

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma/ Julkishallinto ja juridiikka

Raija Saksa

VEROVIRKAILIJAIN LIITON LUOTTAMUSMIESTEN TOIMIKAUSI

Opinnäytetyö 2012

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalouden koulutusohjelma

SAKSA, RAIJA	Verovirkailijain Liiton luottamusmiesten toimikausi
Opinnäytetyö	49 sivua + 7 liitesivua
Työn ohjaaja	Lehtori Päivi Ollila
Toimeksiantaja	Verovirkailijain Liitto ry
Maaliskuu 2012	
Avainsanat	Luottamusmies, ammattiliitto, edunvalvonta, mentorointi

Tutkimusongelmana on, mitkä lait ja virkaehtosopimusasiat ovat tuottaneet eniten ongelmia, mitkä asiat ovat edistäneet ja mitkä asiat ovat olleet esteenä hoitaa luottamusmiehen tehtävää. Luottamusmiehen tehtävien hoito on usein yksinäistä ja rankkaa epäkohtien korjaamista työyhteisössä. Pitää osata kuunnella jäseniä, jakaa tietoa ja neuvotella asioista toisten puolesta. Työtä tehdään oman toimen ohessa ja sekin luo haasteita nykyajan hektisessä työelämässä.

Teoriaosuudessa selvitetään historiatietoa ammattiliitosta, luottamusmiesten tehtäviä ja roolia edunvalvonnassa, sekä mitä lakeja ja virkaehtosopimusasioista luottamusmiehet joutuvat tulkitsemaan. Empiirisessä osuudessa on Survette kyselyn avulla suoritettu kvantitatiivinen ja osin kvalitatiivinen tutkimus. Osassa kysymyksiä olivat vaihtoehdot valmiina ja osassa pyydettiin luettelemaan yleisemmin esiin nousseita asioita. Joihinkin asioihin sai myös antaa oman parantamis- tai kehittämisehdotuksen. Tarkoituksena tässä opinnäytetyössä on havainnoida Verovirkailijain Liiton luottamusmiesten toimikautta 1.1.2008–31.12.2011.

Kyselylomake lähetettiin kaikille tämän hetkisille Verovirkailijoiden Liiton luottamusmiehille. Neljän vuoden kokemus on tehnyt heistä tehtävänsä asiantuntijoita. Luottavuuden varmistuksessa on toteutunut reliabiliteetti ja sisältövaliditeetti.

Saatuun koulutukseen oltiin pääosin tyytyväisiä. Lakiasioista olisi hyvä tehdä lisäohjeistusta ja virkaehtosopimusten ja palkkausjärjestelmän tulkintaohjeita tulisi parantaa. Ajanpuute niin tehtävää hoidettaessa kuin kuormittavana tekijänä vaatii myös konkreettisia toimenpiteitä. Luottamusmiesten kannattaa verkostoitua ja vahvistaa tällä osaamista ja saada tukea muilta samaa tehtävää tekevilta. Tutkimustuloksia voidaan käyttää tulevissa koulutuksissa tai uusittaessa ohjeistuksia uusien vuoden 2012 alusta valittujen luottamusmiesten käyttöön.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Business Management

SAKSA, RAIJA

The Term of Shop Trustees of Tax Officers Union

Bachelor's Thesis

49 pages + 7 pages of appendices

Supervisor

Päivi Ollila, Senior Lecturer

Commissioned by

The Tax Officers' Union

March 2012

Keywords

trustee, trade union, trustee ship, mentor

The topic of the study was to investigate which laws and aspects of the public sector collective agreement have been the source of the largest amount of problems, and which issues have promoted or have hindered a shop trustee from performing their tasks. Being a shop trustee is often a lonely and hard task of sorting out the grievances of the workplace community. One must be able to listen to the members, to distribute information and to negotiate matters for the others. The work is done along with one's actual job, which also poses a challenge in the present-day hectic work life.

The theoretical section explains historical information about unions, the tasks of a shop trustee and their role in lobbying, and which laws and aspects of the public sector collective agreement the shop trustees need to interpret. The empirical section contains a qualitative and partially quantitative study performed using the Survette query. Some of the questions had multiple choices with given options, and some of them asked to list the most commonly emerging issues. For some issues, it was also possible to offer one's own suggestions on how to improve or develop them. The goal of this thesis was to observe the term 1.1.2008 – 31.12.2011 of the shop trustees of the Tax Officers' Union.

The query was sent to all present shop trustees of the Tax Officers' Union. Four years of experience have made them the experts of their tasks. The reliability of this study is secured by the criteria of reliability and content validity.

The obtained training was seen mostly satisfactory. More information was needed concerning legal issues, and the instructions for interpreting the public sector collective agreements and the payroll system should be improved. Lack of time both when performing the task and as a stress factor calls for concrete measures as well. Shop trustees would benefit from networking to strengthen their skills and to get support from others performing the same tasks. The results of this study can be utilised in future training or when rewriting the instructions for the new shop trustees elected for the term starting at the beginning of 2012.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
1.1	AIHEEN VALINTA	6
1.2	TYÖN TAVOITTEET	7
1.3	TUTKIMUSONGELMAT	7
2	LUOTTAMUSMIES JA EDUNVALVONTA	8
2.1	AMMATTILIITTOJEN JA AMMATTIYHDISTYSLIIKKEEN HISTORIAA	8
2.2	LUOTTAMUSMIEHEN ROOLI EDUNVALVONNASSA	9
2.3	MENTOROINTI	11
2.4	LAIT JA ASIAT TYÖPAIKALLA, JOITA LUOTTAMUSMIEHET JOUTUVAT TULKITSEMAAN	12
2.5	TIETOJEN SAANTI JA NIIDEN HYVÄSIKÄYTTÖ	13
3	AIEMPI TUTKIMUS	14
4	VEROVIRKAILIJAIN LIITTO RY	15
5	VEROHALLINTO TYÖPAIKKANA	17
5.1	VEROHALLINNON YKSIKÖT 1.5.2008	17
5.2	VEROHALLINNON ORGANISAATIO 1.1.2012	18
6	LUOTTAMUSMIESORGANISAATIO VEROVIRKAILIJAIN LIITTOSSA 1.1.2008–31.12.2011	20
7	LUOTTAMUSMIESKYSELY	22

7.1	TUTKIMUSMETODIA	22
7.2	VASTAUKSET JA NIIDEN ANALYSOINTI	23
8	JOHTOPÄÄTÖKSET	43
9	POHDINTA	45
	LÄHTEET	47

LIITTEET Liite 1 Kysely Verovirkailijain Liiton luottamusmiehillle

1 JOHDANTO

1.1 Aiheen valinta

Opinnäytetyöni liittyy Verovirkailijain Liiton luottamusmiesten yhden toimikauden 1.1.2008–31.12.2011 havainnointiin. Selvitän, mitä ongelmia Verovirkailijain Liiton luottamusmiehillä on ollut nelivuotisen toimikauden aikana, mitä mahdollisia puutteita he ovat kohdanneet tehtävässään ja mitkä lait ja virkaehtosopimusasiat ovat tuottaneet eniten ongelmia. Nelivuotinen toimikausi on juuri päättymässä, joten on hyvä ajankohta kartoittaa tilannetta.

Tämän opinnäytetyön avulla pyrin pääsemään selville siitä, mitkä asiat auttavat tai ovat mahdollisesti esteenä luottamusmiehenä toimimisessa. Luottamusmies kohtaa asioita, jotka perustuvat useisiin eri lakeihin ja asetuksiin. Selvitän, onko laintulkinnassa ollut vaikeuksia. Verovirkailijoiden Liiton luottamusmiehet työskentelevät Verohallinnossa. Verottajan ammatissa työtehtävät perustuvat annettujen lakien ja säästöjen noudattamiseen. Ovatko luottamusmiehelle esiin nousevat ongelmat helpompi selvittää, kun hän työskentelee päivittäin eri lakien kanssa? Survette-kyselyn avulla pyrin löytämään mahdollisia heikkouksia ja esittämään niihin tarvittavia parannuksia. Saamani tietoja ja kokemuksia voidaan käyttää tulevalle nelivuotiskaudelle valittujen koulutusaineistona ja siirtää tärkeää tietoa (mentorointia) tulevalle kaudelle valituille uusille luottamusmiehille.

Verovirkailijain liitto on kiinnostunut selvittämään näitä asioita, jos niiden avulla pystytään parantamaan toimintaa jatkossa ja kohdentamaan voimavarat oikein. Toimeksiantaja on erityisen kiinnostunut edunvalvonnan osaamisen ja toimikauden aikana saatujen kokemusten siirtämisestä eli mentoroinnista. Muuttuvassa toimintaympäristössä on erityisen tärkeä vahvistaa luottamusmiesten valmiuksia ja toimintamahdollisuuksia.

Aihe on minulle mielenkiintoinen, kun itsekin toimin edunvalvontatehtävässä eli puheenjohtajana yhdessä Verovirkailijain Liiton yhdistyksistä. Olen osaltani vastuussa tiedon jakamisesta luottamusmiehille ja heidän tukemisesta tässä tärkeässä tehtävässä.

1.2 Työn tavoitteet

Opinnäytetyöni on toimintatutkimus, jonka päätavoite on selvittää, mitä juridisia ongelmia Verovirkailijoiden liiton luottamusmiehet ovat toimintakauden aikana kohdanneet. Samalla kartoitan muita heidän henkilökohtaisia kokemuksia, tarpeita ja tavoitteita omassa luottamustehtävässään, mitkä asiat mahdollisesti ovat vaikuttaneet tehtävän hoitamiseen. Saatujen tietojen avulla pyritään kehittämään Verovirkailijain Liiton vahvuuksia toimia omalla alallaan parhaana mahdollisena edunvalvojana jäsenilleen. Teoriaosuudessa selvitän luottamusmiestoimintaa, ammattiliittojen ja yhdistysten historiaa sekä lakeja työpaikalla, joita luottamusmiehet tehtävässään kohtaavat. Tutkimuksen rajaan koskemaan ainoastaan Verovirkailijain Liiton kyseisen toimikauden 2008-2011 luottamusmiehiä, jotka ovat toimessa kyselyn aikana.

Työn empiirisessä osuudessa tutkin kysymysten avulla nykyisiltä luottamusmiehiltä, mitkä asiat ovat edistäneet ja auttaneet sekä mitkä ovat estäneet toimintaa hoitaa tätä tehtävää. Luottamusmiesten toimikausi on neljä vuotta, jonka aikana he ovat saaneet hyvän tuntuman tehtäväänsä ja kehittyvät siinä toimensa asiantuntijoiksi. Verohallinnon organisaatio on muuttunut kovasti heidän toimikauden aikana. Pyrin myös selvittämään, onko se vaikuttanut luottamusmiesten toimintaan. Verovirkailijain Liitossa voidaan hyödyntää saamiani tuloksia ja niiden analysointia.

1.3 Tutkimusongelmat

Toiminnan kehittämisen parantamiseksi pyrin saamaan vastauksia kysymyksiini:

1. Mitä juridisia kysymyksiä luottamusmiehet ovat joutuneet pohtimaan eniten?
2. Mitkä asiat ovat edistäneet ja auttaneet luottamusmiestä tässä tehtävässä ja mitkä asiat ovat estäneet tehtävässä toimimista?
3. Voidaanko saatua tietoa hyödyntää jatkossa?

2 LUOTTAMUSMIES JA EDUNVALVONTA

2.1 Ammattiliittojen ja ammattiyhdistysliikkeen historiaa

Wikipedia määrittää, että ammattiliitto (myös ammattijärjestö) on ammattiyhdistysliikkeen puitteissa toimiva järjestö, joka pyrkii puolustamaan ja parantamaan työntekijöiden työehtoja. Ammattiliiton muodostavat yleensä saman ammattialan tai toimialan henkilöt tai saman koulutuksen saaneet henkilöt. Ammattiliitto muodostuu työntekijöiden muodostamista ammattiosastoista tai ammattiyhdistyksistä. Ammattiliitot neuvottelevat työehtosopimuksia työnantajapuolen kanssa (Wikipedia).

Ensimmäiset ammattiyhdistykset syntyivät Isossa-Britanniassa 1700-luvun alkupuolella, osaksi ammattikuntalaitoksen perinteiden pohjalta, osaksi yleiseltä idealistiselta ja kristilliseltä pohjalta. Varsinaisesti nykyaikaisten ammattiyhdistysten kehitys liittyy kuitenkin teollisuuden kasvuun 1800-luvulla. Vuosisadan lopulla tai 1900-luvun alussa ammattiyhdistykset olivat saaneet kaikissa kehittyneissä teollisuusmaissa piiriinsä teollisuuden työväestön (palkkatyöläisten) enemmistön, mikä myös toi niille yhä kasvavaa poliittista vaikutusvaltaa. (Fakta 2001, 455.) Suomessa, niin kuin useimmissa muissakin maissa, on valtion ja kuntien palkkalaisten ja muiden toimihenkilöiden sekä palveluelinkeinoissa toimivien järjestäytyminen ammattiyhdistyksiksi tapahtunut yleisesti paljon myöhemmin kuin teollisuusväestön (Fakta 2001, 456).

Virkamiesliitto oli perustettu 1917 virkamiesten etua ajavaksi keskusliitoksi. Kun se ei yksin kyennyt ajamaan kaikkien virkamiesten etuja, haluttiin monissa paikoin maata tukea Virkamiesliiton toimintaa perustamalla paikallisia valtion virkamiesten järjestöjä. Verovirkailijain ammattiyhdistysliike aloitti toimintansa 1940-luvun puolivälin niukoissa oloissa, kun valtion taloutta rasittivat sotakorvaukset sekä rintamamiesten ja siirtolaisten asuttamistyö. (Halminen 1997, 31, 32.) Ensimmäiseksi verovirkailijain yhdistykseksi perustettiin Turun ja Porin läänin Verovirkailijat ry 1.8.1945 Turussa. Paikallisjärjestöille haluttiin yhteinen yläjärjestö verovirkailijain työolosuhteiden ja arvostuksen lisäämiseksi. Verovirkailijain Liitto ry:tä tarvittiin jäsenistön yhteiskunnallisten ja taloudellisten etujen ajamiseen sekä ammattitaidon ja verotuksessa käytettävien työskentelytapojen kehittämiseen. Perustamiskokous pidettiin Tampereella Osuusliike Tuotannon kabinetissa 5.10.1947. Yhteistä liittoa luomassa olivat Hämeen Verotusvirkailijat ry, Turun ja Porin läänin Verovirkailijat ry ja syksyllä 1947 synty-

nyt Oulun Läänin Verotusvirkaileijat ry. Verovirkailijain Liitto ry hyväksyttiin jäseneksi Virkamiesliittoon. (Halminen 1997, 33.)

Kesäkuussa 1993 Liitosta tuli STTK-J:n (Julkisten alojen ammattijärjestö) jäsen, kun Keskusjärjestö HVK (Hallintovirkailijoiden keskusjärjestö) hyväksyttiin Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n Julkisten Alojen Ammattijärjestöön kesäkuussa 1993. Vuonna 1994 kaikki HVK:n jäsenjärjestöt päättivät liittyä suoraan STTK-J:n jäseneksi ja HVK:n toiminta lakkasi vuoden lopussa. (Halminen, 1997, 29, 30.) Vuonna 2000 STTK-J:n nimi muutettiin Pardiaksi.

Valtion virkamiesten luottamusmiessopimuksesta sovittiin ensimmäisen kerran virkaehtosopimuksen yhteydessä 1971. Sopimuksen mukaan oli kaikissa valtion virastoissa ja laitoksissa järjestettävä luottamusmiestoimintaa. Toiminnan päätarkoituksiksi tuli juuri virka- ja työehtosopimusten noudattaminen. (Halminen, 1997, 78.)

Järjestöt ja verohallitus sopivat verohallintoa koskevan yhteistoimintasopimuksen 1989, joka tuli voimaan vuoden 1990 alusta. Erityinen vastuu henkilöstön aktivoimiselle yhteistoimintaan lankesi työpaikkojen luottamusmiehille. (Halminen 1997, 81.)

2.2 Luottamusmiehen rooli edunvalvonnassa

Luottamusmiestoiminnan tarkoituksena on edistää osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattamista, työnantajan ja henkilöstön välillä mahdollisesti syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä muiden työnantajan ja henkilöstön välillä esiintyvien kysymysten käsittelyä ja työrauhan ylläpitämistä (Hyvät yhdistyskäytännöt 2006). Luottamusmies neuvottelee vain edustamiensa työntekijöiden puolesta.

Toimiva luottamusmiesorganisaatio tulee suhteuttaa realistisesti viraston tai yrityksen organisaatorakenteeseen. Luottamusmiesorganisaatiota voidaan täydentää erillisellä yhdyshenkilöverkostolla (Hyvät yhdistyskäytännöt 2006).

Verovirkailijain liiton luottamusmiesjärjestelmä saa pohjansa keskusjärjestöjen ja Valtion Työmarkkinalaitoksen yhdessä sopimasta Valtion yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta, jossa on sovittu luottamusjärjestelmän lisäksi luottamusmiesten valinnasta, tehtävistä, asemasta ja oikeuksista. Sopimuksen liitteenä määritellään luottamusjärjes-

telmän tarkoitus. Tarkemmin luottamusmiesten toiminnan järjestämisestä on sovittu neuvotteluissa Verohallinnon ja Verovirkailijain Liiton kanssa.

Luottamusmies on useimmiten ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden suoraan valitsema. Luottamusmiehen voi nimittää myös liiton hallitus. Luottamusmiesten asema perustuu työntekijä- ja työnantajajärjestöjen keskinäisiin sopimuksiin. Yhteistoimintalaissa tarkoitetuissa asioissa henkilöstön edustajana toimii luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai valittu yhteistoimintaelin (Sopimus yhteistoiminnasta Verohallinnossa, 15.9.2008). Luottamusmiehellä on asemansa takia lakisääteisesti parempi irtisanomissuoja, koska asemansa takia hän voi joutua edustustehtävien vuoksi työnantajan painostuksen tai syrjinnän kohteeksi. Luottamusmiehelle on annettava mahdollisuus hoitaa tehtäväänsä ja varattava siihen tarkoitukseen sopivat tilat ja välineet.

Luottamusmies neuvottelee vain edustamiensa työntekijöiden puolesta työehtosopimuksen eduista, soveltamisesta ja työpaikan kehittämisestä. Luottamusmiehen tehtävänä on toimia neuvottelijana, sopijana, sovittelijana ja tiedon välittäjänä työnantajan ja työntekijöiden välillä. (Pardia.fi/edunvalvonta.)

