



**Merja Mäkinieniemi**, edustajiston puheenjohtaja

21.5.2015

## **Luottamusta ja yhteistyötä on kehitettävä työpaikoilla / Muutosvarauksin**

Luottamuksesta ja yhteistyöstä puhutaan tänä päivänä paljon niin yhteiskunnan, järjestöjen, työpaikkojen kuin henkilöidenkin tasolla. Eikä syyttä. Luottamus on toimivan yhteistyön peruspilari. Luottamusta tarvitaan kaikissa toiminnoissa. Sen merkitys korostuu erityisesti muutoksissa ja vaikeissa tilanteissa. Ja niitähän tämän hetken yhteiskunnassa ja työelämässä riittää.

### **Henkilöstön edustajien työtä ei saa vaikeuttaa**

STTK:n laajan kyselyn mukaan luottamus on tänä päivänä koetuksella monilla työpaikoilla. Noin joka kymmenes luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu on kokenut tehtävää hoitaessaan painostamista, tehtävänsä vaikeuttamista tai pelisääntöjen rikkomista melko tai erittäin usein. Kyselyyn vastasi 1940 henkilöstön edustajaa, joten luvuiksi muutettuna työnantajan epäasiallinen käytös on kohdistunut noin 200 STTK:laiseen henkilöstön edustajaan.

Myös Ammattiliitto Pro kertoi viime viikolla vastaavista tapauksista. Vuoden sisällä 49 Pron luottamushenkilöä on joutunut työnantajansa painostuksen kohteeksi niin, että Ammattiliitto Pro on joutunut puuttumaan tilanteeseen. Painostamiset ovat liittyneet työsuhteen päättämiseen, palkkasyrjintään, kiusaamiseen, työsuhteen ehtojen muuttamiseen, oikeuteen valita luottamusmies ja luottamustehtävän hoitamiseen käytettyyn aikaan.

Jonkun mielestä edellä mainitut luvut voivat tuntua suurilta, toisten mielestä pieniltä. Niin tai näin. Jokainen tapaus on liikaa, varsinkin kohdalle osuessaan. Emme voi alkuunkaan hyväksyä tällaista työnantajan huonoa käytöstä. Se on kitkettävä pois ennen kun se leviää laajemmalle. Henkilöstön edustajien on voitava toimia tehtävänsä edellyttämällä tavalla. Siihen heillä on oikeus ja jäsenistön puolelta tuleva velvoite. Työnantajan huono käytös rapauttaa luottamusta ja vie pohjan pois toimivalta yhteistyöltä.

### **Luottamusta ja yhteistyötä on myös rakennettu**

Onneksi edellä kuvattu työnantajan erittäin huono käytös ei ole kaikkien työpaikkojen tilanne. STTK:n kyselyn mukaan työnantajat panostavat työpaikoilla luottamuksen ja yhteistoiminnan kehittämiseen nykyisin enemmän kuin pari vuotta sitten. Muutos parempaan näkyy erityisesti valtion ja kuntien työpaikoilla. Vähemmän kehitystä on sen sijaan tapahtunut teollisuuden ja yksityisten palvelualojen työpaikoilla.

Kyselyn mukaan työnantaja pyrkii parantamaan luottamusta lähinnä noudattamalla lakeja ja sopimuksia sekä pitämällä henkilöstön tietoisena työpaikan taloudellisesta ja toiminnallisesta tilanteesta. Vaikka molemmissa on edistytty viime vuosina, on varsinkin tiedonkulussa edelleen ongelmia. Joka kolmas luottamusmies saa työnantajaltaan tietoa huonosti.



**Merja Mäkinieniemi**, edustajiston puheenjohtaja

21.5.2015

## **Tuottavuutta ja tuloksellisuutta tulee hakea toimintoja kehittämällä, ei työntekijöiden selkänahasta**

Tuottavuuden ja tuloksellisuuden kehittäminen on tämän päivän keskeinen tavoite niin yhteiskunnassa kuin työpaikoillakin. Työntekijät sekä heidän edustajansa eivät STTK:n kyselyn mukaan ole riittävästi mukana tässä työssä. Huonoin tilanne on yksityisen palvelualueiden työpaikoilla. Vähän parempi se on kuntien, seurakuntien ja yleishyödyllisten yhteisöjen työpaikoilla.

Lähinnä henkilöstön edustajat ovat mukana miettimässä palvelu- ja tuotantoprosessien ongelmia ja hakemassa uusien kustannussäästöjen kohteita. Palvelu- ja tuotantostrategian tai uusien tuotteiden ja palvelujen kehittämiseen henkilöstön edustajat eivät juurikaan osallistu.

Lähes aina kun julkisuudessa puhutaan tuottavuuden kehittämisestä, puhutaan henkilöstön määristä ja palkan korotuksista. Tuottavuuden kehittämiseksi esitetään tyypillisesti, että henkilöstöä vähennetään ja palkkaa tai muita etuja hilataan alaspäin eri keinoin. Tuottavuutta siis haetaan työntekijöiden selkänahasta.

Tässä vääränlaisessa tuottavuustyössä STTK:laiset luottamusmiehet ovatkin viime aikoina saaneet olla mukana. Ja saavat varmasti valitettavasti olla jatkossakin. Kaksi kolmasosaa vastaajista arvioi, että työpaikalla oli käyty työntekijöiden vähentämiseen liittyviä yt-neuvotteluja viimeisen puolen vuoden aikana. Puolet vastaajista uskoi työpaikkojen vähenemiseen omalla työpaikalla jatkossakin, lisääntymiseen vain noin joka kymmenes. Lisäksi joka viides vastaaja katsoi, että työntekijöiden palvelussuhteen ehtoja on heikennetty tai ansiotasoa muuten alennettu viimeisen vuoden aikana.

STTK:laisten liittojen tulee jatkossa panostaa entistä enemmän siihen, että henkilöstön edustajien ja henkilöstön tuottavuusnäkemykset saadaan paremmin esiin. Työntekijät voivat löytää uusia keinoja tilanteen parantamiseksi, ovathan he oman työnsä parhaita asiantuntijoita. Tuloksena voi olla muitakin tuottavuutta kehittäviä ratkaisuja kuin leikkaukset, säästöt tai organisaatiomuutokset.