

Ammatti-identiteetti suuruuden ja tehokkuuden paineen alla

SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen piirisä käydyssä keskustelussa eri näkökohdat vetävät järjestörakenteen uudistamista eri suuntiin.

Eija Hietanen
Kehittämisjohtaja
SAK
eija.hietanen@sak.fi

Työmarkkinoiden organisoinnissa on vahvana perusteena ollut joko toimialan käyttämä raaka-aine tai tuotannon lopputuote. SAK:n järjestörakenteessakin raaka-ainepohja yhtäältä (metalli, puu) ja lopputuote (paperi, elintarvike) toisaalta toimivat osaltaan perusteena. SAK:ssa on myös ammattialaan pohjaavia liittoja, esim. Sähköalojen ammattiliitto ja Auto- ja Kuljetusalan työntekijäliitto AKT.

SAK:n liittorakenne on tiivistynyt huomattavasti viimeisten vuosien aikana. Vuonna 1991 SAK:lla oli 24 jäsenliittoa. Sen jälkeen SAK:hon on liittynyt 4 uutta jäsenliittoa sekä STTK:laisesta että AKAVA:laisesta kentästä. Ensi vuodenvaihteen jälkeen SAK:lla tulee olemaan 21 jäsenliittoa, kun viimeisin liittofuusio toteutuu julkisen sektorin liittojen yhdistyessä Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:ksi. Yksityisen palve-



Eija Hietanen vastaa SAK:n strategisesta suunnittelusta ja valmistelee parhaillaan kesäkuussa 2006 pidettävän SAK:n edustajakokouksen ohjelmallisia linjauksia.

lualan neljä liittoa muodostivat Palvelu-alojen ammattiliitto PAM ry:n vuonna 2000. Kemianliitto ja Tekstiili- ja vaate-tustyöväen liitto yhdistyivät vuonna 2004 (taulukko 1).

Järjestäytymisen pohjana SAK:laisessa ammattiyhdistysliikkeessä on ns. teollisuusliittoperiaate. Tavoitteena on, että kaikki samalla työpaikalla olevat työntekijät kuuluvat samaan ammattiliittoon. Järjestäytymisen perusteista on käyty keskustelua liikkeen sisällä ja erityisesti suhtautuminen ammattialakoh-taiseen järjestäytymiseen herättää tun-teita. Vuoden 2001 edustajakokouk-sen päätöksissä todettiin, että ”teolli-suusliittopohjainen järjestäytyminen on lähtökohtana lähivuosinakin, mutta sen rinnalla voi kasvaa myös toimialapoh-jainen järjestäytyminen”.

Toimialarakenne saattaa kuitenkin muuttua joko osaamisalueisiin tai tek-nologioihin pohjautuvaksi, kun yrityk-set hakevat kilpailukykyä, kasvua ja kannattavuutta kehittämällä teknolo-giaa ja keskittymällä ydinosaamisaluei-siin. Osaamisalueet tai toimialan käyt-tämä teknologia eivät sellaisenaan tar-joa raamia liittorakenteen kehittämi-sen pohjaksi.

Viime kuukausina on käyty vilkasta keskustelua ammattiliittojen uudel-leenorganisoitumisen tarpeellisuudes-ta. Useissa julkisissa puheenvuorois-sa erityisenä perusteena on nähty Elin-keinoelämän keskusliitto EK:n kaavai-leva järjestöremontti. SAK:ssakin liit-torakenteita on pohdittu, vaikka tar-ve keskusteluun ei suoranaisesti ole noussut EK:n toimenpiteistä vaan toi-miala- ja tuotantorakenteen muutok-sista. Selvää kuitenkin on, että työn-antajien järjestölliset ratkaisut vaikut-tavat sopimusjärjestelmiin, ja sitä kautta ne on otettava huomioon ay-liikkeen sisäisiä ratkaisuja pohdittaes-sa. Keskustelun pohjaksi SAK on til-lannut Palkansaajien tutkimuslaitok-selta selvityksen toimialarakenteen muutosten vaikutuksista järjestöraken-teisiin. Selvityksen on laatinut tutkija Pentti Puoskari.