Verohallinnon ja sen kanssa neuvottelevien osapuolten kanssa allekirjoitetussa tarkentavassa virkaehtosopimuksessa sovitaan luottamusmiespalkkion suuruus ja ajankäyttö. Luottamusmiehelle suoritetaan palkkiota:

- kun hän edustaa 1-25 jäsentä, 81 euroa kuukaudessa
- kun hän edustaa 26–70 jäsentä, 138 euroa kuukaudessa
- hän edustaa 71–150 jäsentä, 162 euroa kuukaudessa
- kun hän edustaa yli 150 jäsentä, 187 euroa kuukaudessa. (Tarkentava virkaehtosopimus, voimassa 1.3.2010–29.2.2012.)

Perus-, ajankohtais- ja täydennyskoulutusta järjestetään Pardian ja osittain myös oman liiton kautta. Koulutus järjestetään yleensä työajalla ja työnantajan taloudellisesti tukemana. Jos koulutus kuuluu työnantajan taloudellisesti tukemaan ammattiyhdistyskoulutukseen, laskutetaan siitä työnantajalta ammattiyhdistyskoulutus sopimuksen mukainen kurssiraha. Jäsenjärjestöjen on sitouduttava myös koulutuksen ja osaamisen

kehittämiseen. Jäsenjärjestön on huolehdittava luottamushenkilöiden jaksamisen varmistamisesta.

2.3 Mentorointi

Yksi keino varautua tuleviin työ- ja toimintaympäristön muutoksiin on mentorointi. Luottamusmiehen, työsuojeluvaltuutetun tai muun aktiivitoimijan kokemusta, tietoa ja asiantuntijuutta voidaan siirtää tuleville uusille henkilöstöedustajille.

Mentorointiprosessissa välitetään informaalisti luottamusmiestoimintaan liittyvää tietoa, sosiaalista pääomaa ja psykologista tukea. Mentorointi tapahtuu epävirallisena kommunikointina yleensä kasvokkain. Osapuolena ovat henkilö, jolla on enemmän tietoa, viisautta tai kokemusta (mentori), ja henkilö, jolla mielletään olevan vähemmän näitä (aktori). Informaalinen opiskelu on oppimistarkoituksessa tapahtuvaa toimintaa, joka on vähemmän organisoitua ja jäsenettyä kuin muu koulutus. (Verovirkailijain Liitto, koulutusaineistoa 2012.)

Vuonna 2011 pilotoitiin palkansaajajärjestö Pardian koulutusryhmässä ensimmäisen kerran mentorointiohjelman, jonka avulla haluttiin tukea henkilöstön edustajien toimintaa, kehittää ja uudistaa sitä jatkossa. Mentorointipilotissa haettiin vapaaehtoisia mentoreita ja aktoreita, jotka olisivat esimerkiksi henkilöstön edustajan tehtävää jättäviä tai tehtävänsä aloittajia. Heille tehtiin alkukysely ja tavoitteet työskentelypareittain. Parit tekivät tuetusti omanlaatuisensa mentorointiohjelman, joka jatkui noin vuoden verran. Parhaimmillaan yhteistyö mentorin ja aktorin välillä on luontevaa yhdessä toimimista, jota kumpikin osapuoli pitää antoisana (Pardia, koulutusaineistoa 2011).

Verovirkailijain Liitto aloittaa luottamusmiesten mentoroinnin. Sen toivotaan tuovan pelastusta niin sanotun hiljaisen tiedon katoamiseen ja tukemaan uusia aktiivijäseniä uudessa tehtävässään. Mentorointia esiteltiin toimialojen luottamusmiespäivillä 26.9.2011. Keväällä 2012 järjestetään koulutusta, johon mentorointiin osallistuva voi käyttää työaika ja hakea koulutukseen palkallista virkavapautta, vaikka mentori ei enää toimisi luottamusmiestehtävässä. Luottamusmiesten mentoroinnissa on tavoitteena varmistaa luottamusmiesten vahva osaaminen jatkossakin ja saada uudet toimijat mahdollisimman lyhyellä ajalla perehdytetyksi tehtäväänsä.

2.4 Lait ja asiat työpaikalla, joita luottamusmiehet joutuvat tulkitsemaan

Työelämän lainsäädäntöä käsitteleviä lakeja on virkasuhteen osalta virkamieslaissa ja virkamiesasetuksessa. Työsuhteen osalta lait ovat työsopimuslaissa. Sopimusjärjestelmät ovat virkaehtosopimuslaissa, työehtosopimuslaissa, laissa työtuomioistuimesta ja laissa työriitojen sovittelusta.

Työaika koskevat lait ovat työaikalaisissa ja valtion virkamiesten työaika-asetuksessa. Vuosilomaa koskevat asiat ovat vuosilomalaissa. Yhteistoimintaa koskevat asiat ovat laissa yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa.

Laki valtion virkamiesten tapaturmakorvauksesta, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, opintotukilaki, opintovapaalaki, tapaturmavakuutuslaki, tasa-arvolaki, työterveyshuoltolaki, työturvallisuuslaki, työttömyysturvalaki, vuorotteluvapaalaki ja yhdenvertaisuuslaki määrittävät työelämän lainsäädäntöä.

Työelämää säädelään eri laeilla ja sopimuksilla, joihin perustuvat työntekijöiden etuudet ja oikeudet. Lainsäädännön ja sopimusten tuntemus on välttämätöntä, jos työntekijä harkitsee jotakin etuuden tai oikeuden käyttöä. Näissä asioissa luottamusmies on lähellä jäsentä, auttamassa ja neuvomassa toimimaan oikein.

Luottamusmiehen olisi hyvä tietää ainakin perusasiat. Tällaisia perusasioita ovat koeaika, rekrytointi, työsuhde, virkasuhde, tehtäväkohtainen palkanosa, henkilökohtainen palkanosa, muut palkkaukseen vaikuttavat elementit ja palkkauksen määräytyminen. Palkkatilastot ja muu tilastoyhteistyö, virastotyö, viikkotyö, jaksotyö, lisätyö, ylityö, liukuva työaika, osa-aikatyö, työaikapankki ja direktio-oikeus. Matkustaminen työssä, sivutoimet, virkavastuu/työntekijän vastuu, neuvottelujärjestys, neuvottelupöytäkirja, sukupuoliseen häirintään puuttuminen, työpaikkakiusaamiseen puuttuminen, muuhun häirintään tai epäasialliseen kohteluun puuttuminen. Näitä asioita ovat myös välillinen yhteistoiminta, välitön yhteistoiminta ja yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat. Vuosiloman määräytyminen, lomakorvaus ja lomaraha, säästövapaa, lapsen syntymään ja hoitoon liittyvät poissaolot, perhevapaat, sairausloma, vuorotteluvapaa, muu virkavapaus/vapautus työstä. Eläkeasiat, kuntoutus, päihdeasiat ja hoitoon ohjaus, työtapaturmat, työsuojelu ja työhyvinvointi. Lisäksi olisi tiedettävä vielä irtisanominen ja irtisanoutuminen, lomauttaminen, työtodistus, työttömyysturva, samapalkkaisuuden edistäminen, tasa-arvosuunnittelu ja tasa-arvon edistäminen työpaikalla. Kokoustekniikka,

neuvottelutaito, tiedonhaku eri lähteistä, henkilöstökoulutus ja henkilöstön kehittäminen, henkilöstöpoliittiset linjaukset ja henkilöstrategia, henkilöstösuunnittelu, henkilöstötilinpäätös, talous- ja toimintasuunnittelu/strateginen suunnittelu työpaikalla ja paikallisen sopimisen mahdollisuudet ja valtion/alan sopimus - ja neuvottelujärjestelmä. (Uuden luottamusmiehen työkirja 2007.)

2.5 Tietojen saanti ja niiden hyväksikäyttö

Luottamusmiestoiminnassa tarvittavat lait ja asetukset ovat oikeusministeriön maksuttomassa FINLEX verkkopalvelussa – Valtion säädöstietokanta. Lainsäädäntökokonaisuus koostuu useasta osasta. Suomen ja ruotsinkieliset säädökset ovat ajantasaisten säädösten ja alkuperäisten säädösten kokoelmissa.

Valtion keskustason sopimukset soveltamisohjeineen löytyvät Valtionvarainministeriön verkkopalvelun Henkilöstöhallinnon asiakirjat - sivuilta. Tietoja virastojen ja laitosten sopimuksista löytyy Valtiokonttorin verkkopalvelusta tai sopimuksen tehneeltä jäsenjärjestöltä. Valtiovarainministeriön julkaisut on koottu VM:n verkkopalvelun kohtaan ”Julkaisut”.

Palkansaajajärjestö Pardian ja Verovirkailijain Liiton omilta, vain luottamusmiehille tarkoitetuilta sivuilta on saatavissa luottamiehien tarvitsemaa tietoa. Sinne on koottu kaikki luottamusmiestoiminnassa tarvittavat lait ja asetukset. Eri järjestöillä on hyviä internetsivustoja, joissa kerrotaan perusasiat kunkin järjestön edunvalvonnan pääpiirteistä. Ne on kohdennettu kunkin järjestön jäsenistölle tiedonhakukanaviksi ja mainoksiksi mahdollisille uusille jäsenille. Syvällisemmät tietolähteet ovat vain kunkin järjestön omille jäsenille ja vain salasanalla avattavia.

Luottamusmiehellä on virkaehtosopimuksen ja tasa-arvolain mukaan laajempi tiedonsaantioikeus. Luottamusmiehen tiedon saantioikeudesta on määritelty luottamusmiehen tai yhteistoimintasopimuksissa. Valtiovarainministeriö on antanut ohjeen palkkatietojen, tehtävien vaativuuden ja työsuorituksen arviointitietojen julkisuudesta sekä käsittelystä 14.12.2006 (VM 46/01/2006). Tarkentava virkaehtosopimus Verohallinnossa noudatettavasta palkkausjärjestelmästä 15.4.2010 määrittää myös tiedon saantioikeutta. Tietojen luovuttaminen luottamusmiehelle muissa kuin neuvotteluyhteyksissä määräytyy julkisuuslain 16 § 3 momentin perusteella.

VM:n Valtion työmarkkinalaitos julkaisee valtion virka- ja työehdot 2010–2012 kirjan. Teoksessa ovat keskeisimmät valtion virka- ja työsuhteisen henkilöstön palvelusuhteen ehtoja ja oikeusasemaa koskevat sopimukset, säädökset sekä soveltamismääräykset ja ohjeet. Teokseen on otettu 28.3.2010 tehdyt valtion virka- ja työehtosopimukset 29.2.2012 päättyvälle sopimuskaudelle. (Valtion virka- ja työehdot 2010–2012, 2a/2010.)

Työpaikan ja Luottamusmiehen Lakikirjassa on lakikokoelmaa tehdessä mietitty erityisesti sen sopivuutta työpaikkojen luottamusmiesten ja henkilöstöhallinnon käyttöön. Se soveltuu yhtä hyvin yksityiselle kuin kunnan ja valtion sektorille. Sisällysluettelo on ryhmitelty aihealueittain. Tarvittavat lait löytyvät helposti väliotsikoiden avulla. (Työpaikan ja Luottamusmiehen Lakikirja 2010.) Työpaikan lait ja työsuhteopas 2011 on myös vuosittain päivitettävä ajan tasalla oleva opas luottamusmiehille (Nieminen 2011).

3 AIEMPI TUTKIMUS

Palkansaajajärjestö Pardia toteuttaa vuosittain HED-barometrikyselyn henkilöstön edustajille eli HEDeille. Siinä halutaan saada selville luottamusmiesten, puheenjohtajien ja työsuojeluvaltuutetuiden tarpeita, kokemuksia ja tavoitteita omassa luottamus-tehtävässään. (Pardia)

Barometri on toteutettu vuosittain sähköisesti anonyyminä kyselynä. Verovirkailijain Liitto ry on saanut näistä yhteenvedon omista edustajistaan, jossa mukana ovat olleet siis varsinaiset luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja yhdistysten puheenjohtajat. Pelkästään luottamusmiehille tarkoitettua kyselyä ei ole tehty. Verohallinnossa on ollut nelivuotistoimintakauden aikana suuri organisaatiomuutos meneillään, myös tästä syystä on hyvä kartoittaa luottamusmiesten toimintaedellytyksiä. (Pardia)

Pardian vuonna 2010 tekemässä barometrikyselyssä henkilöstön edustajia työllisti eniten työhyvinvoinnin edistäminen ja työssä jaksamisen tukeminen palkkaedunvalvonnan rinnalla. Kyselyyn oli vastannut 440 henkilöä, joista 61 vastaajaa kuului Verovirkailijain Liittoon. Henkilöstön edustajien tavoitteet liittyivät useimmiten palkkaukseen, palkkausjärjestelmän oikeudenmukaiseen soveltamiseen tai kehittämiseen (17,4 % vastaajista) ja lähes yhtä moni (17,2 % vastaajista) työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen, työilmapiiriin ja yhteishengen parantamiseen. (Hed-barometri 2010.)

Vuonna 2009 kolmanneksi yleisemmällä tilalla ollut työ- ja virkaehtosopimuksen soveltaminen tai niihin liittyvä ohjeistus oli laskenut 11,3 prosentista 8,9 prosenttiin. Vuonna 2010 aikaisempaa keskeisemmäksi tekijäksi nousivat yhteistoiminta ja yhteistyö henkilöstön ja johdon kesken, jonka osuus kasvoi 6,2 prosentista 12,6 prosenttiin. Myös tiedotuksen ja viestinnän parantamiseen ja kehittämisen osuus kasvoi selkeästi, 6,8 prosentista 11,6 prosenttiin. (Hed-barometri 2010.)

4 VEROVIRKAILIJAIN LIITTO RY

Verovirkailijain liitto kuuluu Palkansaajajärjestö Pardian kautta yhteiskunnallisesta vaikuttamisesta ja tulopolitiikasta vastaavaan Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:hon.

Verovirkailijain Liitto on Verohallinnon suurin ammattijärjestö, joka ennakoivan edunvalvonnan ja tehokkaan neuvotteluorganisaation avulla toteuttaa jäsentensä edunvalvontaa, edistää työhyvinvointia, turvaa luottamusmiestoimintaa ja muita jäsenetuja. Liiton toiminta perustuu jäsenyhdistysten, Pardian ja eri sidosryhmien yhteistyöhön kaikilla osa-alueilla.(Pardia.fi/verovl/edunvalvonta/.)

Verovirkailijain Liitto ry perustettiin vuonna 1947 parantamaan Verohallinnossa työskentelevien jäsenten toimeentuloa, ammattitaitoa ja elämisen laatua. Toiminnan perusta pohjautuu edelleen samoille lähtökohdille. Verovirkailijain Liitto on ammatti- ja edunvalvontajärjestö, joka toimii 13. jäsenyhdistystensä keskuselimenä ja työelämän asiantuntijana.([http://www.pardia.fi/pardia_jarjestona/jasenjarjestot/verovirkailijain_liitto/.](http://www.pardia.fi/pardia_jarjestona/jasenjarjestot/verovirkailijain_liitto/))

Liitto toteuttaa tavoitteitaan yhdessä Palkansaajajärjestö Pardian kanssa:

- neuvottelemalla verohallinnon virkaehtosopimukset ja muut yleiset etukysymykset
- edistämällä oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa ja sosiaalista turvallisuutta
- panostamalla neuvotteluorganisaation kehittämiseen ja koulutukseen
- parantamalla vaikutusmahdollisuuksia ammatissa kehittymiseen ja opiskeluun

- edistämällä työhyvinvointiin liittyvien hankkeiden toteutumista. (http://www.pardia.fi/pardia_jarjestona/jasenjarjestot/verovirkailijain_liitto/.)

Valtion sektorilla keskustason virka- ja työehtosopimukset Pardia tekee Valtion työmarkkinalaitoksen kanssa. Muita neuvottelevia jäsenjärjestöjä Verohallinnossa ovat Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry ja Verohallinnon Atk-henkilöt VERO-ATK ry.

Verovirkailijain liitto on Verohallinnon suurin ammatti- ja edunvalvontajärjestö. Liittoon kuuluu jäsenyhdistyksiä, joissa on jäseniä yhteensä noin 4 000. Liitto on poliittisesti sitoutumaton, vahva vaikuttaja 60 000 jäsenen Palkansaajajärjestö Pardiassa ja tärkeä osa STTK-laista ammattiyhdistysliikettä, jossa on 640 000 jäsentä. (Verovirkailijain Liitto ry).

Liitto on Pohjoismaisen verovirkamiesjärjestön, Nordiska Statstjänstemanna organisation eli NSO:n jäsen. Kansainvälisen toiminnan kautta liitto valvoo Euroopan yhdentymiskehityksen vaikutuksia verovirkailijakunnan asemaan. Liitto neuvottelee virkaehtosopimusasioissa Verohallinnon hallintopalvelun kanssa sekä laatii jäsenistönsä asemaa koskevia esityksiä ja aloitteita niin keskusjärjestöille kuin työnantajallekin. (Verovirkailijain Liitto ry).

Verovirkailijain Liiton toimintalinjat määritellään liittokokouksessa, joka on joka neljäs vuosi. Tavoitteina liittokokouskaudella 2010–2013 on asetettu tehokkaan neuvotteluorganisaation avulla toteuttaa jäsentensä palkkaedunvalvontaa, edistää työhyvinvointia, turvata luottamusmiestoimintaa ja muita jäsenetuja. Liitto varmistaa ja kehittää ammattiyhdistystoimintaan osallistuvien toimintamahdollisuuksia, on nykyaikainen edunvalvoja ja jäsenlähtöinen vaikuttaja. Liiton on kehitettävä myös organisaatioitaan ja päätöksentekoa vastaamaan toimintaympäristön muutoksia ja aktivoimaan jäseniä mukaan toimintaan. (Verovirkailijain liiton tavoitteet 2010–2013).

Liitto huolehtii jäsentensä edunvalvonnasta yhdessä Pardian kanssa. Edunvalvonnan tavoitteena on jäsenten hyvinvointi. Hyvinvointi kattaa palkkauksen ja erilaiset työelämän kehittämiseen ja työhyvinvointiin liittyvät asiat. Luottamusmiesjärjestelmälle on asetettu tavoitteeksi, että luottamusmiehille on luotava mahdollisimman hyvät toi-

mintaedellytykset ja turvattava riittävä tiedonsaantioikeus ja ajankäyttömahdollisuus sekä toimintaa pitää kehittää vastaamaan toimintaympäristön muutoksia. (Verovirkailijain liiton tavoitteet 2010–2013)

Liiton toiminnan peruskivi on kattava- ja asiantunteva luottamusmiesverkosto. Luottamusmies on jäsenen ensisijainen apu ja turva työelämässä. Jäsenten lähellä tehtävää työtä arvostetaan ja jo vuodesta 1996 on vuosittain valittu luottamusmiesten joukosta vuoden luottamusmies. Tällä julkisella huomionosoituksella halutaan kiittää tehdystä työstä ja muistutetaan jäsenkenttää luottamusmiestyön merkityksestä arjen työelämässä. (Veroväki 1/ 2008, 11.)

