

**“Mä otan kyllä vinkkejä vastaan,  
että millai vois in saada jotain  
ääntä kuuluviin.”**

Haastattelututkimus vaikuttamismahdollisuuksista  
palkkaköyhyyden ratkaisemiseksi

Seuraa meitä somessa

 SAKSuomenAmmattiliittojenKeskusjarjesto

 @duunarit

 @sak\_ffc

**SAK 4/2024**

**Lisätietoja**

tutkimusasiantuntija

**Ari-Matti Näätänen**

ari-matti.naatanen@sak.fi

# Sisällys

<b>1.</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>Tulokset</b> .....	<b>7</b>
2.1	Tutkimuksen päähavainnot.....	7
2.2	Havaintoryhmä 1: Tulipalojen sammuttajat.....	8
2.3	Havaintoryhmä 2: Uskon tai työkalujen puute.....	9
2.4	Havaintoryhmä 3: Yrityskulttuurin varjossa.....	9
2.5	Havaintoryhmä 4: Yhteisten työkalujen hyödyntäjät.....	10
<b>3.</b>	<b>Kehitysehdotukset</b> .....	<b>11</b>
3.1	Käytännönläheiset ohjeet aloitteiden tekemiseen.....	11
3.2	Henkilöstön osallistaminen.....	11
3.3	Prosessien näkyväksi tekeminen.....	12
3.4	Parhaiden käytäntöjen löytäminen ja jakaminen.....	12
<b>4.</b>	<b>Yhteenveto</b> .....	<b>13</b>
<b>5.</b>	<b>Liitteet</b> .....	<b>14</b>
5.1	Päähavainnot haastatteluista.....	14
5.1.1	Jakelualan yritys, luottamusmies.....	14
5.1.2	Taidelaitos, luottamusmies.....	15
5.1.3	Kahvilaketju, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu.....	16
5.1.4	Siivousalan yritys, luottamusmies.....	17
5.1.5	Liikenneyhtiö, (entinen) työsuojeluvaltuutettu.....	18
5.1.6	Sote-alan yritys, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu.....	19
5.1.7	Kansainvälinen ravintolaketju, luottamusmies.....	20
5.1.8	Kuljetusalan yritys, työsuojeluvaltuutettu.....	21
5.1.9	Metallialan yritys, (entinen) työsuojeluvaltuutettu.....	22
5.1.10	Metallialan yritys, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu.....	23
5.1.11	Elintarvikealan yritys, luottamusmies.....	24
5.1.12	Kaupan alan organisaatio, työsuojeluvaltuutettu.....	25

## 1. Johdanto

Tässä tutkimusraportissa tarkastellaan, kuinka luottamushenkilöt ja työsuojeluvaltuutetut näkevät palkkaköyhyyden ilmiönä näkyä työpaikoilla. Tutkimus on jatkoa aikaisemmalle kyselytutkimukselle, jossa selvitettiin palkkaköyhyyden esiintymistä työpaikoilla. Tämän jatkotutkimuksen aineistona toimii haastattelut kahdeltatoista luottamushenkilöltä ja työsuojeluvaltuutetulta. He vastasivat myös alkuperäiseen kyselytutkimukseen ja ilmaisivat sen yhteydessä halukkuutensa osallistua jatkotutkimukseen. Haastateltavat valittiin siten, että saatiin maantieteellisesti kattavasti näkökulmia eri puolilta Suomea, erityyppisistä organisaatioista ja eri ammattijärjestöistä. Haastateltavien joukossa oli sekä miehiä että naisia.

Haastattelut pyrittiin toteuttamaan kasvotusten, mutta kaksi haastattelua tehtiin aikatauluhaasteiden ja välimatkojen vuoksi etäyhteydellä videopalaverina. Etäyhteyden käyttö ei oletettavasti merkittävästi vaikuttanut haastattelujen etenemiseen tai luottamuksellisuuden tunnelmaan. Haastateltavat olivat avoimia ja valmiita keskustelemaan palkkaköyhyyden vaikutuksista työpaikoillaan. Haastatteluissa päästiin rentoon ja luottamukselliseen ilmapiiriin, ja keskustelu oli hyvin avointa. Haastattelija korosti kaikille haastateltaville haastatteluiden alussa, että on projektissa ulkopuolisena tutkijana, eikä ole minkään liiton tai näkökannan edustaja. Haastateltaville myös todettiin ennen haastattelun alkua, että haastattelijan ote pyrkii olemaan ratkaisukeskeinen, mikä ei tarkoita sitä, että ongelmien olemassaoloa vähäteltäisiin. Ratkaisukeskeisyys tarkoittaa, että ongelmat tiedostetaan, mutta halutaan päästä askel eteenpäin ja pyritään pohtimaan ratkaisupolkuja.

Tutkimuksessa tunnistettiin eri tasoja, joilla nähtiin olevan vaikutusmahdollisuuksia palkkaköyhyyden ratkaisemiseksi: työnantajataso, luottamushenkilötaso ja työntekijätaso. Tässä tutkimuksessa keskityttiin organisaatiotason näkökulmaan ja erityisesti luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen kokemuksiin ja näkemyksiin. Tavoitteena oli kartoittaa mahdollisia ratkaisupolkuja palkkaköyhyyden vähentämiseksi ja ymmärtää, miten organisaatioiden sisällä tällä hetkellä pyritään löytämään ratkaisuja tähän ongelmaan. Tavoite oli tunnistaa tekijöitä, jotka mahdollistavat ratkaisujen löytämisen, ja toisaalta niitä elementtejä, jotka estävät tai hidastavat ratkaisujen löytämistä.

Tutkimuskysymyksiä oli kuusi, joiden avulla lähestyttiin aihetta ja joiden avulla haastattelurunko muodostettiin.

- Miten luottamushenkilöt ovat käytännössä kohdanneet palkkaköyhyyssiiliötä työpaikoillaan?
  - Miten aiheesta keskustellaan työpaikalla luottamushenkilöiden näkökulmasta? Onko aihe sellainen, että siitä on mahdollista käydä keskusteluja?

- Mitkä ovat suurimmat esteet sille, että luottamushenkilöt eivät voi käydä keskustelua tai tukea työyhteisöä ratkaisujen löytämisessä työntekijöiden palkkaköyhyyteen?
- Millaisia ehdotuksia ja kommentteja luottamushenkilöt ovat saaneet työntekijöiltä tilanteen parantamiseksi?
- Millaisia toimenpiteitä luottamushenkilöt ovat pystyneet toteuttamaan palkkaköyhyyden puuttumiseksi?
- Miten luottamushenkilöt näkevät palkkaköyhyyden koskettavan eri työntekijäryhmiä käytännössä (esimerkiksi maahanmuuttajia tai nuoria)?

