sopimisesta

Lähetetty 23.11.2020 (muistutukset ei-vastanneille lähetetty 30.11., 7.12. ja 14.12.2020)



Työterveyslaitos

Hyvä luottamusmies,

Talous, työmarkkinat ja työehtosopimukset niiden mukana ovat murroksessa. Juuri nyt on tärkeää tutkia paikallisen sopimisen yleisyyttä ja siihen liittyviä toimintatapoja PAMin sopimusaloilla. Tutkimuksen tulokset edistävät sopimisen ymmärrystä, osaamista sekä luottamusta ja yhteisiä mahdollisuuksia palvelualojen työpaikoille. Sinun ajatuksesi ja kokemuksesi luottamusmiehenä ovat avainasemassa, jotta saamme mahdollisimman kattavan kuvan nykytilanteesta, ja PAM työntekijäjäsenineen pystyy varautumaan vuoden 2021 työehtosopimusneuvotteluihin.

Työterveyslaitos toteuttaa nyt tutkimuksen aiheesta. **Keräämme tietoa paikallisen sopimisen tilasta palvelualojen työpaikoilla luottamusmiesten näkökulmasta.** Tavoitteena on selvittää, kuinka yleistä paikallinen sopiminen on, mistä asioista paikallisesti sovitaan, kuinka sopiminen sujuu sekä kartoittaa paikallista sopimista edistäviä ja estäviä tekijöitä.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu nimettömänä ja tulokset raportoidaan siten, että yksittäisen vastaajan tunnistaminen ei ole mahdollista. Yksityiskohtaiset tiedot tutkimuksen tietosuojasta ja luottamuksellisuudesta löydät [tutkimustiedotteesta](#).

[BUTTON]

Vastaathan tiistaihin 8.12.2020 mennessä. Muistutamme vastaamisesta viikon kuluttua kyselyn alkamisesta.

Terveisin

Jaana Ylitalo

Edunvalvontajohtaja

Palvelualojen ammattiliitto PAM

Jos haluat lisätietoa tutkimuksesta tai tästä kyselystä, voit olla yhteydessä erityisasiantuntija **Jarno Turuseen** Työterveyslaitoksella: etunimi.sukunimi@ttl.fi tai puhelimitse 043 825 2569.

[Tietosuojasivu ennen varsinaista kyselyä]

Tervetuloa vastaamaan paikallisen sopimisen tilaa koskevaan kyselyyn. Kysely on suunnattu Palvelualojen ammattiliiton luottamusmiehillä. Kyselyllä kerättyjä tietoja käytetään tutkimuksessa, jonka tekevät Työterveyslaitoksen tutkijat PAMin toimeksiannosta.

Tämän kyselyn lisäksi tutkijat haastattelevat vuoden 2021 alkupuolella luottamusmiehiä saadakseen tarkentavaa lisätietoa luottamusmiesten kokemuksista ja ajatuksista paikalliseen sopimiseen liittyen. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista.

Kyselyn lopussa kysytään voimmeko olla sinuun yhteydessä haastattelua varten. Antamiasi yhteystietoja käytetään ainoastaan tutkimushaastattelujen sopimista varten. Henkilötietojasi ei yhdistetä kyselyvastauksiisi.

Yksityiskohtaiset tiedot tutkimuksen tietosuojasta ja luottamuksellisuudesta löydät [tutkimustiedotteesta](#) PAMin sivustolta.

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

PL 54

00531 Helsinki

Tutkimuspäällikkö Antti Veirto

Paikallinen sopiminen palvelualoilla

Tervetuloa vastaamaan paikallisen sopimisen tilaa koskevaan kyselyyn. Kysely on suunnattu PAMin luottamusmiehille. Kysely on jaettu seitsemään eri osaan, joihin vastaaminen kestää yhteensä noin 6-12 minuuttia.

Jokainen vastaus on tärkeä!

Kyselyn ensimmäisessä osiossa tiedustellaan taustaasi ja luottamusmieshistoriaasi liittyviä asioita.

1) Ikäluokkani on...

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-64
- 65+

2) Olen työskennellyt nykyisellä toimialallani yhteensä __ vuotta (lisää alle kokonaisluku)

3) Olen työskennellyt nykyisellä työpaikallani yhteensä __ vuotta (lisää alle kokonaisluku)

4) Minulla on seuraavia luottamustehtäviä nykyisellä työpaikallani...

- Pääluottamusmies
- Alueellinen pääluottamusmies
- Paikallislouottamusmies
- Varaluottamusmies
- Toimipaikan luottamusmies
- Työsuojeluvaltuutettu

5) Olen toiminut eri luottamustehtävissä nykyisellä työpaikallani yhteensä __ vuotta (lisää alle kokonaisluku)

6) Olen ollut tekemässä paikallisia sopimuksia luottamusmiehen roolissa

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Kyselyn toisessa osiossa tiedustellaan työpaikkaasi liittyviä asioita.

7) Työpaikkani toimiala on...

- Kaupan ala
- Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden ala
- Kiinteistöpalveluala
- Vartiointiala
- Muu, mikä?

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikkani toimiala on... sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kaupan ala

8) Toimialani kaupan alalla on...

- Päivittäistavarakauppa
- Erikoistavarakauppa
- Tukkukauppa
- Huolto- ja liikenneasematoiminta
- Kaupan palvelu- ja tukitoiminta
- Muu, mikä?

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikkani toimiala on... sisältää minkä tahansa seuraavista

- Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden ala

9) Toimialani matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluiden alalla on...

- Ravintola-ala
- Henkilöstöravintola-ala
- Hotellit tai muu majoitus
- Muu, mikä?

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikkani toimiala on... sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kiinteistöpalveluala

10) Toimialani kiinteistöpalvelualalla on...

- Kiinteistöhoitoala
- Puhdistus- ja siivousala
- Muu, mikä?

11) Työnantajani palveluksessa Suomessa on työntekijöitä yhteensä...

- 1-20
- 21-49
- 50-249
- 250-499
- 500-999
- Yli 1000

12) Toimin yhteensä __ (valitse alta) työntekijän luottamusmiehenä.

- 1-20
- 21-49
- 50-249
- 250-499
- 500-999
- Yli 1000

13) Toimipaikkani postinumero on... (viisinumeroinen suomalaisen alueeseen viittaava postinumero)

14) Työnantajayritykseni on...

- Ei julkinen osakeyhtiö
- Kotimainen, julkinen osakeyhtiö (pörssiyhtiö)
- Yhden henkilön omistama yritys
- Perheyrittäjä
- Osuuskunta

- Ulkomainen pörssiyritys
- En osaa sanoa
- Muu, mikä?

15) Työnantajayritykseni kuuluu työnantajaliittoon

- Kyllä Ei En osaa sanoa

Tässä osiossa esitetään väittämiä liittyen työpaikkallasi vallitsevaan neuvotteluilmaperiiniin. Ota kantaa väittämiin oman kokemuksesi mukaan.

16) Työpaikallani välitetään jokaisesta työntekijästä

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

17) Työpaikallani arvostetaan jokaisen työntekijän osaamista ja ammattitaitoa

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

18) Työpaikallani kaikki työntekijät voivat tuoda kehitettäviä asioita yhteiseen keskusteluun

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

19) Työntekijät lähestyvät ideoineen ja ajatuksineen minua

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

20) Työntekijät lähestyvät ideoineen ja ajatuksineen esimiehiä ja johtoa

- Täysin samaa mieltä

- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

21) Työpaikallani yhteiseen keskusteluun nostetaan rohkeitakin avauksia

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

22) Luottamusmiehenä minulla on työntekijöiden vahva tuki työpaikallani

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

23) Työpaikallani on useita luottamusmiehiä, joiden kanssa teemme yhteistyötä

- Työpaikallani ei ole useita luottamusmiehiä
- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

24) Minä ja työnantajan edustaja(t) käymme jatkuvaa, matalan kynnyksen keskustelua yrityksen tilanteesta

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

25) Työpaikallani minulle luottamusmiehenä kerrotaan säännöllisesti yrityksen (tai yksikön) kokonaistilanteesta (talous, myynti, jne.)

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä

- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Tässä osiossa esitetään paikallisen sopimisen valmiuteen liittyviä asioita.

26) Työnantajani on valmis sopimaan paikallisesti eri asioista

- Kyllä Ei En osaa sanoa

27) Työnantajani on valmis sopimaan paikallisesti myös työntekijöiden ehdottamista tai esittämistä asioista

- Kyllä Ei En osaa sanoa

28) Työpaikallani työntekijät ovat valmiita sopimaan paikallisesti eri asioista

- Kyllä Ei En osaa sanoa

29) Työpaikallani paikallinen sopiminen on työkalu ja luontainen tapa ratkaista ongelmia

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

30) Työpaikallani minulla luottamusmiehenä on pääsy yrityskohtaiseen tietoon, jolla perustellaan paikallisen sopimisen tarvetta

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

31) Työpaikallani paikallisen sopimusten valmistelussa hyödynnetään luotettavia tietoja

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

32) Työpaikallani sopijaosapuolten välinen yhteistyö on avointa, kunnioittavaa ja luottamuksellista

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä

- Täysin eri mieltä

33) Työpaikallani paikallisen sopimisen sopijaosapuolilla on tasapuolinen mahdollisuus tuoda asioita sopimisen kohteeksi

- Täysin samaa mieltä
 Melko samaa mieltä
 En samaa enkä eri mieltä
 Melko eri mieltä
 Täysin eri mieltä

34) Työpaikallani paikallisen sopimisen kohteena olevia asioita valmistellaan yhdessä sopijaosapuolten kesken

- Täysin samaa mieltä
 Melko samaa mieltä
 En samaa enkä eri mieltä
 Melko eri mieltä
 Täysin eri mieltä

Tässä kyselyn osiossa esitetään väittämiä liittyen paikallisen sopimisen osaamiseen työpaikallasi.

35) Työnantajani kannustaa minua osallistumaan ulkopuolisen tahon (kuten esimerkiksi ammattiliiton) järjestämään paikalliseen sopimiseen liittyvään koulutukseen

- Täysin samaa mieltä
 Melko samaa mieltä
 En samaa enkä eri mieltä
 Melko eri mieltä
 Täysin eri mieltä

36) Olen osallistunut ulkopuolisen tahon (kuten esimerkiksi ammattiliiton) järjestämään paikalliseen sopimiseen liittyvään koulutukseen

- Täysin samaa mieltä
 Melko samaa mieltä
 En samaa enkä eri mieltä
 Melko eri mieltä
 Täysin eri mieltä

37) Tarjolla oleva koulutus takaa minulle riittävän laaja-alaisen paikallisen sopimisen prosessiin liittyvän osaamisen (kuten esimerkiksi yrityksen tai yksikön kokonaistilanne, yritystalous, liiketoimintaosaaminen, lainsäädäntö, TES)

- Täysin samaa mieltä
 Melko samaa mieltä

- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

38) Hyödynnän omia verkostojani kehittääkseni osaamistani paikallisessa sopimisessa

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

39) Työpaikallani on varauduttu paikallisesta sopimisesta vastuussa olevien luottamusmiesten vaihtumiseen ja osaamisen siirtämiseen (kuten esimerkiksi perehdyttämällä tai yhdessä työskentemällä)

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

40) Työpaikallamme on varauduttu paikallisesta sopimisesta vastuussa olevien työnantajan edustajien vaihtumiseen ja osaamisen siirtämiseen (kuten esimerkiksi perehdyttämällä ja yhdessä työskentelemällä)

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

41) Työpaikallani työnantajapuolella on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista

	Riittävästi	Puutteellisesti	En osaa sanoa
yrittäjien tai yksikön kokonaistilanne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yrittäjätalous	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
liiketoimintaosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ihmisten johtaminen (esim. työntekijöiden osaaminen ja töiden organisointi)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palvelutuotanto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työlainsäädäntö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työehtosopimus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Riittävästi	Puutteellisesti	En osaa sanoa
neuvottelutaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tiedonhaun taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

42) Luottamusmiehenä minulla on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista

	Riittävästi	Puutteellisesti	En osaa sanoa
yrittäjien tai yksikön kokonaistilanne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
yrittäjätalous	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
liiketoimintaosaaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ihmisten johtaminen (kuten esimerkiksi työntekijöiden osaamisen ja töiden organisointi)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
palvelutuotanto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työlainsäädäntö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
työehtosopimus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
neuvottelutaidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
tiedonhaun taidot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tässä kyselyn osiossa esitetään väittämiä liittyen työpaikallasi toteutuneeseen paikalliseen sopimiseen. Väittämät ovat tarkoitettu erityisesti niille, joiden työpaikoilla on paikallisen sopimisen kokemusta viimeisen kahden vuoden aikana.

43) * Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana?

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

44) Kuinka usein sopimuksia on tehty viimeisen kahden vuoden aikana?

