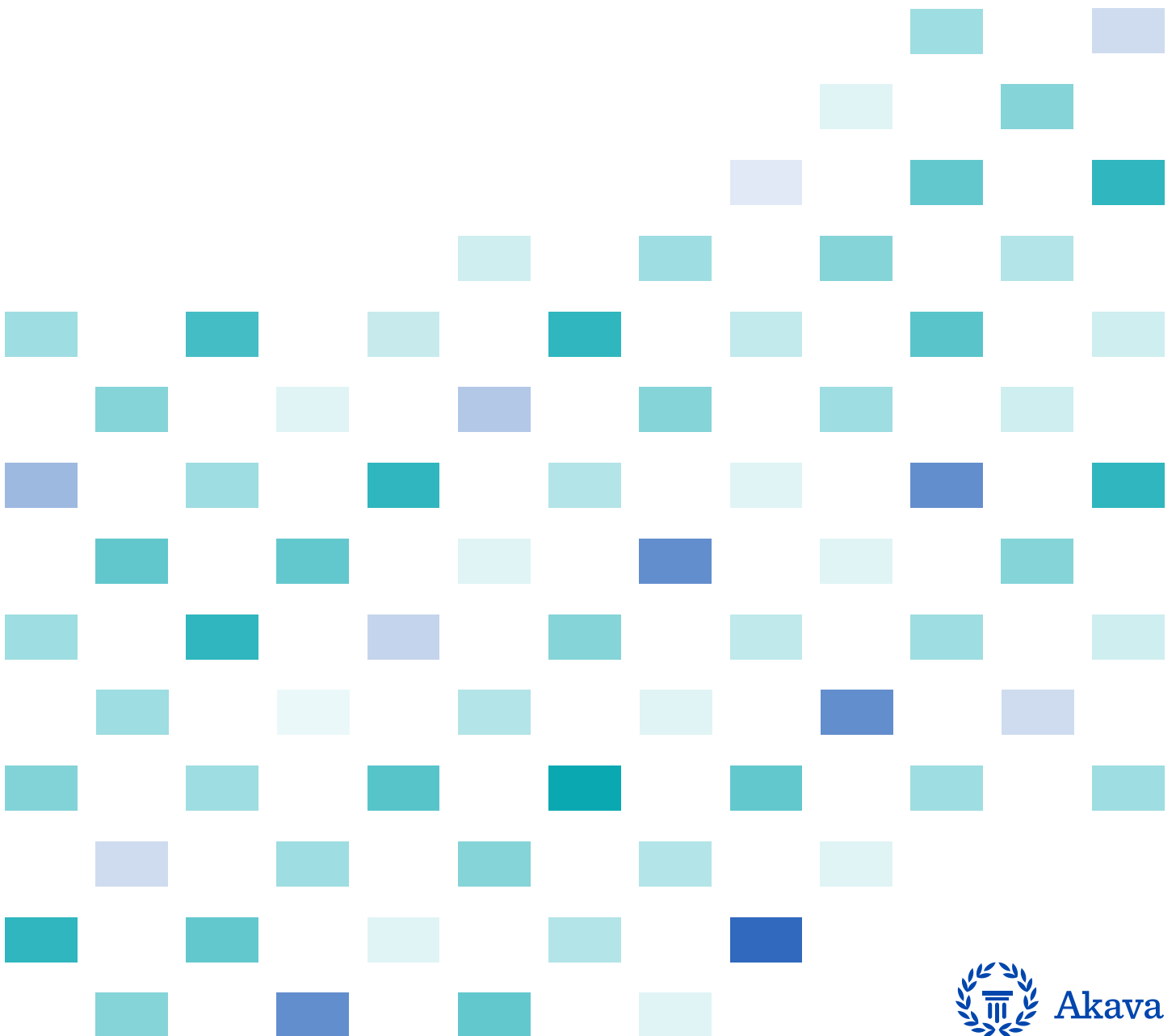


Paikallinen sopiminen ja henkilöstöedustus yritysten hallinnossa

Akavan luottamusmiesbarometri
2019



Artikkeli 14/2019

Kirjoittaja: Joonas Miettinen, tutkija, Akava

Avainsanat: paikallinen sopiminen, henkilöstöedustus yritysten hallinnossa

Päivämäärä: 13.11.2019

Yhteenveto

Akavan luottamusmiesbarometrin 2019 mukaan enemmistössä akavalaisista työpaikoista oli käytetty työehtosopimuksen mukaista mahdollisuutta sopia paikallisesti työnantajan ja työntekijöiden edustajan kesken. Yksityisellä sektorilla oli yleisempää kuin julkisella sektorilla, että luottamusmiehet kokivat työnantajan neuvotteluvaltuudet rajallisiksi paikallisessa sopimisessa. Luottamusmiehet pitivät henkilöstöedustusta yritysten hallinnossa edustamiensa työntekijöiden kannalta tärkeänä. Puolessa vähintään 150 henkilöä työllistävästä yrityksistä, joissa oli akavalainen luottamusmies, henkilöstö ei ollut edustettuna yrityksen hallinnossa.