5 VEROHALLINTO TYÖPAIKKANA

Suomen verotuksesta päätetään eduskunnassa, Euroopan unionissa ja kunnissa. Verotusta säätelevät verolait, jotka valmistellaan valtiovarainministeriössä ja hyväksytään eduskunnassa. Verohallinto kuuluu valtiovarainministeriön alaisuuteen. Verohallinto kerää veroista ja veronluonteisista maksuista noin kaksi kolmasosaa. (Verohallinto)

Verohallinnossa työskentelee noin 5 500 henkilöä. Verohallinto palvelee asiakkaita yli sadassa toimipisteessä eri puolella Suomea. Puhelimitse palvelua annetaan valtakunnallista palvelunumeroista ja Internet-palvelu www.vero.fi palvelee 24 tuntia vuorokaudessa. (Verohallinto)

Verohallinnossa noudatetaan valtion yleisiä virka- ja työehtoja. Käytössä on palkkausjärjestelmä, joka ottaa huomioon tehtävien vaativuuden ja oman työsuorituksen työn. Käytössä on myös vapaa-ajan yhdistämistä helpottavia työaikajoustoja, kuten liukuva työaika (viikoittainen työaika 36 t ja 15 min), työaikapankki sekä tiivistetty ja pidennetty työaika. ([http://www.vero.fi/fi-FI/Tietoa_Verohallinnosta/Verohallinto_tyopaikkana\(12956.\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Tietoa_Verohallinnosta/Verohallinto_tyopaikkana(12956.)))

5.1 Verohallinnon yksiköt 1.5.2008

Verohallinnon organisaatio muuttui 1.5.2008, jolloin nykyisistä virastoista muodostui Verohallinto- viranomaisen. Kokonaan uusina, valtakunnallisen toimivallan omaavina yksikköinä aloittivat tuolloin Veronkantokeskus ja Veronsaajien oikeudenvallontayksikkö.

Palvelut määriteltiin tuolloin seuraavasti: Verohallitus johtaa ja kehittää verotuksen toimittamista ja verovalvontaa. Se myös huolehtii koko Verohallintoa koskevista suunnittelu-, turvallisuus- ja viestintätehtävistä. (Verohallinto).

Verovirastot vastaavat oman toimialueensa verotuksesta ja verovalvonnasta. Jokaisessa verovirastossa on henkilöasiakkaiden verotuksesta vastaavia verotoimistoja ja osakeyhtiöiden ja muiden yhteisöjen verotuksesta vastaava yritysverotoimisto. Yksi verovirastoista on Konserniverokeskus, joka vastaa koko Suomen suurimpien konserni- ja yhtiöiden verotuksesta. (Verohallinto)

Organisaatiouudistuksen yhteydessä veronkantoyksiköt organisoidaan valtakunnalliseksi veronkantokeskukseksi. Veronsaajien oikeusvalvontayksikkö on osa Verohallintoa, mutta se on oikeudenvälontätehtävässään muusta Verohallinnosta riippumaton. Yksikön toimialueena on koko maa. Toukokuun alussa toimintansa aloittava yksikkö valvoo veronsaajien oikeutta verotuksessa ja verotusta koskevassa muutoksenhaussa sekä muissa hallintolaissa tai hallintolainkäyttölaissa tarkoitettussa asioissa. (Verohallinto).

Hallintopalvelu, Tietotekniikkapalvelu ja Tuotantopalvelu ovat 1.5.2008 alkaen Verohallinnon valtakunnallisia yksiköjä. Ne ohjaavat ja palvelevat omalla vastualueellaan muita Verohallinnon yksiköjä. (STT 2008)

5.2 Verohallinnon organisaatio 1.1.2012

Verohallinnon vero.fi:ssä kerrotaan Verohallinnosta seuraavasti: *Henkilöverotusyksikkö ohjaa ja palvelee henkilöasiakkaita liikkeen- ja ammatinharjoittajia. Lisäksi se huolehtii asiakastiedotteista, tuloverotuksesta ja ennakkoperinnästä, verotuksen yhteydessä tapahtuvasta verovalvonnasta sekä perintö, lahja-, varainsiirto- ja kiinteistöverotuksesta.*

Yritysveroyksikkö vastaa osakeyhtiöiden ja muiden yhteisöasiakkaiden palvelusta ja ohjauksesta, asiakastiedoista sekä verotuksen yhteydessä tapahtuvasta verovalvonnasta.

Veronkantoyksikkö hoitaa verojen maksamiseen, perintään ja tilittämiseen sekä vero-tilimenettelyyn liittyviä tehtäviä.

Verotarkastusyksikkö ohjaa verotarkastustoimintaa osana verovalvontaa ja suorittaa verotarkastuksia, EU-sisäkaupan valvontaa sekä muita valvontatehtäviä.

Kullakin verotusta hoitavalla yksiköllä on Helsingissä sijaitseva ohjaus- ja kehittämissyksikkö, joka vastaa yksikön toiminnan suunnittelusta, ohjaamisesta, seurannasta, tietojärjestelmistä, kotinaisesta ja kansainvälisestä sidosryhmäyhteistyöstä sekä hankkeista. Varsinaiset verotustehtävät hoidetaan eri puolella Suomea sijaitsevissa toimintayksiköissä. Verohallinnossa on lisäksi ennakkoratkaisujen antamista varten keskusverolautakunta ja oikaisuvaatimusten käsittelyä varten verotuksen oikaisulautakunnat. Näillä toimielimillä on tehtävissään itsenäinen ratkaisovalta.

Muut yksiköt ovat seuraavat:

Yhteiset palvelut – yksiköt huolehtivat asiointikanavista ja kielipalveluista, ylläpitää, kehittää ja ohjaa veroriskien hallintaprosessia sekä koordinoi kehityshankkeita, laatu-toimintaa ja kansainvälistä sidosryhmäyhteistyötä.

Tietohallintoyksikkö vastaa yhteisistä sovellus-, tuotanto- ja tietoteknisistä palveluistamme sekä tukee, ohjaa ja valvoo tietotekniikan hyödyntämistä.

Hallintoyksikkö hoitaa yhteisiä henkilöstö-, talous- ja yleishallintotehtäviä, työnantajatehtäviä sekä henkilöstön kehittämis- ja koulutuspalveluja.

Esikunta- ja oikeusyksikkö vastaa ohjaus- ja johtamisjärjestelmästä, strategiaprosessista sekä turvallisuustoimesta. Yksikkö valmistelee määräykset ja verotuksen yhtenäistämisohjeet, osallistuu säädösvalmisteluun sekä laatii informaatio-oikeudellisia ja muita oikeudellisista erityisasiantuntemusta vaativia selvityksiä ja lausuntoja.

Sisäisen tarkastuksen yksikkö vastaa sisäisestä tarkastuksesta ja sekä valmistelee pääjohtajan ratkaistavaksi hallintokanteluihin annettavat vastaukset.

Viestintäyksikkö ohjaa viestintää ja markkinointia sekä auttaa johtoa ja yksiköitä viestinnän suunnittelussa, toteutuksessa ja seurannassa.

Harmaan talouden selvitysyksikkö edistää harmaan talouden torjuntaa tuottamalla ja jakamalla tietoa harmaasta taloudesta ja sen torjunnasta. Lisäksi yksikkö laatii selvi-

tyksiä yrityksistä ja muista yhteisöistä muille viranomaisille laissa säädettyihin tarkoituksiin. Verohallinnosta riippumaton Veronsaajien oikeudenvilvontayksikkö valvoo veronsaajien oikeuksia verotuksen ja verotusta koskevassa muutoksenhaussa. (http://www.vero.fi/fi-FI/Tietoa_Verohallinnosta/Verohallinnon_organisaatio_ja_tyonjako(12987.)

6 LUOTTAMUSMIESORGANISAATIO VEROVIRKAILIJAIN LIITTOSSA 1.1.2008–31.12.2011

Verovirkailijain Liiton luottamusmiesorganisaatiosta on sovittu Verohallinnon ja Liiton edustajien kesken käydyssä neuvottelussa 11.4.2008. Liitolla on tällä hetkellä 10 alueellista pääluottamusmiestä ja 49 luottamusmiestä hoitamassa yhteensä noin 4 000 Verohallinnossa työskentelevän Verovirkailijain Liiton jäsenen edunvalvontaa. Pääkaupunkiseudun verotoimistossa on valittu sekä pääluottamusmies ja luottamusmies toimiston suuren koon vuoksi.

Verovirkailijain liiton luottamusmies ja tämän varamies valitaan vaaleilla, jossa äänioikeus ja oikeus asettua ehdolle eli vaalikelpoisuus on kaikilla kyseessä olevan työpaikan Verovirkailijain Liittoon kuuluvilla henkilöillä.

Kolmiportainen luottamusmiesorganisaatio on mukailnut Verohallinnon organisaatiota. Jokaisella neuvottelevalla Verohallinnon työnantajavirkamiehellä on organisaatiossa vastaava Verovirkailijain Liiton luottamusmies. Lähinnä jäsentä on Verohallinnon yksiköihin, toimintayksiköihin ja toimintayksiköiden alueellisiin yksiköihin valitut luottamusmiehet, jotka edustavat liiton jäseniä alueellaan. Tämä paikallinen luottamusmies tuntee paikalliset olosuhteet ja tietää oman työpaikkansa neuvottelukanavat, esimiehet ja mahdollisuudet jäsenten ja työnantajan edustajien välillä esiintyvien kysymysten selvittämiseksi. (Verovirkailijain Liitto ry.)

Yksiköiden pääluottamusmiehet ohjaavat ja valvovat oman alueensa luottamusmies-toimintaa. Lisäksi pääluottamusmiehet neuvottelevat yksikkötason asioista ja ovat alueensa luottamusmiehiä paikallisesti käsiteltävissä asioissa, ovat tukena yksikön luottamusmiehille ja antavat tietoa oman vastualueensa ajankohtaisista asioista oman alueensa luottamusmiehille. Yhdellä pääluottamusmiehellä on alueellaan 1-11 paikallista luottamusmiestä, lukuun ottamatta Konserniverokeskuksen pääluottamusmiestä, joka huolehtii yksin koko alueensa. Päätoiminen luottamusmies käy neuvotteluja val-

takunnallista asioista ja edustaa kaikkia liiton jäseniä. Hän osallistuu myös hallinnon työryhmiin henkilöstön edustajana. Päätoimisen luottamusmiehen tehtäviin kuuluu liiton puheenjohtajan avustaminen sopimusneuvottelujen valmistelussa. Päätoiminen luottamusmies tiedottaa luottamusmiehille ajankohtaisissa asioista ja ylläpitää liiton jäsensivuilla sijaitsevaa luottamusmiessivustoa. Lisäksi hän osallistuu pääluottamusmiesten ja luottamusmiesten koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä antaa asiantuntijatukea yksiköiden ja virastojen luottamiehille. (Verovirkailijain Liitto ry.)

Verohallinnon organisaatio on muuttunut toimikauden aikana valtakunnallisiin toimialoihin. Verovirkailijain Liitolla on tarkoitus muuttaa luottamusorganisaatiota vastaamaan työnantajaorganisaatiota. Vuonna 2011 aloittivat toimintansa valtakunnallisten toimialojen asiantuntijaverkostot. Tällä toiminnolla on tarkoitus vastata työnantajan organisaatiomuutokseen.

Vuonna 2008 luottamusmiehiä oli 55 ja pääluottamusmiehiä 10. Verovirkailijain Liitto ja Verohallinto uudistivat 11.4.2008 sopimuksen luottamusmiestoiminnan järjestämisestä Verohallinnossa. Uudistetussa sopimuksessa organisaatiot toimivat Verohallinnossa, Verohallinnon yksiköissä ja toimintayksiköissä. Uuden sopimuksen yksi keskeisimmistä tavoitteista oli varmistaa toiminta myös verokannon ja perinnän muuttuneessa tilanteessa, jossa tehtävät keskitettiin valtakunnallisesti yhden johdon alle. Sopimusta täydennettiin Verohallinnon työjärjestyksessä mainituilla toimintayksikön alueellisilla yksiköillä. (Verovirkailijain Liiton Toimintakertomus 2008.)

Vuonna 2009 oli 55 luottamusmiestä ja pääluottamusmiehiä 10. Toimintavuonna luottamusmiestehtävissä näkyivät valtionhallinnon taloudellisuus – ja tuottavuustavoitteet sekä yleisen talouden taantumien aiheuttamat uhkakuvat. Jäsenpalautteissa huolta nosivat verohallinnon organisaatiomuutokset ja pienten toimipaikkojen lakkauttamista koskeva suunnittelutyö. Pääpaino luottamusmiestehtävissä oli valtion palkkausjärjestelmän soveltamiseen liittyvissä kysymyksissä ja erimielisyysneuvotteluissa.

Hallintopalvelusta tuli paljon uusia palvelusuhdetta koskevia ohjeita. Ne helpottivat luottamusmiestyötä, mutta toisaalta lisäsi ohjeiden sisällön tulkintaan ja tiedottamiseen liittyviä tehtäviä. 1.4.2009 tuli voimaan uusi vuosilomalaki, ja sen sisällön käyttöönotto työllisti tuolloin. (Verovirkailijain Liiton toimintakertomus 2009.)

Vuonna 2010 oli luottamiehiä 49 ja pääluottamusmiehiä edelleen 10. Verovirkailijain Liiton luottamusmiesorganisaatio uudistui vastaamaan Verohallinnon organisaatiota. Kesällä 2010 tehtävänsä aloitti Tietohallintoyksikön pääluottamusmies ja 1.9.2010 aloittivat toimintansa pääluottamusmiehet Yritys- ja Verontarkastusyksiköissä. Konserniverokeskus muuttui yksiköstä toimintayksiköksi, jonka pääluottamusmies siirtyi luottamusmieheksi. Syyskuun alusta aloittivat toimintansa Itä-Suomen verovirasto ja Länsi-Suomen verovirasto, joille valittiin uudet pääluottamusmiehet. (Verovirkailijain Liiton toimintakertomus 2010.)

Luottamusmiestehtävissä pääpaino oli edellisten vuosien tapaan Valtion palkkausjärjestelmän soveltamiseen liittyvissä kysymyksissä ja erimielisyysneuvotteluissa. Lisäksi luottamusmiehiä työllistivät Verohallinnon organisaatiomuutokset ja pienten toimipaikkojen lakkauttamiseen koskevat asiat. Tapauskohtaista selvittämistä vaati Verohallinnon henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen työntekijöiden siirtyminen virkoineen Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus Palkeet-virastoon 1.3.2010. (Verovirkailijain Liiton toimintakertomus 2010.)

Vuonna 2011 luottamusmiehiä oli 49 ja pääluottamusmiehiä 10. Luottamusmiehiä on edelleen työllistänyt Verohallinnon organisaation rakenteiden muuttaminen, valmistautuminen vuoden 2012 alussa aloittavaan Henkilöverotustoimialaan, Toiminnan tuen henkilöstön siirtyminen Yhteiset palvelut yksikköön ja palkkausjärjestelmän kehittäminen viitetehtävistä tasoihin.

Verohallinnossa aloitettiin myös toimipistekartoitus, mikä on aiheuttanut jäsenistölle uhkakuvia tulevaisuudessa ja lisännyt luottamusmiesten tehtäviä. Toimialojen asiantuntijaverkostot nimettiin ja toiminta käynnistettiin. Verkostot toimivat epävirallisessa, mutta tärkeässä roolissa keräten tietoa ja kokemuksia kunkin toimialan osalta. Tällä varmistetaan alueellisten näkökulmien huomioiminen ja entistä paremmat mahdollisuudet edunvalvonnan ennakointiin.

7 LUOTTAMUSMIESKYSELY

7.1 Tutkimusmetodia

Tutkimusmenetelmä on sekä kvantitatiivinen että kvalitatiivinen ja tiedon keräämisessä olen käyttänyt tutkimus- eli kyselylomaketta. Kyselylomake on lähetetty kaikille

Verovirkailijain Liiton nykyisille luottamusmiehillä 25.11.2011 sähköpostitse. Kysymyksissä osassa ovat vaihtoehdot valmiina ja osassa kysymyksiä on lisäksi avoimia kysymyksiä, joissa oli mahdollisuus tarkentaa vastausta tai esittää oma kehitys- tai parannusehdotus. Avointen kysymysten avulla pyrin tarkempaan tiedon saantiin. Luottamusmiesten sähköpostiosoitteet olen saanut toimeksiantajalta. Vastausaikaa annoin yhden viikon, jolloin viimeinen vastauspäivä oli 2.12.2011 kello 16.15.

Kyselylomake on anonyyminen tarkoittaen, että vastaajien henkilötiedot ei ole käytettävissä. Kyselyn perusteella keräsin määrällisiä arvoja, voin perusteella voin tehdä erilaisia laskuoperaatioita, joiden perusteella selvitän tutkimusongelmaa. Muuttujia on mitattu eri vaihtoehdoilla tai avoimilla kysymyksillä. Avointen kysymysten vastauksista kokosin havaintomatriisiin yleisimmät vaihtoehdot ja ne on esitetty kunkin kysymyksen kohdassa. Suunta toimintatutkimuksessani on teoriasta käytäntöön. Tutkimuksessa on käytetty osittain samoja mittareita kuin Pardian Hed-barometri kyselyssä. Kysymyksistä 2, 4, 14, 15 ja 16 ovat lainauksia kyselystä. Muut kysymykset olen tehnyt itse.

Kohderyhmänä ovat kaikki Verovirkailijain Liiton luottamusmiehet, jotka ovat olleet tehtävässään suoritettuna kyselyaikana. Kohderyhmän katson olevan riittävä, kun kysymykset on rajattu koskemaan vain tiettyä ryhmää, minkä avulla pyrin tutkimusongelmaa ratkaisemaan. Kyselylomake on liitteenä 1.

7.2 Vastaukset ja niiden analysointi

Kysymyksistä 4 ensimmäistä selvittävät vastaajien taustatekijöitä eli, kuinka kauan kukin on toiminut luottamusmiehenä, mikä on sukupuoli, mitä mieltä kukin on 4 vuoden toimikaudesta ja kuinka paljon kullakin luottamusmiehellä on edustettavia henkilöitä.

