

Neuvottelua vai sanelua?

– Luottamusmiesten neuvottelulähtökohdat yksityisellä palvelusektorilla

Matalapalkkaisen ja naisvaltaisen yksityisen palvelusektorin luottamusmiehet kohtaavat tehtävässään haasteita niin luottamussuhteiden rakentumisessa kuin henkisessä jaksamisessakin. Paikallisen sopimisen lisääminen edellyttäisi luottamusmiesten toimintamahdollisuuksien, resurssien ja aseman uudelleenarvioimista sekä luottamusmiestoiminnan kokonaisvaltaista kehittämistä. Luottamusmiesten osaamistason kasvattamisella, toimintaedellytysten parantamisella ja ammattiliitolta saadulla tuella kohennetaan heidän asemaansa työpaikoilla, ja sitä kautta edistetään myös paikallisen sopimisen toteutumista.

Kuluneen syksyn aikana paikallinen sopiminen on ollut poikkeuksellisen aktiivisen keskustelun kohteena Suomen hallituksen esittäessä sen edistämistä yhtenä strategisen painopistealueen ”Työllisyys ja kilpailukyky” kärkihankkeena. Paikallisen sopimisen lisäämisellä tarkoitetaan käytännössä sitä, että työsuhteen ehdoista kuten työajoista ja palkkauksesta neuvoteltaisiin aiempaa enemmän työpaikoilla.

Lokakuun puoleessa välissä hallituksen asettama selvitysmies **HARRI HIETALA** (2015) luovutti paikallisen sopimisen edistämistä käsittelevän raporttinsa oikeus- ja työministeri Jari Lindströmille. Raportissa korostetaan paikallisen sopimisen toteutumisen kannalta keskeisenä edellytyksenä työntekijöiden ja työnantajan välillä vallitsevaa luottamusta. Paikallista sopimista edistävinä käytännön toimina Hietala esitti muun muassa työnantajan ja työntekijöiden välisen tiedonkulun parantamista, työpaikkojen koulutus- ja

henkilöstösuunnitelmien kehittämistä sekä henkilöstön hallintoedustuksen vahvistamista.


Työnantajan kanssa käytävissä neuvotteluissa työntekijöitä edustavat ensisijaisesti työpaikan luottamusmiehet, minkä vuoksi on perusteltua olettaa, että paikallisen sopimisen lisääntyessä varsinkin pääluottamusmiesten merkitys kasvaa. Luottamusmiesjärjestelmää voidaan pitää yhtenä keskeisenä osana suomalaisia työelämän suhteita. Luottamusmiehiin on kuitenkin kohdistettu suomalaisessa työelämän suhteiden tutkimuksessa melko vähän huomiota¹.

Tarkastelen tässä kirjoituksessa² matalapalkkaisen ja naisvaltaisen yksityisen palvelusektorin luottamusmiestoiminnan lähtökoh tia työpaikkatason neuvottelusuh teiden näkökulmasta. Osoitan tutkimusaineistooni tukeutuen, että edellytykset paikallisen sopimisen lisäämiselle ja luottamusmiesten aseman vahvistamiselle vaikuttavat matalapalkkaisen ja naisvaltaisen yksityisen palvelusektorin näkökulmasta heikoilta, mikäli otetaan huomioon ne haasteet, joiden

alaisina luottamusmiehet työpaikoillaan toimivat.

Tutkimuksen aineisto koostuu viides- sä Palvelualojen ammattiliiton (PAM) luottamusmieskoulutuksessa, kolmella työpaikalla (kauppa, varasto ja hotelli- siivous) sekä yhdessä luottamusmies- tapaamisessa vuosien 2009–2014 aika- na kerätystä havainnointiaineistosta. Aineisto sisältää myös 28 haastattelua ja kaksi ryhmäkeskustelua. Nuorimmat haastateltavat olivat syntyneet 1980-lu- vulla ja vanhimmat 1950-luvulla. PAMin luottamusmiesten sukupuolijakaumaan verrattuna tutkimuksessa mieshaastatel- tavilla (35 prosenttia) on lievä aliedustus, sillä liiton luottamusmiehistä miehiä on 41 prosenttia³.