- Kuukausittain
 Puolivuosittain

- Vuosittain
- Harvemmin
- Ei kertaakaan

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

45) Kuinka usein sopimuksia on yritetty, mutta sopiminen ei ole onnistunut viimeisen kahden vuoden aikana?

- Kuukausittain
- Puolivuositain
- Vuosittain
- Harvemmin
- Ei kertaakaan

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

46) Kuinka monta paikallista sopimusta on tehty viimeisen kahden vuoden aikana?

- 1
- 2-3
- 4-5
- 6 tai enemmän

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

47) Kuka on ollut tai ketkä ovat olleet työnantajapuolen sopijaosapuolia?

- Toimitusjohtaja

- Liiketoimintajohtaja
- Osaston, yksikön tai toimipaikan johtaja tai esimies
- Henkilöstöjohtaja tai -päällikkö
- Muu, mikä?

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

48) Työnantaja ei ole painostanut eikä sanellut paikallisesti sovittaessa

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

49) Luottamusmiehenä minä olen voinut vaikuttaa paikallisten sopimusten sisältöön...

- Paljon
- Riittävästi
- Vähän
- En lainkaan
- En osaa sanoa

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

50) Työpaikallani neuvotteluasetelma, kuten esimerkiksi osallistuvien henkilöiden lukumäärä per sopijapuoli on ollut tasavertainen

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

51) Työpaikallani paikallisia sopimuksia neuvotellaan...

- Useimmiten työnantajan aloitteesta
- Useimmiten työntekijöiden aloitteesta
- Yhtä usein työnantajien ja -tekijöiden aloitteesta
- En osaa sanoa

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

52) Työnantajani on varannut riittävät resurssit (kuten esimerkiksi riittävästi työaikaa) paikallisen sopimisen neuvotteluprosessin läpiviemiseen

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

53) Työpaikallani on tehty paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana seuraavista asioista

- Palkkausjärjestelmät
- Henkilöstörahasto
- Tulospalkkausjärjestelmät tai muut kannustavat palkan osat
- Tuottavuuden tai myynnin seurantarjestelmät
- Luottamusmiesten ajankäyttö ja korvaukset
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat
- Työaikapankki
- Työajan tasoittumisjärjestelmät
- Lomien pituus ja / tai ajankohdat
- Lomarahan vaihtaminen vapaaksi
- Toimet irtisanomisten välttämiseksi
- Toimet lomautusten välttämiseksi
- Sairauskassa
- Sairauspoissaolojen ilmoittamiseen liittyvät järjestelyt
- Työuraohjelmat
- Muut työkyvyn ylläpitämiseen ja jaksamiseen liittyvät toimet
- Määräaikaisten työsuhteet
- Vuokratyö
- Työmatkat
- Muu, mikä tai mitkä?

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvässä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

54) Työpaikallani on pyritty, mutta epäonnistuttu tekemään paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana seuraavista asioista

- Palkkausjärjestelmät
- Henkilöstörahasto
- Tulospalkkausjärjestelmät tai muut kannustavat palkan osat
- Tuottavuuden tai myynnin seurantarjestelmät
- Luottamusmiesten ajankäyttö ja korvaukset
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat

- Työaikapankki
- Työajan tasoittumisjärjestelmät
- Lomien pituus ja / tai ajankohdat
- Lomarahan vaihtaminen vapaaksi
- Toimet irtisanomisten välttämiseksi
- Toimet lomaautusten välttämiseksi
- Sairauskassa
- Sairauspoissaolojen ilmoittamiseen liittyvät järjestelyt
- Työuraohjelmat
- Muut työkyvyn ylläpitämiseen ja jaksamiseen liittyvät toimet
- Määräaikaisten työsuhteet
- Vuokratyö
- Työmatkat
- Muu, mikä tai mitkä?

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvässä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

55) Työpaikallani suositetaan työntekijäkohtaista sopimista työpaikkakohtaisen sopimisen sijaan

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvässä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

56) Työpaikallani paikallisen sopiminen on mahdollinen väylä ottaa huomioon hiilineutraalius ja oikeudenmukainen siirtymä hiilineutraaliin yhteiskuntaan

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä

- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

57) Työpaikallani on kahden viimeisen vuoden aikana purettu paikallisia sopimuksia

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikallani on kahden viimeisen vuoden aikana purettu paikallisia sopimuksia sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

58) Kuinka monta paikallista sopimusta on purettu viimeisen kahden vuoden aikana?

- 1
- 2-3
- 4-5
- 6 tai enemmän

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikallani on kahden viimeisen vuoden aikana purettu paikallisia sopimuksia sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

59) Paikallisia sopimuksia on purettu...

- Useimmiten työnantajan aloitteesta
- Useimmiten työntekijöiden aloitteesta
- Yhtä usein molempien osapuolten aloitteesta

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

Tässä kyselyn osiossa esitetään väittämiä liittyen sopimusten viemisestä käytäntöön.

60) Työpaikallani paikalliset sopimukset laaditaan ennalta sovitun, kaikkien sopijaosapuolten tiedossa olevan menettelytavan mukaisesti

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvässä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

61) Työpaikallani paikallisen sopimisen prosessista viestitään kaikille työntekijöille. (Viestittäviä asioita ovat esimerkiksi mitä paikallisella sopimisella tarkoitetaan, mistä kaikesta voidaan sopia ja mitä sopimuksilla tavoitellaan)

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvässä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

62) Työpaikallani paikalliset sopimukset tehdään kirjallisesti

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvässä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

63) Työpaikallani tehdyt paikalliset sopimukset ovat kaikkien työntekijöiden helposti saatavilla / nähtävissä

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

64) Työpaikallani tehdyistä paikallisista sopimuksista viestitään kaikille työntekijöille yhdenmukaisesti, selkeästi ja ymmärrettävästi

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

65) Työpaikallani kaikki sopijaosapuolet sitoutuvat noudattamaan paikallisia sopimuksia

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

66) Työpaikallani sovittuja paikallisia sopimuksia voidaan tarvittaessa muokata kesken sopimuskaudenkin

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana? sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

67) Työpaikallani paikallisten sopimusten vaikutuksista viestitään ja keskustellaan avoimesti

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

Seuraavaksi viimeinen väittämä liittyen paikalliseen sopimiseen. Voit myös antaa vapaata palautetta tähän kyselyyn tai paikalliseen sopimiseen liittyen.

68) Työpaikallani tulisi lisätä paikallista sopimista

- Täysin samaa mieltä
- Melko samaa mieltä
- En samaa enkä eri mieltä
- Melko eri mieltä
- Täysin eri mieltä

69) Haluatko kertoa jotain muuta paikalliseen sopimiseen tai tähän kyselyyn liittyvää? Sana on vapaa.

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Nämä toimenpiteet astuvat voimaan seuraaville vaihtoehdoille:

Ei : Näytä kiitosviesti

Kiitos kaikista vastauksistasi!

Haastattelemme luottamusmiehiä alkuvuodesta 2021 saadaksemme tarkentavaa lisätietoa luottamusmiesten kokemuksista ja ajatuksista paikalliseen sopimiseen liittyen. Haastattelu kestää noin tunnin ja se toteutetaan Teams-

sovelluksella tai puhelimitse. Haastatteluihin osallistuminen on luottamuksellista. Tiedustelemme nyt kyselyn lopuksi halukkuuttasi osallistua tutkimushaastatteluun.

70) Minuun saa olla yhteydessä, kun tutkimusryhmä toteuttaa tutkimushaastatteluja

- Kyllä
 Ei

Tämä ruutu näkyy ainoastaan esikatselutilassa.

Seuraavien ehtojen on täyttyttävä, jotta tämä kysymys olisi näkyvissä:

Jos kysymys Minuun saa olla yhteydessä, kun tutkimusryhmä toteuttaa tutkimushaastatteluja sisältää minkä tahansa seuraavista

- Kyllä

Tässä antamiasi henkilötietoja käytetään ainoastaan tutkimushaastattelujen sopimista varten. Tutkijaryhmä ei pysty yhdistämään henkilötietojasi kyselyssä antamiisi vastauksiin.

71) Yhteystietosi yhteydenottoa varten

Nimi

Sähköpostiosoite

Puhelinnumero

© Copyright www.questback.com. All Rights Reserved.
Trial Essentials for free - [Click here to create your survey today.](#)

LIITE 2 HAASTATTELURUNKO

Taustaa

01. Nykyinen ammatti- tai tehtävänimike? Kuinka suuri osa työajasta varattu luottamusmiestehtäviin? Kuvaile minkälaista on toimia yrityksessä luottamusmiehenä?

Kokemukset paikallisesta sopimisesta

02. Mitä paikallinen sopiminen on?
03. Minkälaista kokemusta sinulla on paikallisesta sopimisesta?
04. Minkälainen oli viimeisin neuvottelu paikallisesta sopimuksesta?
- Miksi käynnistettiin, kuka käynnisti, miten perusteltiin, kokemus neuvottelijana, keitä mukana, eri vaiheita neuvotteluissa, lopputulos
 - Riippuen kumpi aloitteentekijänä viimeisimmässä kokemuksessa: Käydään läpi jokin viimeaikainen toisen osapuolen käynnistämä prosessi
05. Minkälainen oli sinulle merkityksellisin neuvottelu paikallisesta sopimuksesta?
- Miksi merkityksellinen, miksi käynnistettiin, kuka käynnisti, miten perusteltiin, kokemus neuvottelijana, keitä mukana, eri vaiheita neuvotteluissa, lopputulos
06. Mitä asioita on yritetty sopia paikallisesti muttei ole onnistunut? Kerro tilanteista.
07. Miten työpaikalla seurataan paikallisten sopimusten vaikutuksia?
08. Mitä hyvää/huonoa paikallisessa sopimisessa on työpaikallasi?
09. Toivoisitko enemmän/vähemmän paikallisia sopimuksia? Miksi?
10. Millä keinoin olet saanut tietoa ja kehittynyt paikallisessa sopimisessa? Mitkä on sinun vahvuudet/heikkoudet?
11. Minkälainen osaaminen paikallisessa sopimisessa työnantajan edustajilla on työpaikallasi?

Työpaikan kulttuuri paikallisen sopimisen areenana

12. Miten kuvailisit yritystä työpaikkana? (esim. ilmapiiri, työntekijöiden arvostus, kuuntelu, osallistuminen)
13. Minkälainen on keskustelukulttuuri työntekijöiden ja työnantajan välillä? Entä sinun ja edustettavien välillä?
- Minkälaisia kehittämissuhteita, aloitteita tehdään? Miten?

14. Minkälaiset asenteet työpaikallasi on paikallista sopimista kohtaan?
15. Tietävätkö työntekijät mitä paikallinen sopiminen on?
16. Minkälaiset välit sinulla on työnantajan edustajiin?
 - Miten olette tekemisissä? Millä rytmillä? Minkälaisista asioista?
17. Onko työpaikallasi muita luottamusmiehiä? Millaista yhteistyötä teidän välillä?
18. Entä jos sinä vaihdat työpaikkaa/sairastut/eläköidyt – miten siihen on varauduttu työpaikalla paikallisen sopimisen kannalta?

Jokerikysymyksiä

19. Minkälaista paikallinen sopiminen on työpaikallasi 5 vuoden kuluttua?
20. Muuta kerrottavaa tai kommentoitavaa?

LIITE 3 TAULUKOT

Sukupuoli sekä kysymys 1: Ikäluokkani on...

	KAUPPA (N=189. 48.0%)	KIINTEISTÖ- PALVELUT (N=49. 12.4%)	MARAVA -PALVELUT (N=66. 16.8%)	VARTIOINTI- JA RAHAN- KULJETUS (N=39. 9.9%)	MUUT (N=51. 12.9%)	YHTEENSÄ (N=394. 100%)
SUKUPUOLI						
NAINEN	128 67.72	21 42.86	50 75.76	6 15.38	31 60.78	236 59.90
MIES	61 32.28	28 57.14	16 24.24	33 84.62	20 39.22	158 40.10
IKÄ						
18-24	1 0.53	0	0	1 2.63	1 1.96	3 0.77
25-34	23 12.30	8 16.67	8 12.50	13 34.21	4 7.84	56 14.43
35-44	60 32.09	14 29.17	17 26.56	12 31.58	13 25.49	116 29.90
45-54	63 33.69	18 37.50	20 31.25	9 23.68	18 35.29	128 32.99
55-64	39 20.86	8 16.67	18 28.13	3 7.89	14 27.45	82 21.13
65	1 0.53	0	1 1.56	0	1 1.96	3 0.77

Kysymys 2: Olen työskennellyt nykyisellä toimialallani yhteensä __ vuotta
ja Kysymys 3: Olen työskennellyt nykyisellä työpaikallani yhteensä __ vuotta
ja Kysymys 5: Olen toiminut eri luottamustehtävissä nykyisellä työpaikallani yhteensä __ vuotta
ja Ensijainen luottamustehtävä.