Haastattelujen pohjalta löydettiin neljä erilaista havaintoryhmää, jotka ilmentävät sitä, miten työpaikalta löytyy eri tasoilta erilaisia kyvykkyyksiä lähteä ratkaisemaan palkkaköyhyyteen liittyviä ongelmia. Lisäksi aineiston perusteella tunnistettiin neljä erilaista kehitysehdotusta, joilla nähtiin olevan suoria vaikutuksia kykyyn ratkaista palkkaköyhyyso ongelmia työpaikkatasolla.

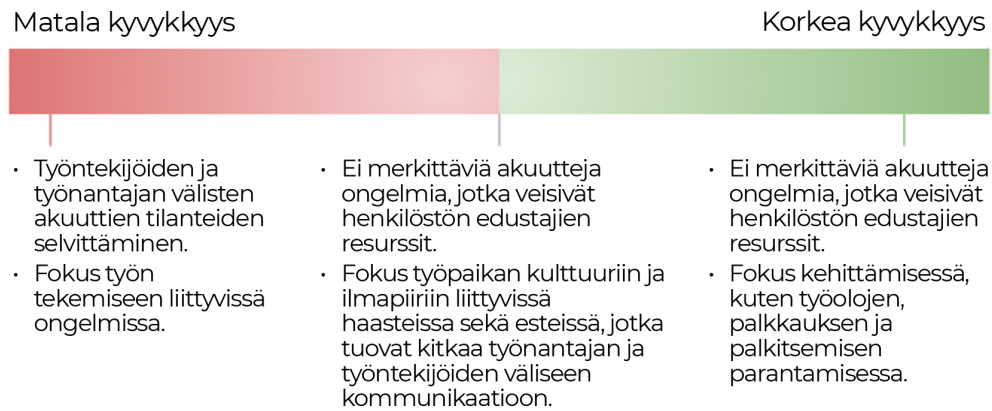
## 2. Tulokset

### 2.1 Tutkimuksen päähavainnot

Haastatteluaineistosta oli tunnistettavissa neljä erilaista havaintoryhmää sen perusteella, miten organisaation eri tasoilla oli kyvykkyyttä vaikuttaa palkkaköyhyydestä keskusteluun tai ratkaisujen etsimiseen. Raportin liitteenä on päähavainnot jokaisesta haastattelusta. Alla olevassa taulukossa on ryhmitelty haastattelut niiden edustaman havaintoryhmän mukaan. Taulukon värit (vihreä, keltainen, punainen) edustavat sitä, mikä kyvykkyys oli haastattelun perusteella organisaatiossa, jota haastateltava edusti. Punainen viittaa alhaiseen kyvykkyYTEEN, keltainen keskimääräiseen tai joiltain osin epävarmaan ja vihreä hyvään kyvykkyYTEEN.

Havaintoryhmät	Haastateltava	Yrityksen tyyppi	Työnantajan kyvykkyys maksaa lisää palkkaa	Luottamus-henkilöiden kyvykkyys neuvotella palkasta	Henkilöstön kyvykkyys osallistua keskusteluun palkasta
<b>Tulipalojen sammuttajat</b> Pienellä katteella tehtävä työ, jossa edunvalvojien aika kuluu työntekijöiden ja työnantajan välisten arjen ongelmien selvittämiseen.	1. Nainen, Teollisuusliitto	Teollisuuden alihankintayritys			
	4. Mies, PAM	Siivousalan yritys			
	6. Nainen, JHL	Yksityinen sote-alan yritys			
<b>Uskon tai työkalujen puute</b> Toimiva ja säännöllinen keskusteluyhteys työnantajan ja työntekijöiden kesken, mutta henkilökunnan edustajat ei näe mahdollisuuksia tai tunnista sopivia keinoja neuvottelulle.	2. Mies, Teme	Taidelaitos			
	8. Mies, AKT	Kuljetusalan yritys			
	7. Nainen, PAM	Kansainvälinen ravintolaketju			
	11. Nainen, SEL	Elintarvikealan yritys			
	12. Nainen, PAM	Kaupan alan yritys			
<b>Yrityskulttuurin varjossa</b> Työpaikan kulttuuri on jäykkä, eikä salli avointa palkasta keskustelua.	9. Nainen, Teollisuusliitto	Alihankintayritys			
	10. Mies, Teollisuusliitto	Teollisuuden yritys			
<b>Yhteiset työkalut</b> Hyvin organisoitu työ, jonka arjessa sekä henkilöstöllä että edunvalvojilla on kykyä etsiä uusia ratkaisukeinoja yhdessä työnantajan kanssa.	3. Nainen, PAM	Suuri kahvilaketju			
	5. Mies, JHL	Liikenneyhtiö			

## Henkilöstön edustajien kyvykkyys osallistua keskusteluun palkkaköyhyysohjelmasta



### 2.2 Havaintoryhmä 1: Tulipalojen sammuttajat

Tässä ryhmässä luottamushenkilöt ja työsuojeluvaltuutetut ovat ajautuneet tilanteeseen, jossa fokus on henkilöstön akuuteissa arjen ongelmissa. Organisaation tuottama palvelu tuotetaan usein kilpailutettuna, mikä haastateltavien näkemyksen mukaan johtaa pieniin katteisiin ja rajoittaa työnantajan mahdollisuuksia maksaa työntekijöille asianmukaista palkkaa.

Päätunnusmerkit:

- Heikko kyky neuvotella palkasta työnantajan, luottamushenkilöiden ja henkilöstön tasolla.
- Tarvitaan konkreettista tukea ja yhteiskunnallista ja jopa mahdollisesti lainsäädännön kehittämiseen pyrkivää vaikuttamista.
- Päivittäinen työ painottuu arjen ongelmien selvittämiseen. Työntekijät tekevät usein useampaa työtä, mikä heikentää jaksamista ja kyvykkyyttä ratkaisujen etsimiseen.
- Toimialat ja työpaikat, joissa palvelut on kilpailutettu tehokkaasti, ja asiakkaat maksavat palvelusta minimimäärän.
- Asiakas ja palvelun kilpailuttaminen nähdään lähteenä palkkaköyhyysohjelmien syntymiseen. Asiakkaalla on usein merkittävä neuvotteluasema ja alhainen maksuhalukkuus palvelusta.
- Markkinoilta löytyy myös esimerkkejä työnantajista, jotka pystyvät organisoimaan työtä toisin (esimerkiksi tarjoamaan ennustettavammin ja joustavammin työtunteja), minkä perusteella voidaan päätellä, että vastuu ei voi olla pelkästään asiakkaalla.

## 2.3 Havaintoryhmä 2: Uskon tai työkalujen puute

Tämä on ryhmä, johon sijoittuu merkittävä osa haastateltavien organisaatioista. Organisaatiosta vaikuttaa löytyvän motivaatiota ja mahdollisuuksia muutokseen, mutta puuttuu kuitenkin tarvittavat tiedot, taidot ja työkalut edistää asioita. Tätä ryhmää liittojen on potentiaalisesti helppo tukea tarjoamalla konkreettisia esimerkkejä ja työkaluja aloitteiden tekemiseen, niiden perustelemiseen ja henkilöstön aktivoimiseen.