7.2.1 Taustamuuttujat

1. Olen toiminut luottamusmiehenä

0-4 vuotta	18 luottamusmiestä	49 %
4-8 vuotta	6	16 %

8-12 vuotta	10	27 %
yli 12 vuotta	3	8 %

2. Olen

nainen	32	86,5 %
mies	5	13,5 %

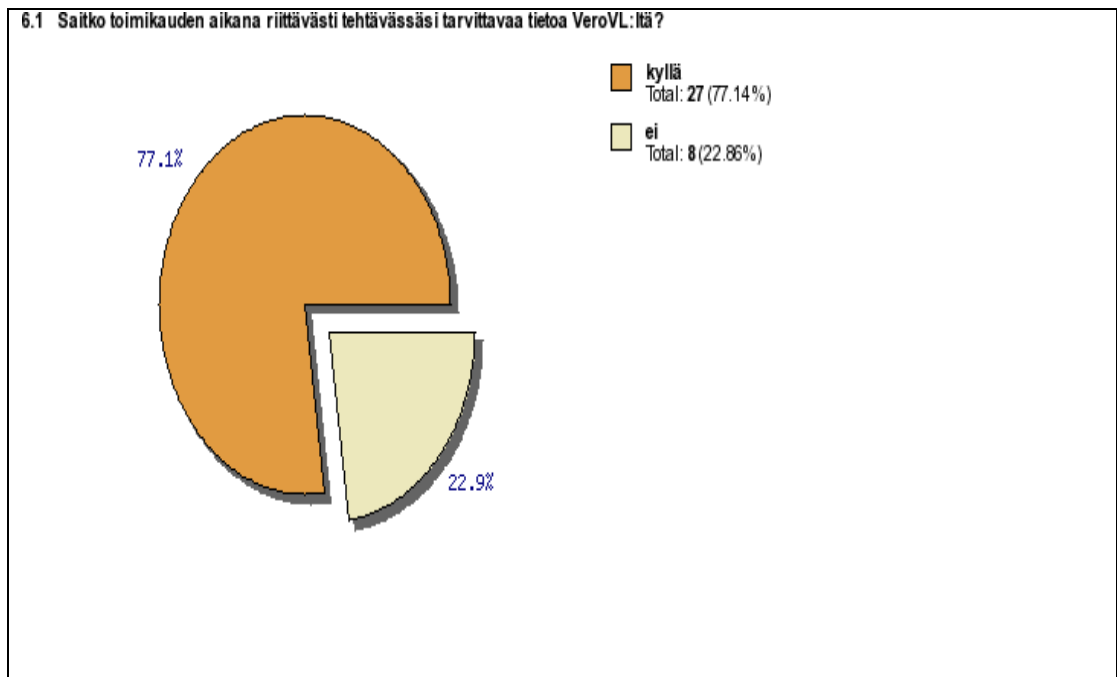
3. Onko 4 vuoden toimintakausi ollut mielestäsi

sopiva	36	97 %
liian pitkä	1	3 %

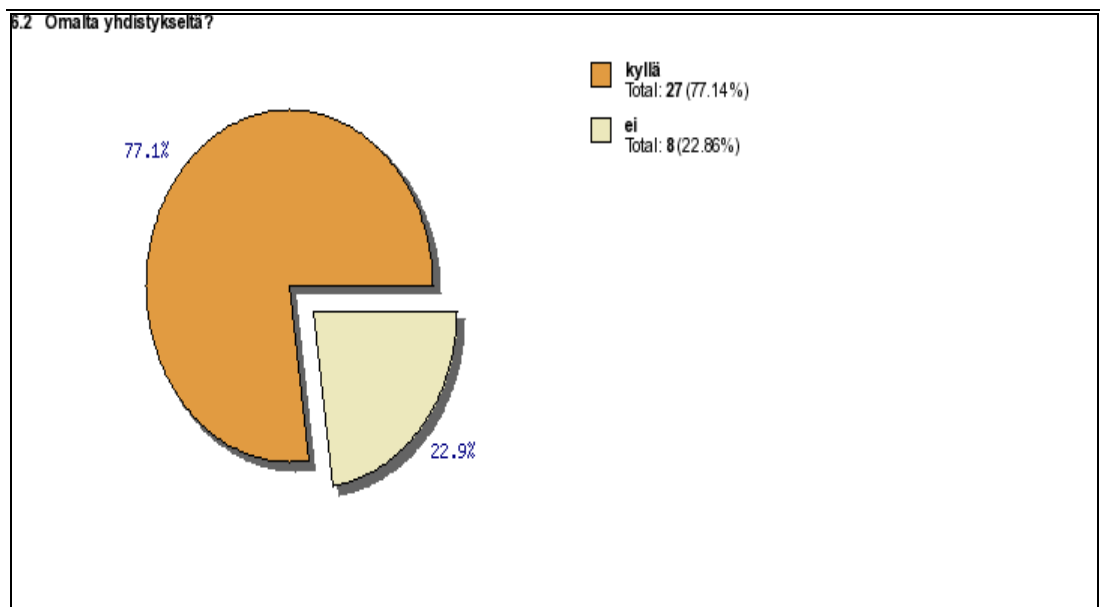
4. Henkilöiden määrä, joita edustat, on yhteensä

alle 50	19	51 %
50-99	6	16 %
100-149	6	16 %
150-199	4	11 %
200-299	1	3 %
yli 500	1	3 %

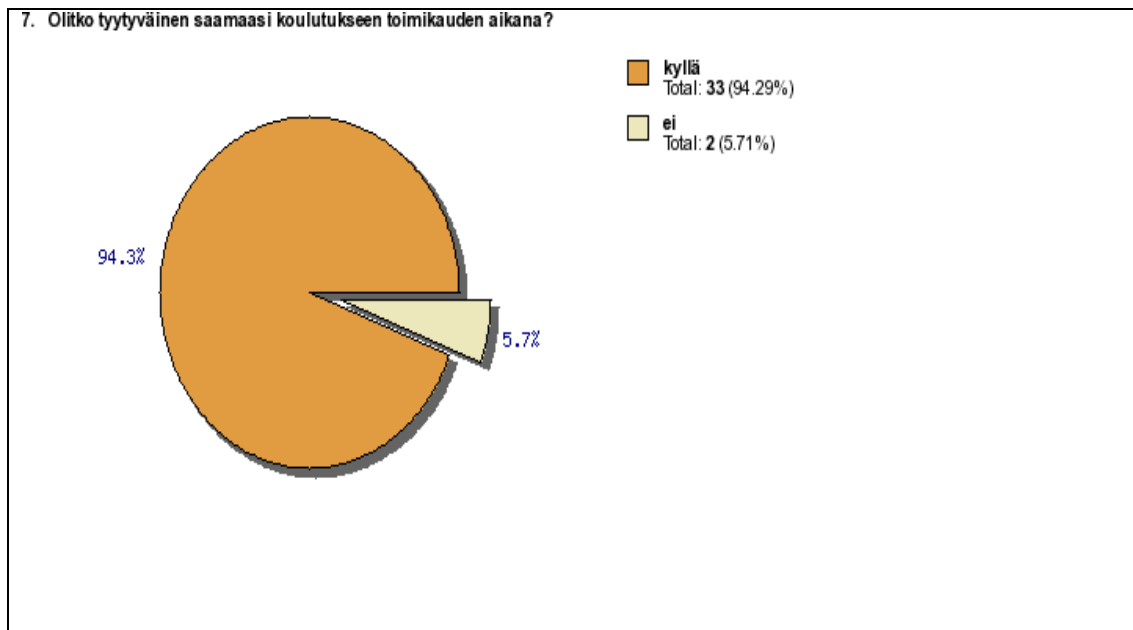
Kysymyksessä 5 kysyttiin, vastasiko kulunut toimikausi 1.1.2008- 31.12.2011 odotuksiasi luottamusmiehenä olemisesta? Kaikkien kysymyksiin vastanneiden 36 luottamusmiehen mielestä kulunut toimikausi on vastannut odotuksia luottamusmiehenä olemisesta.



Kuva 1. 27 vastaajaa, 77,1 % sai riittävästi tietoa Verovirkailijain Liitolta. ”Loppuvaiheen tiedotus olisi voinut olla parempaa”, oli yleisin vastaus avoimissa vastauksissa.

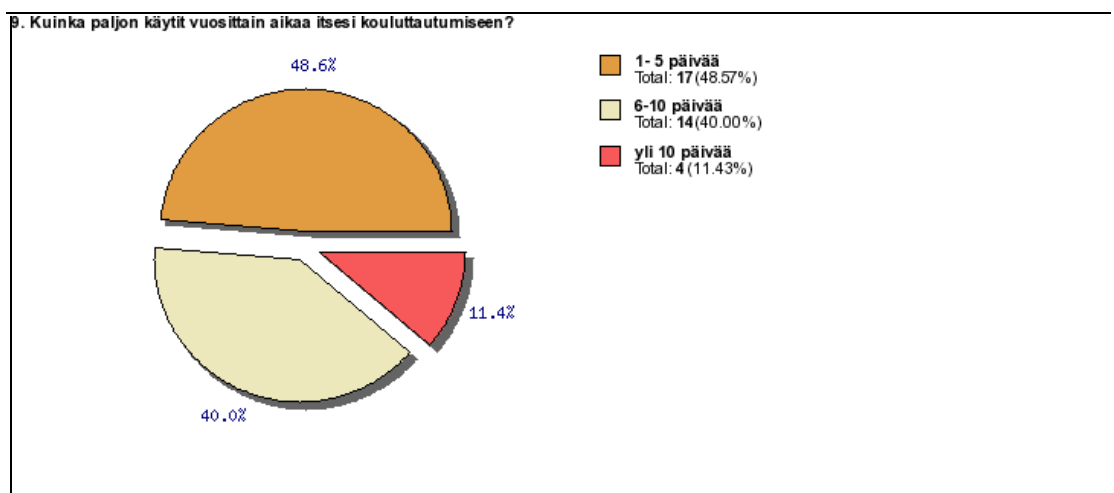


Kuva 2. Kysymys 6.2. Omalta yhdistykseltä saatu tieto oli samojen prosenttien mukainen kuin saatu tieto liitolta. Avoimessa vastauksessa kerrottiin kommentit ei- vastaukseen. Yksi ei saa ollenkaan tietoa omalta yhdistykseltä, ei ole resursseja tiedotukseen, ei ole mukana yhdistystoiminnassa, tai yhdistys on jäänyt kaukaiseksi.

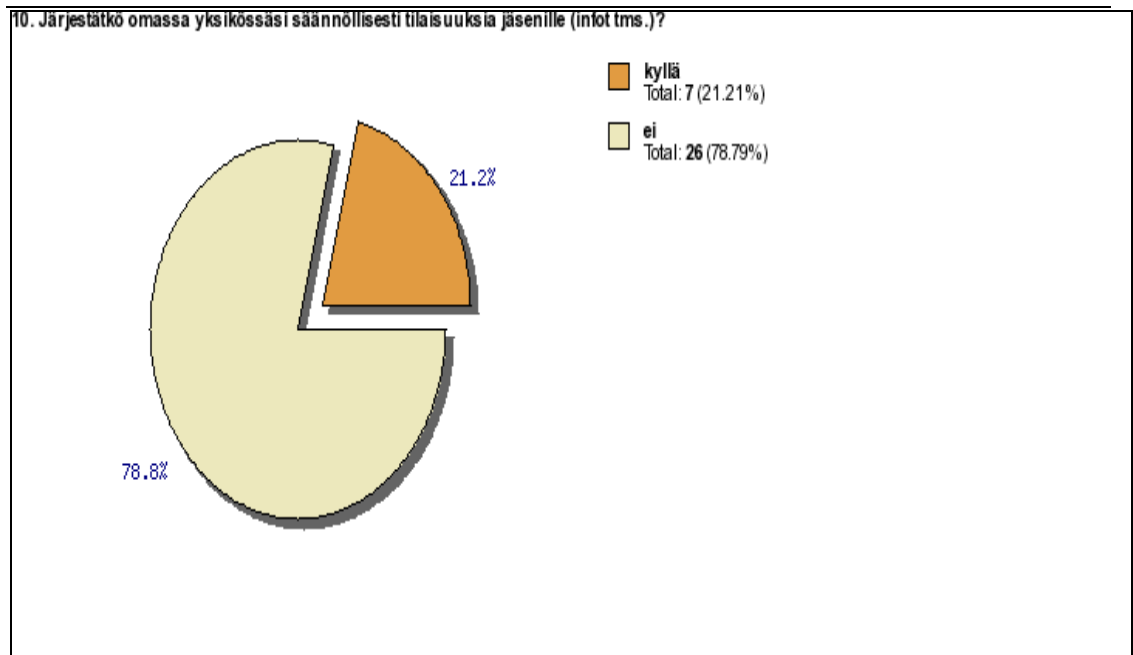


Kuva 3. Kysymys 7. Saatuun koulutukseen 33 vastaajaa oli tyytyväinen ja 2 vastaaja ei ollut. Avoimessa vastauksessa oli vastaus, että paljon koulutuksia jäi yhteensattumien vuoksi käymättä.

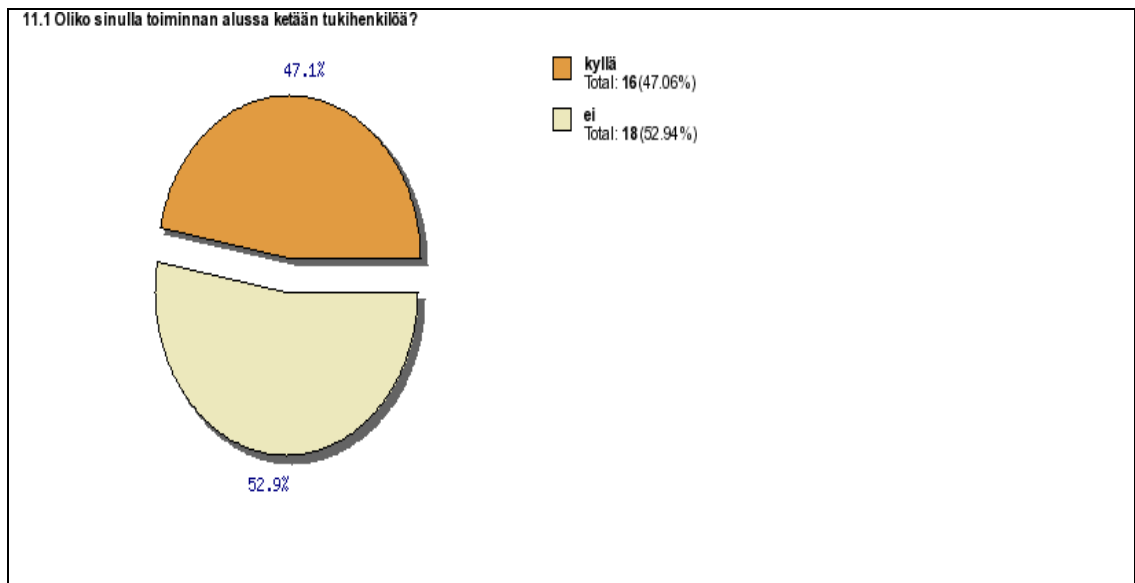
Kysymyksessä 8 kysyttiin, mikä on ollut paras tietokanava luottamusmiesasioita hoidaessasi. Paras tietokanava luottamustehtävien hoitoon olivat Pardian ja Verovirkailijain Liiton luottamusmiehille tarkoitettut sivustot, toiseksi paras tietokanava on pääluottamusmies, sitten tulevat muut kanavat eli luottamusmiehet, Google/Internet, Valtion virka- ja työehtosopimuskirja, luottamusmieskoulutukset ja tiedotteet.



Kuva 4. Kysymys 9. Koulutukseen käytti 17 vastaajaa 1-5 päivää vuosittain, 14 vastaajaa 6-10 päivää vuosittain ja 4 vastaajaa yli 10 päivää vuosittain.



Kuva 5. Kysymys 10. 7 luottamusmiestä järjesti säännöllisesti tilaisuuksia omassa yksikössä ja 26 ei järjestänyt.



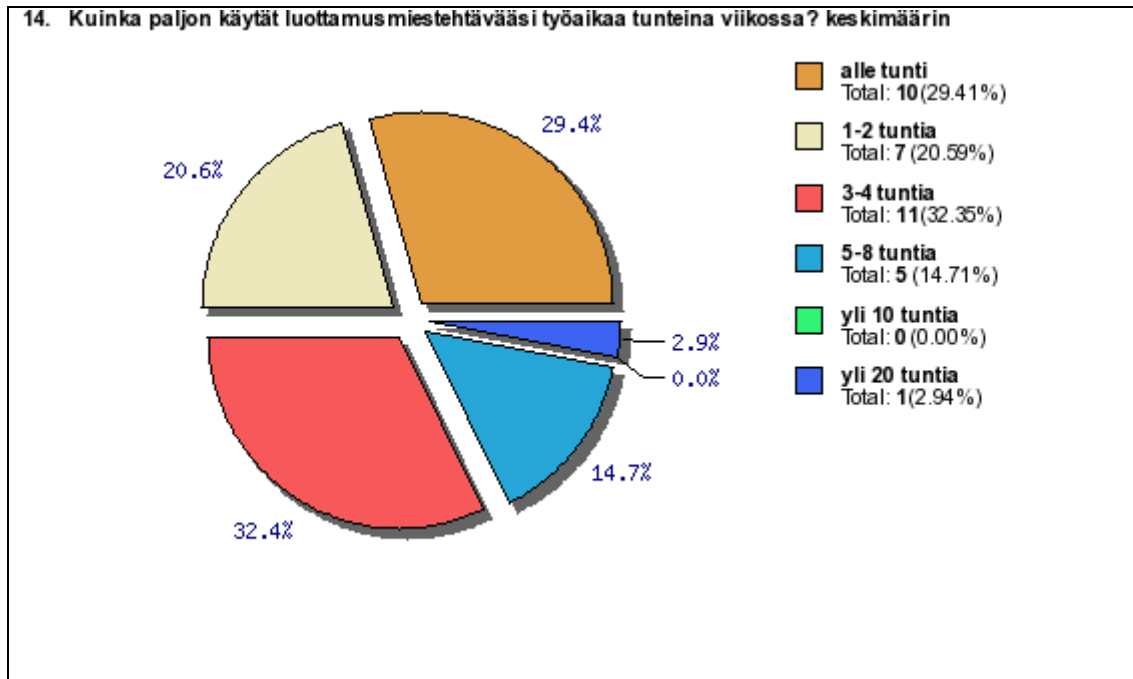
Kuva 6. Kysymys 11. Toimikauden alussa oli tukihenkilö 16 ja 18 ei ollut.

Tukihenkilönä oli pääluottamusmies 8 vastaajalla, yhdistyksen puheenjohtaja 3 vastaajalla, 6 vastaajalla edellinen luottamusmies, ja 2 vastasi tukihenkilön olevan joku nykyinen luottamusmies.

