

Muutos haastaa ay-liikkeen – uudistumiskyky löytyy!

Ammattiliitot kohtaavat nykyisin monia haasteita, mutta STTK:ssa niihin ei aiota vastata liittofuusioilla vaan verkottumalla.

Mikko Mäenpää
Puheenjohtaja
Toimihenkilökeskusjärjestö
STTK
mikko.maenpaa@sttk.fi

Ammattiyhdistystoiminta syntyi aikoinaan työpaikoilla työntekijöiden tarpeesta. Yhteistoimintaa ja joukkovoimaa tarvittiin, kun työntekijät hakivat oikeudenmukaista palkkausta, inhimillisempiä työskentelyolosuhteita ja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Olemme samojen kysymysten äärellä tänäkin päivänä, kun pohditaan ammattiyhdistysliikkeen kehittymistä ja organisoitumista.

Ammattiliitto on palkansaajien väli-
ne heidän etujensa valvomiseksi. Väli-
neen tulee seurata aikaansa ja muut-
tua jäsentensä tarpeiden mukaan.
Mahdolliset muutokset organisoitumi-
sessa lähtevät siksi työpaikoilta, jäsen-
ten tahdosta. Ylhäältä johdetut uudis-
tukset eivät yleensä johda kestäviin,
jäsenten hyväksymiin muutoksiin.

Mitä muutoksia ammattiliittojen or-
ganisoinnissa sitten voisi tapahtua
ja mistä nämä muutokset johtuisivat?
Pohdin tässä kirjoituksessa joitakin
ammattiyhdistysliikkeen toimintaan vai-
kuttavia tekijöitä toimintaympäristön
muutosten ja liikkeen sisäisen kehityk-
sen näkökulmasta, eräänlaisten kau-
huskenaarioiden kautta. Millä kaikilla
tavoilla ammattiliitto voi olla pulassa,
jos se ei huolla jatkuvasti suhdettaan
jäsenistöönsä ja kehittä omaa toimin-
taansa?

Yhteiskunnalliset muutokset tapahtu-
vat usein vähittäisen kehityksen kaut-
ta, evoluutiona, ja harvemmin äkillisi-
nä muutoksina. Jos äkillisiä muutok-
sia tapahtuu, taustalla on useimmiten
erityinen kriisitilanne. Vaikka uudellee-
norganisoinnista pohditaan kirjoituk-
sessa haasteiden kautta, en pidä niitä
voittamattomina.

Ammattiyhdistysliikkeen tulevaisuus
on valoisa. Sen toiminnalle on tilaus-
ta, jos tilaukseen vain osataan vastata.
STTK antoi oman vastauksensa tule-
vaisuuden ammattiyhdistystoiminnan
rakentamiseen liittokokouksessaan vii-
me marraskuussa, jolloin se hyväksyi
uuden strategiansa pohjalta muotoil-
lut toimintansa suuntaviivat. Niiden
mukaisesti toimintaansa kehittävän
STTK aikoo olla järjestönä kasvava,
edunvalvonnassa vahva ja tulevaisuu-
teen suuntautunut koulutettujen osaa-
jien ja ammattilaisten järjestö.

Talouden vapautuminen toi maailman lähelle

Maailma on muuttunut rajusti viimei-
sen vuosikymmenen aikana. Muutos
on pakottanut ammattiyhdistysliikkeen
miettimään uudelleen toimintaansa ja



*Mikko Mäenpää valittiin marraskuussa STTK:n puheenjohtajaksi seuraavalle nelivuotis-
kaudelle.*

tavoitteitaan ja sitä kautta myös toi-
mintatapojaan.

Globalisaation keskeinen ilmentymä
ovat nopeasti kasvaneet maiden väli-
set kauppa-, pääoma- ja teknologia-
virrat. Ilmiön taustalla on kaksi liik-
keelle panevaa voimaa, teknologinen
kehitys sekä maailmankauppaa ja pää-
omaliikkeitä koskevien esteiden pois-
taminen.