	KAUPPA (N=189, 48,0%)	KIINTEISTÖ- PALVELUT (N=49, 12,4%)	MARAVA -PALVELUT (N=66, 16,8%)	VARTIOINTI- JA RAHAN- KULJETUS (N=39, 9,9%)	MUUT (N=51, 12,9%)	YHTEENSÄ (N=394, 100%)
TOIMIALAKOKEMUS						
KESKIARVO	18,98	16,06	22,86	13,37	22,43	19,18
KESKIHAJONTA	10,01	9,59	11,40	7,46	12,21	10,65
MINIMI	2	1	4	0	1	0
MAKSIMI	45	35	45	34	52	52
TYÖPAIKKAKOKEMUS						
KESKIARVO	14,67	12,20	16,14	10,63	16,92	14,52
KESKIHAJONTA	9,13	8,71	10,98	6,48	11,09	9,60
MINIMI	1	1	1	1	1	1
MAKSIMI	44	30	41	22	41	44
LUOTTAMUSMIESKOKEMUS						
KESKIARVO	6,68	5,80	8,48	4,16	7,21	6,70
KESKIHAJONTA	6,47	5,40	7,39	3,86	7,18	6,48
MINIMI	0	0	0	0	0	0
MAKSIMI	41	20	31	15	30	41
ENSISIJAINEN LUOTTAMUSTEHTÄVÄ						
ALUEELLINEN LUOTTAMUS- MIES	10 5,29	0	1 1,52	6 15,38	1 1,96	18 4,57
LUOTTAMUS- MIES	29 15,34	5 10,20	7 10,61	7 17,95	20 39,22	68 17,26
PÄÄLUOTTA- MUSMIES	55 29,10	31 63,27	36 54,55	11 28,21	19 37,25	152 38,58
PÄÄTOIMINEN PÄÄLUOTTA- MUSMIES	15 7,94	6 12,24	5 7,58	1 2,56	4 7,84	31 7,87
TOIMIPAIKKA- KOHTAINEN LUOTTAMUS- MIES	54 28,57	0	6 9,09	5 12,82	0	65 16,50
VARALUOTTA- MUSMIES	13 6,88	0	2 3,03	5 12,82	3 5,88	23 5,84
VARAPÄÄLUOT- TAMUSMIES	13 6,88	7 14,29	4 10,26	4 10,26	4 7,84	37 9,39

Kysymys 4: Minulla on seuraavia luottamustehtäviä nykyisellä työpaikallani...

PÄÄLUOTTAMUSMIES	SOPIMUSALA					
	KAUPPA	KIINTEISTÖ-PALVELUT	MARAVA-PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN-KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	103	13	26	25	24	191
	55.68	27.08	40.00	65.79	47.06	49.35
KYLLÄ	82	35	39	13	27	196
	44.32	72.92	60.00	34.21	52.94	50.65
YHTEENSÄ	185	48	65	38	51	387
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

ALUEELLINEN LUOTTAMUSMIES	SOPIMUSALA					
	KAUPPA	KIINTEISTÖ-PALVELUT	MARAVA-PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN-KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	178	44	58	35	48	363
	96.22	91.67	89.23	92.11	94.12	93.80
KYLLÄ	7	4	7	3	3	24
	3.78	8.33	10.77	7.89	5.88	6.20
YHTEENSÄ	185	48	65	38	51	387
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

PAIKALLIS-LUOTTAMUSMIES	SOPIMUSALA					
	KAUPPA	KIINTEISTÖ-PALVELUT	MARAVA-PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN-KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	167	47	65	30	47	356
	90.27	97.92	100.00	78.95	92.16	91.99
KYLLÄ	18	1	0	8	4	31
	9.73	2.08	0.00	21.05	7.84	8.01
YHTEENSÄ	185	48	65	38	51	387
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

VARA-LUOTTAMUSMIES	SOPIMUSALA					
	KAUPPA	KIINTEISTÖ-PALVELUT	MARAVA-PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN-KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	163	43	54	30	47	337
	88.11	89.58	83.08	78.95	92.16	87.08
KYLLÄ	22	5	11	8	4	50
	11.89	10.42	16.92	21.05	7.84	12.92
YHTEENSÄ	185	48	65	38	51	387
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

TOIMI- PAIKAN LUOTTA- MUSMIES	SOPIMUSALA					
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	124	44	56	30	38	292
	67.03	91.67	86.15	78.95	74.51	75.45
KYLLÄ	61	4	9	8	13	95
	32.97	8.33	13.85	21.05	25.49	24.55
YHTEENSÄ	185	48	65	38	51	387
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

TYÖSUOJE- LUVALTUU- TETTU	SOPIMUSALA					
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	135	40	38	36	39	288
	72.97	83.33	58.46	94.74	76.47	74.42
KYLLÄ	50	8	27	2	12	99
	27.03	16.67	41.54	5.26	23.53	25.58
YHTEENSÄ	185	48	65	38	51	387
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 6: Olen ollut tekemässä paikallisia sopimuksia luottamusmiehen roolissa

	SOPIMUSALA					
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	91	18	19	16	19	163
	48.92	37.50	29.23	42.11	37.25	42.01
EN OSAA SANOA	5	1	0	0	0	6
	2.69	2.08	0.00	0.00	0.00	1.55
KYLLÄ	90	29	46	22	32	219
	48.39	60.42	70.77	57.89	62.75	56.44
YHTEENSÄ	186	48	65	38	51	388
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 11: Työnantajani palveluksessa Suomessa on työntekijöitä yhteensä...

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
1-20	10	2	5	1	11	29
	5.35	4.17	7.69	2.56	21.57	7.44
21-49	23	5	7	10	6	51
	12.30	10.42	10.77	25.64	11.76	13.08
50-249	26	12	12	4	11	65
	13.90	25.00	18.46	10.26	21.57	16.67
250-499	20	3	10	2	8	43
	10.70	6.25	15.38	5.13	15.69	11.03
500-999	17	1	11	0	3	32
	9.09	2.08	16.92	0.00	5.88	8.21
YLI1000	91	25	20	22	12	170
	48.66	52.08	30.77	56.41	23.53	43.59
YHTEENSÄ	187	48	65	39	51	390
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 12: Toimin yhteensä... työntekijän luottamusmiehenä

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
1-20	30	4	14	2	17	67
	16.04	8.33	21.54	5.13	33.33	17.18
21-49	60	8	10	18	10	106
	32.09	16.67	15.38	46.15	19.61	27.18
50-249	43	16	19	13	13	104
	22.99	33.33	29.23	33.33	25.49	26.67
250-499	19	7	13	2	6	47
	10.16	14.58	20.00	5.13	11.76	12.05
500-999	19	7	7	2	3	38
	10.16	14.58	10.77	5.13	5.88	9.74
YLI1000	16	6	2	2	2	28
	8.56	12.50	3.08	5.13	3.92	7.18
YHTEENSÄ	187	48	65	39	51	390
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 13: Toimipaikkani postinumero on...

POSTINUMERO TIETO ON UUELLEEN- KODATTU MAAKUNNIKSI	SOPIMUSALA					YHTEENSÄ
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	
ETELÄ- KARJALA	6 3.49	1 2.33	1 1.64	2 5.56	1 2.33	11 3.10
ETELÄ- POHJANMAA	2 1.16	0 0.00	2 3.28	2 5.56	1 2.33	7 1.97
ETELÄ-SAVO	4 2.33	0 0.00	1 1.64	1 2.78	0 0.00	6 1.69
KAINUU	0 0.00	0 0.00	2 3.28	0 0.00	2 4.65	4 1.13
KANTA-HÄME	8 4.65	1 2.33	0 0.00	2 5.56	1 2.33	12 3.38
KESKI- POHJANMAA	5 2.91	1 2.33	1 1.64	0 0.00	0 0.00	7 1.97
KESKI-SUOMI	14 8.14	4 9.30	3 4.92	0 0.00	1 2.33	22 6.20
KYMENLAAKSO	7 4.07	3 6.98	2 3.28	1 2.78	2 4.65	15 4.23
LAPPI	5 2.91	2 4.65	4 6.56	1 2.78	1 2.33	13 3.66
PIRKANMAA	15 8.72	3 6.98	3 4.92	3 8.33	4 9.30	28 7.89
POHJANMAA	11 6.40	2 4.65	1 1.64	1 2.78	0 0.00	15 4.23
POHJOIS- KARJALA	2 1.16	2 4.65	2 3.28	0 0.00	1 2.33	7 1.97
POHJOIS- POHJANMAA	8 4.65	3 6.98	6 9.84	3 8.33	3 6.98	23 6.48
POHJOIS-SAVO	7 4.07	0 0.00	5 8.20	1 2.78	3 6.98	16 4.51
PÄIJÄT-HÄME	8 4.65	1 2.33	2 3.28	0 0.00	1 2.33	12 3.38
SATAKUNTA	6 3.49	3 6.98	2 3.28	4 11.11	2 4.65	17 4.79
UUSIMAA	47 27.33	13 30.23	19 31.15	13 36.11	13 30.23	105 29.58
VARSINAIS- SUOMI	17 9.88	4 9.30	5 8.20	2 5.56	7 16.28	35 9.86
YHTEENSÄ	172 100.00	43 100.00	61 100.00	36 100.00	43 100.00	355 100.00

Kysymys 14: Työnantajayritykseni on...

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI JULKINEN OSAKEYHTIÖ	22 11.89	13 27.08	12 18.18	5 13.16	6 11.76	58 14.95
EN OSAA SANOA	15 8.11	7 14.58	2 3.03	4 10.53	3 5.88	31 7.99
HYVÄNTEKE- VÄISYYS- JÄRJESTÖ	1 0.54	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 0.26
KAHDEN HEN- KILÖN OMISTA- MA YRITYS	0 0.00	0 0.00	1 1.52	0 0.00	0 0.00	1 0.26
KAUPUNGIN OMISTAMA OSAKEYHTIÖ	0 0.00	0 0.00	1 1.52	0 0.00	0 0.00	1 0.26
KAUPUNGIN OSAKEYHTIÖ	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.96	1 0.26
KOMMANDIITTI- YHTIÖ	1 0.54	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 0.26
KOTIMAINEN, JULKINEN OSAKEYHTIÖ	52 28.11	7 14.58	8 12.12	7 18.42	8 15.69	82 21.13
KUNNALLINEN OSAKEYHTIÖ	0 0.00	0 0.00	1 1.52	0 0.00	0 0.00	1 0.26
OSAKEYHTIÖ (NIMI PEITETTY)	0 0.00	0 0.00	1 1.52	0 0.00	0 0.00	1 0.26
OSAKEYHTIÖ (MONTA OMIS- TAJAA)	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.96	1 0.26
OSUUSKUNTA	28 15.14	0 0.00	18 27.27	0 0.00	1 1.96	47 12.11
OY	0 0.00	0 0.00	1 1.52	0 0.00	0 0.00	1 0.26
OY, VALTION OMISTAJANA	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.96	1 0.26
PERHEYRITYS	47 25.41	9 18.75	5 7.58	2 5.26	7 13.73	70 18.04
SIJOITUSYHTIÖN OMISTAMA	1 0.54	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 0.26
SÄÄTIÖ	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.96	1 0.26

SÄÄTIÖN OMISTAMA YKSITYINEN YRITYS	0 0.00	0 0.00	1 1.52	0 0.00	0 0.00	1 0.26
ULKOLAINEN PERHEYRITYS	1 0.54	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 0.26
ULKOMAINEN PÖRSSIYHTIÖ	7 3.78	8 16.67	8 12.12	17 44.74	6 11.76	46 11.86
VALTIO	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.96	1 0.26
VALTION OMISTAMA OSAKEYHTIÖ	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.96	1 0.26
YHDEN HENKILÖN OMISTAMA YRITYS	9 4.86	2 4.17	3 4.55	3 7.89	13 25.49	30 7.73
YHDISTYS	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.96	1 0.26
JYY	0 0.00	1 2.08	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 0.26
JÄRJESTÖ	0 0.00	0 0.00	1 1.52	0 0.00	0 0.00	1 0.26
OSAKEYHTIÖ	1 0.54	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 0.26
OY, VALTION OMISTAMA	0 0.00	0 0.00	1 1.52	0 0.00	0 0.00	1 0.26
RY	0 0.00	0 0.00	1 1.52	0 0.00	0 0.00	1 0.26
SIJOITUSYHTIÖ NORJA	0 0.00	1 2.08	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 0.26
VALTION OSAKEYHTIÖ	0 0.00	0 0.00	1 1.52	0 0.00	0 0.00	1 0.26
YHTEENSÄ	185 100.00	48 100.00	66 100.00	38 100.00	51 100.00	388 100.00