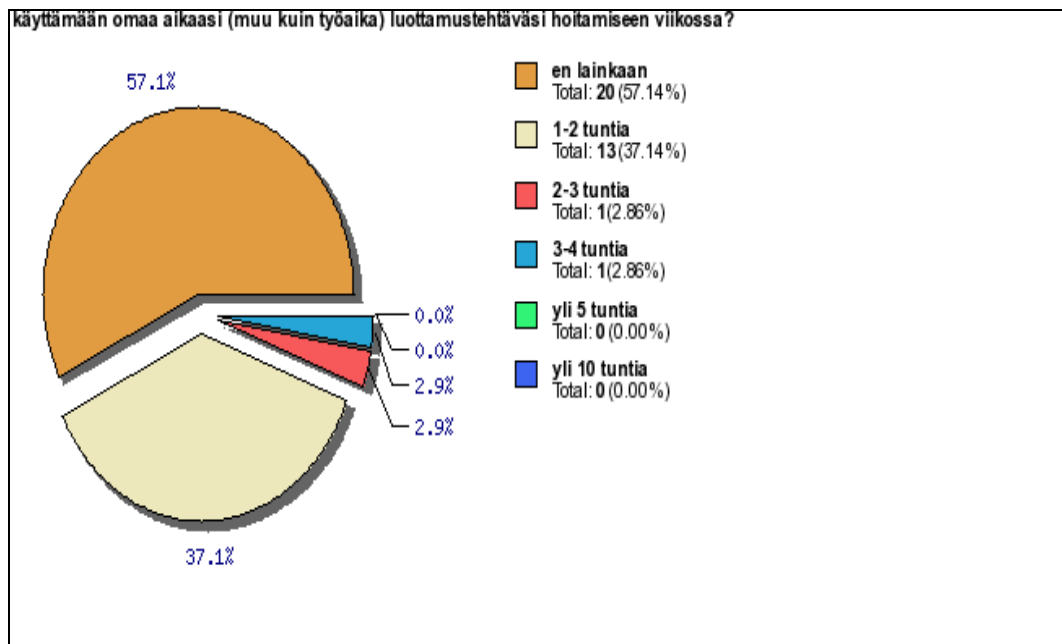
Kysymyksessä 12 tiedusteltiin, verkostoiduitko kaudesi aikana. Kysymykseen vastasi 34 luottamusmiestä. 17 vastaajaa kertoi verkostoituneen toimikauden aikana ja 17 ei

ollut verkostoitunut. Verkoston koko 9 vastaajalla oli 5-10 henkilöä, kahdella alle 5, yhdellä yli 10 ja yksi kertoi kuuluvansa useisiin verkostoihin.

Kysymyksessä 13 kysyttiin, oliko luottamusmies jäsenten tavattavissa viitenä päivänä viikossa virka-aikana? Jäsenten tavattavissa viitenä päivänä kertoi olevan 25 vastaajaa. 10 luottamusmiestä vastasi kysymykseen, että ei ollut aina tavattavissa. Syyksi kerrottiin lomat, koulutukset, kokousmatkat, työryhmät ja sairauslomat.

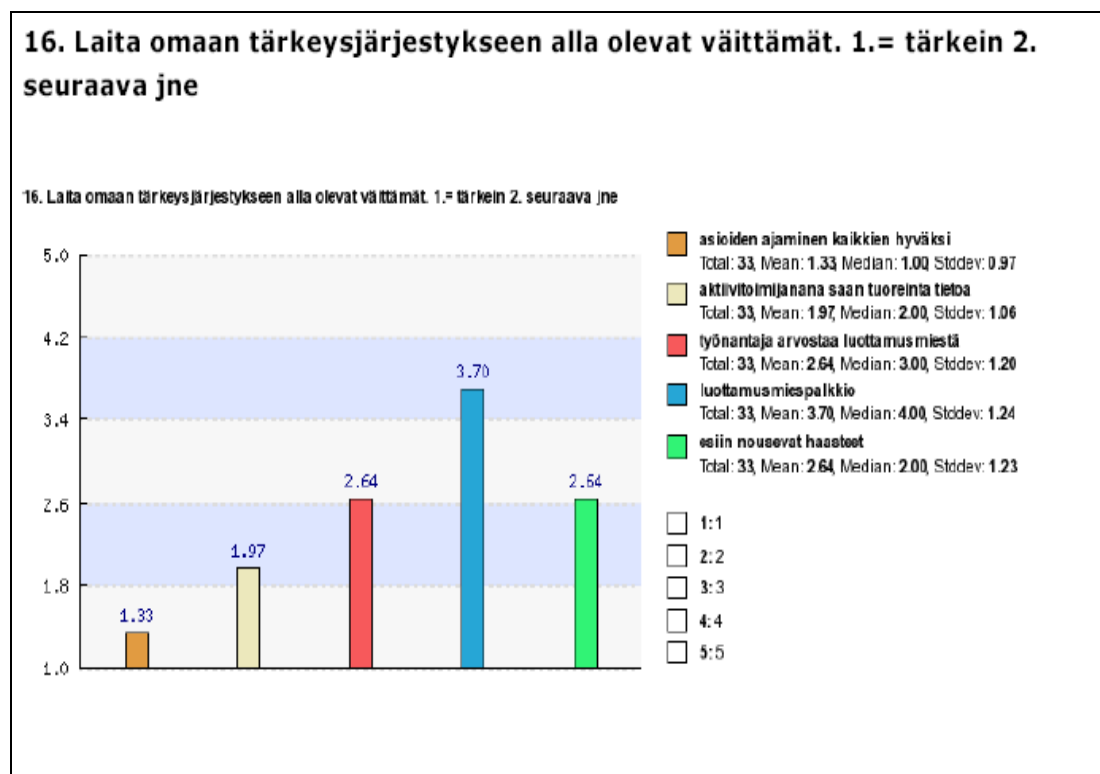


Kuva 7. Kysymys 14. Työaikaa oli keskimäärin käytetty viikossa alle 1 tunti 10 vastaajan mielestä, 7 käytti 1-2 tuntia, 11 käytti 3-4 tuntia, 5 vastaajaa 5-8 tuntia ja 1 vastaaja yli 20 tuntia.



Kuva 8. Kysymyksessä 15 kysyttiin, kuinka paljon luottamusmies joutui käyttämään omaa aikaa (muu kuin työaika) tehtävän hoitoon? Omaa aikaa tehtävän hoitoon 20 vastaajaa ei käyttänyt lainkaan, 13 joutui käyttämään 1-2 tuntia, 1 käytti 2-3 tuntia ja 1 käytti 3-4 tuntia.

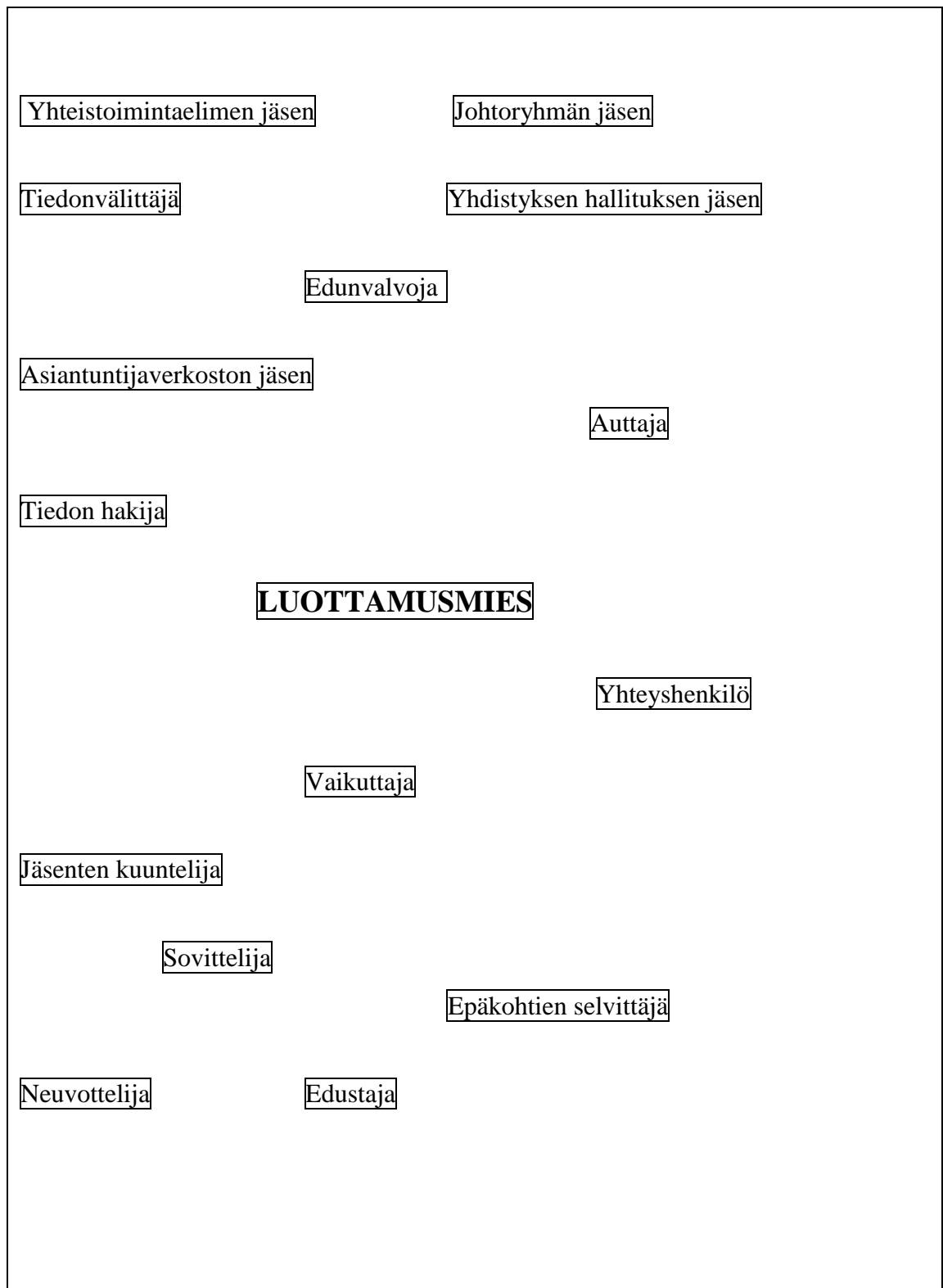
KEHITTÄMINEN



Kuva 9. Kysymys 16. Kysymyksessä pyysin laittamaan tärkeysjärjestykseen annetut väittämät. 1. tärkein asia, 2. seuraavaksi tärkein jne. 1. Asioiden ajaminen kaikkien hyväksi oli tärkein. Melkein jokainen vastaaja laittoi sen tärkeimmäksi asiaksi (1.33), 2. Aktiivitoimijana saan tuoreinta tietoa (1.97), 3. Työnantaja arvostaa luottamusmiestä (2,64), 4. Esiin nousevat haasteet(2,64), 5. Luottamusmiespalkkio (3,7). Kysymykseen vastasi 33 luottamusmiestä.

Kysymys 17. Mitkä asiat ovat edistäneet luottamusmiehen tehtävässä toimimista? Pyysin luettelemaan viisi tärkeintä asiaa. Vastaajia oli 24.

Tärkein asia oli koulutus, seuraavaksi nousi muiden henkilöstön edustajien, henkilöstön, esimiesten ja muiden tuki. Tämän jälkeen tulivat tiedon saanti, esimiesten arvostus, vaikutusmahdollisuus, muihin tutustuminen ja oma aktiivisuus. Lisäksi esiin nousivat, yhteistyö muiden kanssa, luottamusmiestapaamiset, jäsenten arvostus, eri verkostot, yhdistystoiminta, pääluottamusmiestuki, pitkä kokemus, kokonaisuuksien hahmottaminen ja rohkeus esittää asioita.



Kuva 10. Kysymyksessä 18 kysyttiin, minkälaisia rooleja sinulla on luottamusmiehenä. Pyydettiin luettelemaan 5 yleisintä, jotka esitetty kuvassa. Vastaaajia oli 25

Kysymys 19. Mitkä asiat ovat estäneet luottamusmiestehtävässä toimimista? Pyysin mainitsemaan 5 yleisintä. 20 vastaajaa vastasi tähän kysymykseen.

Luottamusmiestehtävässä toimimista ovat estäneet ajan puute ja nykyinen kireä työtahti. Seuraavaksi tulivat epäselvät menettelyt ja monimutkaiset ohjeet, pitkät välimatkat ja paljon matkustamista, tiedon puute, perheen tuen puuttuminen ja ettei ollut tarvittavia tiloja käytettävissä. Lisäksi yksittäisinä vastauksina nopeasti muuttuvat strategiat ja suunnitelmat, jäsenten passiivisuus, jäsenten pelko joutua ”ns. mustalle listalle”, jäsenten kuuntelemisen opetteleminen, työyhteisön, työnantajan tai jäsenten tuen puuttuminen, ei vaikutusmahdollisuuksia ylintä johtoa vastaan, muut työryhmäjäsennydet, jaksaminen ja kertoipa yksi, ettei mikään.

Kysymys 20. Asiat, joita olet erityisesti pyrkinyt edistämään toimikauden aikana. Vastaaajia oli 24.

Tärkein asia oli palkkaus ja sen tasapuolisuus, työhyvinvointi, tiedonvälitys, tasa-arvo eri toimipisteiden välillä ja niiden säilyttäminen. Sen jälkeen tulivat kuuntelija, motiivointi ja aktivointi, positiivinen asenne, avoimuus ja työrauha. Lisäksi mainittiin jäsenasiat, jämäkkyys, erilaiset muutostilanteet, oikeuden mukaisuus, yhteisten asioiden selvittäminen ja oman tiedon lisääminen.

JAKSAMINEN

Kysymys 21. Mikä asia kuormittaa eniten luottamusmiehen tehtävässä? Vastaaajia oli 21.

Vastausten perusteella eniten kuormittaa ajoittainen kiire, ajan puute, tekemättömät työt ja niiden priorisointi. Tietyt työtehtävät ja luottamusmiesasiat ovat yhtä aikaa hoidettavina.

Sitten mainittiin palkkausjärjestelmä ja sen tuomat erimielisyydet, organisaation jatkuva muuttuminen, pitkät välimatkat, jolloin luottamusmies ei tutustu riittävästi jäseniin, henkilöstön edustaminen ja mielipiteet sekä vaativat jäsenet. Lisäksi työyhteisön tuen puuttuminen muiden negatiivinen asenne luottamusmiestehtävään, tiedon puute, monet roolit, jatkuva jäsenistön purnaaminen asioista, yleinen neuvonta palkkausasi-

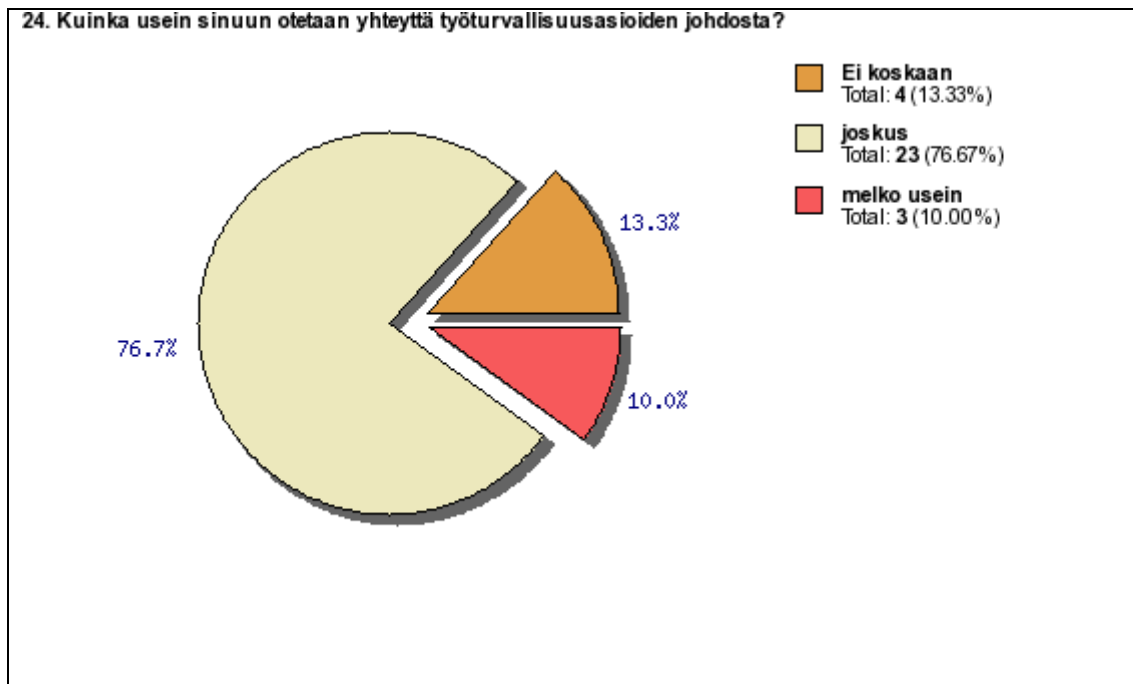
oissa, se että työnantaja ei ole riittävästi perillä virkaehtosopimusasioista, vaan toimii oman näkemyksen mukaan. Vastauksena oli myös se, ettei mikään ollut kuormittanut.

Kysymys 22. Mitä olet tehnyt asialle? Kysymykseen vastasi 17 vastaajaa.

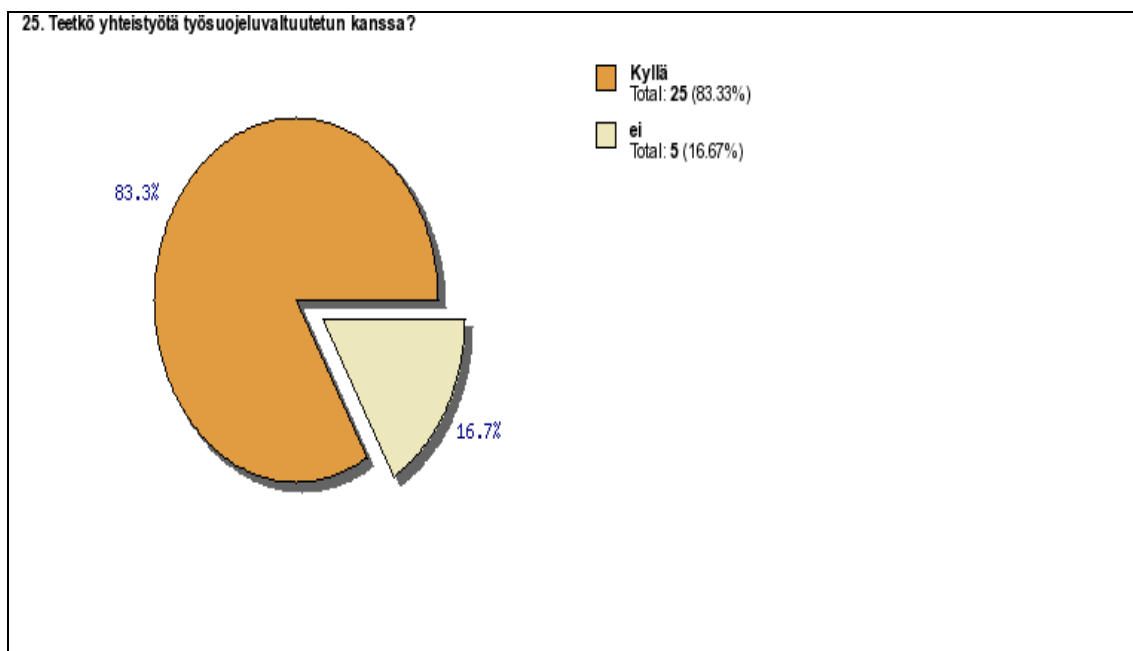
Yleisin vastaus oli puheeksi ottaminen toimintayksikön päällikön kanssa ja toistot, jos ensimmäinen kerta ei auta. Sitten tulivat jäsenten kuunteleminen, kahvipöytäkeskustelut, toimipisteissä käynnit ja pyrkimys hoitaa asioita, vaikka toiset ovat kaukana, asioiden selvittäminen, priorisoinnin opettelu ja aktiivinen mukana olo.