SAK:laisen ay-liikkeen sisäisen yhteistyön vahvistaminen

Liittorakenteen kehittäminen on yksi näkökulma keskusjärjestön ja jäsenliit-tojen väliseen yhteistyöhön ja työnja-

koon. Keskusjärjestön näkökulmasta sen ja jäsenliittojen välisen suhteen tii-viys sekä jäsenliittojen keskinäinen hyvä yhteistyö ovat aina keskeisiä asioita. SAK:ssa on pohdittu runsaasti näitä kysymyksiä edellisestä edustajakoko-uksesta, vuodesta 2001 alkaen. Yhden liittoaesityksen pohjalta aloitettiin työ, jossa paneuduttiin keskusjärjestön ja liittojen yhteistyön ja työnjaon kehittä-miseen. Edunvalvonnan painopistei-den laajentuminen esimerkiksi EU-ky-symyksissä ja elinkeinopolitiikassa nosti tarpeen varmistaa, että edunvalvonta toimii tehokkaasti.

Kehittämistyössä hahmotettiin neljä keskeistä toimintaympäristön muutok-sesta johtuvaa haastetta SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen yhtenäisyydel-le. Ensinnäkin toimialojen erilainen kehitys edellyttää, että SAK:ssa kye-tään samanaikaisesti sekä huolehti-maan eri sektoreiden eriytyvistä intres-seistä että vahvistamaan yhteisiä SAK:laisia intressejä. Eri alojen intres-sit eriytyvät esimerkiksi työaikakysy-myksissä.

Toiseksi toimiala- ja yritysrakenne-muutokset haastavat järjestö- ja so-pimusrajaristiriitojen hallintaan. SAK:n hallituksessa on päätetty elo-kuussa 2004 järjestäytymisen periaat-teista ja menettelytavoista tilanteissa, joissa on epäselvyyttä siitä, mihin am-mattiliittoon työntekijöiden tulisi jär-jestäytyä ja mitä sopimusta heihin noudatetaan. Lähtökohdaksi todet-tiin, että vastuu järjestörajaongelmi-en ratkaisussa on oltava liitoilla – ei yksittäisellä jäsenellä. Suurimmassa osassa tällaisia tapauksia SAK:laiset liitot ovatkin hoitaneet tilanteet asial-lisesti ja yhteisymmärryksessä. Yhdessä sovittua menettelytapaohjeistoa sovittelulautakuntineen ei vielä ole ollut tarvetta soveltaa.

Kolmas iso haaste SAK:laisen am-mattiyhdistysliikkeen yhtenäisyydelle liittyy EU-edunvalvonnan tehokkaaseen hoitoon ja työnjakoon. Ammatti-yhdistysliikkeen kansainvälinen orga-nisaatio rakentuu toimialakohtaisille ammattisihteeristöille, joiden kautta suomalaiset liitot hoitavat EU-edun-

valvonnan kysymyksiä. Keskusjärjestön näkökulmasta on tarpeen vahvistaa asioiden koordinaatiota niin, että edunvalvonta EU:n toimielimien ja suomalaisten ministerien suhteen toimii.

Neljäs haaste liittyy sopimus- ja neuvottelujärjestelmän kehittämiseen. Keskusjärjestön ja liittojen suhde ja yhteistyö muodostuu erilaiseksi riippuen paikallisen sopimisen laajuudesta tai keskitetysti sovittujen sopimusten luonteesta.

Vastauksena edellä kuvattuihin haasteisiin on SAK:n ja liittojen välillä sovittu toimenpiteistä yhdeksällä toiminnan ja edunvalvonnan osa-alueella tavoitteena yhteistyön ja työnjaon kehittäminen. Liittorakenteisiin ei tässä työssä otettu kantaa. Tavoitteena oli kehittää toimintatapoja ja kulttuuria yhteistyön tiivistämiseksi ja liittojen keskinäisen luottamuksen vahvistamiseksi. Organisatoriset muutokset eivät

yksin ratkaise ammattiyhdistysliikkeen hyvää sisäistä yhteistyötä.

Elinkeinopoliittinen edunvalvonta on ammattiyhdistysliikkeelle entistä tärkeämpää osana työllisyyden edistämistä. SAK:n aloitteesta käynnistettiin vuonna 2003 toimialakohtainen vuoropuhelu, jonka tavoitteena oli luoda eri toimialoille elinkeinopoliittiset strategiat. Työmarkkinaosapuolet tarttuivat haasteeseen aktiivisesti, ja lähes kaikilla toimialoilla tuotettiin yhteistyössä toimenpiteitä työllisyyden parantamiseksi.