**Edellytykset paikallisen
sopimisen lisäämiselle
näyttävät matalapalkkaisella
ja naisvaltaisella yksityisellä
palvelusektorilla
heikoilta.**

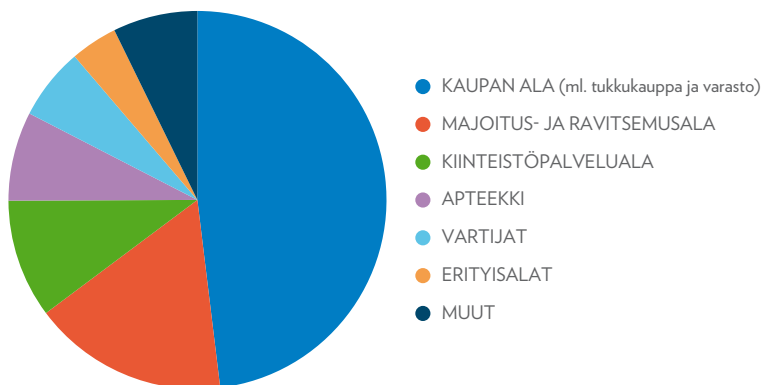
A man with short brown hair, wearing a dark navy blue jacket over a blue patterned button-down shirt and dark trousers, stands in a field of tall, dry reeds. He is looking towards the camera with a neutral expression. In the background, a calm lake reflects the sky, and a small white building is visible on the far shore. The foreground is filled with out-of-focus reeds and some green and yellow foliage.

VILLE KAINULAISEN mielestä paikallista sopimista koskevassa keskustelussa tulisi kiinnittää huomiota luottamusmiesten käytännön neuvotteluedellytyksien toteutumiseen, henkiseen jaksamiseen ja tehtävän kasvavaan vaatimustasoon.

LUOTTAMUSHENKILÖIDEN TOIMINTAA HAITTAAVAT KIIRE, ASIOIDEN ETENEMÄTTÖMYYS, KOKOONTUMISONGELMAT, VÄLINPITÄMÄTTÖMYYS JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUKSIEN PUUTE.

Haastateltavien alakohtainen jakautuminen (taulukko 1) vastaa PAMin luottamusmiesten sopimuslajakauman suhteen melko hyvin työmarkkinoiden todellisuutta (kuvio 1). PAMin 1864 luottamusmiehestä⁴ vajaa puolet työskentelee kaupan sopimusaloilla, joihin lukeutuu myös varastoala. Toiseksi suurin ryhmä toimii majoitus- ja ravitsemus-toiminnan aloilla. Hyödynnän analyysini tukena myös PAMin ja SAK:n julkaisemia luottamushenkilöselvityksiä sekä SAK:n vuonna 2011 perustaman luottamushenkilöpaneelin tuloksia (ks. **VEIRTO** 2015 ja **SAK** 2015).

Kuvio 1. PAM:in luottamusmiesten sopimuslajakauma.



Taulukko 1. Haastateltavat sukupuolen ja alan mukaan.

	Naiset	Miehet
Kaupan ala	12	2
Majoitus- ja ravitsemusala	6	1
Kiinteistöpalveluala	1	2
Varastoala	0	4
Puhelinpalveluala	1	1
Vartiointiala	0	1
Kaikki haastateltavat	20	11

YKSITYINEN PALVELUSEKTORI - HAASTEELLINEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ LUOTTAMUSMIEHILLE

Yksityisten palvelualojen merkitys työllistäjänä ja talouden sektorina on kasvanut viime vuosikymmeninä voimakkaasti. Kansantalouden tilipidon mukaan alojen osuus Suomen kokonaistuotannosta oli vuonna 1975 reilu kolmannes, mutta vuonna 2014 osuus oli kohonnut jo puoleen. Yksityisten palvelualojen merkityksen kasvu asettaa ammattiyhdistysliikkeen uudenlaisten haasteiden eteen, sillä niitä on pidetty poikkeuksellisen vaikeana ammattiyhdistystoiminnan alueena.

Matalapalkkaisilla ja naisvaltaisilla yksityisillä palveluilla työntekijöiden nopea vaihtuvuus, osa-aikatyön yleisyys,

opiskelijoiden ja nuorten korkea määrä, maahanmuuttajien suuri osuus ja alojen luonne niin kutsuttuina läpikulku-aloina vaikeuttavat sekä työpaikka- että järjestötason edunvalvontaa. Aloilla on myös poikkeuksellisen paljon pieniä työpaikkoja, joiden työntekijät ovat suuria työpaikkoja heikommin järjestäytyneitä ja joilla on myös harvemmin luottamus-

Monista syistä yksityisillä palveluilla ay-toiminta ja edunvalvonta on poikkeuksellisen vaikeaa.

