

Akavalaiset haluavat järjestäytyä yksilöllisesti

Ammattikunta- ja tutkintoperiaate vahvistuu akavalaisissa järjestörakenteissa, vaikka sopimusneuvottelut onkin keskitetty kahdelle neuvottelujärjestölle.

Risto Piekkä
Puheenjohtaja
AKAVA
risto.piekka@akava.fi

Palkansaajien ammatilliselle järjestäytymiselle on monta perustetta. Jäsenen palkka, verotus ja työttömyysturva ovat perinteisesti kuuluneet ammattiliiton edunvalvontaan. Nykyään myös jäsenten oman pätevyuden lisääminen, työssä menestyminen ja sen myötä uralla edistyminen ovat osa akavalaisien liittojen jäsenilleen tarjoamaa palvelua. Monet tarvitsevat apua myös työssä jaksamiseen sekä työn ja perheen yhteensovittamiseen. Luettelo ei

varmaankaan ole täydellinen, mutta se kuvaa hyvin akavalaista ammattikunta- ja tutkintopohjaista järjestäytymistä.

Akavalaiset ovat järjestäytyneet toisin kuin muut: eivät työnantajan, vaan tutkinnon tai ammatin mukaan. Akavalaisessa järjestäytymisessä on siis kyse muustakin kuin työsuhteen ehdoista. Muut palkansaajat ovat vanhan perinteen mukaisesti järjestäytyneet työnantajakohtaisesti.



Risto Piekka on ollut AKAVAn palveluksessa vuodesta 1973 ja puheenjohtajana vuodesta 1999.

Työmarkkinoiden yleissäännöstä poiketen akavalaisessa palkansaajatoiminnassa painopisteinä ovat ns. kovan työmarkkinatoiminnan ohella keskeiset yksilölliset, työssä menestymistä tukevat asiat, ammatillinen menestyminen tyouralla ja sen tukeminen. Nämä tukevat kovaa edunvalvontaa. Tämä lähestymistapa jäseneneen ja jäsenen arkipäivän murheiden hoitamiseen ovat kasvava osa akavalaisten liittojen toimintaa ja palvelua.

Akavalaiset liitot pyrkivät vaikuttamaan esimerkiksi koulutuspolitiikkaan, sillä koulutuksen laadun varmistaminen on ammattikunnille tärkeää. Koulutuspolitiikka on myös keskeinen tulevaisuuden menestymisen avain. Nykyisen globalisaation esivaiheissa Suomi aikanaan valitsi strategisista vaihtoehdoista sivistyksen.

Akavalaisten liittojen keskeisenä tehtävänä on varmistaa jäsentensä ammatillinen kehittyminen koko työuran ajan. Hyvänä esimerkkinä ovat liittojen tarjoamat ura- ja työnvälityspalvelut. Monissa akavalaisissa järjestöissä on myös lukuisia alayhdistyksiä, jotka erityisesti huolehtivat jäsentensä ammatillisen osaamisen kartuttamisesta. Tällaisia yhdistyksiä ovat esimerkiksi Suomen

Kauppaopettajat tai Suomen Kirurgiyhdistys. Lähes kaikki akavalaiset jäsenjärjestöt harjoittavat tällaista jäsenten työssä menestymistä turvaavaa toimintaa. Ammattikuntapohjaisten liittojen vahvuus on niiden jäsenläheisyys.

Akavalaiset ammattiliitot järjestävät jäsenilleen jatkuvasti ammattiin tai työtehtäviin liittyvää jatko- ja täydennyskoulutusta. Sen lisäksi liitot pitävät jäsenensä ammattiosaamisen ajan tasalla seminaarien ja kurssien avulla. Liitot julkaisevat myös ammattikirjallisuutta ja -lehtiä, joita saavat vain järjestöjen jäsenet.

Akavalaiset ammattiliitot pitävät yllä ammattikunnan tunnettuutta ja pyrkivät nostamaan oman alansa arvostusta. Tätä akavalaisten toimintaa tunnetaan hämmästyttävän vähän.