Kysymys 23. Mikä on tärkein asia työhyvinvoinnille ja työssä viihtymiselle. Vastaajia oli 21.

Tärkeimmiksi asioiksi tulivat, yhteistyö, hyvä ilmapiiri, ”yhteen hiileen puhaltaminen”, työn ilo, hyvä esimies sekä koulutus ja osaaminen. Sen jälkeen tulivat töiden oikea mitoitus, työkaverit ja esimiehet. Sen jälkeen mainittiin työtilat, tasapuolisuus, avoimuus, yhdessä sovitut pelisäännöt, palkkaus ja muut edut, joustavat työajat, se, että jätetään asioiden sisäistämiseen ja suunnittelulle aikaa, oikeudenmukaisuus, erilaisuuden huomioiminen, positiivinen asenne, ammattitaidon arvostus ja perehdyttäminen mm. pitkien poissaolojen jälkeen ja jokaisen omasta hyvinvoinnista huolehtiminen.



Kuva 11. Kysymyksessä 24 kysyttiin, kuinka usein sinuun otetaan yhteyttä työturvallisuusasioiden johdosta. 23 luottamusmiestä vastasi, että joskus, 3 luottamusmiestä vastasi, melko usein ja 4 luottamusmiestä vastasi, ei koskaan.



Kuva 12. Kysymyksessä 25 kysyttiin yhteistyöstä työsuojeluvaltuutetun kanssa. Yhteistyötä työsuojeluvaltuutetun kanssa teki 25 luottamusmiestä ja 5 luottamusmiestä ei.

Kysymyksen 25 vastauksessa pyysin kertomaan lyhyesti yhteistyöstä, johon sain 22 vastausta.

Yleisin yhteistyömuoto oli yhteiset keskustelut muun muassa työssä jaksamisesta, yksikön epäkohdista, verotaloasioista ja henkilöstön esiin tuomista asioista. Sitten mainittiin yhteistyö yhteistoimintaelimen kokouksessa ja kaikkea mahdollista paitsi palkkausasiat. Toimipistekäyntejä on tehty yhdessä. Jollakin yhteistyö ei ole onnistunut, kun edustajat olivat eri jäsenjärjestöstä.

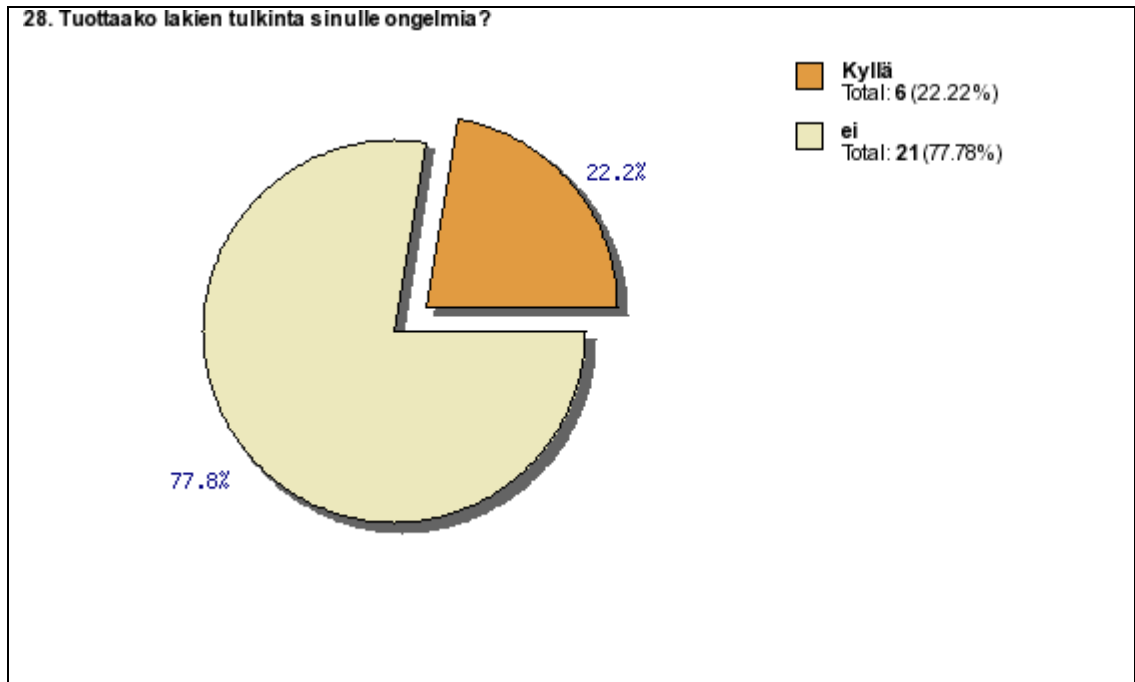
JURIDIikka

Kysymys 26. Mitä lakiin perustuvaa asiaa olet joutunut käsittelemään eniten toimikauden aikana? Pyysin luettelemaan 5 yleisintä asiaa. Vastaajia 16.

Yleisin asia oli erimielisyys palkka-asioissa. Sen jälkeen tulivat työaika-asiat, vuoroteltuvapaa, vuosilomasiat, muutosturva ja poissaolot. Lisäksi mainittiin irtisanominen, häirintä työpaikalla, määräaikaisten korvaushakemukset, työaikapankki, sairauslomat, vakuutukset ja opintovapaa.

Kysymys 27. Mikä virkaehtosopimusasia tulee useimmiten esille. Vastaajia 22.

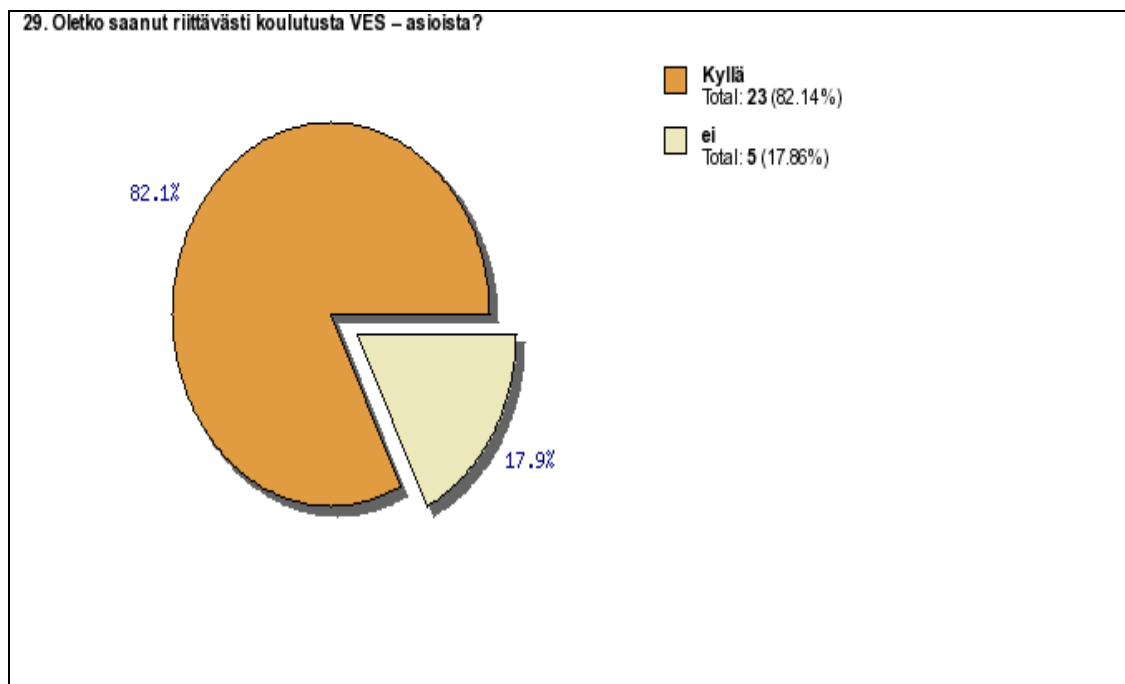
Palkkausasiat ovat useimmiten esillä, seuraavaksi työajat ja virkavapaat, sitten vuosilomat. Lisäksi esiin tulee muutosturva-asioita, työaikajoustot, sairausloma-asiat ja muita ajankohtaisia asioita.



Kuva 13. Kysymys 28. Vastausten perusteella lakien tulkinta ei tuottanut ongelmia 21 luottamusmiehelle ja 6 luottamusmiehelle se tuotti ongelmia.

Lisäksi pyysin avovastauksessa perusteluja, jos vastaus oli kyllä. Vastaajia oli 6.

Laissa on tulkintaongelmia, jos kyseessä ei ollut niin sanottu perustapaus. Monessa vastauksessa viitataan niin moneen muuhun pykälään. Vastauksissa kerrottiin: ”Lakeja, sopimuksia ja niiden soveltamista on niin paljon”, ”vaikka on käynyt kursseilla, ei työpaikalla ole aikaa palauttaa mieleen käytyjä asioita tai kertaamaan niitä kurssiaineistosta”, ”ettei ole lakimies” ja ”asioita tulee harvoin vastaan”.



Kuva 14. Kysymyksessä 29 kysyttiin, oletko saanut riittävästi koulutusta VES – asioista. 23 luottamusmiestä vastasi saaneensa riittävästi koulutusta ja 5 ei ollut saanut.

Avovastauksessa pyysin selvitystä, miksi ei ollut saatu. Vastaajia oli 5.

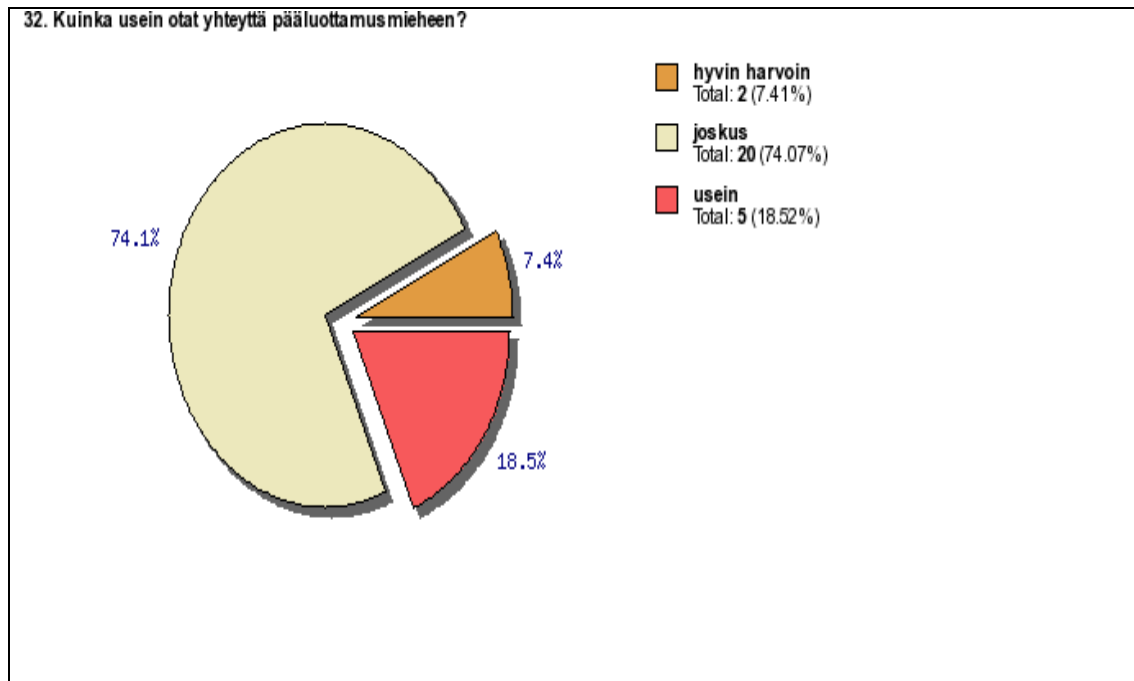
Aiheesta ei ole vielä ollut liikaa koulutusta. Hyvän pohjatiedon hankkimiseksi pitäisi käydä pidemmät luottamusmieskurssit, esimerkiksi Pardian verkko-opiskelu. VES-kirjanen on sellainen viidakko, joka vaatisi vuosi vuodelta kertalukemista. Se ei onnistu ajallisesti yksin, vaan siihen olisi saatava aikaa esimerkiksi järjestämällä yhteiskoulutusta asian tiimoilta. ”*Ollessani uusi tässä tehtävässä, en ole saanut kyseistä koulutusta, vaan se on ollut itse opiskeltava.*”

Kysymys 30. Mikä on paras kanava löytää VES-asioista tietoa? Vastaajia oli 24.

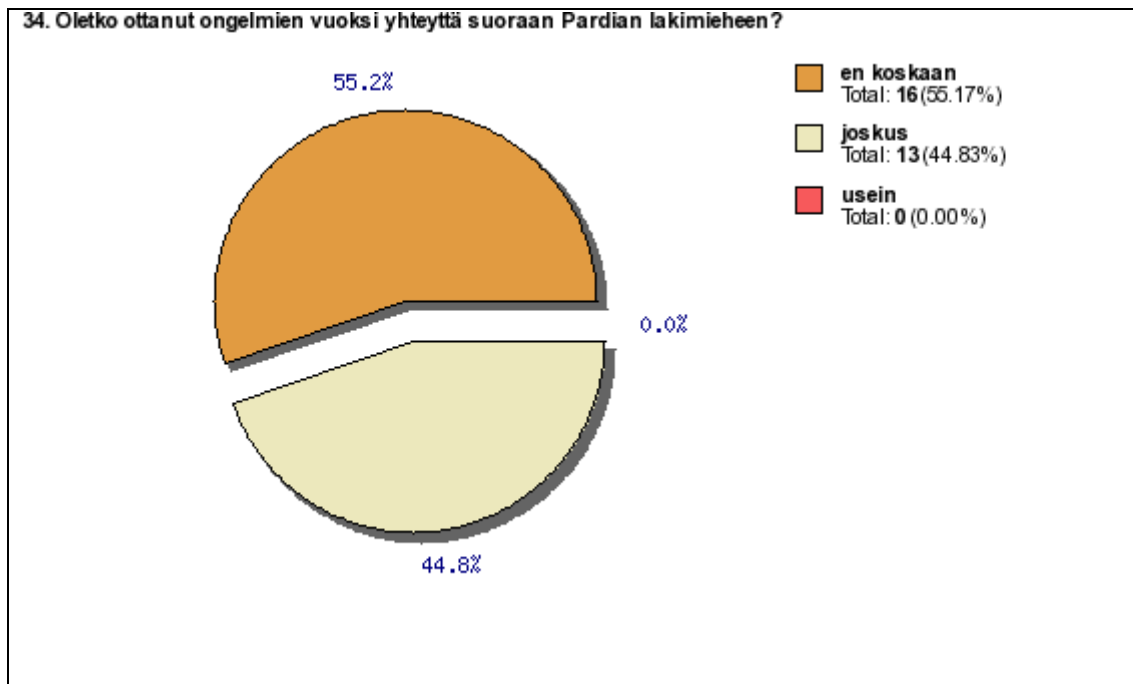
Parhaaksi tietokanavaksi mainittiin valtiovarainministeriön julkaisema Valtion työ ja virkaehtosopimus. Seuraavaksi tulivat Internet, Pardian ja liiton luottamusmiessivut. Sitten mainittiin Verovirkailijain Liiton ja Pardian tiedotteet ja Verovirkailijain Liiton pääluottamusmies. Lisäksi asiaa kysytään Pardian lakimieheltä, muilta luottamusmiehiltä ja viraston pääluottamusmieheltä. Käytetään apuna kurssiaineistoja, Valtiovarainministeriön Internetsivuja, VPJ-käsikirjaa (palkkausjärjestelmä) ja Verohallinnon Apajaa, joka on työpaikalla käytössä.

Kysymys 31. Kenen puoleen käännyt, jos et itse osaa ratkaista VES-ongelmaa? Vastauksia oli 27.

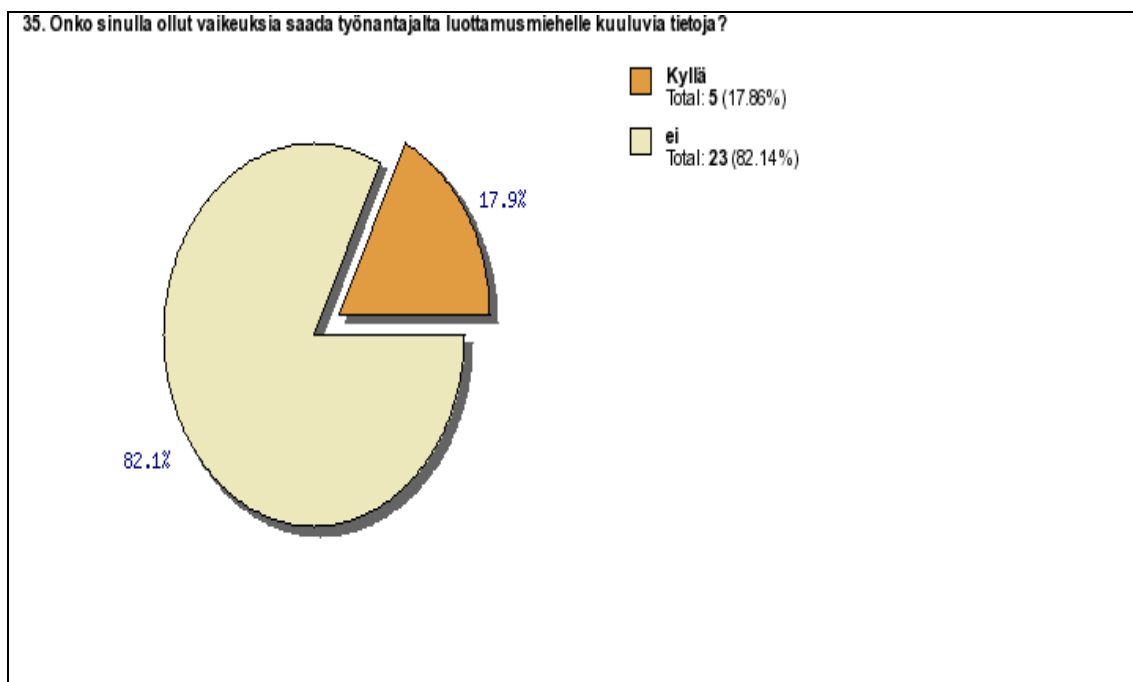
Eniten käännytään pääluottamusmiehen puoleen, 25 vastausta. Muutama kääntyy toisen luottamusmiehen apuun, Pardia lakimiehen puoleen, liittoon, henkilöstöpäällikön ja yhdistyksen puheenjohtajan puoleen.