- Toimiva yhteistyö ja keskusteluyhteys työntekijöiden edustajien ja työnantajan välillä.
- Työntekijöillä jonkinlaisia mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä tai palkkaansa esimerkiksi lisätöiden muodossa.
- Henkilöstön edustajilla ei ole esimerkkejä tai työkaluja palkasta neuvotteluun tai ratkaisuun pyrkivien aloitteiden tekemiseen.
- Osataan ottaa epäkohtia esiin, mutta kaivataan hyvin konkreettisia esimerkkejä, miten aloitteita voisi neuvotella loppuun asti onnistuneen lopputuleman saavuttamiseksi.
- Nähdään, että kehitys palkoissa voisi olla joiltain osin mahdollista konkreettisten esimerkkien ja ohjeiden avulla.
- Rajoitteen uskotaan usein olevan oman vaikutuspiirin ulkopuolella ("tämä on tietynlainen organisaatio", "organisaatiota rahoitetaan julkisesti"), ja koetaan, ettei itse pysty tekemään asialle mitään.

## 2.4 Havaintoryhmä 3: Yrityskulttuurin varjossa

Tässä ryhmässä haastateltavat kokevat organisaation yrityskulttuurin olevan jämähtänyt ja perinteinen, mikä vaikeuttaa muutosten tekemistä. Vaikka luottamushenkilöt olisivat aktiivisia, voi henkilöstö ja työnantaja olla jämähtänyt tiettyihin oletuksiin ja toimintamalleihin, mikä estää kehityksen. Tätä ryhmää on mahdollista tukea, mutta se vaatii todennäköisesti enemmän työtä kuin toisen havaintoryhmän kohdalla (Uskon tai työkalujen puute).

- Vahva hierarkia ja kulttuuri, jossa palkankorotukset kohdistuvat hierarkiassa ylemmille.
- Henkilöstö aktivoituu hyvin heikosti tekemään aloitteita tai kommentoimaan luottamushenkilöiden aloitteita, vaikka mahdollisuuksia tarjotaan.
- Keskustelu on paikallaan junnaavaa ja keskittyy ongelmiin, henkilöstö puhuu mieluiten, kun työnantajan edustaja ei ole paikalla.
- Luottamushenkilöiltä puuttuvat työkalut kannustaa henkilöstöä avoimeen keskusteluun.
- Luottamushenkilöt ovat aktiivisia, mutta avoimen keskustelun puute ja kuilu työnantajan ja työntekijöiden välillä luo tilanteen, jossa luottamushenkilöt hyväksyvät tilanteen sellaisena kuin se on.



- Muutos voi olla mahdollinen konkreettisilla työkaluilla ja esimerkeillä, mutta se vaatii enemmän työtä kuin Uskon tai työkalujen puute - kategoriassa.

## 2.5 Havaintoryhmä 4: Yhteisten työkalujen hyödyntäjät

Tämä ryhmä on onnistunut löytämään tapoja hyvän keskusteluyhteyden luomiseksi henkilöstön ja työnantajan välille ja ratkaisujen löytämiseksi palkkaköyhyyden vähentämiseen. Ratkaisuhaluutta ja aktiivisuutta löytyy työnantajaportaalta, luottamushenkilöistä ja henkilöstöstä.

- Toimiva ja säännöllinen keskusteluyhteys työnantajan ja henkilöstön välillä.
- Arjen perusasiat suhteellisen kunnossa, joten luottamushenkilöillä on resursseja olla aloitteellisia ja aktiivisia.
- Työnantajan ja työntekijöiden välillä yhteisesti hyväksytyjä konkreettisia työkaluja ja selkeitä prosesseja asioiden edistämiseen.
- Luottamushenkilöillä proaktiivinen ote ja kokemuksen kautta vahvistunut näkemys siitä, että aloitteita palkkaan vaikuttamiseksi on mahdollista viedä läpi.
- Otettu mallia ja etsitty parhaita käytäntöjä (benchmarkkaus) muista yksiköistä tai organisaatioista.
- Henkilöstön osallistuminen ja kuuleminen on järjestetty hyvin, esimerkiksi sovellusten, kyselyiden tai muiden prosessien avulla.
- Neuvottelutulokset ovat paikallisesti usein hyviä, koska perustelut henkilöstön näkökannasta on hyvin dokumentoituja tai muuten välitetty selkeästi työnantajalle.
- Tämä kategoria voi toimia kannustavana esimerkkinä ja mallina muille havaintoryhmille.

### 3. Kehitysehdotukset

Haastatteluiden perusteella on tunnistettavissa neljä kehitysehdotusta, jotka perustuvat tutkimuksen aikana havaittuihin tarpeisiin ja haasteisiin. Ehdotukset on suunnattu erityisesti siihen, miten liitot ja keskusjärjestö voivat tukea luottamushenkilöitä ja työsuojeluvaltuutettuja, jotta he voivat aktiivisemmin tehdä toimenpiteitä henkilöstön eduksi ja toisaalta tehokkaammin saavuttaa onnistuneita lopputulemia, kun epäkohtia lähdetään ratkomaan. Kehitysehdotukset kiteytyvät siihen, että liitto voisi tarjota enemmän käytännönläheisiä työkaluja, jotka auttavat parantamaan työntekijöiden ja työnantajien välistä keskusteluyhteyttä sekä neuvotteluprosesseja.

#### 3.1 Käytännönläheiset ohjeet aloitteiden tekemiseen

Monessa organisaatiossa aloitteiden tekeminen vaikuttaa tapahtuvan ylätasolla ja olevan ongelmakeskeistä. Luottamushenkilöt näyttivät kokevan haasteita siinä, miten epäkohtia tulisi viedä eteenpäin ratkaisukeskeisesti. Tähän voitaisiin tarjota selkeää ohjeistusta ja esimerkkejä siitä, miten käytännössä epäkohtia kannattaa lähteä ratkaisemaan ja nostamaan esille.

Lisäksi olisi tärkeää tarjota malleja siitä, miten rakennetaan ratkaisuehdotuksia ja miten edetään neuvotteluissa näiden ehdotusten pohjalta. Konkreettiset esimerkit muista työpaikoista voivat toimia hyödyllisinä malleina ja vertaistukena. Aloitteen laatimisessa tulisi painottaa ratkaisujen esittämistä pelkkien ongelmien sijaan, jotta työnantajan motivaatio ratkaisuun löytyisi helpommin. Haastatteluista nousi esiin, että vaikka luottamushenkilöllä olisi kyvykkyyttä nostaa esiin ongelmia, se ei vielä auta siinä, että työpaikalla saataisiin aikaan yhdessä sovittuja ratkaisuja.