Paikallinen sopiminen ja henkilöstöedustus yritysten hallinnossa

Johdanto

Akavan vuoden 2019 luottamusmiesbarometrissa kartoitettiin paikallisen sopimisen yleisyyttä, luottamusmiesten tiedon saantia edustamiensa työntekijöiden palkoista, työajan seurannasta ja sairauspoissaoloista sekä luottamusmiesten kokemuksia työntajan kanssa käydyistä neuvotteluista. Lisäksi selvitettiin, onko henkilöstöllä edustajia yritysten hallituksissa, hallintoneuvostoissa, johtoryhmissä tai muissa hallinnollisissa elimissä sekä kuinka tärkeänä akavalaiset luottamusmiehet pitävät henkilöstöedustusta yritysten hallinnossa. Tämä raportti jakautuu kolmeen osaan. Ensimmäisessä osassa raportoidaan paikallisen sopimisen yleisyyttä koskevat tulokset. Toisessa osassa käsitellään luottamusmiesten tiedon saantia ja kokemuksia työntajan kanssa käydyistä neuvotteluista. Kolmannessa osassa raportoidaan henkilöstöedustusta koskevat tulokset.

Tulokset raportoidaan neuvottelujärjestöittäin niin, että erikseen raportoidaan Ylemmät Toimihenkilöt YTN:n luottamusmiehiä ja sopimusaloja koskevat tulokset ja erikseen Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKOn luottamusmiehiä ja sopimusaloja koskevat tulokset. YTN on yksityisen sektorin neuvottelujärjestö ja vastaa Akavan jäsenkentässä ylempien toimihenkilöiden sopimustoiminnasta teollisuudessa ja palvelualoilla. JUKO on kuntien, valtion, kirkon ja yliopistojen akavalaisen pääsopijajärjestö. Lisäksi tuloksia tarkastellaan sopimusalaryhmittäin.

Akavan luottamusmiesbarometri

Akavan luottamusmiesbarometri on joka toinen vuosi akavalaisille luottamusmiehille tehtävä kysely. Kysely toteutettiin helmikuussa 2019 kolmatta kertaa. Kyselyyn vastasivat valtion akavalaiset pääluottamusmiehet ja neuvottelijat, kuntien, seurakuntien ja yliopistojen akavalaiset pääluottamusmiehet sekä yritys- ja järjestösektorin akavalaiset luottamusmiehet. Raportissa eri henkilöstöedustajaryhmistä käytetään yhteistä nimitystä ”luottamusmies”. Vuonna 2019 kyselylomake lähetettiin 2 303 luottamusmiehelle, joista 914 vastasi kyselyyn. Vastausaste oli 40 %.

Valtaosalla akavalaisista työpaikoista on tehty paikallisia sopimuksia

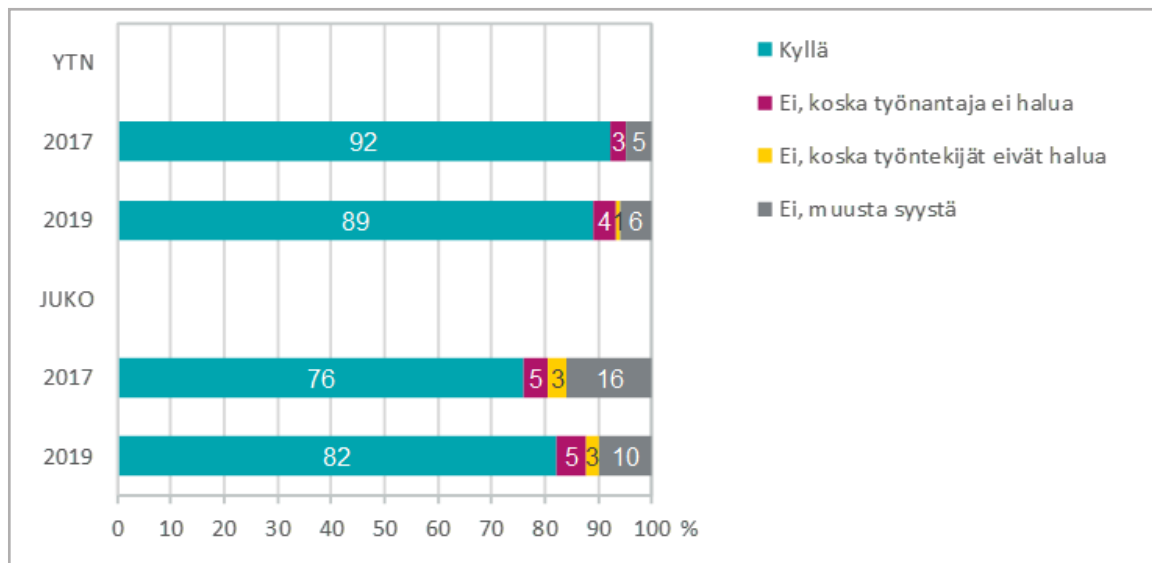
Suurimpaan osaan työ- ja virkaehtosopimuksista, joissa akavalaiset neuvottelujärjestöt ovat sopijaosapuolina, on kirjattu mahdollisuus paikalliseen sopimiseen. Akavan luottamusmiesbarometrissa on kartoitettu vuosina 2017 ja 2019 paikallisen sopimisen yleisyyttä kysymällä luottamusmiehiltä: “Onko työpaikallasi käytetty työ- tai virkaehtosopimuksen mukaista mahdollisuutta sopia paikallisesti työntekijän edustajan ja työnantajan kesken?”. Paikallinen sopiminen oli vuoden 2017 ja 2019 luottamusmiesbarometrien mukaan yleisempää YTN:n sopimusaloilla kuin JUKOn sopimusaloilla.