Esimerkiksi **SAK:N JÄSENTUTKIMUKSEEN** (2015) vastanneista yli 250 hengen työpaikalla työskentelevistä 96 prosenttia ilmoitti, että heidän työpaikallaan on luottamusmies, mutta alle kymmenen hengen työpaikoilla työskentelevistä näin ilmoitti vain 52 prosenttia. Lisäksi yksityisellä palvelusektorilla monet isotkin yritykset koostuvat suurelle alueelle jakautuneista pienistä toimipis-

teistä, mistä johtuen luottamusmiehet tapaavat tehtävässään vain pienen osan edustamistaan työntekijöistä. Työpaikkojen jakautuneisuuden voidaan katsoa aiheuttavan haasteita sekä tiedonkululle että luottamussuhteiden rakentumiselle.

PAMin vuoden 2014 luottamushenkilöraportin⁵ (**VEIRTO** 2015) mukaan luottamushenkilöt kokevat tehtävää haittaavina tekijöinä työpaikoilla erityisesti kiireen, asioiden etenemättömyyden, työntekijöiden kokoontumisongelmat, työpaikan välinpitämättömän ilmapiirin ja työnantajan välinpitämättömyyden⁶. SAK:n luottamushenkilöpaneelin (**SAK** 2015) tulosten mukaan yksityisillä palveluilla työskentelevistä luottamushenkilöistä 59 prosenttia koki, että luottamushenkilöillä ei ole ollut mahdollisuuksia vaikuttaa tehtävässä kohdattujen asioiden lopputulokseen. 35 prosenttia vastaajista näki luottamustehtävän hoitamisen muuttuneen aiempaa vaikeammaksi, kolmasosa ilmoitti työnantajan rikkoneen lakia tai sopimuksia ja 30 prosenttia riita-asioiden lisääntyneen työpaikoilla.

YKSITYISILLÄ PALVELUALOILLA ON VAIKEA RAKENTAA LUOTTAMUSTA TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÖIDEN VÄLILLE.

LUOTTAMUS JA SEN PUUTE PAIKALLISESSA SOPIMISESSA

Työpaikkatasolla tapahtuva neuvottelu asettaa luottamusmiehet usein ristiriitaiseen asemaan, jossa heidän tulee ylläpitää samanaikaisesti hyvää neuvottelusuhdetta työnantajaan ja toisaalta ansaita työntekijöiden luottamus. Aineistossani varsinkin päätoimiset luottamusmiehet puhuivat siitä, miten neuvottelemisen edellyttää hyvää suhdetta työnantajaan. Tämä tulee esille myös erään varastoalan miespääluottamusmiehen haastattelussa, jossa hän toteaa: *“...Neuvottelemisen perustuu tänä päivänä pitkälti kumminkin luottamukseen ja jos sulla ei ole hyviä, luottamuksellisia välejä työnantajaan, niin sun on kyllä aika vaikea neuvotella henkilöstön puolesta asioita.”* Luottamuksen puute tekee työnantajan kanssa neuvottelemisen hankalaksi, sillä toivottuun lopputulokseen päätyminen edellyttää molempien osapuolten kokemusta jonkinasteisten tavoitteiden täyttymisestä.

Tutkimukseni aineisto osoittaa, että yksityisten palvelualojen luonne työmarkkinoiden hierarkioiden pohjalle asetettuina matalapalkkatoina ja niin kutsuttuina läpikulkualoina vaikeuttaa työntekijöiden ja työnantajan välisen luottamuksen rakentumista. Esimerkiksi luottamusmiesten jatkokurssilla eräs kaupan alan naisluottamusmies totesi: *“Kyllä se on niin määrättyillä aloilla, että ollaan sitä paskasakkia, että tossa on ovi jos ei kiinnosta”.*

Tätä kirjoitusta valmistellessani kysyin eräältä päätoimiselta kiinteistöpalvelualan luottamusmieheltä, millaisia paikallisia sopimuksia heidän työpaikallaan on tehty. Luottamusmies vastasi, että he eivät tee mitään paikallisia sopimuksia, koska paikallinen sopiminen on työnantajan puolelta ”pikkuovelaat säättämistä”. Näkemystään hän selitti käytännön kokemuksella siitä, miten paikalliset neuvottelut ovat johtaneet yleensä työntekijän

aseman heikentymiseen, vaikka sopimusta tehdessä tilanne on vaikuttanut päinvastaiselta. Lopulta luottamusmies puhui paikallisesta sopimisesta myös ”suurena kusetuksena”.