#### 3.2 Henkilöstön osallistaminen

Monilla haastatteluun osallistuvien luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen työpaikoilla ei ollut selkeitä työkaluja tai prosesseja henkilöstön mielipiteiden kuulemiseksi, dokumentoimiseksi tai esittämiseksi työnantajan suuntaan. Tämä heikentää luottamushenkilöiden kykyä edustaa työntekijöiden näkemyksiä neuvotteluissa.

Liittotasolla olisi hyödyllistä tuoda esiin, mitä erilaisia työkaluja voidaan ottaa käyttöön henkilöstön kuulemiseksi ja yhteisen näkökannan löytämiseksi. Nämä voivat olla kyselyitä, äänestyssovelluksia tai jopa yksinkertaisia lomakepohjia, jotka auttavat keräämään ja dokumentoimaan henkilöstön näkemykset. Usein näistä työkaluista löytyy maksuttomia vaihtoehtoja. Näiden työkalujen avulla voidaan helpolla tavalla saada näkyväksi henkilöstön kanta, joka toimii tukena neuvotteluissa ja perusteluissa työnantajan suuntaan.

### **3.3 Prosessien näkyväksi tekeminen**

Muutamilla työpaikoilla oli jo käytössä selkeitä prosesseja ja keskustelukäytäntöjä, jotka edistävät hyvää keskusteluyhteyttä. Näiden käytäntöjen jakaminen ja esimerkkien tarjoaminen muiden organisaatioiden luottamushenkilöille toimii konkreettisenä esimerkkinä, millaisia käytäntöjä voi rakentaa aktiivisen kehittämisen tueksi. Eri organisaatioille sopivat erilaiset käytännöt. Jollekin toimii esimerkiksi 30 min keskustelut kerran viikossa luottamushenkilöiden ja työnjohdon kesken, kun jossain toisessa työpaikassa joka toinen viikko tapaaminen isommalla porukalla voi sopia paremmin. Voi myös olla hyödyllistä avata sitä, millaisia väyliä eri työpaikoilla on saada asioita käsiteltäväksi johtoryhmän kokouksiin tai muihin työpaikan päätöksiin vaikuttaviin käytäntöihin.

Konkreettiset esimerkit muista työpaikoista voivat toimia vahvoina argumentteina, joita luottamushenkilöt voivat käyttää ajaessaan työpaikalle vuoropuhelun syntymistä tukevia keskustelukäytäntöjä. Haastatteluissa tuli ilmi sen merkitys, että voi sanoa, että toisessa työpaikassa toimitaan näin. Tämä voi toimia hyvänä vipuvartena keskustelussa asian saamiseksi eteenpäin.

### **3.4 Parhaiden käytäntöjen löytäminen ja jakaminen**

Parhaiden käytäntöjen löytäminen ja jakaminen on asia, jota osa haastateltavista kaipasi. Organisaatiot, joissa vuoropuhelu ja paikalliset neuvotteluprosessit olivat kehittyneitä, olivat tehneet muun muassa benchmarkkausta ja etsineet parhaita käytäntöjä muista organisaation osista tai eri työpaikoilta. Tämän tyyppinen verkostoituminen ja tietojen jakaminen vaikutti olevan hyvin hyödyllistä.

Sen lisäksi, että luottamushenkilöiden kannattaa muodostaa verkostoja, joissa jaetaan vinkkejä ja parhaita käytäntöjä, liitot voivat toimia tässä aktiivisesti tiedon jakajana ja yhdistäjänä. Esimerkkien ja onnistumisten jakaminen esim. paikallisista neuvotteluista auttaa muita luottamushenkilöitä löytämään toimivia ratkaisuja ja tukee heitä neuvotteluprosesseissa. Konkreettisten esimerkkien ja perustelujen tarjoaminen voi tuoda myös neuvotteluvoimaa sen osalta, että voidaan todeta, että toisessa organisaatiossa toimitaan näin ja se on siellä tuonut hyötyjä kaikille osapuolille.

## 4. Yhteenveto

Tutkimuksessa havaittiin selkeitä eroja organisaatioiden välillä siinä, kuinka palkkaköyhyyden ongelmaan suhtaudutaan eri organisaation tasoilla ja kuinka aktiivisesti ratkaisuja etsitään. Ääripäissä olivat organisaatiot, joissa palkkaköyhyyteen liittyviä ongelmia oli ratkaistu aktiivisesti, ja toisaalta ne, joissa oltiin tilanteen suhteen pysähdyksissä, ja kehittämissilmapiiri oli olematonta. Aktiivisimmissa organisaatioissa oli säännöllistä vuoropuhelua, selkeitä prosesseja aloitteiden tekemiseen ja henkilöstön osallistamiseen. Näissä organisaatioissa luottamushenkilöt ja työsuojeluvaltuutetut pystyivät fasilitoimaan keskustelua henkilöstön ja työnantajan välillä ja saamaan aikaan konkreettisia parannuksia.

Vastaavasti organisaatioissa, joissa asiat olivat heikolla tolalla, luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen aika kului arjen ongelmien ratkaisemiseen, eikä kehittämistyölle ollut tilaa tai energiaa. Näissä organisaatioissa työnantajan asenteet ja yleisesti markkinan tiukka kilpailutilanne vaikuttivat estävän palkkakysymyksiin paneutumisen.

Kahteen keskimmäiseen ryhmään sijoittuivat organisaatiot, joissa oli joko puutetta työkaluista (Uskon tai työkalujen puute) tai jäykkä yrityskulttuuri (Yrityskulttuurin varjossa). Työkalujen tai osaamisen puute passivoi henkilöstöä, luottamusmiehiä ja työsuojeluvaltuutettuja.

Tutkimus osoitti, että toimiva vuoropuhelu ja selkeät prosessit hyödyttävät sekä työntekijöitä että työnantajia. Aktiivinen yhteistyö voi johtaa kaikkia osapuolia hyödyttäviin ratkaisuihin. Tärkeänä kehittämistoimenpiteenä on kuitenkin varmistaa, että kaikilla luottamushenkilöillä on tarvittavat työkalut ja koulutus, jotta he voivat tehokkaasti aktivoida ratkaisuihin tähtäävää keskustelua palkkaköyhyyden vähentämiseksi omilla työpaikoillaan. Tämä tutkimus tarjoaa konkreettisia esimerkkejä siitä, kuinka organisaatioissa voidaan edistää palkkaköyhyyden vähentämistä ja vaikuttaa suoraan työntekijöiden palkkatasoon ja hyvinvointiin. Samalla tutkimuksessa tuodaan esiin, että luottamushenkilöt tarvitsevat hyvin käytännönläheistä tukea onnistuakseen tehtävässä.

## 5. Liitteet

### 5.1 Päähavainnot haastatteluista

Ohessa koostettuna päähavainnot kaikista kahdestatoista haastattelusta. Näiden havaintojen tarkoitus on jakaa konkreettisia esimerkkiä ja toimia alustavana ideapankkina kehitysehdotuksille.