SAK:n jäsenliitot hoitavat oman alansa elinkeinopoliittista edunvalvontaa hieman eri tavoin. Sen sijaan SAK:n sisällä toimivien toimialaneuvottelukuntien työn painopiste on siirtynyt selvästi sopimuspolitiikasta elinkeinopoliittikkaan. Toimialaneuvottelukuntia on tällä hetkellä neljä: julkinen sektori, palvelualat, teollisuus ja kuljetus. Elinkeinopoliittinen edunvalvonta osaamisalueisiin tai teknologioihin perustuvassa toimialarakenteessa voisi toteutua tehokkaammin, jos SAK:n toimialaneuvottelukuntien rakennetta tarkasteltaisiin uudelleen osaamisalueiden tai klustereiden pohjalta.

SAK:laisen ay-liikkeen eheytyksen yhteydessä liikkeen luonne muuttui ratkaisevasti, kun jäsenliittojen itsenäisyyttä suhteessa keskusjärjestöön vahvistettiin. Vuonna 1969 liittojen itsenäisyys kasvoi työehtosopimusneuvotteluissa ja työtaisteluista päättämisessä. Aiemmin esimerkiksi päätös työtaistelutoimista tehtiin SAK:n hallituksessa. Liittojen itsenäisyys on tämän päivän SAK:ssa itsestäänselvyys. Nytkin käynnissä olevassa liittorakenteita koskevassa keskustelussa on syytä korostaa sitä, että liitot tekevät mahdollisia päätöksiä uudelleenorganisoinnista itsenäisesti. Keskusjärjestön intressinä on kuitenkin luoda edellytyksiä mahdollisten ratkaisujen tekemiselle niin, että yh-

teinen edunvalvontavoima kasvaa ja että liikkeen yhtenäisyys vahvistuu. Ratkaisujen perusteiden huolellinen analysointi ja laaja-alainen pohdinta lisäävät liikkeen voimaa.

SAK:n nykyinen liittorakenne on toiminut kohtuullisesti. Viimeaikaiset järjestö- ja sopimusrajaristiriidat ovat pää-

osin lähtöisin työnantajien toimista yritysten hakiessa joko edullisempaa sopimusta tai muuta etua vaihtamalla järjestöä. Osittain tästä on ollut kysymys rakennusten saneeraustyöhön sovellettavaa sopimusta koskevassa kiistassa tänä syksynä. Tosin keskeisempänä lienee ollut kysymys toimialan luonteesta.

Teknologiategollisuus ry:n vetovoima yritysten näkökulmasta saattaa johtua sen joustavammasta sopimuksesta ja klusteriajatteluun pohjaavasta elinkeinopoliittisesta edunvalvonnasta. Sen lisäksi, että SAK on luonut omat periaatteet ja menettelytapaohjeet järjestörajaristiriitojen hoidolle, tulisi vastavia pelisääntöjä kehittää yhdessä työnantajien kanssa.

Liittorakenteen kehittämisen taustalla olevia muutossuunnitelmia

Jos liittorakenteita uudistettaessa haetaan tehokkuutta ja voimaa suuruudesta, olennaiseksi ongelmaksi nousee huolehtiminen ammatti-identiteetistä. Suurissa järjestöillisissä kokonaisuuksissa tai laaja-alaisissa sopimuksissa ammattialaan liittyvät erityiskysymykset jäävät helposti jalkoihin. Koulutustason noustessa ammatti-identiteetin merkitys on entistä tärkeämpi järjestäytymisen peruste yksittäiselle ihmiselle. Työntekijät, jotka ovat kiinnostuneita työstään ja työyhteisön kehittämisestä, ovat usein myös kiinnostuneita ammattiyhdistystoiminnasta. Pertti Jokivuoren (2002) mukaan ns.

SAK:n ja jäsenliittojen välillä on sovittu toimenpiteistä yhteistyön ja työnjaon kehittämiseksi mutta liittorakenteisiin ei ole otettu kantaa.

Taulukko 1.
SAK:n jäsenliitot 1.1.2006.

Teollisuus
Metallityöväen Liitto
Paperiliitto
Puu- ja erityisalojen liitto
Kemianliitto-Kemifacket
Sähköalojen ammattiliitto
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto
Viestintäalan ammattiliitto
Rakentaminen
Rakennusliitto
Logistiikka
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT
Ilmailualan Unioni
Posti- ja logistiikka-alan unioni
Rautatieläisten liitto
Rautatievirkkamiesliitto ry
Suomen Lentoemäntä- ja Stuerttiyhdistys SLSY
Suomen Merimies-Unioni SM-U
Veturimiesten Liitto
Yksityiset palvelut
Palvelualojen ammattiliitto
Suomen Muusikkojen Liitto
Suomen Sosialidemokraattinen Sanomalehtimiesliitto SSSL
Yleinen Lehtimiesliitto
Julkiset palvelut
Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL (1.1.2006)

kaksoissitoutuneita, joilla on vahva side sekä työnantajaan että ammattiyhdistysliikkeeseen, on noin puolet suomalaisista palkansaajista.