Luottamusmiesten kieltäytyminen paikallisista sopimuksista ei kuitenkaan koske PAMin edustamien alojen kokoa. PAMin vuoden 2014 luottamusshenkilöraportissa (VEIRTO 2015) 39 prosenttia vastaajista ilmoitti, että heidän yrityksessään on ”viimeisen kahden vuoden aikana sovittu toisin työehtosopimuksen sallimissa rajoissa”. Selkeästi eniten oli sovittu työajan joustoista (59 prosenttia), seuraavaksi eniten lepoaikojen pituudesta (29 prosenttia) ja kolmanneksi eniten palkkausjärjestelmään liittyvistä kysymyksistä (19 prosenttia).

Paikallisen sopimisen toteutumisen kannalta keskeisenä vaatimuksena on korostettu osapuolten tasapuolisuutta (esim. **TYÖSUOJELURAHASTO** 2008). Aineistoni mukaan neuvottelemisen vaikuttaa luottamusmiehistä kuitenkin usein siltä, että työnantaja sanelee ja luottamusmies kuuntelee. Samanlaiset kokemukset näkyvät myös SAK:n luottamusshenkilöpaneelin (SAK 2015) tuloksissa, joiden mukaan luottamusshenkilöt näkivät suurimmaksi ongelmaksi työnantajan kanssa käytävissä neuvotteluissa sen, että ”työnantaja sanelee ratkaisut”, toiseksi suurimmaksi sen, että ”työntekijöiden edustajan näkemyksiä ei oteta tarpeeksi huomioon” ja kolmanneksi suurimmaksi sen, että ”ratkaisuvaihtoehtoja ei pohdita yhdessä työnantajien ja työntekijöiden kesken”.

“Neuvottelemisen vaikuttaa luottamusmiehistä usein siltä, että työnantaja sanelee ja luottamusmies kuuntelee.”

Havainnoimissani luottamusmiesten koulutuksissa käydyissä keskusteluissa sekä haastatteluaineistossani piirtyi kuva luottamusmiesten kantamasta huolesta, että hyvien neuvottelusuhteiden ylläpitäminen työnantajaan saattaa aiheuttaa haasteita luottamusmiesten ja työntekijöiden väliselle luottamussuhteelle. Neuvottelemisen on usein kompromissien tekemistä, mutta neuvotteluissa kohdatut vaihtoehdot tai niiden puute eivät aina välity työntekijöille. Eräs puhelinpalvelualan päätoiminen naisluottamusmies kertoi tästä haasteesta seuraavasti:

Niin kyllähän sitä on aika puun ja kuoren välissä aina välillä. Että sitä syytöstä tulee vähän molemminpuolisesti. Ja joutuu väntämään vähän molemminpuolisesti. Ja monesti kuulee vähän kautta rantein, että ajaisi työnantajan etua. Kun ei ymmärretä, että joissain asioissa on vaan pakko neuvotella ja antaa jotain periksi. Ettei voi vaan vaatia ja odottaa, että saisi vaan kaikki vaatimukset läpi. Sitten kun selittää, että näin tämä asia on. Kun itse tietää lainsäädännön, tai työehtosopimuksen ja selittää työntekijälle, että ”kyllä se nyt näin vaan on, ikävä kyllä”. Niin on sellainen syntipukki, että se on sun syysi, että työnantaja voi tehdä tällä tavalla.

Tutkimusaineistoni mukaan luottamusmiehet pitävät erityisen tärkeänä asiana sitä, että työntekijät kokevat luottamusmiehen edustavan neuvotteluissa työntekijöiden eikä työnantajan intressiä. Monet haastattelemani päätoimiset luottamusmiehet kantoivat huolta varsinkin vähän aikaa tehtävässä toimineiden uusien luottamusmiesten uhasta ”kääntyä työnantajan puolelle”. Toisaalta myös pidempään tehtävässä toimineet luottamusmiehet pohtivat neuvotteluista saatavia hyötyjä ja arvioivat, miltä ratkaisut vaikuttavat työntekijöiden näkökulmasta. Työntekijöiden pettymys työnantajan toimiin saattoi kohdistua luottamusmiehiin myös sellaisissa tilanteissa, joissa on

YKSITYISEN PALVELUSEKTORIN LUOTTAMUSMIESKOULUTUKSEEN OSALLISTUU LAAJA ALOJEN KIRJO, JOSSA PIENET ALAT UHKAAVAT JÄÄDÄ ISOJEN VARJOON.

toimittu työehtosopimuksen puitteissa, kuten edellä olevasta puhelinpalvelualan luottamusmiehen haastatteluteksteistä tu- lee esille.