#### 5.1.1 Jakelualan yritys, luottamusmies

Teollisuusliitto ry, nainen, Päijät-Häme

- **Työmäärän tasapuolinen jakaminen**

Organisaatiouudistuksella pyritty jakamaan työ tasapuolisesti kaikille, mutta käytännön toteutus ei ole vielä kovin onnistunut. Työntekijöillä on yksilöllisiä tarpeita ja kykyä jaksaa työntekoa. Näin ollen tasapuolisesti jaetut työvuorot saattavat olla osalle raskaita, jolloin kaikki vapaa-aika menee palautumiseen.

- **Urakoinnin haasteet**

Urakointimallista luopuminen ja siirtyminen tuntipalkkaan on vaikuttanut työntekijöihin eri tavoin. Työntekijät, jotka ennen pystyivät joustamaan ja tekemään työn nopeammin, eivät enää saa samaa hyötyä.

- **Lisäkorvaus**

On kokeiltu lisätä työhön muita tehtäviä, kuten kirjeiden kuljettamista jakelun ohessa. Tämä nosti tuntipalkkaa merkittävästi, mutta kaikki eivät halunneet tehdä lisätyötä, vaikka osalle se oli hyvin motivoivaa. Tässäkin korostuu yksilöllisten tarpeiden vaikutus.

- **Keskusteluysteys**

Henkilöstön ja työnantajan välinen keskustelu kaipaisi tukea tai kehittämistä, sillä henkilöstön ääni ei luottamushenkilöiden kautta tule kuuluviin. Syy voi olla prosessien tai neuvottelukäytäntöjen puutteessa tai ilmapiirihaasteessa. Myös eri työntekijäryhmien huomioiminen ja kuuleminen voi olla haasteellista (esimerkiksi maahanmuuttajataustaiset).

- **Esimiehien ymmärryksen puute**

Esihenkilöiden ja ylempien esihenkilöiden kokemattomuus kenttätyöstä johtaa väärinkäsityksiin ja huonosti toimiviin ratkaisuihin.

*”Kun ennen vaikka sulla oli tavallaan vähemmän sitä työtä tai palkkaa, mut sä pystyt tekemään sen nopeammassa ajassa. Ja sit sä jaksat sen lisäksi tehdä vielä jotain muuta. Mut nyt kun sulla menee tuolla näin paljon, sä et enää jaksa, et vaan pysty tekemään.”*

## 5.1.2 Taidelaitos, luottamusmies

Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry, mies, Pääkaupunkiseutu

- **Passivoiva hyväksyntä**

Ala todetaan matalapalkkaiseksi, ja asiantila hyväksytään. Tämä voi johtaa siihen, että pysyviä ratkaisuja ei aktiivisesti etsitä, vaan keskitytään nopeisiin kertaluontoisiin ratkaisuihin.

- **Kertaluontoiset toimenpiteet**

Ylimääräiset hankerahat tai bonukset voivat tilapäisesti parantaa tilannetta, mutta eivät toimi pitkäaikaisena ratkaisuna palkkaköyhyyteen. Voi olla myös raskasta, jos fokus on aina seuraavan toimenpiteen pohtimisessa.

- **Osaamisen laajentaminen**

Lisäkoulutuksen avulla on mahdollista korottaa palkkatasoa, jos työntekijä pystyy tekemään useampaa työtehtävää. Tämä voi motivoida työntekijöitä kehittämään omaa osaamista.

- **Yksilökeskeinen näkökulma**

Erityisesti nuoremmat työntekijät arvostavat vapaa-aikaa ja haluavat rakentaa itsensä näköistä elämää. Ihmisillä on yksilöllisiä tarpeita, jolloin voi ilmetä ristiriita työnantajan tarpeiden, palkan ja vapaa-ajan kanssa, jos työ vaatii joustavuutta ja työskentelyä iltaisin tai viikonloppuisin.

- **Rahoituksen rajallisuus**

Suurimpana esteenä nähdään riittämätön rahoitus, joka rajoittaa peruspalkan palkankorotusten mahdollisuuksia. Palkan neuvottelemista ei koeta työpaikkatasoiseksi asiaksi vaan kollektiiviseksi, eli joko alakohlaiseksi tai jopa valtakunnan tasolla ratkaistavaksi asiaksi.

*“Jos meille annettaisiin työkaluja, niin me varmaan ratkaistaisiin se, mutta kun niitä työkaluja ei ole... Me saadaan vähän niin kuin lainata niitä työkaluja, ne ei ole meidän omat, jos käyttää tällaista termiä.”*

### 5.1.3 Kahvilaketju, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, nainen, pääkaupunkiseutu

- **Lisävuoroilla korkeampaa kuukausipalkkaa**  
Työntekijöillä mahdollisuus tehdä lisävuoroja muissa toimipisteissä, millä voi merkittävästi nostaa kuukausipalkkaa. Osa hyödyntää tätä mahdollisuutta, mutta kaikki eivät eri syistä halua tehdä töitä muualla kuin yhdessä vakituksessa toimipisteessä.
- **Yksilölliset tarpeet ja toiveet**  
Nollatuntisopimukset tuovat joustavuutta, mutta tekevät tulevan työmäärän ennakoimisesta vaikeaa. Kaikki työntekijät eivät halua tehdä täysipäiväisesti töitä, koska arvostavat enemmän vapaa-aikaa. Osa työntekijöistä kuitenkin tarvitsee enemmän rahaa ja tekee lisätöitä esimerkiksi vuokrafirman kautta.
- **Osaamisen tai työnkuvan laajentaminen**  
Työntekijät voivat nostaa palkkaansa laajentamalla osaamistaan ja laajentamalla työnkuvaansa tekemällä muita tehtäviä, esimerkiksi keittiössä ja salissa. Työnantaja tarjoaa sisäisiä koulutuksia, joiden avulla voi kouluttautua esimerkiksi vuorovastaavaksi, jolloin tuntipalkka on korkeampi.
- **Paikallisesti sovitut korkeammat taulukkopalkat**  
Paikallisesti on sovittu työehtosopimusta korkeammista tuntipalkoista, jotta saadaan houkutelua työntekijöitä.
- **Yksikkökohtaiset bonukset**  
Toimipisteet saavat bonuksia, jos pääsevät myyntitavoitteisiin. Henkilöstö voi vaikuttaa tähän suoraan omalla toiminnalla ja suhtautuu asiaan positiivisesti.