Vuoden 2019 barometrissa YTN:n sopimusaloilla noin yhdeksän luottamusmiestä kymmenestä ja JUKOn sopimusaloilla noin kahdeksan luottamusmiestä kymmenestä ilmoitti, että työpaikalla oli käytetty työehtosopimuksen mukaista mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen. JUKO:n sopimusaloilla paikallinen sopiminen oli yleisempää vuonna 2019 verrattuna vuoteen 2017. YTN:n sopimusaloilla ei ole barometrin tulosten mukaan tapahtunut merkittäviä muutoksia paikallisen sopimisen yleisyydessä. (Kuvio 1.)

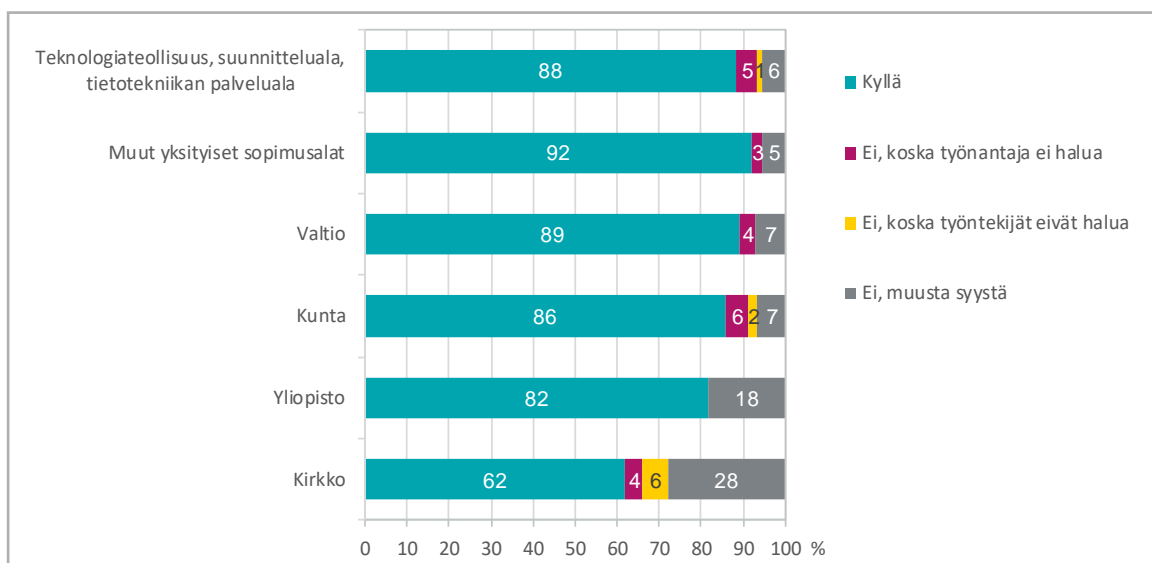
Vuoden 2019 luottamusmiesbarometrissa YTN:n luottamusmiehistä neljä prosenttia raportoi, että työehtosopimuksen mukaista mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen ei ollut käytetty, koska työnantaja ei halua, ja yksi prosentti, koska työntekijät eivät halua. Kuusi prosenttia YTN:n luottamusmiehistä raportoi, että mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen ei ollut käytetty jostain muusta kuin työnantajasta tai työntekijöistä johtuvista syistä. JUKOn luottamusmiehistä viisi prosenttia raportoi, että mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen ei ollut käytetty työnantajasta johtuvista syistä, kolme prosenttia työntekijöistä johtuvista syistä ja 10 prosenttia muista kuin työnantajasta tai työntekijöistä johtuvista syistä. (Kuvio 1.)

Sopimusalaryhmittäin tarkasteltaessa havaitaan, että kirkon sopimusalalla paikallinen sopiminen oli merkittävästi harvinaisempaa kuin muissa sopimusalaryhmissä. Kirkon luottamusmiehistä 62 prosenttia raportoi, että mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen oli käytetty, kun muissa sopimusalaryhmissä osuus vaihteli 82 ja 92 prosentin välillä. Teknologiateollisuuden, suunnittelualan ja tietotekniikan palvelualan sopimusalaryhmässä 88 prosenttia luottamusmiehistä raportoi, että työpaikalla oli hyödynnetty mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen. Muiden yksityisten sopimusalojen ryhmässä osuus oli 92 prosenttia, valtiolla 89 prosenttia, kunta-aloilla 86 prosenttia ja yliopistolla 82 prosenttia. Kirkon sopimusalalla oli myös merkittävästi muita sopimusalaryhmiä yleisempää, että mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen ei ollut käytetty muista kuin työntekijöistä tai työnantajista johtuvista syistä. Myös yliopistojen luottamusmiehistä verrattain suuri osuus raportoi, että mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen ei ollut hyödynnetty muista kuin työnantajasta tai työntekijöistä johtuvista syistä. (kuvio 2.)