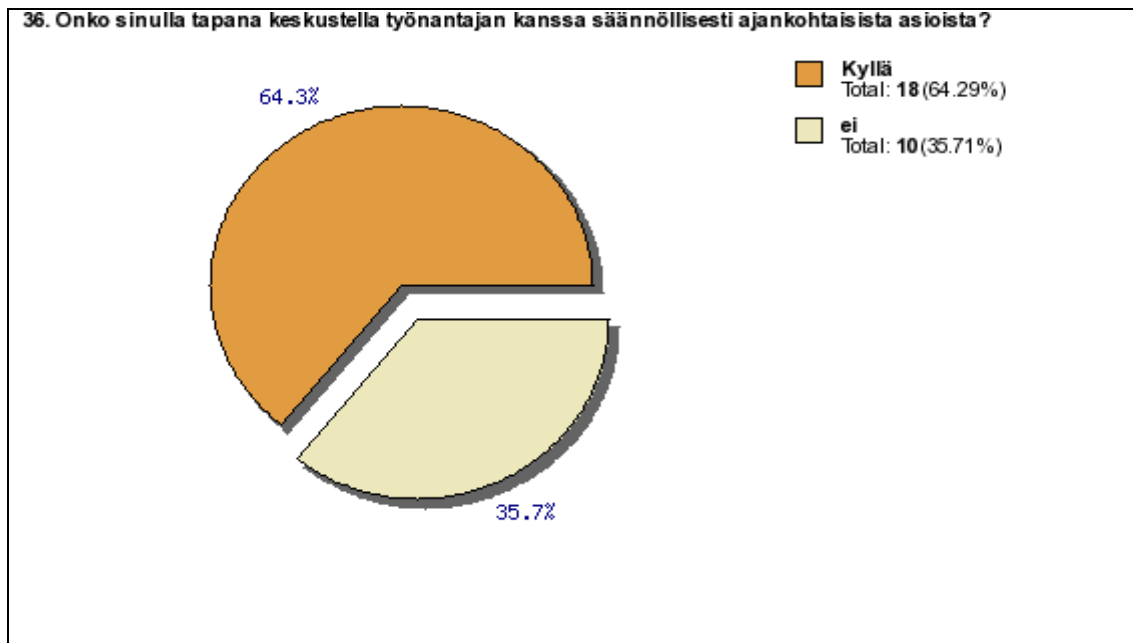
Kuva 15. Kysymyksessä 32 kysyttiin, kuinka usein otat yhteyttä pääluottamusmieheen. 2 luottamusmiestä kertoi, että hyvin harvoin, 20 kertoi, että joskus ja 5 kertoi, että usein.



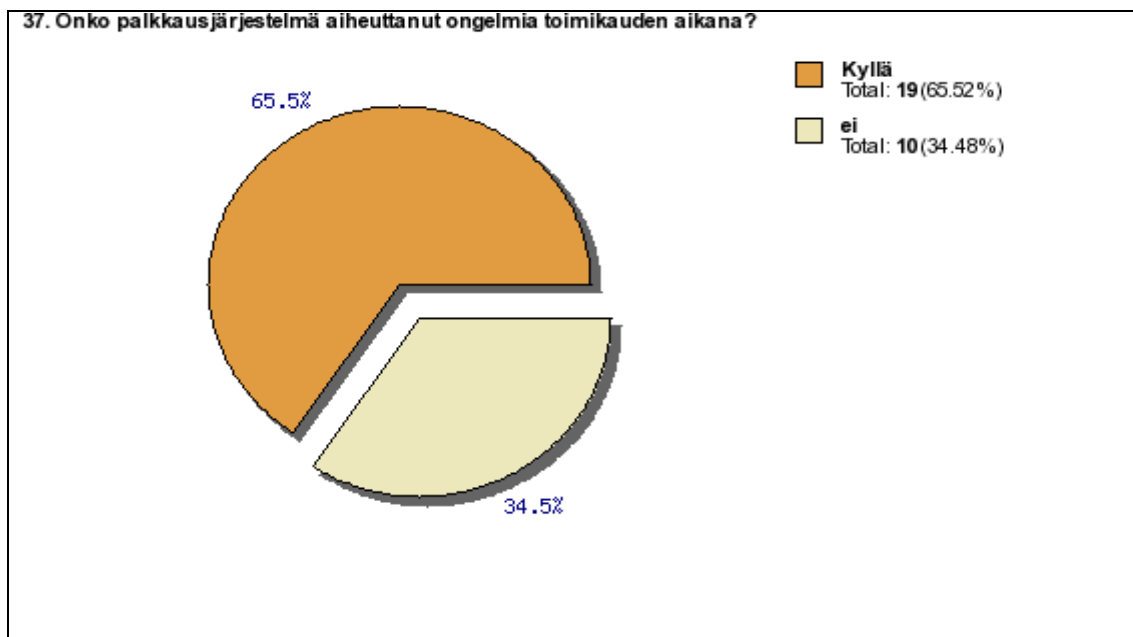
Kuva 16. Kysymyksessä 34 kysyttiin, oletko ongelmien vuoksi ottanut yhteyttä suoraan Pardian lakimieheen. 16 luottamusmiestä ei ollut ottanut yhteyttä koskaan, 13 joskus ja usein, ei yhtään vastausta.



Kuva 17. Kysymyksessä 35 kysyttiin, oliko ollut vaikeuksia saada työnantajalta luottamusmiehelle kuuluvia tietoja. 5 luottamusmiehellä oli ollut vaikeuksia saada tarvittavia tietoja työnantajalta ja 23 vastasi, ettei ole ollut vaikeuksia. Lisäksi pyysin avovastauksessa selvitystä, mitä nämä asiat ovat. Asiat olivat palkkatilastot ja tehtäväkuvaukset



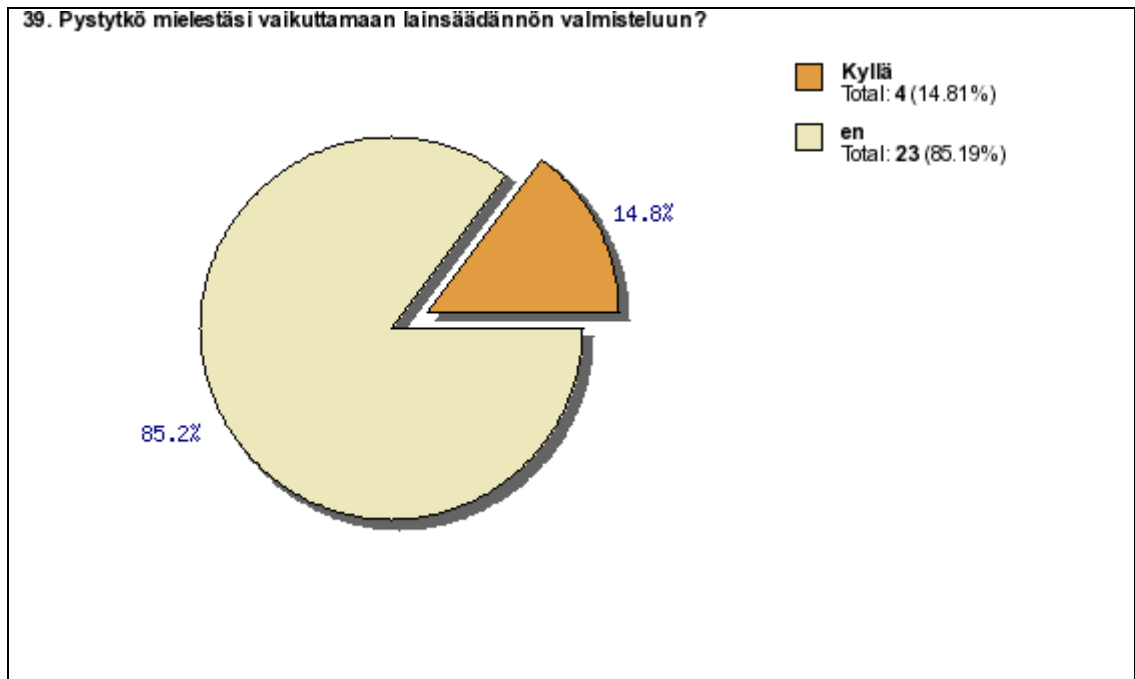
Kuva 18. Kysymys 36. 18 luottamusmiestä keskusteli säännöllisesti ajankohtaisista asioista työnantajan kanssa ja 10 ei.



Kuva 19. Kysymyksessä 37 kysyttiin, onko palkkausjärjestelmä aiheuttanut ongelmia toimikauden aikana. 19 luottamusmiestä vastasi, kyllä. 10 luottamusmiestä vastasi, ei. Avovastauksessa pyysin vastausta, mikä asia on ollut. Vastaajia oli 18.

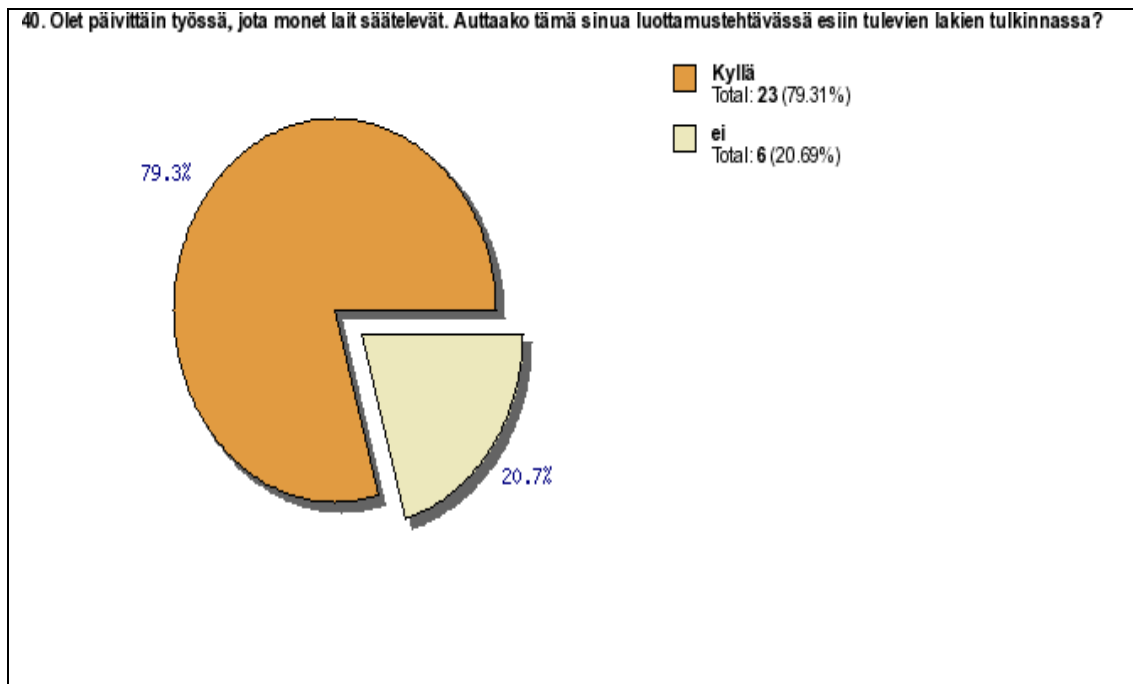
Yleisin vastaus oli, että palkkausjärjestelmä ei toimi kunnolla. Neuvottelutulos, jos se ei koske kaikkia, koettiin vaikeaksi, suoritustasoja on liian vähän, ja samasta työstä ei makseta samaa palkkaa. Lisäksi mainittiin palkkakiintiöt, muutosturva, tulkintaon-

gelmat, järjestelmää ei koeta tasa-arvoiseksi, ei kannustavaksi, ei avoimeksi eikä oikeudenmukaiseksi, henkilökohtaisen palkanosan erimielisyydet, työnantajan omat sovellukset, tasot ja VPJ- käsikirjasta ei löydy ratkaisua.



Kuva 20. Kysymyksessä 39 kysyttiin, pystytkö vaikuttamaan lainsäädännön valmisteluun. 4 vastaaja ilmoitti voivansa vaikuttaa lainsäädännön valmisteluun ja 23 vastasi, että ei pysty vaikuttamaan.

Tällä kysymyksellä halusin tietää, tunteeko luottamusmies ammattiyhdistysaktiivina voivansa vaikuttaa lainsäädännön valmisteluun. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen tutkimuksen mukaan keskeiset etujärjestöt panostavat epämuodolliseen vuorovaikutukseen ministeriön virkamiesten kanssa jo lakihankkeiden suunnitteluvaiheessa. Etujärjestöt haluavat kirjauksen hallitusohjelmaan, jolloin uudistuksella on myöhemmin mahdollisuuksia toteutua. (Tutkimus, Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos.)



Kuva 21. Kysymyksessä 40 kysyttiin, kun olet päivittäin työssä, jota monet lait säätelevät. Auttaako se sinua luottamusmiestehtävässä esiin tulevien lakien tulkinnassa? 23 luottamusmiestä vastasi kysymykseen kyllä. 6 luottamusmiehen vastaus oli, ei.

Viimeisessä kysymyksessä pyysin tuleville uusille luottamusmiehille hyvän ohjeen, tiivistettynä yhdeksi lauseeksi. Vastajia oli kaikkiaan 18. Vastaukset olivat yleisesti kannustavia, sisältäen monia, erilaisia viisauksia tehtävän hoitoon.

”Ole rohkea ja reipas jäsenen edunvalvoja. Ole ajatteleva, mutta älä määräilevä ja säilytä ”herttaisuutesi”, vaikka asiat ovat joskus todella vaikeita ja moninaisia Rohkeasti tietoa hakemaan ja vaadittava aikaa toimen hoitamiseen. Lukekaa lakia ja sopimuksia ja pysykää niissä asioissa. Katso kauempaa tilannetta ja odota ennen kuin teet mitään. Mentorointi olisi hyvä ottaa käyttöön, koska uusi luottamusmies on alkuun ihan ”vihreä” ja tarvitsisi tukea. Kaikkeen oppii ja myös virheistä oppii. Avoin mielin kohti ulottuvuuksia. Vertaistuki on oppimisen kannalta todella tärkeää ja helpottaa uutta luottamusmiestä. Perehdy asioihin mahdollisimman tarkasti etukäteen, mikäli mahdollista. Luottamusmiehen pitää ottaa asemansa ja tuntee arvonsa, mutta nöyrästi. Eteenpäin, sano mummo lumessa! Ennakkoluulottomasti mukaan liiton, Pardian ja entisen luottamusmiehen tuki. Elä ja nauti tästä hetkestä. Nyt on tänään. Tee sille jotain ennen kuin siitä tulee eilinen. Pidä pokka – vastassa on kova vastustaja! Muista korkea moraali! Älä lannistu! Jäsenten kysymykset kannattaa selvittää kohtuullisen nopeasti, sitä jäsenet odottavat Ole jämäkkä, ota aikasi luotta-

musmiestoiminnalle, vaadi esim. muiden tehtävien vähentämistä. Pitää arvostaa itseään ja sitä työtä, mitä tekee toistenkin puolesta. ”

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Vastausprosentti kyselyyni oli mielestäni hyvä, 55–75 %. Se vaihtelee jonkin verran eri kysymysten osalta, 27–37 vastaajaa. Lisäperustelujen ja avovastausten osalta jäävät vastausmäärät joissakin kysymyksissä pieneksi. Avovastauksissa pyysin kuitenkin mainitsemaan useampia itselle esiin nousseita asioita, jolloin mielestäni sain riittävän otannon myös näihin kysymyksiin. Avovastausten osalta on tietenkin aina vaara, että sanat ja lauseet ovat tulkinnanvaraisia.

Vastaajista suurin osa 49 % oli ensimmäistä kauttaan luottamusmiehenä. Naisia vastaajista oli 86,5 % ja miehiä 13,5 %, mikä vastaa myös sukupuolijakautumaa Verohallinnossa. Vain yksi vastaaja 37:sta piti 4 vuoden toimikautta liian pitkänä. Henkilöiden määrä, joita luottamusmiehet edustavat oli 51 %:n osalta alle 50 henkilöä. Muu jakauma painottui alle 150 henkilön edustettavan. Nämä kyselyn neljä ensimmäistä kysymystä olivat taustamuuttujia, joiden perusteella tuloksista voi eritellä tietyn vastaajaryhmän tuloksia, tehdä vertailuja eri vastaajaryhmien tulosten välillä sekä tutkia vastausjakautumaa.

Kaikkien vastaajien osalta kulunut toimikausi vastasi odotuksia toimia luottamusmiehenä. Saatuun koulutukseen oltiin pääosin tyytyväisiä. Paras tietokanava luottamustehtävänhoitoon oli Pardian ja VeroVL:n luottamusmiehille tarkoitetut sivustot, sitten pääluottamusmies, google ja Internet, VES-kirja ja luottamusmieskoulutukset ja tiedotteet. Toiminnan alussa noin puolella vastaajista oli tukihenkilö. Tukihenkilönä oli suurimmalla osalla pääluottamusmies, edellinen luottamusmies, yhdistyksen puheenjohtaja tai joku nykyisistä luottamusmiehistä.

Luottamustehtävän ajan käyttöön toimikauden aikana on vaikuttanut myös se, onko Verohallinnon organisaatiomuutoksella ollut vaikutusta henkilöstön asemaan. Luottamusmiestehtävän hoito on onnistunut työajalla suurimmalla osalla vastaajista. 15 vastaajaa joutui käyttämään omaa aikaa keskimäärin 1-4 tuntia viikossa. Luottamusmiestehtävät tulisi saada tehdä työajalla.