Kysymys 15: Työnantajayritykseni kuuluu työnantajaliittoon

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	16	2	0	0	0	18
	8.56	4.17	0.00	0.00	0.00	4.62
EN OSAA SANOA	25	7	5	4	8	49
	13.37	14.58	7.58	10.26	16.00	12.56
KYLLÄ	146	39	61	35	42	323
	78.07	81.25	92.42	89.74	84.00	82.82
YHTEENSÄ	187	48	66	39	50	390
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 16: Työpaikallani välitetään jokaisesta työntekijästä

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	7	8	3	5	3	26
	3.72	16.67	4.55	12.82	5.88	6.63
MELKO ERI MIELTÄ	45	11	13	10	7	86
	23.94	22.92	19.70	25.64	13.73	21.94
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	26	8	6	8	6	54
	13.83	16.67	9.09	20.51	11.76	13.78
MELKO SAMAA MIELTÄ	84	16	31	12	23	166
	44.68	33.33	46.97	30.77	45.10	42.35
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	26	5	13	4	12	60
	13.83	10.42	19.70	10.26	23.53	15.31
YHTEENSÄ	188	48	66	39	51	392
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 17: Työpaikallani arvostetaan jokaisen työntekijän osaamista ja ammattitaitoa

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	11 5.85	6 12.50	3 4.55	7 17.95	2 3.92	29 7.40
MELKO ERI MIELTÄ	43 22.87	15 31.25	10 15.15	9 23.08	10 19.61	87 22.19
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	29 15.43	4 8.33	6 9.09	7 17.95	7 13.73	53 13.52
MELKO SAMAA MIELTÄ	89 47.34	19 39.58	40 60.61	12 30.77	17 33.33	177 45.15
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	16 8.51	4 8.33	7 10.61	4 10.26	15 29.41	46 11.73
YHTEENSÄ	188 100.00	48 100.00	66 100.00	39 100.00	51 100.00	392 100.00

Kysymys 18: Työpaikallani kaikki työntekijät voivat tuoda kehitettäviä asioita yhteiseen keskusteluun

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	12 6.38	5 10.42	2 3.03	4 10.26	1 1.96	24 6.12
MELKO ERI MIELTÄ	27 14.36	13 27.08	8 12.12	10 25.64	6 11.76	64 16.33
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	24 12.77	12 25.00	8 12.12	5 12.82	10 19.61	59 15.05
MELKO SAMAA MIELTÄ	84 44.68	13 27.08	37 56.06	9 23.08	20 39.22	163 41.58
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	41 21.81	5 10.42	11 16.67	11 28.21	14 27.45	82 20.92
YHTEENSÄ	188 100.00	48 100.00	66 100.00	39 100.00	51 100.00	392 100.00

Kysymys 19: Työntekijät lähestyvät ideoineen ja ajatuksineen minua

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	5	5	1	1	0	12
	2.66	10.42	1.52	2.56	0.00	3.06
MELKO ERI MIELTÄ	19	7	11	2	4	43
	10.11	14.58	16.67	5.13	7.84	10.97
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	44	11	16	5	12	88
	23.40	22.92	24.24	12.82	23.53	22.45
MELKO SAMAA MIELTÄ	88	18	30	23	24	183
	46.81	37.50	45.45	58.97	47.06	46.68
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	32	7	8	8	11	66
	17.02	14.58	12.12	20.51	21.57	16.84
YHTEENSÄ	188	48	66	39	51	392
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 20: Työntekijät lähestyvät ideoineen ja ajatuksineen esimiehiä ja johtoa

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	6	5	0	3	1	15
	3.19	10.42	0.00	7.69	2.00	3.85
MELKO ERI MIELTÄ	41	14	18	9	13	95
	21.81	29.17	27.69	23.08	26.00	24.36
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	61	11	15	9	10	106
	32.45	22.92	23.08	23.08	20.00	27.18
MELKO SAMAA MIELTÄ	68	16	28	15	20	147
	36.17	33.33	43.08	38.46	40.00	37.69
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	12	2	4	3	6	27
	6.38	4.17	6.15	7.69	12.00	6.92
YHTEENSÄ	188	48	65	39	50	390
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 21: Työpaikallani yhteiseen keskusteluun nostetaan rohkeitakin avauksia

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	17	9	3	8	3	40
	9.14	18.75	4.62	20.51	5.88	10.28
MELKO ERI MIELTÄ	57	9	22	12	17	117
	30.65	18.75	33.85	30.77	33.33	30.08
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	40	14	12	3	12	81
	21.51	29.17	18.46	7.69	23.53	20.82
MELKO SAMAA MIELTÄ	50	13	24	9	13	109
	26.88	27.08	36.92	23.08	25.49	28.02
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	22	3	4	7	6	42
	11.83	6.25	6.15	17.95	11.76	10.80
YHTEENSÄ	186	48	65	39	51	389
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 22: Luottamusmiehenä minulla on työntekijöiden vahva tuki työpaikallani

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	4	2	1	0	0	7
	2.13	4.17	1.54	0.00	0.00	1.79
MELKO ERI MIELTÄ	9	1	1	0	2	13
	4.79	2.08	1.54	0.00	3.92	3.32
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	35	9	11	7	5	67
	18.62	18.75	16.92	17.95	9.80	17.14
MELKO SAMAA MIELTÄ	92	25	36	23	28	204
	48.94	52.08	55.38	58.97	54.90	52.17
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	48	11	16	9	16	100
	25.53	22.92	24.62	23.08	31.37	25.58
YHTEENSÄ	188	48	65	39	51	391
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 23: Työpaikallani on useita luottamusmiehiä, joiden kanssa teemme yhteistyötä

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	34	9	9	7	7	66
	18.28	19.15	13.64	17.95	14.29	17.05
MELKO ERI MIELTÄ	14	4	5	5	1	29
	7.53	8.51	7.58	12.82	2.04	7.49
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	20	4	5	3	3	35
	10.75	8.51	7.58	7.69	6.12	9.04
MELKO SAMAA MIELTÄ	16	8	9	12	9	54
	8.60	17.02	13.64	30.77	18.37	13.95
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	40	13	19	7	19	98
	21.51	27.66	28.79	17.95	38.78	25.32
TYÖPAI- KALLANI EI OLE USEITA LUOTTA- MUSMIEHIÄ	62	9	19	5	10	105
	33.33	19.15	28.79	12.82	20.41	27.13
YHTEENSÄ	186	47	66	39	49	387
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 24: Minä ja työnantajan edusta(t) käymme jatkuvaa, matalan kynnyksen keskustelua yrityksen tilanteesta

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	17	6	4	10	8	45
	9.14	12.50	6.06	25.64	15.69	11.54
MELKO ERI MIELTÄ	33	9	14	9	7	72
	17.74	18.75	21.21	23.08	13.73	18.46
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	29	8	8	3	12	60
	15.59	16.67	12.12	7.69	23.53	15.38
MELKO SAMAA MIELTÄ	78	20	23	12	14	147
	41.94	41.67	34.85	30.77	27.45	37.69
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	29	5	17	5	10	66
	15.59	10.42	25.76	12.82	19.61	16.92
YHTEENSÄ	186	48	66	39	51	390
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 25: Työpaikallani minulle luottamusmiehenä kerrotaan säännöllisesti yrityksen (tai yksikön) kokonaistilanteesta (kuten esimerkiksi talous, myynti, jne.)

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	30 15.96	12 25.00	9 13.64	15 38.46	13 25.49	79 20.15
MELKO ERI MIELTÄ	31 16.49	13 27.08	8 12.12	12 30.77	7 13.73	71 18.11
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	21 11.17	3 6.25	5 7.58	3 7.69	5 9.80	37 9.44
MELKO SAMAA MIELTÄ	66 35.11	16 33.33	32 48.48	5 12.82	13 25.49	132 33.67
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	40 21.28	4 8.33	12 18.18	4 10.26	13 25.49	73 18.62
YHTEENSÄ	188 100.00	48 100.00	66 100.00	39 100.00	51 100.00	392 100.00

Kysymys 26: Työnantajani on valmis sopimaan paikallisesti eri asioista

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	39 20.63	15 31.25	12 18.18	7 17.95	6 11.76	79 20.10
KYLLÄ	93 49.21	19 39.58	50 75.76	26 66.67	33 64.71	221 56.23
EN OSAA SANOA	57 30.16	14 29.17	4 6.06	6 15.38	12 23.53	93 23.66
YHTEENSÄ	189 100.00	48 100.00	66 100.00	39 100.00	51 100.00	393 100.00

Kysymys 27: Työnantajani on valmis sopimaan paikallisesti myös työntekijöiden ehdottamista tai esittämistä asioista

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	69	25	20	11	12	137
	36.51	52.08	30.30	28.21	23.53	34.86
KYLLÄ	49	13	27	17	22	128
	25.93	27.08	40.91	43.59	43.14	32.57
EN OSAA SANOA	71	10	19	11	17	128
	37.57	20.83	28.79	28.21	33.33	32.57
YHTEENSÄ	189	48	66	39	51	393
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 28: Työpaikallani työntekijät ovat valmiita sopimaan paikallisesti eri asioista

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	18	11	7	1	5	42
	9.52	22.92	10.61	2.63	9.80	10.71
KYLLÄ	108	29	40	31	32	240
	57.14	60.42	60.61	81.58	62.75	61.22
EN OSAA SANOA	63	8	19	6	14	110
	33.33	16.67	28.79	15.79	27.45	28.06
YHTEENSÄ	189	48	66	38	51	392
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 29: Työpaikallani paikallinen sopiminen on työkalu ja luontainen tapa ratkaista ongelmia

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	34	10	9	6	4	63
	18.09	20.83	13.64	15.38	7.84	16.07
MELKO ERI MIELTÄ	40	14	11	10	9	84
	21.28	29.17	16.67	25.64	17.65	21.43
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	68	15	16	8	18	125
	36.17	31.25	24.24	20.51	35.29	31.89
MELKO SAMAA MIELTÄ	35	7	23	11	15	91
	18.62	14.58	34.85	28.21	29.41	23.21
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	11	2	7	4	5	29
	5.85	4.17	10.61	10.26	9.80	7.40
YHTEENSÄ	188	48	66	39	51	392
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 30: Työpaikallani minulla luottamusmiehenä on pääsy yrityskohtaiseen tietoon, jolla perustellaan paikallisen sopimisen tarvetta

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	43	10	10	10	8	81
	22.87	20.83	15.15	25.64	15.69	20.66
MELKO ERI MIELTÄ	36	12	14	8	13	83
	19.15	25.00	21.21	20.51	25.49	21.17
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	49	10	15	8	13	95
	26.06	20.83	22.73	20.51	25.49	24.23
MELKO SAMAA MIELTÄ	48	14	22	10	10	104
	25.53	29.17	33.33	25.64	19.61	26.53
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	12	2	5	3	7	29
	6.38	4.17	7.58	7.69	13.73	7.40
YHTEENSÄ	188	48	66	39	51	392
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 31: Työpaikallani paikallisen sopimisen valmistelussa hyödynnetään luotettavia tietoja

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	16	7	2	3	1	29
	8.51	14.58	3.03	7.69	1.96	7.40
MELKO ERI MIELTÄ	29	11	5	3	7	55
	15.43	22.92	7.58	7.69	13.73	14.03
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	80	16	25	16	22	159
	42.55	33.33	37.88	41.03	43.14	40.56
MELKO SAMAA MIELTÄ	44	9	26	10	12	101
	23.40	18.75	39.39	25.64	23.53	25.77
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	19	5	8	7	9	48
	10.11	10.42	12.12	17.95	17.65	12.24
YHTEENSÄ	188	48	66	39	51	392
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 32: Työpaikallani sopijaosapuolten välinen yhteistyö on avointa, kunnioittavaa ja luottamuksellista

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	14	10	4	3	2	33
	7.49	20.83	6.06	7.69	3.92	8.44
MELKO ERI MIELTÄ	39	12	10	8	10	79
	20.86	25.00	15.15	20.51	19.61	20.20
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	49	10	11	11	13	94
	26.20	20.83	16.67	28.21	25.49	24.04
MELKO SAMAA MIELTÄ	59	10	29	12	13	123
	31.55	20.83	43.94	30.77	25.49	31.46
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	26	6	12	5	13	62
	13.90	12.50	18.18	12.82	25.49	15.86
YHTEENSÄ	187	48	66	39	51	391
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 33: Työpaikallani paikallisen sopimisen sopijaosapuolilla on tasapuolinen mahdollisuus tuoda asioita sopimisen kohteeksi