Kuvio 1: Onko työpaikallasi käytetty työehtosopimuksen mukaista mahdollisuutta sopia paikallisesti (työntekijän edustajan ja työnantajan kesken)?
vastaukset neuvottelujärjestöittäin 2017 ja 2019



Kuvio 2: Onko työpaikallasi käytetty työehtosopimuksen mukaista mahdollisuutta sopia paikallisesti (työntekijän edustajan ja työnantajan kesken)?
vastaukset sopimuslaryhmittäin 2019



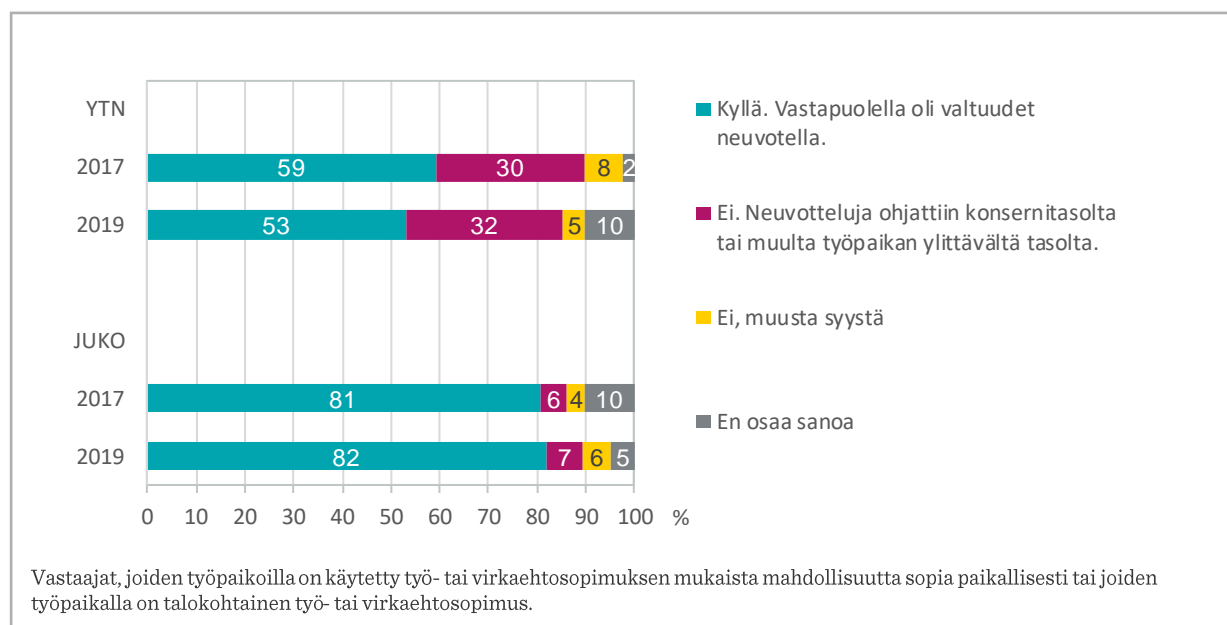
Paikallisen sopimisen edellytykset: mahdollisuudet aitoihin neuvotteluihin ja luottamusmiesten tiedon saanti

Tasavertainen paikallinen sopiminen edellyttää, että sopijaosapuolilla on riittävät valtuudet neuvotella ja riittävästi tietoa neuvotteluiden kannalta olennaisista asioista. Akavan luottamusmiesbarometreissa on vuosina 2017 ja 2019 kartoitettu luottamusmiesten kokemuksia työnantajan neuvotteluvaltuuksista kysymällä: ”Oliko neuvottelutilanne henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä aito?”. Vastausvaihtoehdot olivat: ”kyllä, työnantajalla oli valtuudet neuvotella”, ”Ei, neuvotteluja ohjattiin konsernitasolta tai muulta työpaikan ylittävältä tasolta” ja ”Ei, muusta syystä”. Kysymys esitettiin niille luottamusmiehille, joiden työpaikalla oli käytetty työ- tai virkaehtosopimuksen mukaista mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen tai joilla oli niin kutsuttu talokohtainen työ- tai virkaehtosopimus.

