

Liittojen arvot kaipaavat kirkastamista



Kestävä kehitys kuuluu modernin ay-liikkeen perusarvoihin.

Yrityksistä menestyneimmät ovat tajunneet yritysvastuun ja kestävän kehityksen merkityksen maineelleen ja tulokselleen. Entä ammattiyhdistysliikkeen maine ja julkisuuskuva?

Ammattiliittojen suhtautuminen kestävään kehitykseen kaippaa kirkastamista. Olisi hyvä kirjata näitä tavoitteita strategiaan ja toimintasuunnitelmaan, jotta ne tulevat osaksi käytännön toimintaa. Tätä mieltä on työllisyyspoliittinen asiantuntija **Leila Kurki** STTK:sta.

Kestävän kehityksen toiminnalla on pitkä perinne Suomessa. Neljä vuotta sitten yhteiskunnan eri organisaatioita edustavassa valmistelussa syntyi kestävä kehityksen yhteiskuntasitoumus "Suomi, jonka haluamme 2050". Kun YK:n kestävä kehityksen toimintaohjelma Agenda 2030 pari vuotta sitten hyväksyttiin, Suomella oli jo oma tie selvillä.

– Olimme ensimmäisten joukossa YK:ssa raportoimassa Agenda2030 toimeenpanosuunnitelmista. Meillähän oli oma mallimme jo valmiina, Kurki kertoo.

Hänen mukaansa kestävään kehitykseen sisältyy kolme ulottuvuutta – sosiaalinen, taloudellinen ja ekologinen – eikä yksikään toimi ilman kahta muuta.

– Jos työpaikkasi haluaa ehkäistä ilmastonmuutosta, se vaikuttaa muun muassa työn tekemiseen, työväliseisiin ja tuotantosuuntaan. Se liittyy suuriin ja pieniin valintoihin.

RYHDY KESTÄVÄN TYÖN OSAAJAKSI

Palkansaajajärjestöt sivistysjärjestöineen ovat kehittäneet kurssiohjelman ja koulutusmateriaalin sosiaalisen, ekologisen ja taloudellisen kestävyuden edistämiseksi liitoissa ja työpaikoilla. Suunnittelussa oli edustajat TJS Opintokeskuksesta, Työväen Sivistysliitosta, Akavasta, STTK:sta ja SAK:sta.

TJS Opintokeskusta työryhmässä edusti kehittämisasiantuntija **Sikke Leinikki**.

– Teimme yhdessä TSL:n kanssa pilottikoulutukset ja esitteen. Koulutukseen sisältyy kaksi puolikasta päivää sekä etätehtävät ennen, jälkeen ja koulutuspäivien välissä.

Toimistojen kestävä kehitys voi konkretisoitua vaikkapa paperin säästämisenä, kierrätyksenä sekä sähköisen viestinnän suosimisena. Ja jos jotain painetaan, suositaan ympäristöystävällisiä painotekniikoita.

Kun päätetään työpaikan sijoituksesta, valitaan alue, johon pääsee julkisilla kulkuneuvoilla. Polttoainekulut vähenevät myös järjestämällä palaverit ja seminaarit kokonaan tai osittain videoyhteyden avulla. Entä mihin tietotekniikkaromu päättyy toimistoista? Miksei toimistorakennuksiin asenneta aurinkopaneeleja kuten asuintaloihin?

Kokouksissa voidaan tarjota reilun kaupan kahvia ja juhlassa kasvispainotteista ruokaa. Silläkin on väliä, mistä tarjottavat sekä aineistot tapahtumiin ja messuille tilataan.

Entä mistä tilataan remontit ja hankitaan kalusteet uusiin toimitiloihin?

– Ulkomaisten alihankkijoiden vastuullisuus onkin noussut puheenaiheeksi, mutta yhtä lailla kotimaisten alihankkijoiden toiminnan kestävyteen tulisi kiinnittää huomiota, Leila Kurki muistuttaa.

– Useimmilla on jo tietoa ympäristöasioista, vaikka se ei näkyisikään toiminnassa. Koulutuksen tavoite on saada ihmiset muuttamaan toimintatapojaan. Se ei onnistu saarnaamisella, vaan kannustamalla heitä etsimään ratkaisuja, Leinikki sanoo.

Kurki lisää, että kaikki ekologiset valinnat ovat taloudellisesti fiksuja pitkän päälle, useimmat niistä jopa välittömästi.

Sikä Sikke Leinikki että Leila Kurki kannustavat entistä useampia liittoja järjestämään Kestävä työ -kurseja tai ottamaan sen osaksi normaalia koulutustoimintaansa.

– Kestävä työ -verkkokoulutuspaketti sopii hyvin kaikille, jotka eivät jostain syystä voi tai ehdi osallistua kurseille, Leinikki lisää.

Leila Kurjen mielestä kestävä kehitys kuuluu modernin ay-liikkeen perusarvoihin.

– Varsinkin, jos haluamme nuoria jäseniä, meidän tulee edustaa arvoja, jotka ovat heille tärkeitä. Nuoret ovat tietoisia kestävän kehityksen elementeistä.

RATKAISUN AVAIMET TYÖN TEKIJÖILLÄ

Kestävän kehityksen kokonaisuus ei toimi ilman sosiaalista ulottuvuutta. Leila Kurki korostaa, että ihmisten oikeudenmukainen kohtelu on ay-liikkeen ydintehtävä. Se pitää ihmisistä huolta myös kriiseissä.

– Haluamme kehittää esimerkiksi koulutusta, turvaverkkoja ja muutosturvamalleja, ettei kukaan jäisi tyhjän päälle, jos työt loppuvat.

– Kestävä kehitys ei etene riittävän nopeasti, ellei entistä useampi koe asiaa omakseen. Uusia ideoita ei synny, jos ihmisiä kohdellaan työpaikalla epäreilusti eikä heillä ole vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä, hän sanoo.

Yleensä työn tekijä tietää omasta työstään pomoaan enemmän. Hänellä on ratkaisun avaimet siihen, miten työtä voidaan kehittää tehokkaammaksi, luonnonvaroja säästävämmäksi ja laadukkaammaksi. Avoin ja hyvä työilmapiiri mahdollistaa hyvän tuloksen – kestävästi.

Sikke Leinikki muistelee, miten kurssilla erilaisten ammattien edustajat kuten insinööri ja bussikuski löysivät yhdessä keinoja edistää reilua kohtelua työpaikoilla. Leinikin mukaan on myös tärkeää, että työpaikoilla sovittuja asioita seurataan ja että toiminnalla on seurauksensa:

– Bussifirmassa kaikki koulutetaan ekologiseen ajotapaan. Tulos näkyy, kun seurataan polttoaineen kulutusta. Jos se ei ole vähentynyt, koulutetaan uudelleen.

Tiina Pelkonen
Kuva: Futureimagebank