Liitoille suuruuden ja ammatti-identiteetin yhdistäminen on todellinen haaste. Uusia toimintatapoja ja toiminnan rakenteita on pyritty kehittämään sekä PAM:ssa että KTV:ssä. Erityinen haaste tämä tulee olemaan yhdistyneessä JHL:ssä.

Koulutustason nousu ja työn organisoimien muutokset vaikuttavat myös perinteiseen työntekijä/toimihenkilöasetelmaan. Suurella osalla SAK:laisia ja STTK:laisia palkansaajia asema työelämässä on samanlainen. Tämä on näkynyt muutamissa keskusjärjestörajat ylittäneissä siirroissa ja yhdessä fuusiossakin. Esimerkiksi Postin toimihenkilöliitto siirtyi ensin STTK:sta SAK:hon ja fuusioitui sen jälkeen Postiliiton kanssa Posti- ja logistiikka-alan unioniksi.

Liittoyhteistyön kehittämiseen sisältyy myös järjestöllisiä haasteita. Kysymys on siitä, millainen toimintaorganisaatio ja sopimusrakenne parhaiten tukisi järjestäytymisasteen kohottamista. Vaikka järjestäytyneiden palkansaajien määrä ei ole dramaattisesti laskenut, on järjestäytymisessä tapahtunut selvä muutos tietyissä ryhmissä. Nuorten ja päätkätyöläisten järjestäytyminen on vähäisempää kuin työmarkkina-asemansa vakiinnuttaneiden keski-ikäisten. Alalta toiselle tiuhaan siirtyvä päätkätyöläinen ei helposti löydä sopivaa ammattiliittoa. Liittoon liittymistä helpottavien uudenlaisten rakenteiden pohdinta olla tarpeen. Toimialoittain heikointa järjestäytyminen on yksityisellä palvelualalla. Samaan aikaan arvioidaan, että tuotantorakenne muuttuu palveluvaltaisemmaksi ja työpaikkojen määrä palvelualoilla kasvaa. PAM:n muodostaminen on tuonut ay-liikkeelle järjestöllistä voimaa,

eikä hajanainen järjestö rakenne ole enää ongelma. Kuitenkin ammatti-identiteetin vahvistaminen muodostuu erityiseksi haasteeksi, samoin sopimusrakenteiden kehittäminen.

Jos liittorakenteita lähdetään kehittämään, täytyy taustalla olla vahva näkemys sopimus- ja neuvottelujärjestelmän kehittämisestä. Peruskysymys on, missä määrin sopimus- ja neuvottelujärjestelmässä tapahtuu hallittua tai hallitsematonta hajautusta. Suomalainen työmarkkinamalli edellyttää suhteellisen vahvaa keskusjärjestöä. Jos sopimusjärjestelmä hajautuu toimialoittain, edellyttäne se entistä vahvempia liittokokonaisuuksia ja toimialakohtaisen edunvalvonnan vahvistumista keskusjärjestörajojen ylikin.

Jos liittorakenteen kehittämisellä haetaan selvästi suuria liittokokonaisuuksia, saattaa se muokata myös sopimuskokonaisuuksia entistä suuremmiksi. Onko tästä seurauksena, että mitä laajempia sopimuskokonaisuudet ovat sitä väljempää raameja sopimuksilla pitää antaa ja sitä enemmän jää paikallisesti sovittavaksi?

Tukitoimintojen ulkoistaminen, yrityspalveluiden kasvu ja vuokratyövoiman käyttö ovat haasteellisia teollisuusliitoperiaatteen mukaiselle järjestäytymiselle. Erityisesti yritysten ostamia palveluita on vaikea yksiselitteisesti sijoittaa millekään toimialalle. Ulkoistettujenkin palveluiden kohdalla tavoiteltavaa on teollisuusliitoperiaatteen noudattaminen, koska näin voidaan osaltaan vahvistaa työyhteisön ja palvelun kokonaisvaltaista kehittämistä. Jos tämä ei onnistu, tarvitaan työehtojen turvaamiseksi eri liittojen tiivistä yhteistyötä ja pelisääntöjä järjestäytymiselle tai ulkoistettujen ja vuokrapalveluiden omaa edunvalvontaa ja sopimusrakenteita.