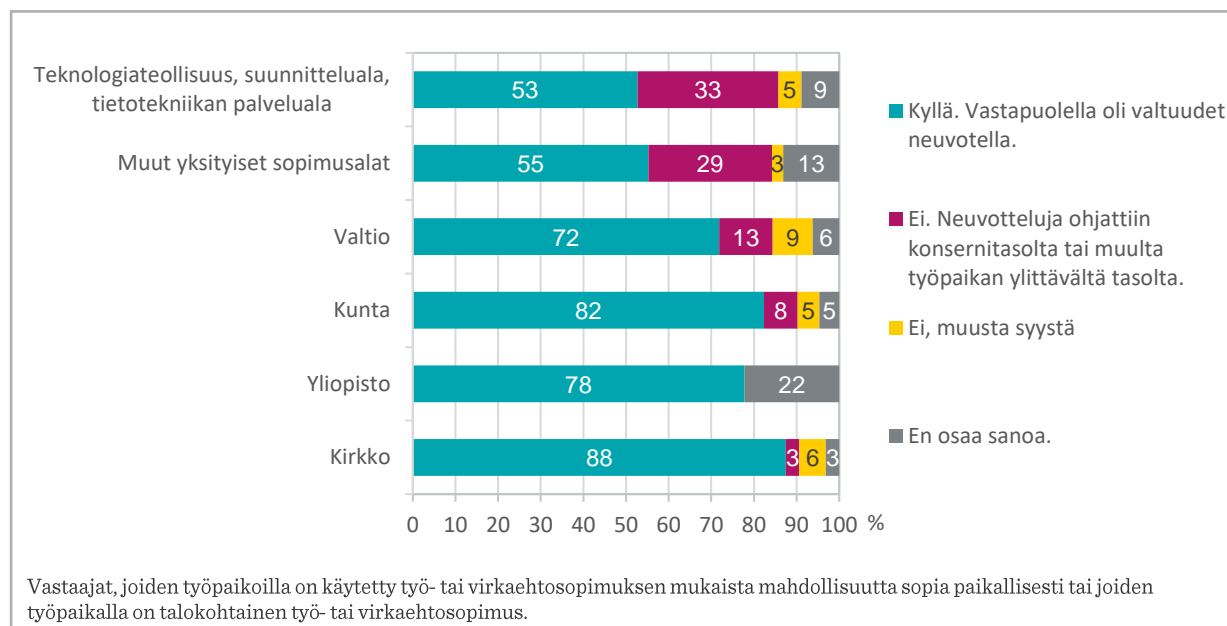
YTN:n luottamusmiehistä oli suhteellisesti JUKOn luottamusmiehiä enemmän niitä, jotka kokivat, että neuvottelutilanne ei ollut henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä aito. Vuonna 2019 YTN:n luottamusmiehistä 32 prosenttia raportoi, että neuvottelutilanne ei ollut aito, koska neuvotteluita ohjattiin konserni- tai muulta työpaikan ylittävältä tasolta ja viisi prosenttia raportoi, että neuvottelutilanne ei ollut aito muusta syystä. JUKOn luottamusmiehistä seitsemän prosenttia raportoi, että neuvotteluita ohjattiin konserni- tai muulta työpaikan ylittävältä tasolta ja kuusi prosenttia raportoi, että neuvottelutilanne ei ollut muusta syystä aito. YTN:n luottamusmiehillä niiden osuus, jotka kokivat, että työnantajalla oli valtuudet neuvotella, laski vuoden 2017 luottamusmiesbarometrissa kuusi prosenttiyksikköä vuoteen 2019. JUKOn luottamusmiesten osalta ei tapahtunut merkittävää muutosta vuosien 2017 ja 2019 luottamusmiesbarometrien välillä. (kuvio 3.)

Teknolוגiateollisuuden, suunnittelualan ja tietotekniikan palvelualan toimialaryhmässä luottamusmiehistä 38 prosenttia raportoi, että neuvottelutilanne työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä ei ollut aito. Muiden yksityisen sektorin sopimusalojen ryhmässä osuus oli 32 prosenttia. Valtion sopimusalaryhmässä oli suhteellisesti muita julkisen sektorin sopimusalaryhmiä enemmän luottamusmiehiä, jotka raportoivat, että neuvottelutilanne työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä ei ollut aito. Valtion luottamusmiehistä 22 prosenttia, kuntien luottamusmiehistä 13 prosenttia ja kirkon luottamusmiehistä yhdeksän prosenttia piti neuvottelutilannetta henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä epäaitona. Yliopiston luottamusmiehistä verrattain suuri osuus ei osannut sanoa, oliko neuvottelutilanne aito. (Kuvio 4.)

Kuvio 3. Oliko neuvottelutilanne henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä aito? vastaukset neuvottelujärjestöittäin 2017 ja 2019



Kuvio 4. Oliko neuvottelutilanne henkilöstön edustajan ja työnantajan välillä aito? vastaukset sopimusalaryhmittäin 2019



Luottamusmiesten tiedon saannin ongelmat ovat YTN:n sopimusaloilla yleisempiä kuin JUKOn sopimusaloilla. Vuoden 2019 luottamusmiesbarometrissa YTN:n luottamusmiehistä 23 prosenttia ja JUKOn luottamusmiehistä kahdeksan prosenttia raportoi, että ei saa lainkaan tietoa edustamiensa työntekijöiden ansiokehityksestä. Edustamiensa työntekijöiden palkkatasosta ei saanut lainkaan tietoa 18 prosenttia YTN:n luottamusmiehistä ja viisi prosenttia JUKOn luottamusmiehistä. Edustamiensa työntekijöiden palkkaryhmästä tai vaativuusluokasta ei saanut lainkaan tietoa 19 prosenttia YTN:n luottamusmiehistä. Noin joka kymmenes YTN:n luottamusmies raportoi, että palkkaryhmät tai vaativuusluokat eivät koske omaa sopimusalaa tai työpaikkaa. JUKOn luottamusmiehistä kolme prosenttia raportoi, että ei saanut lainkaan tietoa edustamiensa työntekijöiden palkkaryhmästä tai vaativuusluokasta. (Kuviot 5 ja 6.)