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	21	9	5	3	3	41
	11.29	18.75	7.58	7.69	5.88	10.51
MELKO ERI MIELTÄ	53	13	19	9	11	105
	28.49	27.08	28.79	23.08	21.57	26.92
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	58	10	12	10	13	103
	31.18	20.83	18.18	25.64	25.49	26.41
MELKO SAMAA MIELTÄ	38	11	25	11	17	102
	20.43	22.92	37.88	28.21	33.33	26.15
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	16	5	5	6	7	39
	8.60	10.42	7.58	15.38	13.73	10.00
YHTEENSÄ	186	48	66	39	51	390
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 34: Työpaikallani paikallisen sopimisen kohteena olevia asioita valmistellaan yhdessä sopijaosapuolten kesken

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	24	7	3	3	3	40
	12.77	14.58	4.55	7.69	5.88	10.20
MELKO ERI MIELTÄ	42	17	15	8	13	95
	22.34	35.42	22.73	20.51	25.49	24.23
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	63	10	17	11	15	116
	33.51	20.83	25.76	28.21	29.41	29.59
MELKO SAMAA MIELTÄ	42	12	27	11	13	105
	22.34	25.00	40.91	28.21	25.49	26.79
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	17	2	4	6	7	36
	9.04	4.17	6.06	15.38	13.73	9.18
YHTEENSÄ	188	48	66	39	51	392
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 35: Työnantajani kannustaa minua osallistumaan ulkopuolisen tahon (kuten esimerkiksi ammattiliiton) järjestämään paikalliseen sopimiseen liittyvään koulutukseen

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	50	14	10	15	11	100
	26.74	29.17	15.15	38.46	21.57	25.58
MELKO ERI MIELTÄ	46	7	16	7	10	86
	24.60	14.58	24.24	17.95	19.61	21.99
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	49	14	19	12	21	115
	26.20	29.17	28.79	30.77	41.18	29.41
MELKO SAMAA MIELTÄ	27	7	12	4	5	55
	14.44	14.58	18.18	10.26	9.80	14.07
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	15	6	9	1	4	35
	8.02	12.50	13.64	2.56	7.84	8.95
YHTEENSÄ	187	48	66	39	51	391
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 36: Olen osallistunut ulkopuolisen tahon (kuten esimerkiksi ammattiliiton) järjestämään paikalliseen sopimiseen liittyvään koulutukseen

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	69	13	19	17	25	143
	36.90	27.08	28.79	43.59	51.02	36.76
MELKO ERI MIELTÄ	19	2	3	1	5	30
	10.16	4.17	4.55	2.56	10.20	7.71
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	16	11	10	10	7	54
	8.56	22.92	15.15	25.64	14.29	13.88
MELKO SAMAA MIELTÄ	25	3	9	2	3	42
	13.37	6.25	13.64	5.13	6.12	10.80
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	58	19	25	9	9	120
	31.02	39.58	37.88	23.08	18.37	30.85
YHTEENSÄ	187	48	66	39	49	389
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 37: Tarjolla oleva koulutus takaa minulle riittävän laaja-alaisen paikallisen sopimisen prosessiin liittyvän osaamisen (kuten esim. yrityksen tai yksikön kokonaistilanne, yritystalous, liiketoimintaosaaminen, lainsäädäntö, työehtosopimus)

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	9	2	3	3	3	20
	4.81	4.17	4.55	7.69	6.00	5.13
MELKO ERI MIELTÄ	24	4	4	6	4	42
	12.83	8.33	6.06	15.38	8.00	10.77
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	72	16	25	14	22	149
	38.50	33.33	37.88	35.90	44.00	38.21
MELKO SAMAA MIELTÄ	64	15	26	13	18	136
	34.22	31.25	39.39	33.33	36.00	34.87
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	18	11	8	3	3	43
	9.63	22.92	12.12	7.69	6.00	11.03
YHTEENSÄ	187	48	66	39	50	390
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 38: Hyödynnän omia verkostojani kehittääkseni osaamista paikallisessa sopimisessa

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	10	0	2	1	0	13
	5.35	0.00	3.08	2.56	0.00	3.33
MELKO ERI MIELTÄ	19	5	4	1	4	33
	10.16	10.42	6.15	2.56	7.84	8.46
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	45	10	10	10	17	92
	24.06	20.83	15.38	25.64	33.33	23.59
MELKO SAMAA MIELTÄ	72	22	30	14	20	158
	38.50	45.83	46.15	35.90	39.22	40.51
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	41	11	19	13	10	94
	21.93	22.92	29.23	33.33	19.61	24.10
YHTEENSÄ	187	48	65	39	51	390
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 39: Työpaikallani on varauduttu paikallisesta sopimisesta vastuussa olevien luottamusmiesten vaihtumiseen

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	63	19	20	12	18	132
	33.69	39.58	30.30	30.77	35.29	33.76
MELKO ERI MIELTÄ	37	12	20	10	11	90
	19.79	25.00	30.30	25.64	21.57	23.02
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	59	9	19	8	13	108
	31.55	18.75	28.79	20.51	25.49	27.62
MELKO SAMAA MIELTÄ	18	5	5	8	7	43
	9.63	10.42	7.58	20.51	13.73	11.00
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	10	3	2	1	2	18
	5.35	6.25	3.03	2.56	3.92	4.60
YHTEENSÄ	187	48	66	39	51	391
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 40: Työpaikallani on varauduttu paikallisesta sopimisesta vastuussa olevien työnantajan edustajien vaihtumiseen

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	55	19	15	10	12	111
	29.57	39.58	22.73	25.64	23.53	28.46
MELKO ERI MIELTÄ	35	9	20	8	12	84
	18.82	18.75	30.30	20.51	23.53	21.54
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	73	13	25	15	20	146
	39.25	27.08	37.88	38.46	39.22	37.44
MELKO SAMAA MIELTÄ	19	6	5	4	6	40
	10.22	12.50	7.58	10.26	11.76	10.26
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	4	1	1	2	1	9
	2.15	2.08	1.52	5.13	1.96	2.31
YHTEENSÄ	186	48	66	39	51	390
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 41.1: Työpaikallani työnantajapuolella on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista... yrityksen tai yksikön kokonaistilanne

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	30	4	5	9	7	55
	16.13	8.33	7.58	23.08	13.73	14.10
PUUTTEEL- LISESTI	37	19	16	11	9	92
	19.89	39.58	24.24	28.21	17.65	23.59
RIITTÄVÄSTI	119	25	45	19	35	243
	63.98	52.08	68.18	48.72	68.63	62.31
YHTEENSÄ	186	48	66	39	51	390
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 41.2: Työpaikallani työnantajapuolella on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista...yritystalous

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	36	6	4	11	8	65
	19.35	12.50	6.15	28.21	15.69	16.71
PUUTTEEL- LISESTI	20	15	10	7	3	55
	10.75	31.25	15.38	17.95	5.88	14.14
RIITTÄVÄSTI	130	27	51	21	40	269
	69.89	56.25	78.46	53.85	78.43	69.15
YHTEENSÄ	186	48	65	39	51	389
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 41.3: Työpaikallani työnantajapuolella on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista... liiketoimintaosaaminen

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	33	4	4	12	8	61
	17.93	8.51	6.06	30.77	15.69	15.76
PUUTTEEL- LISESTI	26	16	12	6	5	65
	14.13	34.04	18.18	15.38	9.80	16.80
RIITTÄVÄSTI	125	27	50	21	38	261
	67.93	57.45	75.76	53.85	74.51	67.44
YHTEENSÄ	184	47	66	39	51	387
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 41.4: Työpaikallani työnantajapuolella on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista... ihmisten johtaminen (kuten työntekijöiden osaaminen ja töiden organisointi)

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	16	4	4	6	4	34
	8.65	8.33	6.06	15.38	7.84	8.74
PUUTTEEL- LISESTI	112	30	40	25	31	238
	60.54	62.50	60.61	64.10	60.78	61.18
RIITTÄVÄSTI	57	14	22	8	16	117
	30.81	29.17	33.33	20.51	31.37	30.08
YHTEENSÄ	185	48	66	39	51	389
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 41.5: Työpaikallani työnantajapuolella on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista... palvelutuotanto

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	45 24.32	4 8.33	6 9.09	8 20.51	6 11.76	69 17.74
PUUTTEEL- LISESTI	38 20.54	17 35.42	14 21.21	7 17.95	12 23.53	88 22.62
RIITTÄVÄSTI	102 55.14	27 56.25	46 69.70	24 61.54	33 64.71	232 59.64
YHTEENSÄ	185 100.00	48 100.00	66 100.00	39 100.00	51 100.00	389 100.00

Kysymys 41.6: Työpaikallani työnantajapuolella on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista... työlainsäädäntö

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	22 11.89	5 10.42	5 7.58	7 17.95	5 9.80	44 11.31
PUUTTEEL- LISESTI	73 39.46	20 41.67	20 30.30	15 38.46	11 21.57	139 35.73
RIITTÄVÄSTI	90 48.65	23 47.92	41 62.12	17 43.59	35 68.63	206 52.96
YHTEENSÄ	185 100.00	48 100.00	66 100.00	39 100.00	51 100.00	389 100.00

Kysymys 41.7: Työpaikallani työnantajapuolella on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista... työehtosopimus

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	18	4	4	7	6	39
	9.68	8.33	6.15	17.95	11.76	10.03
PUUTTEEL- LISESTI	71	21	23	16	12	143
	38.17	43.75	35.38	41.03	23.53	36.76
RIITTÄVÄSTI	97	23	38	16	33	207
	52.15	47.92	58.46	41.03	64.71	53.21
YHTEENSÄ	186	48	65	39	51	389
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 41.8: Työpaikallani työnantajapuolella on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista... neuvottelutaidot

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	20	6	7	10	4	47
	10.81	12.50	10.61	25.64	7.84	12.08
PUUTTEEL- LISESTI	88	25	31	17	23	184
	47.57	52.08	46.97	43.59	45.10	47.30
RIITTÄVÄSTI	77	17	28	12	24	158
	41.62	35.42	42.42	30.77	47.06	40.62
YHTEENSÄ	185	48	66	39	51	389
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 41.9: Työpaikallani työnantajapuolella on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista... tiedonhaun taidot

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	42	7	9	12	13	83
	22.58	14.58	13.64	30.77	25.49	21.28
PUUTTEEL- LISESTI	47	17	18	11	3	96
	25.27	35.42	27.27	28.21	5.88	24.62
RIITTÄVÄSTI	97	24	39	16	35	211
	52.15	50.00	59.09	41.03	68.63	54.10
YHTEENSÄ	186	48	66	39	51	390
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 42.1: Luottamusmiehenä minulla on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista... yrityksen tai yksikön kokonaistilanne

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	19	5	6	4	2	36
	10.27	10.42	9.23	10.26	3.92	9.28
PUUTTEEL- LISESTI	95	25	30	17	30	197
	51.35	52.08	46.15	43.59	58.82	50.77
RIITTÄVÄSTI	71	18	29	18	19	155
	38.38	37.50	44.62	46.15	37.25	39.95
YHTEENSÄ	185	48	65	39	51	388
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 42.2: Luottamusmiehenä minulla on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista...yrittäjä

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	21	5	7	4	7	44
	11.29	10.42	10.77	10.26	13.73	11.31
PUUTTEEL- LISESTI	122	28	40	22	31	243
	65.59	58.33	61.54	56.41	60.78	62.47
RIITTÄVÄSTI	43	15	18	13	13	102
	23.12	31.25	27.69	33.33	25.49	26.22
YHTEENSÄ	186	48	65	39	51	389
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 42.3: Luottamusmiehenä minulla on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista... liiketoimintaosaaminen

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	20	5	6	3	6	40
	10.81	10.64	9.23	7.69	12.00	10.36
PUUTTEEL- LISESTI	107	26	43	20	29	225
	57.84	55.32	66.15	51.28	58.00	58.29
RIITTÄVÄSTI	58	16	16	16	15	121
	31.35	34.04	24.62	41.03	30.00	31.35
YHTEENSÄ	185	47	65	39	50	386
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 42.4: Luottamusmiehenä minulla on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista... ihmisten johtaminen (kuten työntekijöiden osaaminen ja töiden organisointi)

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	19	5	6	3	3	36
	10.33	10.42	9.09	7.69	5.88	9.28
PUUTTEEL- LISESTI	72	16	24	7	13	132
	39.13	33.33	36.36	17.95	25.49	34.02
RIITTÄVÄSTI	93	27	36	29	35	220
	50.54	56.25	54.55	74.36	68.63	56.70
YHTEENSÄ	184	48	66	39	51	388
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 42.5: Luottamusmiehenä minulla on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista... palvelutuotanto

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	30	5	7	4	7	53
	16.30	10.42	10.61	10.26	13.73	13.66
PUUTTEEL- LISESTI	84	17	20	12	22	155
	45.65	35.42	30.30	30.77	43.14	39.95
RIITTÄVÄSTI	70	26	39	23	22	180
	38.04	54.17	59.09	58.97	43.14	46.39
YHTEENSÄ	184	48	66	39	51	388
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 42.6: Luottamusmiehenä minulla on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista... työlainsäädäntö