Maapalloistuminen ja talouden va-
pautuminen ovat edunvalvonnan ta-
voitteiden ja organisoinnin kannalta
haasteita koko ay-liik-
keelle. Aiemmin erilli-
siksi mielletyt kansain-
välinen, eurooppalainen
ja kansallinen toiminta
muodostavat jatkossa
yhdessä kokonaisuuden,
verkoston. Kansallisen
toiminnan osalta pai-
neet paikallisen sopimi-
sen lisäämiseen ja pää-
tösvallan hajauttaminen
alueille korostavat näiden toimintata-
sojen edunvalvonnan merkitystä.

Kiristynyt kilpailu investoinneista ja
työpaikoista on johtanut kilpailuun
maiden välillä. Tarve kansallisen kil-
pailukyvyyn kehittämiseen ja globalisaa-

tion haittojen hallintaan on voimistu-
nut ympäri maailman. Toisaalta tek-
nologinen kehitys on alentanut pää-
omien, tuotteiden ja tuotantokelijöi-
den liikkumiskustannuksia, minkä seu-
rauksena välimatkojen merkitys on
muuttunut.

Työvoiman hinta, markkinoiden muu-
tokset ja tuotantoelämän toimintaedel-
lytykset ovat tuoneet maailman uudella
tavalla lähelle jokaista suomalaista työn-
tekijää. Pienilläkin heilahduksilla tuotan-

tokustannuksissa tai
markkinatilanteessa eri
puolilla maapalloa voi
olla suuria vaikutuksia
elinkeinorakenteisiin
Suomessa.

Meillä tämä on johta-
nut mm. EU:n merki-
tyksen nousemiseen.
Esimerkiksi verotusta
tai yhteismarkkinoita
koskevilla päätöksillä,

joita EU:n tasolla tehdään, on suora
vaikutus kansalliseen hyvinvointipoli-
tiikkaan ja työmarkkinoiden kehityk-
seen.

Työmarkkinoiden ja talouden avau-
tuminen on merkinnyt kasvavaa kan-

*Globalisaatio luo
edunvalvonnalle
uusia tehtäviä,
jotka voidaan
hoitaa ammattiliit-
tojen yhteistoiminn-
alla.*

sainvälisen ja globaalin edunvalvonnan tehtävää ammattiyhdistysliikkeelle. Muutosten suuntaaminen vaatii työmarkkinoiden kansainvälisten pelisääntöjen luomista. Tässä työssä on kaikille keskusjärjestöille ja liitoille yhteisiä tavoitteita. Ne täytyy hoitaa, mutta kansainvälistyminen ei kuitenkaan ole peruste vaatia ammattiliittojen uudelleenorganisointumista. Hyvään lopputulokseen voidaan päästä myös yhteistyötä kehittämällä.

Osaaminen ja kilpailu työvoimasta

On helppo yhtyä niihin analyyseihin, jotka korostavat tuottavuuden, osaamisen, tutkimuksen ja teknologian merkitystä Suomen kansallisen menestyksen tekijöinä. Osaaminen, koulutus, tiede, innovaatiot, yhteiskunnan palvelut ja turvallisuus sekä elinkeinoelämän toimintaedellytysten kehittäminen ovat uudella tavalla tärkeitä myös palkansaajalle.

Kansallinen kilpailukyky, palkansaajan kilpailukyky ja yritysten kilpailukyky eivät ole ylittämättömässä ristiriidassa keskenään. Niiden myötä ratkaistaan, onko Suomessa työtä, jolla turvataan korkea elintaso ja hyvinvointiyhteiskunnan toimivuus.

Globalisaation luonteeseen kuuluu kilpailu työvoimasta. Teollisuusmaiden väestö on ikääntymässä nopeasti. Suomessa kehitys on jopa muita teollisuusmaita nopeampaa. Etsimme koko ajan keinoja turvata työvoiman saatavuus työmarkkinoilla ja siirtää uusille työntekijöille ikääntyvän työvoiman kokemukset ja osaaminen. Samalla väestön ikääntyminen lisää hoiva- ja terveyspalvelujen kysyntää ja näiden sektorien työpaikkoja, jos tarvittavat resurssit palvelujen tuottamiselle ovat olemassa.