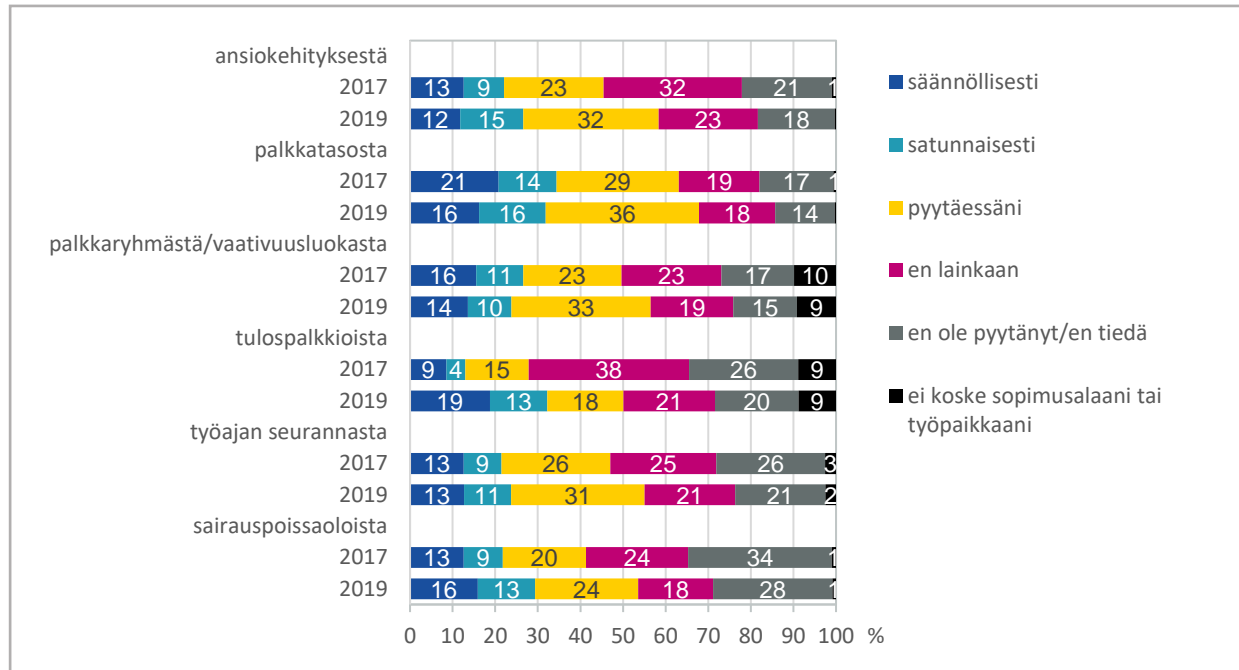
Vuoden 2019 luottamusmiesbarometrissä 21 prosenttia YTN:n luottamusmiehistä raportoi, että ei saa lainkaan tietoa edustamiensa työntekijöiden tulospalkkioista. Noin joka kymmenes YTN:n luottamusmiehistä raportoi, että tulospalkkiot eivät koskeneet omaa työpaikkaa. JUKOn luottamusmiehistä neljännes raportoi, että tulospalkkiot eivät koske omaa työpaikkaa ja 12 prosenttia raportoi, että ei saanut lainkaan tietoa edustamiensa työntekijöiden tulospalkkioista. Edustamiensa työntekijöiden työajan seurannasta ei saanut lainkaan tietoa 21 prosenttia YTN:n luottamusmiehistä ja 13 prosenttia JUKOn luottamusmiehistä. Sairauspoissaoloista ei saanut lainkaan tietoa 18 prosenttia YTN:n luottamusmiehistä ja 11 prosenttia JUKOn luottamusmiehistä. (Kuviot 5 ja 6.)

YTN:n luottamusmiesten tiedon saanti edustamiensa työntekijöiden ansiokehityksestä ja tulospalkkiosta parantui kahden vuoden aikana. Niiden luottamusmiesten osuus, jotka eivät saaneet lainkaan tietoa edustamiensa työntekijöiden ansiokehityksestä oli yhdeksän prosenttiyksikkö pienempi vuoden 2019 luottamusmiesbarometrissä verrattuna vuoteen 2017. Niiden luottamusmiesten osuus, jotka eivät saaneet lainkaan tietoa tulospalkkioista laski 17 prosenttiyksikköä vuoden 2017 luottamusmiesbarometrissa. Muussa kuin ansiokehitystä tai tulospalkkioita koskevassa tiedon saannissa ei tapahtunut YTN:n luottamusmiehillä merkittäviä muutoksia vuosien 2017 ja 2019 luottamusmiesbarometrien välillä. (Kuvio 5.)

JUKOn luottamusmiehillä ei tapahtunut merkittäviä muutoksia niiden luottamusmiesten osuuksissa, jotka eivät saaneet lainkaan tietoa edustamiensa työntekijöiden ansiokehityksestä, palkoista, työajan seurannasta tai sairauspoissaoloista. (Kuvio 6.)