Asioitten ajaminen kaikkien hyväksi nousi väittämistä tärkeimmäksi. Tämä kuvaa hyvin luottamusmiesten asennetta tähän tehtävään; työtä halutaan tehdä muitten hyväksi. Tätä vastausta tukivat myös pyrkimykset, joita on haluttu edistää toimikauden aikana. Ne olivat palkkauksen ja sen tasapuolisuuden ja kaikkinaisen työhyvinvoinnin ja yhteistyön parantaminen.

Koulutus on eniten edistänyt tehtävän hoitamista. Seuraavaksi nousi muiden henkilöstön edustajien, jäsenten ja esimiesten tuki. Tämän jälkeen tulivat tiedon saanti, esimiesten arvostus, muihin tutustuminen ja oma aktiivisuus. Lisäksi esiin nousi yhteistyö muiden kanssa, jäsenten arvostus, eri verkostot, yhdistystoiminta, pääluottamusmiestuki, pitkä kokemus, kokonaisuuksien hahmottaminen ja rohkeus esittää asioita.

Luottamusmiehenä alle 4 vuotta olleilla oli toiminnan alussa tukihenkilö 70 prosentilla, kun se kaikkien vastausten yhteenvedossa oli 47 %. Samoin verkostoituminen oli yleisempää näillä ensimmäistä kautta olevilla eli 69 %, kun se kaikilla oli 50 %. 8-12 vuotta tehtävässä olleilla ei vastausten perusteella ollut tukihenkilöä toiminnan alussa ja verkostoituminenkin oli vähäistä.

Kysymyksessä 18, kuva 10, luottamusmiehet ovat eritelleet rooleja, joita heillä on tehtävässään. Henkilöstön edustajana heillä on yhteistoimintaelimen ja muiden työryhmien kokouksia. Luottamusmies on jäsenistön käytettävissä työpaikalla työaikana, jolloin esiin voi nousta mitä erilaisimpia asioita.

Ajan puute ja kireä työtahti nousi niin monessa vastauksessa, että se tehtävän hoitamisen kannalta huono asia. Työaika viikossa kului kuitenkin 10 vastaajalta alle tunti, 7 vastaajalta 1-2 tuntia, 11 vastaajalta 3-4 tuntia ja 5 vastaajalta 5-8 tuntia. Työajan käytössä ei myöskään ollut eroja eri taustamuuttujien kesken. Tärkeisiin asioihin on aika vain opittava ottamaan, ja samalla voi kasvattaa sietokykyä, että kaikkea ei ehdi hoitaa. Myös esimiesten ja työkavereiden olisi ymmärrettävä luottamusmiehen tarvitsema ajankäyttö näihin asioihin ja niiden valmisteluun.

Työaikalaki, vuosilomalaki, vuorotteluvapaalaki olivat lakeja, joita toimikauden aikana oli jouduttu käsittelemään. Palkkauksen erimielisyysasiat mainittiin myös tässä lakiasioita koskevan kysymyksen yleisimpänä vastauksena. Virkaehtosopimusasioista eniten esille tulleet asiat olivat palkkausasiat ja sopimuksen soveltamisohjeet, sitten

työajat ja virkavapaat sekä vuosilomat. Muutosturva-asiat, työaikajoustot, sairausloma-asiat ja muut ajankohtaiset asiat olivat myös esiin nousevia asioita.

Lakien tulkinta ei suurimmalle osalle tuottanut ongelmia. Suurin osa vastaajista myös kertoi, että työtehtävä eri lakien kanssa auttaa myös luottamusmiestehtävässä esiin tulevien lakien tulkinnassa. Lainsäädännön valmisteluun ei monikaan ilmoittanut voivansa vaikuttaa.

Virkaehtosopimusasioihin oli suurimman osan mielestä riittävästi koulutusta. Jos ei itse osata ratkaista ongelmaa, käännetään ensimmäiseksi pääluottamusmiehen puoleen. Vastaajista noin puolet ei ollut koskaan ottanut yhteyttä Pardiasta saatavaan lakimiesapuun.

Luottamusmiehen on oltava selvillä julkisuuslaista ja salassapitomääräyksistä, jotka määrittävät heidän toimintaansa ja tehtävänsä. Suurimmalla osalla ei myöskään ollut vaikeuksia saada heille kuuluvia tietoja työnantajalta. Työnantajan on annettava tarvittavat tiedot luottamusmiehille.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää se, että kyselytutkimuksessa esiin nousi tärkeitä tutkittavaan asiaan vaikuttavia tekijöitä. Saatu aineisto on tiivistetty havaintomatriisiin, johon analyysi kohdistuu. Vastaajien luottamusmiestehtävä on kaikilla sama ja he työskentelevät samassa työyhteisössä. Lisäksi on käytetty samoja mittareita kuin esimerkiksi Pardian teettämässä Hed-barometrissä. Toimikausi on ollut 4 vuotta, mikä myös antaa vastaajille yhtenäistä näkemystä asioihin. Taustamuuttujilla oli yllättävän vähän vaikutusta vastauksiin. Tutkimuksessa on mielestäni toteutunut luotettavuuden varmistuksessa reliabiliteetti ja sisältövaliditeetti.

9 POHDINTA

Mielestäni tutkimuksen avulla saatiin vastauksia tämän tutkimusongelman kaikkiin asettamaani tutkimusongelmiin. Luottamusmies on tehtävänsä puolesta paljon tekemisessä lakien ja sopimusten kanssa. Tätä voidaan helpottaa laatimalla ohjeistusta useimmiten esiin nousseista asioista, joko kirjasena tai verkkoversiona heidän käyttöönsä. Tämä sopii hyvin vaikka teetetäväksi jatkotyönä tämän kyselyn vastauksen perusteella. Liiton pääluottamusmies ja toimialojen pääluottamusmiehet voivat myös koota ongelmia, joita sitten substanssiasioina puretaan tulevissa koulutuksissa ja näin

jaetaan tietoa laajemmin. Kun ajan käytössä on jo nyt ongelmia, on syytä etsiä kaikkia mahdollisia konkreettisia keinoja, ettei tehdä päällekkäistä työtä.

Koulutuksen saaminen oli tärkein edistävää asia luottamusmiehillä ja siihen oltiin pääosin tyytyväisiä. Lisäksi on tuotava vielä yleisemmin esiin, miten tärkeä peruskivi luottamusmies liitolle ja sen jäsenille on. Tätä kautta vain saadaan tarvittava tuki ja arvostus jäsenistön, työyhteisön ja esimiesten taholta. Tällä on myös merkitystä, kun haetaan tehtäviin tulevaisuudessa uusia henkilöstön edustajia. Jos ei heti uskaltaudu luottamusmiestehtäviin, voi hakeutua eri työryhmiin, toimia aluksi vaikka varahenkilönä, olla mukana oman yhdistyksen toiminnassa ja vaikka vain olla aktiivinen sekä utelias oman työyhteisön asioihin. Saavutettuja etuja pidetään usein itsestäänselvyksinä, vaikka niiden puolesta on saatettu käydä vuosiakin kestäviä neuvotteluja. Kenenkään luottamusmiehen ei pidä myöskään olla yksin, sillä tarjolla on verkosto, jonka kanssa voi tehdä yhteistyötä. Lähin yhteistyökumppani on saman toimintayksikön työsuojeluvaltuutettu. Oma aktiivisuus ja ajan myötä saatu kokemus antaa myös rohkeutta tehtävän hoitoon.

Esteenä olevat asiat, mukaan lukien kaikki kuormittavat asiat, lienee syytä käsitellä tapauskohtaisesti jossakin liiton- tai luottamusmiesten koulutustilaisuudessa ja etsiä niihin ratkaisuja ja parannuksia yhteisvoimin. Palkkausjärjestelmä ja sen tuomat erimielisyydet kannattaa myös ottaa lisätarkasteluun, mitä asialle voitaisiin tehdä, etteivät luottamusmiehet kokisi sitä niin vaikeaksi. Vastausten perusteella palkkausjärjestelmän kehittämistyötä sen parantamiseksi riittää jatkossa. Hyvä johtajuus vähentää luottamusmiehen tehtäviä työyhteisössä.

Opinnäytetyön tekeminen oli minulle mielenkiintoinen katsaus luottamusmiesten moninaisiin tehtäviin ja mahdollisuus havainnoida tätä tehtävää laajemmin. Työ prosessina oli välillä vaikeaa ja yksinäistä. Opettavaista oli huomata, miten paljon luottamusmiehen pitää tietää erilaisia asioita. Tutkimuksen myötä sain tietoa luottamusmiehen tehtävän kuvasta. Erityisesti koin onnistuneeni siinä, että sain kerättyä paljon tietoa luottamusmiehiltä. Kaikkia tutkimuksessa esiin tulevia asioita voidaan hyödyntää tiedon siirtona tuleville uusille luottamusmiehillä. Näin tavoite myös mentoroinnin eli hiljaisen tiedon siirrosta työssäni toteutuu.

LÄHTEET

FACTA 2001, osa 1, Porvoo-Helsinki-Juva, Werner Söderström Osakeyhtiö

FINLEX- verkkopalvelu, valtion säädöstietokanta.

Halminen, K.1997. Kunnian ja omantunnon kautta Verovirkailijain Liitto 50 1947–1997. Hämeenlinna: Karisto.

Hyvät yhdistyskäytännöt 2006, Pardia.

Hyvät yhdistyskäytännöt 2007, Verovirkailijain Liitto ry, julkaisu 30.8.2007

Nieminen K. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2011, Sanoma Pro.

Ohje palkkatietojen, tehtävien, vaativuuden ja työsuoritusten arviointitietojen julkisuudesta sekä käsittelystä 14.12.2006 (VM.46/01/2006)

Sopimus yhteistoiminnasta Verohallinnossa, 15.9.2008.

Tarkentava virkaehtosopimus, voimassa 1.3.2010–29.2.2012.

Työpaikan ja Luottamusmiehen Lakikirja 2010, Helsinki, Veltor Oy.

Valtion virka- ja työehdot 2010–2012, 2a/2010, Valtiovarainministeriön julkaisu.

Valtion yleinen virka- ja työehtosopimus

Verovirkailijain Liiton toimintakertomus vuodelta 2008.

Verovirkailijain Liiton toimintakertomus vuodelta 2009.

Verovirkailijain Liiton toimintakertomus vuodelta 2010.

Veroväki 2008, Luottamusmies palveluksessasi, Verovirkailijain Liiton jäsen

Internet lähteet.

Hed-barometri 2010. Palkkaus ja työhyvinvoinnin edistäminen työllistävät henkilöstön edustajia. Saatavissa: http://www.pardia.fi/pardianet/lue_lehti/pardianet-6-11-7.4.2011/tyomarkkinat/hed-barometri-palkkaus-ja-tyohyv/ [Viitattu 7.4.2011]

Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos, tutkimus. Saatavissa: <http://www.optula.fi>, [julkaistu 14.6.2011]

Pardia. Saatavissa:

<http://www.pardia.fi/edunvalvonta>.)

http://www.pardia.fi/pardia_jarjestona/jasenjarjestot/verovirkailijain_liitto/ [Viitattu 2011]

PardiaPlus-jäsensivut, jäsenille tarkoitetut sivustot. Saatavissa: www.pardia.fi/PardiaPlus

Pardia.Verovirkailijain Liitto. Saatavissa. <http://www.pardia.fi/verovl/edunvalvonta> [Viitattu 2011]

STT 2008, Verohallinnon organisaatio muuttuu toukokuun alussa, julkaisu 30.4.2008. Saatavissa: <http://www.sttinfo.fi> [Viitattu 30.4.2008]

Tutkimus, Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos. Saatavissa: <http://www.optula.fi> [Viitattu 14.6.2011]

Uuden luottamusmiehen työkirja. Pardian koulutusyksikön julkaisu. Saatavissa: koulutus@pardia.fi

Valtiovarainministeriön sivustot, saatavissa: http://www.vm.fi/vm/fi/01_etusivu/

Verohallinto. Verohallinnon organisaatio ja työnjako 1.1.2012. Saatavissa: <http://www.vero.fi/fi->

FI/Tietoa_Verohallinnosta/Verohallinnon_organisaatio_ja_tyonjako(12987) [Viitattu 29.4.2010]

Verohallinto. Verohallinto työpaikkana, Saatavissa: [http://www.vero.fi/fi-FI/Tietoa_Verohallinnosta/Verohallinto_tyopaikkana\(12956\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Tietoa_Verohallinnosta/Verohallinto_tyopaikkana(12956)) [Viitattu 12.3.2012]

Verovirkailijain Liitto ry:n jäsensivut, saatavissa. <http://www.pardia.fi/verovl/>

Wikipedia. Saatavissa: <http://wikipedia.org/wiki/ammattiliitto>).

LIITE 1.

Liite 1/7

KYSELY VEROVIRKAILIJAIN LIITON LUOTTAMUSMIEHILLE

Olen Raija Saksa, aikuisopiskelija Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa. Suoritan parhaillaan tradenomin tutkintoa ja suuntautumisalani on juridiikka. Opinnäytetyönäni havainnoin VeroVL:n luottamusmiesten viimeistä toimikautta 1.1.2008–31.12.2011. Työssä olen Kymenlaakson verotoimistossa Kotkan toimipisteessä.

Toivon, että sinulla on hetki aikaa vastata alla oleviin kysymyksiin. Vastausten avulla pyrin havainnoimaan, mitkä asiat ovat edistäneet ja estäneet luottamusmiehen tehtävässä toimimista.

Selvitän, mitkä juridiset asiat ovat tuottaneet eniten päänvaivaa ja mitkä VES-asiat luottamusmiestä ovat eniten työllistäneet.

Saamiani tietoja voidaan käyttää suunnitellessa luottamusmieskoulutusta ja siirtää tietoa uusille tuleville luottamusmiehille. Hankesopimuksen olen tehnyt Verovirkailijain Liitolle. Tietojen antajan henkilöllisyys pysyy salassa, koska kokoan tiedot vain SURVETTE yhteenvetona.

KIITOS SINULLE!

KYSYMYKSET

1. Olen toiminut luottamusmiehenä

0 – 4 vuotta

4 – 8 vuotta

8 – 12 vuotta

yli 12 vuotta

2. Olen
mies

nainen

3. Onko 4 vuoden toimintakausi ollut mielestäsi
Sopiva liian pitkä

4. Henkilöiden määrä, joita edustat, on yhteensä
alle 50

50–99

100–149

150–199

200–299

300–399

400–499

yli 500

5. Vastasiko kulunut toimikausi 1.1.2008–31.12.2011 odotuksiasi luottamusmiehenä
olemisesta?

kyllä

ei

Jos vastasit ei, perustele lyhyesti

6. Saitko toimikauden aikana riittävästi tehtävässasi tarvittavaa tietoa

VeroVL:ltä? kyllä

ei

Jos vastasit ei, perustele lyhyesti

Omalta yhdistykseltä?

kyllä

ei

Jos vastasit ei, perustele lyhyesti

ti

7. Olitko tyytyväinen saamaasi koulutukseen toimikauden aikana?

kyllä

ei

Jos vastasit ei, perustele

8. Mikä on ollut sinulle paras tietokanava luottamusmiesasioita hoitaessasi?

9. Kuinka paljon käytit vuosittain aikaa itsesi kouluttautumiseen?

1- 5 päivää

6-10 päivää

yli 10 päivää

10. Järjestätkö omassa yksikössäsi säännöllisesti tilaisuuksia jäsenille (infot tms.)?

kyllä ei

11. Oliko sinulla toiminnan alussa ketään tukihenkilöä?

kyllä ei kuka?

12. Verkostoiduitko kautesi aikana?

ei kyllä verkoston koko n.

13. Oletko jäsenten tavattavissa viitenä päivänä viikossa virka-aikana?

kyllä ei Jos vastasit ei, kerro siitä enemmän

14. Kuinka paljon käytät luottamusmiestehtävääsi työaikaa tunteina viikossa?
keskimäärin

alle tunti

1-2 tuntia

3-4 tuntia

5-8 tuntia

yli 10 tuntia

yli 20 tuntia

Liite 4/7

15. Jouduitko käyttämään omaa aikaasi (muu kuin työaika) luottamustehtäväsi hoitamiseen viikossa?

en lainkaan

1-2 tuntia

2-3 tuntia

3-4 tuntia

yli 5 tuntia

yli 10 tuntia

KEHITTÄMINEN

16. Laita omaan tärkeysjärjestykseen alla olevat väittämät. 1.= tärkein 2. seuraava jne.

asioiden ajaminen kaikkien hyväksi

aktiivitoimijana saan tuoreinta tietoa

työnantaja arvostaa luottamusmiestä

luottamusmiespalkkio

esiin nousevat haasteet

17. Mitkä asiat ovat edistäneet sinua luottamusmiehen tehtävässä? Luettele sinulle 5 tärkeintä asiaa.

18. Minkälaisia kaikkia rooleja sinulla on luottamusmiehenä? Luettele niistä viisi sinulle yleisintä.

Liite 5/7

19. Mitkä asiat ovat estäneet sinua tässä tehtävässä toimimista? Mainitse 5 itsellesi yleisintä.

20. Mitä ovat olleet asiat, joita erityisesti olet toimikauden aikana pyrkinyt edistämään?

Mainitse vähintään kolme asiaa.

JAKSAMINEN

21. Mikä asia sinua kuormittaa eniten luottamusmiehen toimessa?

22. Mitä olet tehnyt asialle? Kerro siitä lyhyesti.

23. Mikä asia on mielestäsi tärkein työhyvinvoinnille ja työssä viihtymiselle?

Mainitse kolme sinulle tärkeintä asiaa.

24. Kuinka usein sinuun otetaan yhteyttä työturvallisuusasioiden johdosta?

Ei koskaan joskus melko usein

25. Teetkö yhteistyötä työsuojeluvaltuutetun kanssa?

Kyllä ei Jos vastasit kyllä, kerro lyhyesti, mitä?

JURIDIikka

26. Mitä lakiin perustuvaa asiaa olet joutunut käsittelemään eniten toimikauden aikana?

Luettele 5 sinulle useimmiten esiin noussutta asiaa?

joskus

usein

35. Onko sinulla ollut vaikeuksia saada työnantajalta luottamusmiehelle kuuluvia tietoja?

kyllä

ei

Jos vastasit kyllä, mitä tietoja?

36. Onko sinulla tapana keskustella työnantajan kanssa säännöllisesti ajankohtaisista asioista?

kyllä

ei

37. Onko palkkausjärjestelmä aiheuttanut ongelmia toimikauden aikana?

kyllä

ei

Jos vastasit kyllä, mitä?

39. Pystytkö mielestäsi vaikuttamaan lainsäädännön valmisteluun?

kyllä

en

40. Olet päivittäin työssä, jota monet lait säätelevät. Auttaako tämä sinua luottamustehtävässä

esiin tulevien lakien tulkinnassa?

kyllä

ei

41. Minkä hyvän ohjeen, tiivistettynä yhdeksi lauseeksi, haluat antaa tulevan kauden uusille luottamusmiehille?