Luottamusmiehet kantavat huolta siitä, ettei heidän koeta edustavan neuvotteluissa työntekijöiden etuja.

PAIKALLISEN SOPIMISEN EDISTÄMINEN

Paikallinen sopiminen edellyttää luottamusmiehiltä monenlaista osaamista, kuten työehtosopimusten ja työlaainsäädännön tuntemusta, neuvottelu- ja vuoro vaikutustaitoja sekä kykyä artikuloida työntekijöiden intressit konkreettisiksi neuvotteluehdotuksiksi. Paikallisen sopimisen edellytykset ovat riippuvaisia myös monista käytännön tekijöistä, kuten luottamusmiesten vapautusajasta, tiedonsaannista, koulutusmahdollisuuksista ja edellytyksistä hyödyntää työpai- kan varaluottamusmiehiä ja yhteyshenkilöitä. Vuonna 2009 haastatteleman varastoalan miespääluottamusmies ker- toi paikallisen sopimisen edellyttämistä resursseista ja niihin tehdyistä muutok- sista seuraavasti:

Meiltä edellytetään enemmän mää- rin tulevaisuudessa paikallista sopimista sen takia, että yritys pystyisi reagoimaan nopeasti erilaisiin taloustilanteisiin ja yrityksen toiminta helpottuisi, mutta kumminkin samalla ajetaan meidän luotta- musmieskulttuuria ja meidän luotta- musmiehen etuja ja näitä vapautustunteja alaspäin, eli meidän toimintaa ei haluta kehittää, mutta halutaan kumminkin, että meidän paikallinen sopiminen ja tällainen lisääntyisi. Se on käsittämätöntä, että ne sotiin niin totaalaisesti toisiaan vastaan.

Ammattiliiton järjestämä luottamus- mieskoulutus tarjoaa välineitä moniin luottamusmiestehtävissä kohdattuihin

haasteisiin. Koulutuksissa käsitellään luottamusmiestehtävän perusteita, ku- ten toimintaoikeuksia ja -velvollisuuksia, lainsäädännön ja työehtosopimusten tuntemusta, neuvottelutaitoja ja jäsen- hankintaa. Luottamusmieskoulutuksia koskevassa havainnointiaineistossa nousi esille, että koulutusten yhdeksi haasteek- si muodostui PAMin edustamien alojen laaja kirjo. Luottamusmiesten perus- ja jatkokursseille osallistuu luottamusmie- hiä kaikilta sopimusaloilta. Tämä alojen kirjo johtaa siihen, että osa luottamus- miehistä ei koe saavansa riittävästi apua oman työpaikkansa ja sopimusalan kysymyksiin.

Lisäksi esimerkiksi luottamusmiesten jatkokurssilla havaitsin eri aloja edusta- vien luottamusmiesten välillä jännitteitä siinä, että suurimmat sopimusalat saavat koulutuksissa enemmän huomiota kuin pienet. Toisaalta alojen kirjo koetaan myös positiiviseksi asiaksi, sillä luotta- musmiesten on mahdollista verkostoitua keskenään alakohtaisten rajojen yli ja sitä myötä jakaa hyväksi huomattuja toimin- tatapoja ja ratkaisumalleja aloilta toisille. Ammattiliiton kouluttajat perustelivat eri sopimusalojen yhteistä luottamus- mieskoulutusta myös sillä, että koulu- tuksissa opetellaan työehtosopimusten ja lainsäädännön yksityiskohtien sijaan tietojen hallitsemisen perustaitoja.