Työnantajan toimet oman järjestö rakenteensa kehittämiseksi heijastuvat

ammattiyhdistysliikkeeseen. EK:n lokakuussa 2005 tekemät linjaukset oman liittorakenteensa kehittämiseksi synnyttävät paineita erityisesti sekä teollisuusliittojen että logistiikka-alojen yhteistyöhön. EK myös integroi entistä tiiviimmin elinkeino- ja työmarkkinapoliittisen edunvalvontansa. Ammattiliittojen elinkeinopoliittista asemaa on syytä vahvistaa vähintäänkin liittoyhteistyötä tiivistämällä.

Perusteita liittorakenteen kehittämiseksi

Järjestö rakenteiden kehittäminen on siis tiiviissä yhteydessä niin toimiala- ja yritys rakenteiden kehittämisen kuin myös sopimus- ja neuvottelujärjestelmän kehittämisen kanssa. Uusia järjestö rakenteita ei kuitenkaan voida mekaanisesti sovittaa yhteen esimerkiksi toimialarakenteen kanssa. Päätösten taustalla on aina myös tunteita, poliittikkaa, valtakysymyksiä ja liittojen erilaisia toimintakulttuureja. Ammattiliitoille erityisen vaikeaksi asetelman tekee suuruuden tuoman voiman ja tehokkuuden sekä ammatti-identiteettiä tukevien sopimus- ja toimintarakenteiden yhdistäminen.

Pentti Puoskari on kiteyttänyt yhteisen järjestäytymisen perusehdoiksi seuraavia tekijöitä:

- samantyyppinen jäsenistö
- samanlainen edunvalvonta-asema
- yhdensuuntaiset toiminta- ja poliittikalijat
- yhteistoiminta edesauttaa sopeutumista suhdannevaihteluihin tai sopimusjärjestelmän muutos paineisiin
- yhdistettävissä olevat organisaatio kulttuurit.

Liittorakenteen kehittämisellä voi olla erisuuntaisia tavoitteita liittyen sekä liiton työmarkkinapoliittiseen asemaan että liiton strategiseen kyvykkyyteen. Yhteistyön tiivistämisellä voidaan hakea keinoja puolustautua ulkoisten tai sisäisten uhkien edessä. Näitä voivat aiheuttaa esimerkiksi ulkoistaminen ja kilpailuttaminen tai työnantajan pyrkimykset heikentää saavutettuja sopimu-

Koulutustason nousussa ammatti-identiteetistä tulee yhä tärkeämpi järjestäytymisen peruste, joka on haaste yhdistymistä tavoitteleville liitoille.

setuuksia. Uhka jäsenmäärän ja järjestövoiman laskusta tai liittojen keskinäinen kilpailu jäsenistä saattavat myös tiivistää yhteistyötä.

Yhteistyön tiivistämisellä voidaan myös tavoitella vahvempaa asemaa ennakoiduissa käytettävissä olevia vahvuuksia. Tällaisia perusteita voivat olla esimerkiksi liiton voimavarojen tehokkaampi käyttö tai järjestäytymisasteen nosto liiton imagoa vahvistamalla. Palkansaajien ehdoilla tapahtuva sopimusrajaongelmien hoito, työehtosopimusten modernisoiminen ja niiden toimialasitovuuden vahvistaminen saattavat myös perustella tiiviimpää yhteistyötä. Elinkeinopoliittisen roolin vahvistamista voidaan hakea kokoamalla palkansaajia kasvualan ympärille. Myös yhteiskuntapoliittisen puhevallan lisääminen voi olla perusteena rakenteiden kehittämiseksi.

Pohdittaessa mahdollisia uusia liittokokonaisuuksia ei selkeitä tai helppoja vastauksia ole löydettävissä. Perusteita on haettava joka tapauksessa useista näkökulmista. SAK:n teettämässä selvityksessä apuvälineitä kehittämistyölle on etsitty mm. seuraavien kysymysten kautta.

Otetaanko uusien liittokokonaisuuksien rakentamisen pohjaksi klusteripohja vai raaka-aine-, lopputuote- ja/ tai ammattialapohja? Klusteripohjaisessa liittorakenteen kehittämisessä hankaluutena on klustereiden määrittely. Teknologian kehityksen vauhti ja arvaamattomuus sekoittavat klusteriajattelua. Klusterit voivat myös muodostua liian suuriksi. Toisaalta klusteripohjalta muodostettu liittorakenne korostaa elinkeinopoliittisen, työllisyyden edistämiseen tähtäävän edunvalvonnan merkitystä.