*– – sisäinen koulutus. Sitä kautta voi kouluttautua enemmän. Ihan tosi nuoriakin on lähtenyt esimieskoulutuksiin. Sitten saisi vähän enemmän, vaikka vuoropäällikön hommia. – – Sitä kautta saa sen lisän, mikä on vuorovastaava lisä. – – Moni siihen ihan mielellään pyytää päästä ja kysytään. Kyllähän moni haluaa.”*

## 5.1.4 Siivousalan yritys, luottamusmies

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, mies, Varsinais-Suomi

- **Alan hintakilpailu**

Alalla työnantajat pyrkivät tarjoamaan palveluja edullisesti, sillä ostava asiakas kilpailuttaa palvelut tarkkaan. Tämän nähdään vaikuttavan palvelun kustannusrakenteeseen ja sitä kautta alhaisiin palkkoihin ja osa-aikaisuuteen.
- **Vuoropuhelun puute**

Keskusteluysteys henkilöstön ja työnantajan välillä, sekä ylipäätään organisaatiossa ja henkilöstön keskuudessa on heikko. Palkan riittävydestä tai mahdollisista ratkaisuihin ei keskustella. Yksiköiden ja esihenkilöiden heikko keskusteluysteys ja mahdolliset näkökulmakuilut voivat vaikeuttaa ratkaisukeskeistä keskustelua.
- **Asiakkaan vastuu**

Haastateltava näkee, että asiakkailla tulisi olla enemmän vastuuta ostamiensa palvelujen laadusta ja siitä, että työntekijät saavat asianmukaisen palkan.
- **Osa-aikaisuus**

Siivousalalla ja erityisesti tässä yrityksessä kokoaikatyötä on vaikea saada. Osa-aikatyön palkka ei riitä elämiseen. Työntekijät etsivät usein lisätuloja muualta, kuten tekemällä alustataloustöitä tai hakevat tukia.
- **Usean työn ristipaine**

Usean työn tekeminen samanaikaisesti johtaa ajankäytön ongelmiin. Tämä vaikuttaa negatiivisesti työn tekemiseen mutta myös työntekijän jaksamiseen.

*”Kaikkein yleisin on se, että etsitään vaihtoehtoisia tulonlähteitä. Tehdään ruokalähetti- tai ylipäänsä lähettihommia. Esimerkiksi, että yritettäisiin pyytää lisää palkkaa työnantajalta, niin se on sellainen, mistä kaikki vain olettaa, että se ei tule onnistumaan.”*



## 5.1.5 Liikenneyhtiö, (entinen) työsuojeluvaltuutettu

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, mies, Pirkanmaa

- **Aktiivinen neuvottelu**

TES-kierroksilla on saavutettu palkankorotuksia, mutta lisäksi paikallisesti on sovittu monista yksityiskohdista, kuten kertaeristä, siirtymäaikojen korvaamisesta, ns. haitallisista ja taukojen palkallisuudesta. Kysytty neuvoa toisesta vastaavasta organisaatiosta ja otettu sieltä hyviä käytäntöjä käyttöön.

- **Luottamushenkilön rooli**

Luottamushenkilö on ollut aktiivinen viestimään työntekijöiden toiveista ja tarpeista työnantajalle. Työntekijöiden ääni on saatu kuuluviin esimerkiksi kyselyiden ja äänestysten avulla, mikä on mahdollistanut yksityiskohtien sopimisen paikallisesti.

- **Joustavuus työajoissa**

Työnantaja on ollut joustava työvuorojen järjestelyissä. On mahdollistettu esimerkiksi pelkkien aamuvuorojen, iltavuorojen tai sekalistaisten työvuorojen tekeminen työntekijöiden toiveiden mukaisesti.

- **Peruspalkan kehitys**

Oppisopimuskoulutuksen aikana palkka on alhainen, mutta palkkataso parantuu merkittävästi työsuhteen aikana. Palkkatasoa on aktiivisesti neuvoteltu ylöspäin.

- **Konkretia ja aktiivisuus paikallisesti**

Ratkaisukeinoja palkkaköyhyyden vähentämiseksi on työpaikalla löydetty runsaasti, ja henkilöstöä on osallistettu keskusteluun onnistuneesti erilaisten työkalujen, kuten sovellusten ja äänestysten avulla. Henkilöstön neuvotteluvoiman tukena on konkreettiset ehdotukset, joita esitetään työnantajalle luottamushenkilön johdolla.

*“Hirveän tärkeää olisi se, että työyhteisö pystyy keskenään muodostamaan kannan. Siinä luottamusmies tulee tosi isoon rooliin. Meillä on onneksi sellainen tilanne ollut, että se kanta on pystytty muodostamaan. Se on pystytty sanallistamaan työnantajalle, että meillä on tällainen toive, että tällaiseen asiaan tehtäisiin jotakin juttua.”*

## 5.1.6 Sote-alan yritys, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry, nainen, Pirkanmaa

- **Tiukka kilpailutus**

Hyvinvointialueet määrittelevät palvelun hinnan tarkkaan, ja koetaan, että tämän vuoksi työnantajalla ole mahdollisuutta tarjota lisää palkkaa.

- **Työn tarpeen sanelema työaika**

Työ on sidottu asiakkaiden tarpeisiin, eikä työnantaja voi vaikuttaa työvuorojen aikoihin ja määriin.

- **Vapaa-ajan arvostus**

Työntekijöillä on kynnys ottaa kokoaikainen sopimus, erityisesti jos työstä maksettavalla palkalla ei pärjää. Työntekijöillä on erilaisia elämäntilanteita, ja jotkut voivat kokea, että vuorotyön tekeminen kokoaikaisesti rajoittaa merkittävästi vapaa-aikaa.

- **Liiton tuki**

Liiton tarjoama tuki, kuten luottamusmiesklinikat ja työnohjaus, koetaan arvoiltaan heikoiksi. Tuki keskittyy ongelmiin ja on reaktiivista, ja sen ei nähdä olevan aina hyödyllistä. Luottamusmiesten välinen yhteistyö ei aina suju hyvin, mikä heikentää edunvalvonnan tehokkuutta työpaikalla.

- **Yhteistyön kitka**

Työnantajan ja luottamushenkilöiden yhteistyö vaikuttaa kaipaavan suunnitelmallisuutta. Muutoksista tiedotetaan usein liian myöhään, mikä vaikeuttaa valmistautumista. Aloitteiden aikaansaamisessa ja keskustelun avaamisessa työnantajan suuntaan on haasteita, koska koetaan, että työnantaja ei ole vastaanottavainen uusille ehdotuksille.

- **Kokemus työnantajan toimenpiteistä**

Työnantajan järjestämää arjen taloudelliseen pärjäämiseen liittyvää ohjelmaa ei koeta riittäväksi auttamaan palkkaköyhyysongelmien ratkaisemisessa. Pienet palkkaerot, joita ei ole perusteltu selkeästi, aiheuttavat osittain tyytymättömyyttä, koska vaikuttaa olevan epäselvää, miksi joku saa samasta työstä eri alueella isomman tuntipalkan.