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	11	5	3	5	4	28
	5.95	10.42	4.55	12.82	7.84	7.20
PUUTTEEL- LISESTI	87	15	26	7	23	158
	47.03	31.25	39.39	17.95	45.10	40.62
RIITTÄVÄSTI	87	28	37	27	24	203
	47.03	58.33	56.06	69.23	47.06	52.19
YHTEENSÄ	185	48	66	39	51	389
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 42.7: Luottamusmiehenä minulla on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista... työehtosopimus

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	10	4	3	2	2	21
	5.41	8.33	4.62	5.13	3.92	5.41
PUUTTEEL- LISESTI	51	6	11	4	13	85
	27.57	12.50	16.92	10.26	25.49	21.91
RIITTÄVÄSTI	124	38	51	33	36	282
	67.03	79.17	78.46	84.62	70.59	72.68
YHTEENSÄ	185	48	65	39	51	388
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 42.8: Luottamusmiehenä minulla on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista... neuvottelutaidot

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	20	5	3	8	4	40
	10.81	10.42	4.55	21.05	7.84	10.31
PUUTTEEL- LISESTI	72	11	23	8	21	135
	38.92	22.92	34.85	21.05	41.18	34.79
RIITTÄ- VÄSTI	93	32	40	22	26	213
	50.27	66.67	60.61	57.89	50.98	54.90
YHTEENSÄ	185	48	66	38	51	388
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 42.9: Luottamusmiehenä minulla on riittävästi osaamista seuraavista paikallisen sopimisen osa-alueista... tiedonhaun taidot

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN OSAA SANOA	15	4	3	5	4	31
	8.11	8.33	4.55	12.82	7.84	7.97
PUUTTEEL- LISESTI	43	7	12	5	9	76
	23.24	14.58	18.18	12.82	17.65	19.54
RIITTÄVÄSTI	127	37	51	29	38	282
	68.65	77.08	77.27	74.36	74.51	72.49
YHTEENSÄ	185	48	66	39	51	389
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 43: Työpaikallani on tehty tai yritetty tehdä paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	61	9	8	9	12	99
	32.28	18.75	12.12	23.08	23.53	25.19
KYLLÄ	101	35	55	25	30	246
	53.44	72.92	83.33	64.10	58.82	62.60
EN OSAA SANOA	27	4	3	5	9	48
	14.29	8.33	4.55	12.82	17.65	12.21
YHTEENSÄ	189	48	66	39	51	393
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 44: Kuinka usein paikallisia sopimuksia on tehty viimeisen kahden vuoden aikana?

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
KUUKAU- SITTAIN	3	0	3	2	0	8
	2.97	0.00	5.45	8.00	0.00	3.25
PUOLI- VUOSIT- TAIN	22	4	15	3	7	51
	21.78	11.43	27.27	12.00	23.33	20.73
VUOSIT- TAIN	36	11	16	9	8	80
	35.64	31.43	29.09	36.00	26.67	32.52
HARVEM- MIN	33	16	21	10	15	95
	32.67	45.71	38.18	40.00	50.00	38.62
EI KERTAA- KAAN	7	4	0	1	0	12
	6.93	11.43	0.00	4.00	0.00	4.88
YHTEENSÄ	101	35	55	25	30	246
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 45: Kuinka usein sopimuksia on yritetty, mutta sopiminen ei ole onnistunut viimeisen kahden vuoden aikana?

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
KUUKAU- SITTAIN	4 3.96	3 8.57	2 3.64	2 8.00	0 0.00	11 4.47
PUOLI- VUOSIT- TAIN	12 11.88	4 11.43	3 5.45	2 8.00	4 13.33	25 10.16
VUOSIT- TAIN	22 21.78	6 17.14	8 14.55	4 16.00	4 13.33	44 17.89
HARVEM- MIN	36 35.64	16 45.71	20 36.36	12 48.00	11 36.67	95 38.62
EI KERTAA- KAAN	27 26.73	6 17.14	22 40.00	5 20.00	11 36.67	71 28.86
YHTEENSÄ	101 100.00	35 100.00	55 100.00	25 100.00	30 100.00	246 100.00

Kysymys 46: Kuinka monta paikallista sopimusta on tehty viimeisen kahden vuoden aikana?

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
1	33 34.38	14 40.00	10 18.18	8 33.33	6 20.00	71 29.58
2-3	48 50.00	19 54.29	35 63.64	7 29.17	20 66.67	129 53.75
4-5	11 11.46	2 5.71	8 14.55	4 16.67	3 10.00	28 11.67
6 TAI ENEMMÄN	4 4.17	0 0.00	2 3.64	5 20.83	1 3.33	12 5.00
YHTEENSÄ	96 100.00	35 100.00	55 100.00	24 100.00	30 100.00	240 100.00

**Kysymys 47.1: Kuka on ollut tai ketkä ovat olleet työnantajapuolen sopijaosapuolia?
Toimitusjohtaja**

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	78	20	36	21	17	172
	77.23	57.14	65.45	84.00	58.62	70.20
KYLLÄ	23	15	19	4	12	73
	22.77	42.86	34.55	16.00	41.38	29.80
YHTEENSÄ	101	35	55	25	29	245
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

**Kysymys 47.2: Kuka on ollut tai ketkä ovat olleet työnantajapuolen sopijaosapuolia?
Liiketoimintajohtaja**

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	87	31	40	23	26	207
	86.14	88.57	72.73	92.00	89.66	84.49
KYLLÄ	14	4	15	2	3	38
	13.86	11.43	27.27	8.00	10.34	15.51
YHTEENSÄ	101	35	55	25	29	245
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

**Kysymys 47.3: Kuka on ollut tai ketkä ovat olleet työnantajapuolen sopijaosapuolia?
Osaston, yksikön tai toimipaikan johtaja tai esimies**

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	65	24	42	6	17	154
	64.36	68.57	76.36	24.00	58.62	62.86
KYLLÄ	36	11	13	19	12	91
	35.64	31.43	23.64	76.00	41.38	37.14
YHTEENSÄ	101	35	55	25	29	245
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 47.4: Kuka on ollut tai ketkä ovat olleet työnantajapuolen sopijaosapuolia? Henkilöstöjohtaja tai -päälikkö

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	39	11	22	12	17	101
	38.61	31.43	40.00	48.00	58.62	41.22
KYLLÄ	62	24	33	13	12	144
	61.39	68.57	60.00	52.00	41.38	58.78
YHTEENSÄ	101	35	55	25	29	245
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 47.5: Kuka on ollut tai ketkä ovat olleet työnantajapuolen sopijaosapuolia? Muu, kuka?

SOPIMUSALA					
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	MUUT	YHTEENSÄ
HR JURISTI	1	0	0	0	1
	12.50	0.00	0.00	0.00	5.56
HR PÄÄLLIKÖ (LAKIMIES)	0	0	0	1	1
	0.00	0.00	0.00	25.00	5.56
HENKILÖSTÖ- JOHTAJAN APU- LAINEN	1	0	0	0	1
	12.50	0.00	0.00	0.00	5.56
HOTELLIN- JOHTAJA	0	0	1	0	1
	0.00	0.00	20.00	0.00	5.56
HR JA MAAJOHTAJA	1	0	0	0	1
	12.50	0.00	0.00	0.00	5.56
HR-ASiantuntija, palvelu- päälikkö	0	0	1	0	1
	0.00	0.00	20.00	0.00	5.56
KAUPPIAS	1	0	0	0	1
	12.50	0.00	0.00	0.00	5.56
KONSERNIN EDUSTAJAT	1	0	0	0	1
	12.50	0.00	0.00	0.00	5.56
MAAPÄÄLLIKÖ	1	0	0	0	1
	12.50	0.00	0.00	0.00	5.56
PAIKALLIS- JOHTAJA	0	0	0	1	1
	0.00	0.00	0.00	25.00	5.56
TYÖSUHDE- PÄÄLLIKÖ	0	1	0	0	1
	0.00	100.00	0.00	0.00	5.56

TYÖSUHDE- PÄÄLLIKKÖ	0 0.00	0 0.00	1 20.00	0 0.00	1 5.56
ALUEJOHTAJA	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 25.00	1 5.56
EN TIEDÄ, EN OLE OLLUT MUKANA	1 12.50	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 5.56
LAKIMIES	1 12.50	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 5.56
SAMA HENKILÖ TJ, HR JA TALOUS- PÄÄLLIKKÖNÄ	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 25.00	1 5.56
YRITYKSEN LAKIMIES	0 0.00	0 0.00	1 20.00	0 0.00	1 5.56
YRITYKSEN LAKIMIES	0 0.00	0 0.00	1 20.00	0 0.00	1 5.56
YHTEENSÄ	8 100.00	1 100.00	5 100.00	4 100.00	18 100.00

Kysymys 48: Työnantaja ei ole painostanut eikä sanellut paikallisesti sovittaessa

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	5 4.95	7 20.00	4 7.27	4 16.00	6 20.00	26 10.57
MELKO ERI MIELTÄ	26 25.74	6 17.14	15 27.27	5 20.00	3 10.00	55 22.36
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	15 14.85	7 20.00	7 12.73	4 16.00	5 16.67	38 15.45
MELKO SAMAA MIELTÄ	31 30.69	10 28.57	10 18.18	5 20.00	7 23.33	63 25.61
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	24 23.76	5 14.29	19 34.55	7 28.00	9 30.00	64 26.02
YHTEENSÄ	101 100.00	35 100.00	55 100.00	25 100.00	30 100.00	246 100.00

Kysymys 49: Luottamusmiehenä minä olen voinut vaikuttaa paikallisten sopimusten sisältöön

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EN LAINKAAN	9	4	5	3	3	24
	8.91	11.43	9.09	12.00	10.00	9.76
VÄHÄN	39	16	20	6	10	91
	38.61	45.71	36.36	24.00	33.33	36.99
RIITTÄVÄSTI	38	11	25	11	10	95
	37.62	31.43	45.45	44.00	33.33	38.62
PALJON	9	4	3	5	5	26
	8.91	11.43	5.45	20.00	16.67	10.57
EN OSAA SANOA	6	0	2	0	2	10
	5.94	0.00	3.64	0.00	6.67	4.07
YHTEENSÄ	101	35	55	25	30	246
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 50: Työpaikallani neuvotteluasetelma, kuten esimerkiksi osallistuvien henkilöiden lukumäärä per sopijaosapuoli on ollut tasavertainen

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	9	5	4	2	0	20
	8.91	14.29	7.27	8.00	0.00	8.13
MELKO ERI MIELTÄ	23	5	9	5	5	47
	22.77	14.29	16.36	20.00	16.67	19.11
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	22	6	10	4	5	47
	21.78	17.14	18.18	16.00	16.67	19.11
MELKO SAMAA MIELTÄ	30	13	19	9	9	80
	29.70	37.14	34.55	36.00	30.00	32.52
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	17	6	13	5	11	52
	16.83	17.14	23.64	20.00	36.67	21.14
YHTEENSÄ	101	35	55	25	30	246
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 51: Työpaikallani paikallisia sopimuksia neuvotellaan... aloitteesta

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
USEIMMI- TEN TYÖN- ANTAJAN	59 59.00	13 37.14	46 83.64	12 50.00	16 53.33	146 59.84
YHTÄ USEIN MOLEMPIEN	18 18.00	8 22.86	6 10.91	6 25.00	6 20.00	44 18.03
USEIMMI- TEN TYÖN- TEKIJÖIDEN	12 12.00	7 20.00	0 0.00	4 16.67	4 13.33	27 11.07
EN OSAA SANOA	11 11.00	7 20.00	3 5.45	2 8.33	4 13.33	27 11.07
YHTEENSÄ	100 100.00	35 100.00	55 100.00	24 100.00	30 100.00	244 100.00

Kysymys 52: Työnantajani on varannut riittävät resurssit (kuten esimerkiksi riittävästi työaika) paikallisen sopimisen neuvotteluprosessin läpiviemiseen

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	9 8.91	2 5.71	6 10.91	3 12.00	1 3.33	21 8.54
MELKO ERI MIELTÄ	20 19.80	13 37.14	9 16.36	8 32.00	3 10.00	53 21.54
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	20 19.80	8 22.86	9 16.36	2 8.00	9 30.00	48 19.51
MELKO SAMAA MIELTÄ	37 36.63	9 25.71	24 43.64	7 28.00	9 30.00	86 34.96
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	15 14.85	3 8.57	7 12.73	5 20.00	8 26.67	38 15.45
YHTEENSÄ	101 100.00	35 100.00	55 100.00	25 100.00	30 100.00	246 100.00

Kysymys 53: Työpaikallani on tehty paikallisia sopimuksia viimeisen kahden vuoden aikana seuraavista asioista