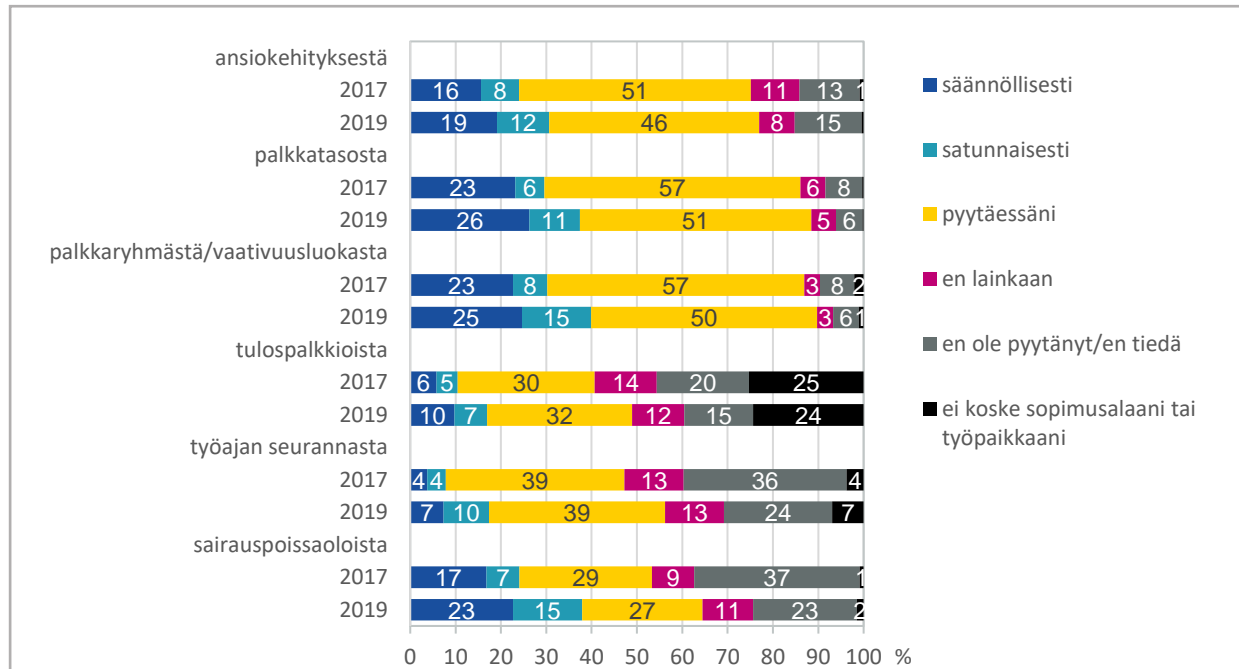
Kuvio 5. Luottamusmiesten tiedon saanti: Missä määrin saat tietoa edustamiesi työntekijöiden...?

YTN:n luottamusmiesten vastaukset 2017 ja 2019



Kuvio 6. Luottamusmiesten tiedon saanti: Missä määrin saat tietoa edustamiesi työntekijöiden...?

JUKOn luottamusmiesten vastaukset 2017 ja 2019



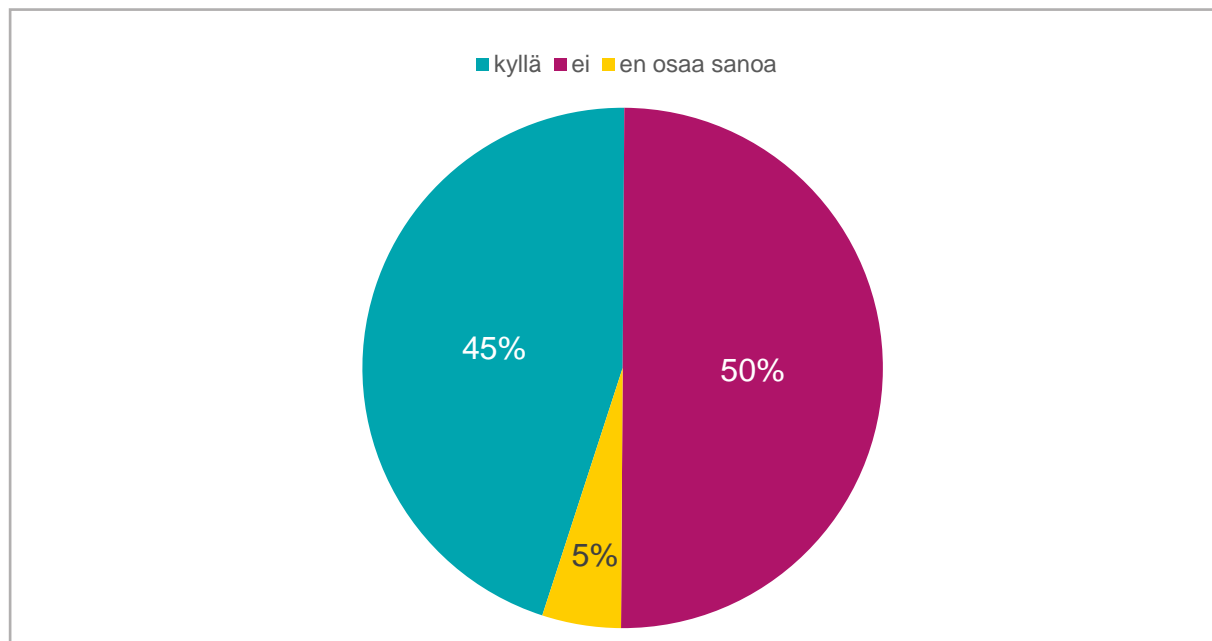
Akavalaiset luottamusmiehet pitävät henkilöstön hallintoedustusta yrityksissä tärkeänä

Vähintään 150 henkilöä työllistävässä yrityksissä henkilöstön edustajalla on oikeus osallistua yrityksen liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien kysymysten käsittelyyn yrityksen hallintoelimissä (Laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa). Akavan vuoden 2019 luottamusmiesbarometrissa 45 prosenttia vähintään 150 työntekijän yrityksissä työskentelevistä luottamusmiehistä raportoi, että henkilöstöllä on edustaja yrityksen hallituksessa, hallituneuvostossa, johtoryhmässä tai vastaavassa hallintoelimessä. Viisi prosenttia ei tiennyt, oliko henkilöstöllä edustajaa yrityksen hallintoelimissä ja 50 prosenttia raportoi, että henkilöstöedustusta ei ole. (Kuvio 7.)