*“Ei semmoisiin lisäkorvauksiin ole oikeasti tällä sektorilla varaa. Pitäisi tuottaa ne palvelut niin kauhealla halvalla summalla, ettei se kestä hyvinvointialueiden budjetti niin sanotusti.”*

## 5.1.7 Kansainvälinen ravintolaketju, luottamusmies

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, nainen, pääkaupunkiseutu

- **Työehtosopimuksen vahva ohjaus**  
Käytännössä kaikki määräytyy automaattisesti työehtosopimuksen mukaan, vain pientä paikallista sopimista. Nähdään, että vahvasti taloudellisten lukujen ohjaaman kansainvälisen konsernin tulosvaatimukset estävät palkankorotukset tai neuvottelemisen palkasta.
- **Tuntien seuraaminen**  
Käytössä työajan seurannan järjestelmiä, jotka mahdollistavat työaikojen joustamisen sesonkien mukaan ja sen seuraamisen, että kukaan ei tee liikaa tunteja. Tämä voi mahdollistaa pidempiä vapaita ja varmistaa, että kukaan ei ylikuormitu, mutta toisaalta estää sen, jos joku haluaisi tehdä paljon lisätunteja ja ansaita extraa. Lisätunteja haluavat voivat päätyä siksi ottamaan lisätunteja toiselta työnantajalta.
- **Palkitseminen**  
Käytössä järjestelmä, jossa tiimille jaetaan tietty summa, jos pisteen budjetoidut tulokset saavutetaan. Työntekijän voi kuitenkin olla vaikea vaikuttaa suoraan siihen, saavuttaako piste tuloksia.
- **Kilpailutus**  
Koetaan, että asiakkaiden puolelta tuleva tiukka kilpailutus ja hintaodotukset vaikuttavat suoraan palkkatasoon. Ymmärretään silti, että työnantaja tekee liiketoimintaa, jolloin sen on oltava tarkka kuluista, ja asiakkaat asettavat ehtoja hinnoille.
- **Henkilöstön neuvotteluvoima**  
Palkkaan liittyvien asioiden ratkaiseminen arjessa on pääasiassa reaktiivista ja keskittyy yksittäisten ongelmien ratkaisemiseen. Toisaalta on saavutettu pieniä etuuksia, kuten työkengät työnantajan korvaamana, jolloin vietiin henkilöstön edustajien toimesta läpi selkeä ja suoraviivainen neuvottelu, joka tuotti toivotun tuloksen.

*“Tämä kilpailutus on myös yksi aika rankka juttu. Juuri näissä oppilaitospaikoissa. Muutenkin tehdään tosi halvalla. Kate on tosi minimaalista. Se on työntekijöiden selkänahasta pois aina.”*

## 5.1.8 Kuljetusalan yritys, työsuojeluvaltuutettu

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry, mies, Pohjois-Pohjanmaa

- **Kilpailuttaminen**

Asiakkaiden vahva kilpailuttaminen määrittelee toimittavan yrityksen katteen, mikä pakottaa yritykset toimimaan pienellä katteella ja pienillä palkoilla. Kilpailun kiristyminen ja palkkojen nosto heikentävät työnantajan kilpailukykyä, ja nähdään, että palkkoihin ei voida vaikuttaa juurikaan paikallisesti.

- **Lisätyötä ei pidetä ratkaisuna**

Kaikki työntekijät tekevät kokoaikatyötä, ja ylimääräinen työ menee ylitöinä, mikä on kallista työnantajalle ja raskasta työntekijöiden jaksamiselle. Lisätyön tekeminen kokoaikatyön ohella vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden jaksamiseen, joten sitä ei nähdä käytännössä kestäväenä ratkaisuna palkkaköyhyyteen.

- **Työn arvon kehittäminen**

Työn muokkaaminen siten, että siitä saisi enemmän palkkaa, nähdään vaikeaksi, mutta siihen ole myöskään paljoa kiinnitetty huomiota.

- **Työehtosopimus määrittelee kaiken**

Henkilöstön tai luottamusmiesten neuvotteluvoima palkan suhteen nähdään vähäiseksi, koska nähdään että työehtosopimus määrittelee palkkaan liittyvät asiat.

- **Osaamisen kehittäminen**

Palkkaköyhyyden ratkaisuvaihtoehtona nähdään mahdollisesti alanvaihto tai lisäkouluttautuminen, mutta aikuiskoulutustuen loppuminen tekee tämän vaikeammaksi.

*”Meillä on tessiin mukainen palkka ja se on aika hankalaa saada henkilökohtaisesti sitä nostettua. Koska se sitten taas eriarvoistaisi muita. Siinähan se on hyvä, kun aina sanotaan, että tessin mukainen palkka, niin se on kaikilla tessin mukainen. Se on taas tasa-arvoinen.”*

## 5.1.9 Metallialan yritys, (entinen) työsuojeluvaltuutettu

Teollisuusliitto ry, nainen, Pohjois-Karjala

- **Henkilöstön neuvotteluvoima**

Parempaa palkkaa neuvotellaan henkilökohtaisesti, pääsääntöisesti johdon suosiossa olevat työntekijät onnistuivat. Toisaalta työpaikan hierarkkinen kulttuuri, jossa pomojen suosiossa olevat saivat parempaa palkkaa, vaikuttaa työilmapiiriin.

- **Keskusteluyhteys**

Säännölliset viikoittaiset keskustelut työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken ovat olleet aktiivisia, mutta konkreettisia keinoja asioiden viemiseksi eteenpäin ei ollut löydetty. Kymmenen vuoden työssäolon jälkeen saatava 750 euron lahjakorttietu neuvoteltiin henkilöstön aloitteesta, mutta prosessi koettiin vaikeaksi.

- **Liiton tuki**

Luottamushenkilöt kouluttautuivat neuvottelujen mahdollistamiseksi, mutta koulutuksen konkreettinen hyöty on jäänyt vähäiseksi. Kurssien lisäksi kaivattiin enemmän konkreettiseen neuvotteluun tukea, kuten asiantuntemusta ja kokemusta, jotka olisivat auttaneet aloitteiden viemisessä eteenpäin.

- **Henkilöstön aloitekyky**

Käytössä ollut aloitelaatikko ei tuottanut järkeviä ehdotuksia. Henkilöstön oli vaikea tehdä aloitteita mahdollisesti vahvan hierarkian ja ilmapiirin vuoksi, ja toisaalta myös siksi, että ei ollut osaamista aloitteen tekemiseen.

- **Lisäkorvaukset työstä**

Uuden omistajan myötä otettiin käyttöön toimivaksi koettu bonusjärjestelmä, joka toi lisätuloja. Tämä kehitys tapahtui työnantajälähtöisesti, eli henkilöstö ei neuvotellut sitä itse.

*”Kyllä sieltä aina joku soitteli ja käytiin näitä kursseja, kaikki mahdolliset kurssit käytiin. Mutta siinä olisi varmaan ollut parempi, että sieltä olisi ihan tullut jostain Hakaniemestä meidänkin liiton joku isompi pamppu siihen istumaan ja neuvottelemaan.”*

## 5.1.10 Metallialan yritys, luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

Teollisuusliitto ry, mies, Satakunta

- **Ikäkysymys**

Työntekijöiden korkean keski-ikä koetaan vaikuttavan siihen, että palkkakeskustelut ovat vaikeita tai niihin ei edes haluta ryhtyä. Nuoremmat työntekijät puhuvat helpommin palkasta, kun taas vanhemmat kokevat asian hyvin yksityiseksi asiaksi.