	KAUPPA (N=95)	KIINTEIS- TÖ- PALVELUT (N=33)	MARAVA- PALVELUT (N=55)	VARTIOIN- TI- JARAHAAN- KULJETUS (N=23)	MUUT (N=30)	YHTEENSÄ (N=236)
PALKKAUS- JÄRJESTELMÄT	18 18.95	14 42.42	7 12.73	6 26.09	8 26.67	53 22.46
HENKILÖSTÖ- RAHASTO	7 7.37	0	0	0	0	7 2.97
TULOSPALK- KAUSJÄRJES- TELMÄT	18 18.95	2 6.06	7 12.73	1 4.35	8 26.67	36 15.25
TUOTTAVUUDEN TAI MYYNNIN SEURANTA- JÄRJESTELMÄT	9 9.47	1 3.03	2 3.64	0	2 6.67	14 5.93
LUOTTAMUS- MIESTEN AJAN- KÄYTTÖ	22 23.16	6 18.18	11 20.00	8 34.78	6 20.00	53 22.46
TASA-ARVO JA YHDENVERTAI- SUUSSUUNNI- TELMA	19 20.00	8 24.24	13 23.64	2 8.70	6 20.00	48 20.34
TYÖAIKA- PANKKI	10 10.53	4 12.12	12 21.82	2 8.70	10 33.33	38 16.10
TYÖAJAN TASOITTUMIS- JÄRJESTELMÄ	40 42.11	11 33.33	31 56.36	4 17.39	10 33.33	96 40.68
LOMIEN PITUUS TAI AJANKOHTA	17 17.89	2 6.06	16 29.09	5 21.74	6 20.00	46 19.49
LOMARAHOJEN VAIHTAMINEN VAPAAKSI	26 27.37	4 12.12	16 29.09	6 26.09	6 20.00	58 24.58
TOIMET IRTI- SANOMISTEN VÄLTÄMISEKSI	17 17.89	8 24.24	20 36.36	5 21.74	6 20.00	56 23.73
TOIMET LOMAUTUSTEN VÄLTÄMISEKSI	22 23.16	6 18.18	16 29.09	5 21.74	8 26.67	57 24.15
SAIRAUSKASSA	1 1.05	0	4 7.27	0	0	5 2.12
SAIRAUSPOISSA- OLOJEN ILMOIT- TAMINEN	35 36.84	6 18.18	15 27.27	4 17.39	9 30.00	69 29.24
TYÖURA- OHJELMAT	1 1.05	0	0	0	0	1 0.42
MUUT TYÖKYVYN YLLÄPITÄMISEEN JA JAKSAMISEEN LIITTYVÄT TOIMET	15 15.79	3 9.09	4 7.27	4 17.39	5 16.67	31 13.14

MÄÄRÄAIKAIS- TEN TYÖSUHTEET	9 9.47	2 6.06	3 5.45	1 4.35	2 6.67	17 7.20
VUOKRATYÖ	14 14.74	1 3.03	7 12.73	0	2 6.67	24 10.17
TYÖMATKAT	4 4.21	1 3.03	2 3.64	4 17.39	2 6.67	13 5.51

Kysymys 53: Työpaikallani on tehty paikallisia sopimuksia viimeisen kahden vuoden aikana seuraavista asioista: Muu, mikä?

	SOPIMUSALA					
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
13H TYÖVUORO SILLOIN TÄLLÖIN TIETYN TYÖTEH- TÄVÄN SUORITTA- MISEKSI.	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 16.67	0 0.00	1 1.54
ARKIPYHÄJÄR- JESTELMÄSSÄ PYSYMINEN	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
AUKIOLOAJAT, TYÖVUORON PITUUS	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
ERITELISÄ	0 0.00	2 20.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	2 3.08
ERITELISÄ, KIKYSTÄ LUOPUMINEN JO KEVÄÄLLÄ, KOU- LUTUSPALKKIO	0 0.00	1 10.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
ILTAVUOROSSA	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
KIKY	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 16.67	0 0.00	1 1.54
KIKY, ERITELISÄ, LOPPUPALKAN MAKSAMINEN	0 0.00	1 10.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
KIKY-SOPIMUS JA ERITELISÄ- KORVAUS	0 0.00	1 10.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
KIKYT	0 0.00	1 10.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
KORONA-AJAN POIKKEUSOLO- JEN LYHENNEN- TY LOMAUTUSIL- MOITUSAIKA	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54

KORVAUS / VASTI- KE TYÖVAATE- HUOLLOSTA	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 11.11	1 1.54
LEPOAIKA	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
LEPOAJAT	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
LEPOAJAT, TYÖ- VUORON PITUUS	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 16.67	0 0.00	1 1.54
LISTAJULKAIKU	0 0.00	0 0.00	1 7.69	0 0.00	0 0.00	1 1.54
LUOTTAMUS- HENKILÖIDEN TIEDONSAANTI	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
MUKAUTETTU TYÖ JA TYÖVUO- ROLISTAN PITUUS	0 0.00	0 0.00	1 7.69	0 0.00	0 0.00	1 1.54
MUU, MIKÄ TAI MITKÄ	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
POIKKEUS TES:IN MÄÄRÄYKSESTÄ TYÖVUOROLISTO- JEN PITUUDESSA	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 11.11	1 1.54
POIKKEUS TYÖAIKAAN	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
RUOKATAUKO	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
TSV SOPIMUS, TUNTITARKASTELU	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
TAUOT	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
TUPAKOINTI	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
TYÖAIKA	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 16.67	0 0.00	1 1.54
TYÖAIKA VOI OLLA 10 H KUUKAUSI- PALAVERIPÄIVÄNÄ	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
TYÖPÄIVIEN PERÄKKÄINEN LUKUMÄÄRÄ	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
TYÖSUOJELU- VALTUUTETUN SOPIMUS	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
TYÖVIIKON ALOITUSAIKA, MINIMITYÖAIKA	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 11.11	1 1.54

TYÖVUOROJEN JULKAISU	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
TYÖVUOROJEN PITUUS. TYÖNTE- KIJÄT HALUAVAT TEHDÄ 16H VUOROJA	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 16.67	0 0.00	1 1.54
TYÖVUOROJEN POIKKEAVA ALKAMIS-/PÄÄT- TYMISAJANKOHTA TES:STÄ POIKETEN.	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 16.67	0 0.00	1 1.54
TYÖVUOROLISTA KORONAN AIKANA	0 0.00	0 0.00	1 7.69	0 0.00	0 0.00	1 1.54
TYÖVUOROLISTAN JULKAISU, 1VKO. KERRALLAAN. TYÖNKUVAN MUU- TOKSET (KORONA). ANSIOVUOSIPAL- KITSEMINEN.	0 0.00	0 0.00	1 7.69	0 0.00	0 0.00	1 1.54
TYÖVUOROLISTAN JULKAISUTAHTI	0 0.00	0 0.00	1 7.69	0 0.00	0 0.00	1 1.54
TYÖVUOROLISTAT POIKKEUSAJAN MÄÄRÄAIKAINEN SOPIMUS	0 0.00	0 0.00	1 7.69	0 0.00	0 0.00	1 1.54
TYÖVUOROLIS- TOJEN JULKAISU	0 0.00	0 0.00	1 7.69	0 0.00	1 11.11	2 3.08
TYÖVUOROLIS- TOJEN LYHEN- NETTY JULKAI- SUVÄLI	0 0.00	0 0.00	1 7.69	0 0.00	0 0.00	1 1.54
VARALLAOLO	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 11.11	1 1.54
VARALLAOLO,	0 0.00	1 10.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
VIIKON TYÖVUOROLISTAT	0 0.00	0 0.00	1 7.69	0 0.00	0 0.00	1 1.54
VUOROKAUSI- LEPO	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
VUOSIVAPAA- JÄRJESTELMÄN KÄYTÄNNÖISTÄ	1 3.70	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54
VÄHIMMÄIS- TYÖAIKA	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 11.11	1 1.54
ERITELISÄ	0 0.00	1 10.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 1.54

ETÄTYÖ	1	0	0	0	0	1
	3.70	0.00	0.00	0.00	0.00	1.54
KAUSI TYÖ SOPIMUKSIA ESIM. LUMIPÄIVISTYS	0	1	0	0	0	1
	0.00	10.00	0.00	0.00	0.00	1.54
KIKY	0	0	0	0	2	2
	0.00	0.00	0.00	0.00	22.22	3.08
KORONAN VUOK- SI TYÖVUORON PERUUTUS	0	0	1	0	0	1
	0.00	0.00	7.69	0.00	0.00	1.54
LIPUTUSKORVAUS	0	1	0	0	0	1
	0.00	10.00	0.00	0.00	0.00	1.54
MUKAUTETTU TYÖ	1	0	0	0	0	1
	3.70	0.00	0.00	0.00	0.00	1.54
PIKKEUS AUKIOLO AJAT	1	0	0	0	0	1
	3.70	0.00	0.00	0.00	0.00	1.54
RUOKATAUON PITUUS	1	0	0	0	0	1
	3.70	0.00	0.00	0.00	0.00	1.54
TYÖAIKA	1	0	0	0	0	1
	3.70	0.00	0.00	0.00	0.00	1.54
TYÖPÄIVIEN PUTKEN PIDENTÄMINEN	1	0	0	0	0	1
	3.70	0.00	0.00	0.00	0.00	1.54
TYÖVAATE- HUOLTO	1	0	0	0	0	1
	3.70	0.00	0.00	0.00	0.00	1.54
TYÖVUOROLIS- TAN JULKAISU 1 VKO KERAALLAAN	0	0	0	0	1	1
	0.00	0.00	0.00	0.00	11.11	1.54
TYÖVUOROLIS- TAN JULKISTUS, SH-KORVAUS	0	0	1	0	0	1
	0.00	0.00	7.69	0.00	0.00	1.54
TYÖVUOROLIS- TOJEN JULKAISE- MINEN LYHYEM- MÄLLÄ AJALLA (COVID 19)	0	0	1	0	0	1
	0.00	0.00	7.69	0.00	0.00	1.54
TYÖVUOROLUET- TELO	0	0	1	0	0	1
	0.00	0.00	7.69	0.00	0.00	1.54
VUOROKAUSI- LEPO	1	0	0	0	0	1
	3.70	0.00	0.00	0.00	0.00	1.54
YHTEENSÄ	27	10	13	6	9	65
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 54: Työpaikallani on pyritty, mutta epäonnistuttu tekemään paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana seuraavista asioista

	KAUPPA (N=58)	KIINTEISTÖ- PALVELUT (N=18)	MARAVA- PALVELUT (N=27)	VARTIOINTI- JARAHAAN- KULJETUS (N=13)	MUUT (N=10)	YHTEENSÄ (N=126)
PALKKAUS- JÄRJESTELMÄT	12 79.31	8 44.44	4 14.81	3 23.08	0	27 21.43
HENKILÖSTÖ- RAHASTO	3 5.17	2 11.11	1 3.70	0	0	6 4.76
TULOSPALKKAUS- JÄRJESTELMÄT	19 32.76	5 27.78	5 18.52	3 23.08	1 10.00	33 26.19
TUOTTAVUUDEN TAI MYYNIN SEURAN- TAJÄRJESTELMÄT	1 1.72	2 11.11	2 7.41	0	0	5 3.97
LUOTTAMUSMIES- TEN AJANKÄYTTÖ	11 18.97	7 38.89	2 7.41	5 38.46	1 10.00	26 20.63
TASA-ARVO JA YH- DENVERTAISUUS- SUUNNITELMA	6 10.34	3 16.67	1 3.70	1 7.69	1 10.00	12 9.52
TYÖAIKAPANKKI	9 15.52	3 16.67	7 25.93	4 30.77	3 30.00	26 20.63
TYÖAJAN TASOITTUMIS- JÄRJESTELMÄ	10 17.24	3 16.67	2 7.41	0	4 40.00	19 15.08
LOMIEN PITUUS TAI AJANKOHTA	11 18.97	3 16.67	1 3.70	0	2 20.00	17 13.49
LOMARAHOJEN VAIHTAMINEN VAPAAKSI	6 10.34	2 11.11	1 3.70	0	0	9 7.14
TOIMET IRTI- SANOMISTEN VÄLTÄMISEKSI	7 12.07	4 22.22	6 22.22	0	1	18 14.29
TOIMET LOMAUTUSTEN VÄLTÄMISEKSI	7 12.07	4 22.22	5 18.52	1 7.69	1 10.00	18 14.29
SAIRAUSKASSA	1 1.72	4 22.22	0	1 7.69	0	6 4.76
SAIRAUSPOISSA- OLOJEN ILMOIT- TAMINEN	4 6.90	3 16.67	0	1 7.69	1 10.00	9 7.14
TYÖURA- OHJELMAT	0	3 16.67	1 3.70	0	0	4 3.17
MUUT TYÖKYVYN YLLÄPITÄMISEEN JA JAKSAMISEEN LIITTYVÄT TOIMET	9 15.52	6 33.33	1. 3.70	3 23.08	2 20.00	21 16.67
MÄÄRÄAJAISTEN TYÖSUHTEET	2 3.45	2 11.11	2 7.41	1 7.69	2 20.00	9 7.14

VUOKRATYÖ	6 10.34	2 11.11	2 7.41	0	1 10.00	11 8.73
TYÖMATKAT	0	2 11.11	2 7.41	2 15.38	0	6 4.76

Kysymys 54: Työpaikallani on pyritty, mutta epäonnistuttu tekemään paikallisia sopimuksia kahden viimeisen vuoden aikana seuraavista asioista: Muu, mikä?