Työmarkkinoiden avautuminen on suomalaiselle ammattiyhdistysliikkeelle erityinen kysymys. Jo EU:n laajentumisen myötä tulleet työvoiman siirtymäsäännökset yhdessä palveludirektiivin kanssa ovat osoittaneet,

millaisia ongelmia muutoksiin voi liittyä.

Väestön ikärakenne ja työvoiman saatavuuden turvaaminen vaativat aktiivista työvoimapolitiikkaa ja työperäisen maahanmuuton edistämistä. Työelämä ja tulevaisuuden suomalaiset palkansaajat ovat entistä heterogeenisempia. Erilaisuuden aito kunnioittaminen on uudenlaisen, monikulttuurisen työelämän perusta. Asennemuokaus, varautuminen tulevaan kehitykseen on aloitettava viimeistään nyt. Tämänhetkiset ongelmat maahanmuuttajien kotoutuksessa on otettava vakavasti ja saatujen kokemusten perusteella on kehitettävä entistä aktiivisempaa työvoima- ja väestöpolitiikkaa. Suomen kansallinen, palkansaajien ja yrittäjien yhteinen etu on, että työvoiman liikkuvuutta koskeva valvonta hoidetaan kuntoon ja lainsäädäntö on ajan tasalla.

Toinen merkittävä kysymys on työvoiman osaamisesta huolehtiminen. Peruslähdekohta on, että tulevina vuosina suomalaisilta työmarkkinoilta poistuu enemmän ihmisiä kuin sinne siirtyä. Työvoiman koulutustaso vaihtelee iän myötä. Työmarkkinoille tuleva työvoima on entistä koulutetumpaa. Samanaikaisesti työmarkkinoilla on vielä pitkään suuri osa työikäisistä ihmisistä vailla mitään ammatillista koulutusta. Lisäksi työelämän muutokset edellyttävät osaamisen kehittämiseksi ja ammattitaidon ylläpitämiseksi erityyppisen jatko- ja täydennyskoulutuksen kehittämistä myös tutkinnon suorittaneille.

Koulutuksella syrjäytymistä vastaan

Oman näkökulmansa osaamisen kehittämiseen tuo se osa nuorisokäluokasta, joka ei kouluttaudu ollenkaan.

Tilannetta, jossa 8–12 prosenttia nuorisokäluokasta ei suorita mitään tutkintoa peruskoulun jälkeen, ei voi sallia. Siksi koulutuspolkuja on kehitettävä niin, että jokainen nuori saa itselleen koulutuksen, avaimen työelämään.

Kaikki työ vaatii nyky-Suomessa korkeaa osaamista, hyvää ammattitaitoa. Koulutus on myös tasa-arvoisen ja demokraattisen kehityksen sekä yhteiskunnallisen osallisuuden edellytys. Koulutuksesta syrjäytynyt syrjäytyy myös tulevaisuudesta. Vaarana on silloin yhteiskunnan polarisointuminen.

Osaamiseen ja väestönkehitykseen liittyvät kysymykset korostavat ammattiyhdistysliikkeen tarvetta aktivoitua yhteiskunnallisessa edunvalvonnassa. Asetelma on poliittisesti ja yhteiskunnallisesti haastava. Samanaikaisesti kun ratkaistavanamme on työttömyyden kovaan ytimeen liittyvät kysymykset, tarvitsevat työmarkkinamme uutta ulkomaista työvoimaa. Olemmeko valmiita kohtaamaan tämän muuttoliikkeen tuomat haasteet? Onko am-

mattiyhdistysliike valmis ja osaako se huolehtia myös näiden uusien työntekijäryhmien edunvalvonnasta? Ellei osaa tai halua, syntyy tarve uusille ja uudelta pohjalta muodostuville ammattiliitoille.