- **Työnantajan motivaatio ja arvostus**

Koetaan, että työnantajalla ei ole motivaatiota maksaa enempää palkkaa, koska vanhemmat työntekijät eivät todennäköisesti ole lähdössä yrityksestä. Tämä nähdään arvostuksen puutteena, joka näkyy erityisesti palkkauksessa.

- **Neuvottelukokemukset ja edut**

On onnistuneesti neuvoteltu etuja, kuten hierontatukea, henkilöstön aloitteesta. Aloitteet ovat lähteneet henkilöstöltä ja edunvalvojat ovat neuvotelleet johtoryhmän kautta.

- **Työntekijöiden osallistuminen**

Koetaan, että työntekijöiden näkemyksiä ei oteta riittävästi huomioon suunnitteluvaiheessa, mikä aiheuttaa turhautumista. Kahden kerroksen väki -ilmiö eriyttää työntekijät ja toimihenkilöt ja vaikeuttaa keskusteluilmapiiriä.

- **Taloudellinen tilanne ja kulttuuri**

Työnantajalla voisi olla taloudellisesti mahdollisuus maksaa enemmän, mutta koetaan, että vakiintunut kulttuuri ja ikärakenne estävät muutokset. Matala vaihtuvuus erityisosaamisen vuoksi vaikuttaa siihen, että asiat tehdään perinteisesti aina samalla tyylillä.

- **Esimerkin puute**

Kaivataan konkreettisia esimerkkejä muilta työpaikoilta ja ohjeita, miten voitaisiin neuvotella palkasta ja tehdä aloitteita työpaikkatasolla.

*“- Jos on jotain hyviä esimerkkejä, niin mä otan kyllä vinkkejä vastaan, että millain voisi saada jotain ääntä kuuluviin. - - Mutta siis just pitäisi olla konkreettinen esimerkki, eikä mitään, että joku kirjoittaa jonkun esimerkin, yritys X. Pitäisi siis olla mustaa valkoisella, että sillä tavalla on jossain toimittu.”*

## 5.1.11 Elintarvikealan yritys, luottamusmies

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry, nainen, Pirkanmaa

- **Avoimuus**  
Nuoret keskustelevat avoimesti raha-asioista työpaikalla. Keskustelussa ei ole kynnystä, mutta nuorilla voi olla korkea paine olla tietystä elintasossa tai kuluttaa tietyllä tavalla.
- **Pörssiyhtiö**  
Koetaan, että vahvasti taloudellisten ajureiden mukaan ohjattu organisaatio ei ole kiinnostunut keskustelemaan työntekijöiden palkkaköyhyydestä, joten keskustelua ei sen takia käydä työpaikalla.
- **Mahdollinen näkökulma**  
Koetaan, että työpaikan johto ei välttämättä ymmärtäisi palkkaköyhyydestä keskustelua, koska he elävät eri elintasoista elämää eivätkä pysty samaistumaan siihen arkeen, jossa rahat eivät riitä.
- **Vahva luottamushenkilöverkosto**  
Haastateltava kertoo, että tehtaan tai organisaation luottamushenkilö toimii yhteistyössä paikallisesti muiden eri organisaatioiden luottamushenkilöiden kanssa, jakaa parhaita käytäntöjä ja hakee vinkkejä yli organisaatio- ja liittorajojen.
- **Ratkaisun hakeminen eri tasoilta**  
Haastateltava näkee pääasiallisena ratkaisuna, että joko keskusjärjestötaso tai työpaikkataso voisi neuvotella palkkaköyhyydestä. Toisaalta kuitenkin tulee ilmi, että asiat voisivat olla ratkaistavissa myös työpaikkatasolla, mutta tämä vaatii työnantajalta oikeaa asennetta, empaattisuutta ja ymmärrystä.

*“Mun täytyy sanoa, että en tiedä, miten aloittaisin keskustelun. Jos istuttaisiin pöydän ääreen, mun täytyy tosi tarkkaan miettiä, miten aloittaa, että se johtaisi johonkin.”*

## 5.1.12 Kaupan alan organisaatio, työsuojeluvaltuutettu

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry, nainen, Vantaa

- **Rohkeus ja ratkaisukeskeisyys**  
Haastateltava kokee, että luottamushenkilöiden tulee olla ratkaisukeskeisiä ja rohkeita nostamaan asioita esille. Heidän tulee myös pystyä perustelemaan näkemyksensä, jotta asioita voidaan kehittää ja viedä eteenpäin.
- **Koulutuksen merkitys**  
Luottamushenkilöiden koulutus on tärkeää edunvalvojen osaamisen varmistamiseksi. Koulutus on pääosin liittojen vastuulla, koska työnantajalta ei juurikaan ole saatavissa koulutusta.
- **Palkkaköyhyyden häpeä**  
Haastateltava tuo esiin, että palkkaköyhyyteen liittyy usein häpeää, ja työntekijät voivat pelätä työpaikkansa puolesta. Tämä voi estää heitä nostamasta palkkaköyhyyso ongelmia esille keskusteluissa.
- **Proaktiivinen työnantajan tuki**  
Nähdään, että työnantajan tulisi olla proaktiivisempi viestimään mahdollisuuksista saada tukea taloudellisiin haasteisiin ja nostamaan aihetta esille. Tämä voisi madaltaa kynnystä tuoda esille ongelmia, ja sisäinen viestintä voisi poistaa häpeää aiheen ympäriltä.
- **Lisätyön ja stressin ristiriita**  
Haastattelussa nousee esiin, että mm. taloudellinen stressi kuormittaa tiettyä osaa työntekijöistä, mikä voi johtaa siihen, että työntekijät ovat kireitä ja työn laatu heikkenee, vaikka toisaalta he myös tarvitsevat enemmän palkkaa ja haluavat siksi tehdä enemmän tunteja.
- **Motivoituneiden työntekijöiden kehittymismahdollisuudet**  
Haastateltava mainitsee, että ne työntekijät, joilla on intoa ja halukkuutta, voivat kehittää osaamistaan ja edetä urallaan esimerkiksi sisäisten koulutusten kautta. Tämä näkyy yleensä suoraan korkeampana palkkana, mutta kaikki työntekijät eivät ole kiinnostuneita kouluttautumaan.

*”Jotenkin sitä yleistä keskustelua voisi lisätä viestinnän kautta ehkä. Että se on ihan ok. Että aina kaikki ei ole niin hienosti. Ja apua on saatavilla. Ehkä mun mielestä se pitäisi olla se viesti.”*