Otetaanko kehittämistyön lähtökohdaksi EK:n tavoitteleva uusi, tiivis rakenne vai jäsenten ammatillinen yhteenkuuluvuus? EK:n julkaistua pyrkimyksensä klustereihin pohjautuvaan liittorakenteeseen on keskusteltu siitä,



Eija Hietasen mielestä sopimusrakenteiden kehittäminen ja yhteistyön tiivistäminen edunvalvonnassa ja jäsenpalveluissa on tärkeämpää kuin liittorakenteiden nopeat uudelleenjärjestelyt.

onko ammattiyhdistysliikkeen syytä seurata tätä rakennetta. Jos näin tehdään, saattaa sopimus- ja järjestörajaristiriitojen hallinta toimia paremmin ja elinkeinopoliittinen edunvalvonta vahvistuu. Toisaalta näin ehkä myötävaikutettaisiin entistä suurempien sopimuskokonaisuuksien syntyyn, mikä saattaa heikentää työehtoja erityisesti työmarkkina-asetaan heikoissa ryhmissä.

Onko suurten liittokokonaisuuksien rakentaminen välttämätön ehto tehokkaalle edunvalvonnalle vai annetaanko sillä signaali sopimus- ja neuvottelujärjestelmän hajauttamiselle? Ollaanko valmiita sopimusrakenteen radikaalimpaan kehittämiseen vai

pidetäänkö kiinni ammatilakohtaisista sopimuksista? Sopimusjärjestelmän kehittämissuunnat kytkeytyvät liittorakenteen kehittämisajatuksiin. Klusteripohjaiset liitot tarkoittanevat myös väljempää raamisopimuksia. Ammattialakohtaisessa liittorakenteessa sopimuk-

set ovat tiukempia ja eriytyneempiä. Jos liittorakenteen uudistaminen johdattaa myös suurempiin sopimuskokonaisuuksiin, saattaa tarve paikallisiin ja yrityskohtaisiin sopimuksiin kasvaa ja eriarvoisuus työehdoissa lisääntyä.

Rajautuvatko kehittämishankkeet SAK:n sisälle vai onko realistista rakentaa keskusjärjestörajojen yli meneviä hankkeita? Toimiakseen hyvin klusteripohjainen liittorakenne olisi rakennettava koko klusteria koskeväksi yli keskusjärjestörajojen. Tällaisia fuusioita on tapahtunut lähiaikoinakin. Joka tapauksessa yhteistyön tiivistäminen työntekijät/toimihenkilöt rajan ylittäväksi on tärkeää, vaikka rakenteellisia uudistuksia ei tehtäisikään.

Vastataanko ammatti-identiteetin tarpeisiin tes-toiminnan vai järjestötoiminnan ja ammatillisten toimintamallien kautta? Suurten liittokokonaisuuksien keskeinen haaste on eri ammattiryhmien identiteetin vahvistaminen ja ammatillisen toiminnan muodot. Liitot ratkaisevat, vaatiiko ammatillinen identiteetti vahvistuakseen oman sopimuksen vai voidaanko sitä tukea muiden toimintojen, koulutuksen, kehittämisen ja järjestötoiminnan kautta.

Liittojen yhdistämisen suuremmiksi kokonaisuuksiksi saattaa muokata myös työehtosopimuksia laajemmiksi ja väljemmiksi.

SAK keskusjärjestönä ei anna ohjeita jäsenliitoille uusien liittokokonaisuuksien rakentamiseksi. SAK:n teettämän selvityksen tavoitteena on antaa liitoille apuvälineitä analyttiseen pohdintaan ja perusteltuihin valintoihin. SAK:n tavoitteena on olla mukana varmistamassa sitä, että voimavaroja käytetään järkevästi ja tehokkaasti jäsenten edunvalvonnan hoitamiseksi. SAK:n tavoitteena on myös liitto- ja sopimusrakenteiden kehittämällä varmistaa palkanmuodostuksen oikeudenmukaisia rakenteita. Tärkeämpää kuin liittorakenteiden uudistaminen on se, että sopimusjärjestelmä vastaa paremmin työelämän muutosta. Sopimusrakenteiden kehittäminen ja SAK:laisten liittojen yhteistyön tiivistäminen edunvalvonnassa ja jäsenpalveluissa on nyt ensisijaista. ■

KIRJALLISUUS

Jokivuori, P. (2002), Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön. Kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 206, Jyväskylä.