Kysymys on aivan sama kuin viime aikoina käydyn prekariaatti-keskustelun yhteydessä. Pätkätöiden yleistyminen herätti etenkin nuorten naisten keskuudessa epäilyksen ammattiliittojen toiminnan tehokkuudesta. Hoidammeko me aidosti myös osittain työelämässä tai katkonaiseen työuraan tuomittujen työläisten asioita? STTK:n ja sen liittojen vastaus on kyllä. Jos emme näin tee, tilaus uudenlaiselle vaikuttamiselle ja edunvalvonnalle on ilmeinen.

Työmarkkinoilla ovat kasvamassa sellaiset ryhmät – kuten maahanmuuttajat, pätkätyöläiset ja yrittäjätyöntekijät – jotka kaipaavat ammattiliittojen suurempaa huomiota.



Mikko Mäenpää korostaa, että ammattiliittojen verkottuva toimintamalli voi tuoda saman vahvuuden kuin suuri organisaatio.

den mukaan työelämässä lisääntyy korkeaa osaamista ja asiantuntemusta vaativa toimihenkilöiden tekemä työ. Suomi toimihenkilöistyy. Uutta työtä syntyy sekä nykyisten sopimus- ja toimialojen sisällä että etenkin uusilla toimialoilla. Ne ovat STTK:n tulevan jäsenhankinnan painopisteenä.

Jäsenhankintaa helpottaa myös se, että STTK:lainen ammattiyhdistysliike tulee jatkossa vahvistamaan entisestään omaa koulutuspolitiikkaansa sekä jäsenten ammatillista ja koulutuksellista edunvalvontaa. Tämä toiminta tukee jäsenten identiteettiä ja auttaa heitä kohtaamaan oman työn tehtävänsä ja ammatillisuutensa kysymyksiä arjen työssä.

Huono palvelu

Pahin virhe, mihin ammattiliitto voi sortua, on jäsenten huono palvelu. Ammattiyhdistysliikkeen jäsenyys on perustaltaan osallistumis- ja vaikutta-

missuhde mutta entistä useammille jäsenille myös palvelusuhde.

Muuttuvan ja monipuolistuvan jäsenkuvan vuoksi tieto jäsenistä ja heidän tarpeistaan ja arvoistaan nousevat ensisijaiseksi menestystekijäksi. Tämän

vuoksi jäsenten palvelua on kehitettävä edelleen. Edunvalvontatoiminta on pystyttävä suunnittelemaan myös palvelutuotteena. Näin luotavien palvelutuotteiden suunnittelussa ja markkinoinnissa korostuu segmentointiajattelu.

Ehkä kaikkein keskeisin haaste on työpaikkatason toiminnan kehittäminen läheisyysperiaatteen mukaisesti.

Tehokas edunvalvonta edellyttää jatkossa entistä parempaa ennakointia ja reagoitakykyä. Tämä tarkoittaa myös entistä nopeampaa päätöksentekoa. Päätöksenteon legitimitetin säilyttäminen edellyttää järjestödemokratian ja uusien osallistumismuotojen kehittämistä.

Edunvalvonta vaatii entistä laajempaa osaamista ja tietotaitoa sekä ymmärrystä tulevaisuuden yhteiskunnasta ja

Ammatti- ja koulutusidentiteetin säilyttämisen tarve on jäseneksi liittyvälle tärkeä asia.

tuotantoelämästä. Siksi toimintaympäristön analysointi on oltava osa työn arkea – edunvalvonnan ammattimaistumista.

Toimintaympäristön muutoksiin vaikuttaminen ja niiden tuomiin haasteisiin vastaaminen vaatii organisaation oman toiminnan jatkuvaa kehittämistä. Tavoitteena on oltava elävä strategia, joka ohjaa ja täsmentyy toimintaympäristön ja kilpailutilanteen mukaisesti. ■