Luottamusmiesten toimintaedel- lytysten parantamisessa tulisi edellä mainittujen käytännön tekijöiden ohel- la huomioida myös luottamusmiesten henkinen jaksaminen. Luottamusmie- sten vastauksista välittyy kuva kovien paineiden alaisena toimimisesta ja yksin- äisestä puurtamisesta. Eräs haas- tatteleman naisluottamusmies puhui siitä, miten hänellä on ollut vuoden aikana viidetkymmenet yhteistoiminta- neuvottelut ja, että hän kokee jäävänsä luottamusmiestehtävissä kohtaamiensa asioiden kanssa usein yksin. Hän kertoi tehtävissä kohtaamistaan ongelmista

myös seuraavasti: *”Tossa tehtävässä nä- kee kaiken mitä maailma kantaa päällään. Siellä ihmiset kuolee, ihmiset sortuu kai- ken näköisiin päihtheisiin, ihmiset on itse- tuhoisia ja ihmiset varastaa työnantajalta ja asiakkailta. Siellä näkee sellaista, että ei voisi kuvitella omassa työssään koskaan kohtaavansa...”*

Monet luottamusmiehet jäävät melko yksin paineiden keskelle.

Varsinkin osa päätoimisista luottamus- miehistä koki toimivansa yrityksen ja ammattiliiton välisessä epävarmassa asemassa, jossa he eivät saa riittävää tu- kea kummaltakaan puolelta. Luottamus- miesten katsottiin edustavan yritykselle ammattiliiton ja sen jäsenten ääntä ja ammattiliitolle yrityksen työntekijää, joka saattaa vaihtua seuraavissa vaaleis- sa viimeistään kahden vuoden kuluttua. Eräs haastatteleman naisluottamusmies kiteytti henkisen tuen tarpeen seuraavas- ti:

Ei ehkä tarpeeksi huomioida sitä luotta- musmiesten henkistä jaksamista. Siihen pitäisi löytyä niitä avaimia ja eväitä. Kyl- lä itselläkin on tullut muutaman kerran mieleen, että lyön hanskat naulaan, että hoitakaa hommat... Sitten jotenkinhan sitä on vaan sinnitellyt. Ja sitten jokuhan kysy multa nyt kun mä jään vuorotteluvapaalle, että ”no tota hoidaksä nyt sit kumminkin luottishommia”. Mä olin, että en todel- lakaan, mä en hoida mitään mikä liittyy tähän firmaan. Mä hoidan vaan mun to- maatintaimiani.

Päätoimiset luottamusmiehet koros- tivat tuen saamisen kannalta tärkeänä tekijänä luottamusmieskoulutuksissa ja muussa ay-toiminnassa solmimiansa luottamusmieskontakteja. Muilta luot- tamusmiehiltä saatu vertaistuki koettiin tehtävissä jaksamisen kannalta merkit-

täväksi resurssiksi. Kiireestä, pitkistä välimatkoista ja työpaikkojen ja alojen välisestä eroista johtuen yhteydenotot muihin luottamusmiehiin pysyivät kuitenkin melko epäsäännöllisinä.

JOHTOPÄÄTÖKSET

Luottamusmiehet kokevat työnantajan kanssa neuvottelemisen lähtökohdat usein epätasa-arvoisiksi, minkä seurauksena neuvottelemisen vaikuttaa vastavuoroisuuden sijaan enemmän työnantajan sanelulta. Neuvottelemisen edellyttää luottamusmiehiltä hyvien neuvottelusuhteiden ylläpitämistä työnantajaan. Läheinen suhde työnantajaan saattaa kuitenkin aiheuttaa ongelmia luottamusmiehen ja työntekijöiden väliselle luottamussuhteelle, sillä tehtävässä toimimisen ja siihen valitsemisen kannalta on olennaista, että luottamusmiehen koetaan edustavan työntekijöiden intressiä. Tehtävässä kohdattu vaihtoehtojen puute ja kompromissien tekemisen välttämättömyys eivät kuitenkaan aina välity työntekijöille luottamusmiesten toivomalla tavalla.

**Paikallisen sopimisen
yleistyminen lisää
luottamusmiesten merkitystä,
mutta samalla heihin
kohdistuu entistä suurempia
vaatimuksia.**

Paikallinen sopiminen lisää luottamusmiesten merkitystä työpaikoilla, mutta samalla luottamusmiestehtävän vaatimustaso nousee ja henkinen kuormittavuus lisääntyy. Tiedonsaantioikeuksien parantamisen ohella tulisi pohtia, millaista osaamista kasvava tietomäärä vaatii. Tehtävässä vaadittavien tietojen ja taitojen kehittämisen ohella luottamusmiesten tulisi saada ammattiliitoista tukea myös henkiseen jaksamiseen.