	SOPIMUSALA					
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
ANSIOVUOSI- PALKITSEMISET	0 0.00	0 0.00	1 20.00	0 0.00	0 0.00	1 4.76
EI MITÄÄN	0 0.00	0 0.00	1 20.00	0 0.00	0 0.00	1 4.76
ENTIEDÄ	1 16.67	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 4.76
ERITELISÄ	0 0.00	1 25.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 4.76
KIKYT	0 0.00	1 25.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 4.76
LEPOAIKA	1 16.67	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 4.76
LEPOAIKA, TYÖ- VUORON PITUUS	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 25.00	0 0.00	1 4.76
LISTAJULKKAISU	0 0.00	0 0.00	1 20.00	0 0.00	0 0.00	1 4.76
LUOTTAMUSMIES- TEN ASEMA JA MÄÄ- RÄ YRITYKSESSÄ	1 16.67	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 4.76
NYT EN OSAA VASTATA	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 50.00	1 4.76
PALAVERI- KÄYTÄNNÖT	1 16.67	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 4.76
PITKIEN VKL-VA- PAIDEN ALKAMIS-/ PÄÄTTYMISAIKA	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 25.00	0 0.00	1 4.76
TSV SOPIMUS	1 16.67	0 0.00	0 0.00	0 0.00	0 0.00	1 4.76
TYÖVUOROLISTO- JEN JULKKAISU	0 0.00	0 0.00	1 20.00	0 0.00	0 0.00	1 4.76

VARALLAOLO	0	0	0	0	1	1
	0.00	0.00	0.00	0.00	50.00	4.76
VUOSIVAPAAJÄRJESTELMÄ	0	0	0	1	0	1
	0.00	0.00	0.00	25.00	0.00	4.76
VUOSIVAPAI DEN KÄYTTÖ	0	0	0	1	0	1
	0.00	0.00	0.00	25.00	0.00	4.76
ERITELISÄ	0	1	0	0	0	1
	0.00	25.00	0.00	0.00	0.00	4.76
LUMISOPIMUKSIA	0	1	0	0	0	1
	0.00	25.00	0.00	0.00	0.00	4.76
LUVANHALTIJAN LISÄN MAKSAMISEN OIKEUDENMUKAISUUS (lisän maksu sille joka oikeasti kantaa vastuun), työntekijät siis toivoivat paluuta sijaisuusjärjestyksen noudattamiseen. Tämä on ainoa työntekijäpuolen esittämä neuvottelupyyntö, johon olimme valmistautuneet huolella, nimilistoilla yms. dokumenteilla. Ei ollut työnantajalla halua ottaa työntekijöiden näkemystä millään tavalla huomioon, he käyttävät direktiota.	0	0	1	0	0	1
	0.00	0.00	20.00	0.00	0.00	4.76
OSA-AIKAISTEN TUNTIEN TARKASTELU	1	0	0	0	0	1
	16.67	0.00	0.00	0.00	0.00	4.76
YHTEENSÄ	6	4	5	4	2	21
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 55: Työpaikallani suositaan työntekijäkohtaista sopimista työpaikkakohtaisen sopimisen sijaan

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	24 24.00	3 8.57	12 22.22	5 20.00	8 26.67	52 21.31
MELKO ERI MIELTÄ	20 20.00	7 20.00	9 16.67	4 16.00	7 23.33	47 19.26
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	32 32.00	15 42.86	16 29.63	8 32.00	7 23.33	78 31.97
MELKO SAMAA MIELTÄ	15 15.00	6 17.14	14 25.93	5 20.00	6 20.00	46 18.85
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	9 9.00	4 11.43	3 5.56	3 12.00	2 6.67	21 8.61
YHTEENSÄ	100 100.00	35 100.00	54 100.00	25 100.00	30 100.00	244 100.00

Kysymys 56: Työpaikallani paikallinen sopiminen on mahdollinen väylä ottaa huomioon hiilineutraalius ja oikeudenmukainen siirtymä hiilineutraaliin yhteiskuntaan

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	14 14.00	8 22.86	8 14.81	6 24.00	5 17.24	41 16.87
MELKO ERI MIELTÄ	17 17.00	7 20.00	2 3.70	4 16.00	2 6.90	32 13.17
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	54 54.00	17 48.57	38 70.37	14 56.00	19 65.52	142 58.44
MELKO SA- MAA MIELTÄ	13 13.00	2 5.71	4 7.41	0 0.00	2 6.90	21 8.64
TÄYSIN SA- MAA MIELTÄ	2 2.00	1 2.86	2 3.70	1 4.00	1 3.45	7 2.88
YHTEENSÄ	100 100.00	35 100.00	54 100.00	25 100.00	29 100.00	243 100.00

Kysymys 57: Työpaikallani on viimeisen kahden vuoden aikana purettu paikallisia sopimuksia

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	117	27	35	21	28	228
	61.90	56.25	53.03	53.85	54.90	58.02
KYLLÄ	26	9	14	11	6	66
	13.76	18.75	21.21	28.21	11.76	16.79
EN OSAA SANOA	46	12	17	7	17	99
	24.34	25.00	25.76	17.95	33.33	25.19
YHTEENSÄ	189	48	66	39	51	393
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 58: Kuinka monta paikallista sopimusta on purettu viimeisen kahden vuoden aikana

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
1	17	3	10	2	2	34
	65.38	33.33	71.43	20.00	33.33	52.31
2-3	6	6	4	4	2	22
	23.08	66.67	28.57	40.00	33.33	33.85
4-5	3	0	0	0	1	4
	11.54	0.00	0.00	0.00	16.67	6.15
6 TAI ENEMMÄN	0	0	0	4	1	5
	0.00	0.00	0.00	40.00	16.67	7.69
YHTEENSÄ	26	9	14	10	6	65
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 59: Paikallisia sopimuksia on purettu... aloitteesta

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
USEIMMITEN TYÖNANTAJAN	16	5	7	3	3	34
	61.54	55.56	50.00	30.00	50.00	52.31
YHTÄ USEIN MOLEMPIEN	6	1	2	3	2	14
	23.08	11.11	14.29	30.00	33.33	21.54
USEIMMITEN TYÖNTEKI- JÖIDEN	4	3	5	4	1	17
	15.38	33.33	35.71	40.00	16.67	26.15
YHTEENSÄ	26	9	14	10	6	65
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 60: Työpaikallani paikalliset sopimiset laaditaan ennalta sovitun, kaikkien sopijaosapuolten tiedossa olevan menettelytavan mukaisesti

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	28	10	10	6	7	61
	28.28	28.57	18.18	25.00	23.33	25.10
KYLLÄ	43	15	35	12	16	121
	43.43	42.86	63.64	50.00	53.33	49.79
EN OSAA SANOA	28	10	10	6	7	61
	28.28	28.57	18.18	25.00	23.33	25.10
YHTEENSÄ	99	35	55	24	30	243
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 61: Työpaikallani paikallisen sopimisen prosessista viestitään kaikille työntekijöille. (Viestittäviä asioita ovat esimerkiksi mitä paikallisella sopimisella tarkoitetaan, mistä kaikesta voidaan sopia ja mitä sopimuksilla tavoitellaan)

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	48	24	23	10	10	115
	48.00	68.57	41.82	41.67	33.33	47.13
KYLLÄ	33	8	26	11	18	96
	33.00	22.86	47.27	45.83	60.00	39.34
EN OSAA SANOA	19	3	6	3	2	33
	19.00	8.57	10.91	12.50	6.67	13.52
YHTEENSÄ	100	35	55	24	30	244
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 62: Työpaikallani paikalliset sopimukset tehdään kirjallisesti

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	10	3	5	2	1	21
	9.90	8.57	9.09	8.33	3.33	8.57
KYLLÄ	83	29	49	20	29	210
	82.18	82.86	89.09	83.33	96.67	85.71
EN OSAA SANOA	8	3	1	2	0	14
	7.92	8.57	1.82	8.33	0.00	5.71
YHTEENSÄ	101	35	55	24	30	245
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 63: Työpaikallani tehdyt paikalliset sopimukset ovat kaikkien työntekijöiden helposti saatavilla / nähtävissä

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	47	26	23	10	13	119
	47.00	74.29	41.82	41.67	43.33	48.77
KYLLÄ	31	8	23	13	12	87
	31.00	22.86	41.82	54.17	40.00	35.66
EN OSAA SANOA	22	1	9	1	5	38
	22.00	2.86	16.36	4.17	16.67	15.57
YHTEENSÄ	100	35	55	24	30	244
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 64: Työpaikallani tehdyistä paikallisista sopimuksista viestitään kaikille työntekijöille yhdenmukaisesti, selkeästi ja ymmärrettävästi

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	37	21	19	5	8	90
	36.63	60.00	34.55	20.83	26.67	36.73
KYLLÄ	45	14	30	16	18	123
	44.55	40.00	54.55	66.67	60.00	50.20
EN OSAA SANOA	19	0	6	3	4	32
	18.81	0.00	10.91	12.50	13.33	13.06
YHTEENSÄ	101	35	55	24	30	245
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 65: Työpaikallani kaikki sopijaosapuolet sitoutuvat noudattamaan paikallisia sopimuksia

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	7	9	3	4	4	27
	6.93	25.71	5.45	16.67	13.33	11.02
KYLLÄ	74	20	45	19	25	183
	73.27	57.14	81.82	79.17	83.33	74.69
EN OSAA SANOA	20	6	7	1	1	35
	19.80	17.14	12.73	4.17	3.33	14.29
YHTEENSÄ	101	35	55	24	30	245
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 66: Työpaikallani sovittuja paikallisia sopimuksia voidaan tarvittaessa muokata

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ- PALVELUT	MARAVA- PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN- KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	9	8	14	3	7	41
	9.00	22.86	25.45	12.50	23.33	16.80
KYLLÄ	42	12	21	12	14	101
	42.00	34.29	38.18	50.00	46.67	41.39
EN OSAA SANOA	49	15	20	9	9	102
	49.00	42.86	36.36	37.50	30.00	41.80
YHTEENSÄ	100	35	55	24	30	244
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 67: Työpaikallani paikallisten sopimusten vaikutuksista viestitään ja keskustellaan avoimesti

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ-PALVELUT	MARAVA-PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN-KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
EI	36	18	14	10	9	87
	36.00	51.43	25.93	41.67	30.00	35.80
KYLLÄ	43	13	28	10	18	112
	43.00	37.14	51.85	41.67	60.00	46.09
EN OSAA SANOA	21	4	12	4	3	44
	21.00	11.43	22.22	16.67	10.00	18.11
YHTEENSÄ	100	35	54	24	30	243
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Kysymys 68: Työpaikallani tulisi lisätä paikallista sopimista

SOPIMUSALA						
	KAUPPA	KIINTEISTÖ-PALVELUT	MARAVA-PALVELUT	VARTIOINTI JA RAHAN-KÄSITTELY	MUUT	YHTEENSÄ
TÄYSIN ERI MIELTÄ	16	7	4	1	3	31
	8.56	14.29	6.06	2.63	6.00	7.95
MELKO ERI MIELTÄ	23	4	7	6	6	46
	12.30	8.16	10.61	15.79	12.00	11.79
EI SAMAA EIKÄ ERI MIELTÄ	68	14	23	10	21	136
	36.36	28.57	34.85	26.32	42.00	34.87
MELKO SAMAA MIELTÄ	58	17	21	10	13	119
	31.02	34.69	31.82	26.32	26.00	30.51
TÄYSIN SAMAA MIELTÄ	22	7	11	11	7	58
	11.76	14.29	16.67	28.95	14.00	14.87
YHTEENSÄ	187	49	66	38	50	390
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Tässä tutkimuksessa selvitetään paikallisen sopimisen nykytilaa, mahdollisuuksia ja esteitä palvelualoilla, tarkastellen palvelualojen pääsopimusalojen välisiä eroja. Tutkimus on toteutettu yhteistyössä työterveyslaitoksen kanssa.

Palvelualojen ammattiliitto PAM

