

# Vanhat mielikuvat vihdoin romutettava

Toimiva luottamus-  
mies-  
järjestelmä  
on koko  
yrityksen etu.

**V**iime vuoden työehtosopimusten johdosta Suomessa on työrauha. Nyt on hyvä vuosi kehittää työpaikkoja myös johdon ja henkilöstön suhteiden parantamisen osalta.

Työpaikoilla työntekijöiden ja työnantajan välistä vuoropuhelua ohjaa laki yhteistoiminnasta yrityksissä – joka on juuri niin hyvä kuin sen soveltajat.

On yrityksiä, joissa vuoropuhelu yrityksen tärkeimmän voimavaran eli henkilöstön kanssa on itsestäänselvyys ja sitten on valitettavasti niitä, joissa lain kirjain täytetään rimaa hipoen, mutta lain henkeä ei alkuunkaan.

**En syytä** pelkästään yritysjohdosta tapauksissa, joissa henkilöstön ajatuksia ja ideoita työpaikkansa eteen ei osata kanavoida oikein.

Parantamista on pöydän

molemmiin puolin. Joten eiköhän ryhdytä hommiin jokaisen tahollamme.

Työntajaliitot ovat rumuttaneet paikallista sopimisesta, joka tarkoittaa äärimmäisyyteen vietyä pelkästään henkilökohtaisia sopimuksia

## Työntajaliitot ovat rumuttaneet paikallista sopimista.

palkasta, työajoista ja -ehdoista sekä muista työehtosopimuksessa soveltavista asioista.

Epäilen vahvasti, ettei valtaosalla yrityksistä ole resursseja tai haluja neuvotella jokaisen työntekijän kanssa erikseen

kaikki nämä asiat. Käytännössä työntajaliitot määrittelysivät jäsenilleen eli yrityksille sopimusmallit, ja näin ”paikallisessa sopimisessa” olisi edetty kauas sekä sopimisesta että paikallisuudesta.

**Toinen** ääripää on joidenkin työntekijäliittojen kanta, että työpaikoilla ei paikallisesti sovita mistään, ei esimerkiksi mahdollisuudesta vaihtaa lomarahaa vapaaksi. En näe, miten tämäkään jyrkkä periaatteellinen kanta edistää yhteistoimintaa.

Todellisen paikallisen yhteistoiminnan avain on henkilöstön edustajalla, joka on aina henkilöstön valitsema. Luottamusmiehellä on valta tehdä sopimuksia henkilöstön puolesta.

**Kaikkien** kannalta olisikin suotavaa, jos tehtävään hakisi jokainen ilman pelkoa uran katkeamisesta. Näin olisi tärkeää

katkaista lopultakin mielikuvien nuorat menneeseen maailmaan sen osalta, että luottamusmiehelle tärkeämpää olisi jonkin poliittisen ideologian kuin oman henkilöstön edun ajaminen. Henkilöstön etu vaatii aina myös sen, että kannattavalle liiketoiminnalle on edellytykset kulloisessakin tilanteessa.

Toivon työnantajien edustajien miettivän, onko omassa yrityskulttuurissa jotain leimakirveitä, joiden pelossa moni työntekijöiden keskuudessa arvostettu henkilö ei pyri henkilöstön edustajaksi. Tiedän niitä löytyvän.

Näinpä näen ensiarvoisen tärkeänä, että luottamusmiehiin kohdistuva tahallinen mielikuvamainonta vastaranan kiiskeinä ja kehityksen jarruina saadaan yhteistuumin loppumaan.

**KALLE KIILI**  
puheenjohtaja  
Tampereen Insinöörit ry