Työmarkkinajärjestelmän toimivuuden kannalta yhdeksi keskeiseksi kysymykseksi nousee se, joutuvatko ammattiliittojen luottamusmiehet risiiritaiseen tilanteeseen, jossa paikallisen sopimisen yleistymisen yhtäältä lisää luottamusmiesten merkitystä am-

matillisessa edunvalvonnassa, mutta toisaalta toimintaympäristössä tapahtuneet muutokset, kuten ammattiliittojen jäsenmäärien lasku ja työntekijöiden heikompi työelämään kiinnittyminen tekevät luottamusmiesten toiminnasta aiempaa vaativampaa. ■

Viitteet

1 Ks. kuitenkin **VÄHÄTALO JA LILJA (1977)**, **LILJA (1983)**, **ALASOINI YM. (1994)**, **HEISKANEN JA LAVIKKA (2013)**, **SAARI (2013)** sekä **KAINULAINEN JA SAARI (2014)**.

2 Kirjoitus pohjautuu Helsingin yliopistossa valmisteilla olevaan väitöstutkimukseeni ”Uuden ajan ammattiyhdistysaktiivit? – Etnografinen tutkimus matalapalkkaisen ja naisvaltaisen yksityisen palvelusektorin luottamusmiestoiminnasta.”

3 Tiedot luottamusmiesten sukupuolijakaumasta on saatu sähköpostitse PAMista 22.5.2014.

4 Tiedot on saatu PAMista 23.10.2015. Lukuun on laskettu myös varaluottamusmiehet.

5 Sekä PAMin raportissa (**VEIRTO 2015**) että SAK:n luottamusshenkilöpaneelissa (**SAK 2015**) vastaajina toimivat luottamusmiesten ohella myös työsuojeluvaltuutetut. Osa vastaajista toimi molemmissa tehtävissä.

6 Kaksi ensimmäistä haittaavana tekijänä näki lähes 80 prosenttia, loput kolme noin 60 prosenttia.

Kirjallisuus

ALASOINI, T. & KAUPPINEN, T. & YLOSTALO, P. (1994), Workplace Finland: New Forms of Bargaining and Participation, *Economic and Labour Relations Review*, 5:1. 62–83.

HEISKANEN, T. & LAVIKKA, R. (2013), Flexible Production and Flexible Women – Alice’s Story, teoksessa Ledwith, S. & Hansen, L.-L. (Eds.): *Trade Union Diversity, Leadership and Change*. Routledge: London, 117–137.

HIETALA, H. (2015), Paikallista sopimista koskeva selvitys, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu- ja TEM raportteja 62/2015.

KAINULAINEN, V. & SAARI, M. (2014), Nyrkkiä pöytään ja helmat paukkumaan? Luottamusmiestoiminnan sukupuolittavat käytännöt yksityisellä palvelusektorilla, *Työelämän tutkimus*, 2014:3, 211–226.

LILJA, K. (1983), Workers’ Workplace Organizations: Their Conceptual Identification, Historically Specific Conditions and Manifestations, *Acta Academiae oeconomicae Helsingiensis A*: 39, Helsinki: Helsinki School of Economics.

SAARI, M. (2013), Promoting Gender Equality without a Gender Perspective: Problem Representations of Equal Pay in Finland, *Gender, Work and Organization*, 20:1. 36–55.

SAK (2015), Luottamusshenkilöpaneeli. Viitattu 28.10.2015.

<https://www.sak.fi/aineistot/tutkimukset/luottamusshenkilöpaneeli>

SAK:N JÄSENTUTKIMUS (2015), Kiinni liikkeessä. Painokarelia Oy.

TYÖSUOJELURAHASTO (2008), Tarve ja luottamus edistävät paikallista sopimista – tutkittuja kokemuksia. AKAVA, EK, KiT, SAK, STTK, VTML, Työsuojelurahasto.

VEIRTO, A. (2015), Luottamusshenkilöraportti 2014, Palvelualojen ammattiliitto PAM, julkaisu- ja 1/2015.

VÄHÄTALO, K. & LILJA, K. (1977), Ammattiosasto ja luottamusmiehet työpaikalla, Helsingin yliopisto, Sosiaalipolitiikan laitos, Tutkimuksia 1977:3.