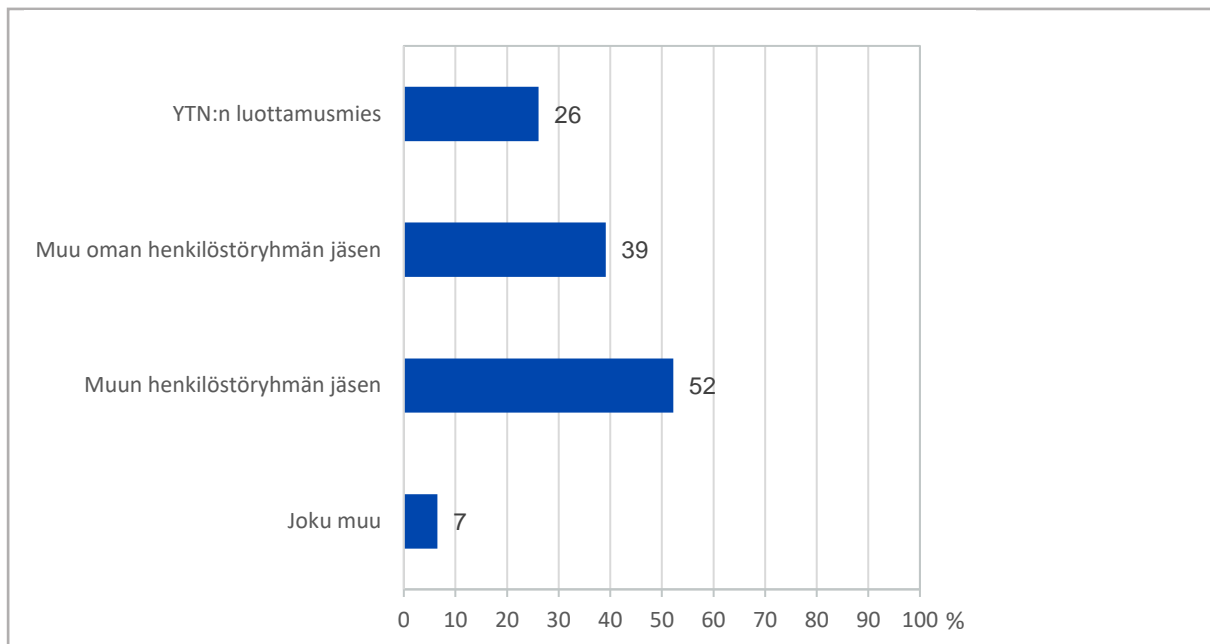
Niissä yrityksissä, joissa henkilöstöllä oli edustaja yrityksen hallinnossa, henkilöstön edustaja oli useimmiten jostakin muusta kuin YTN:n luottamusmiehen edustamasta henkilöstöryhmästä. YTN:n luottamusmies oli henkilöstön edustajana 26 prosentissa ja muu oman henkilöstöryhmän jäsen 39 prosentissa yrityksistä, joissa henkilöstö oli edustettuna yrityksen hallinnossa. Yrityksistä 52 prosentissa henkilöstön edustaja oli jonkun muun kuin oman henkilöstöryhmän jäsen. (Kuvio 8.)

Selvä enemmistö YTN:n luottamusmiehistä pitää henkilöstön hallintoedustusta yrityksissä tärkeänä. YTN:n luottamusmiehistä 42 prosenttia piti edustamiensa työntekijöiden kannalta erittäin tärkeänä, että henkilöstö on edustettuna yrityksen hallinnossa. Melko tärkeänä henkilöstön hallintoedustusta piti 38 prosenttia luottamusmiehistä. Ei kovin tärkeänä tai ei lainkaan tärkeänä henkilöstön hallintoedustusta piti 12 prosenttia luottamusmiehistä. Seitsemän prosenttia luottamusmiehistä ei osannut sanoa kantaansa henkilöstön hallintoedustukseen. (Kuvio 9.)

Kuvio 7. Onko henkilöstöllä edustaja tai edustajia yrityksen hallinnossa (hallituksessa, hallituneuvostossa, johtoryhmässä tai vastaavassa)? YTN:n luottamusmiesten vastaukset



Kuvio 8. Kuka edustaa henkilöstöä yrityksen hallinnossa? YTN:n luottamusmiesten vastaukset



Kuvio 9. Kuinka tärkeänä pidät edustamiesi työntekijöiden kannalta, että henkilöstö on edustettuna yrityksen hallinnossa? YTN:n luottamusmiesten vastaukset