AKAVAn jäsenjärjestökokonaisuus

AKAVAn kuuluu tällä hetkellä 32 ammattikunta- tai tutkintopohjaista jäsen-

järjestöä, joista osa on nyky muodossaan ympäristömuutosten paineessa. Tällaisia paineita ovat mm. asiantuntijoiden ja esimiesten työtehtävien muuttuminen yhä monialaisemmiksi, muualla palkansaajaliikkeessä tapahtuvat liittofuusiot, globalisaatio ja jäsenten henkilökohtaisten edunvalvonta- ja neuvottelupalvelujen kasvu. Nämä ovat johtaneet useisiin jäsenjärjestöjemme niin rekisteröityihin kuin rekisteröimättömiinkin yhteistyömuotoihin. Tällaisia ovat mm. Lääkärikartelli (kolme jäsenjärjestöä), Vakava (neljätoista jäsenjärjestöä, pieniä ja keskisuuria), AKI (kaksi seurakuntasektorin jäsenjärjestöä) ja yhteistyö tiedekorkeakouluissa jäseniä omaavien kesken. Toiminta ajan valtimolla edellyttää ennakkoivaa edunvalvontaa ja tulevaisuuden toimintamuotojen oikeaa valintaa. Siksi AKAVA-yhteisössä käydään keskustelua nykyistä vieläkin tarkoituksenmukaisempien kokonaisuuksien aikaansaamiseksi, jäsenpalvelujen tehostamiseksi ja korkeasti koulutettujen edunvalvonnan vahvistamiseksi.

Työmarkkinatoiminnan ohella akavalaiset liitot tukevat myös yksilöllistä, ammatillista menestymistä tyouralla.

Perusasia järjestäytymisessä on, että jäsenten ammatti-identiteetti säilyy. Edellä sanomani perustelee miksi. Uudistuminen on kuitenkin välttämätöntä.

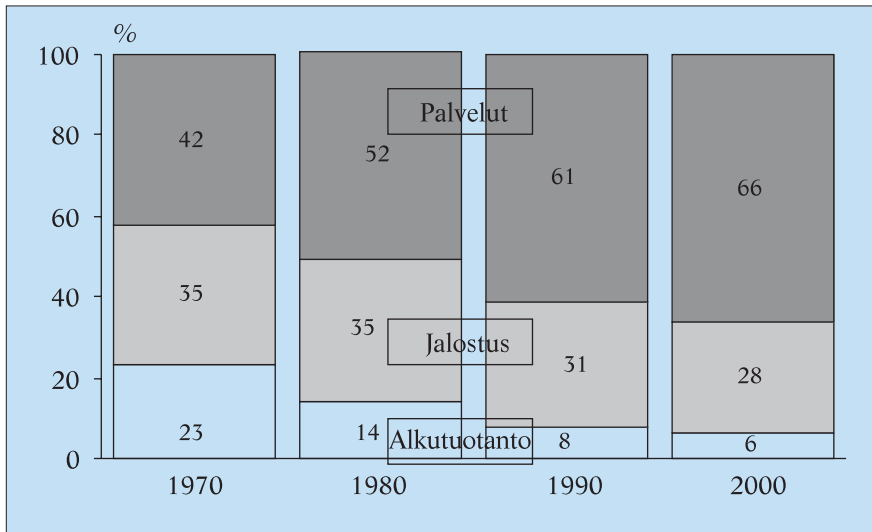
Kaikkien liittojen tulevaisuuden haasteena on kyky ja taito palvella sekä auttaa jäsentä työelämän arjessa ja

kaikissa työuran vaiheissa. Jäsenet tarvitsevat laadukasta ja monipuolista, todellista palvelua ja tuloksellista edunvalvontaa, joka tuotetaan tehokkaasti ilman järjestöpoliittista tai muuta silmänlumetta.

Työmarkkinoiden muutos I

Suomen työmarkkinoiden muutos on ollut raju viimeisten kolmen vuosikymmenen aikana. Muutos on johtunut työtehtävien uudistumisesta ja työn vaatavuuden muutoksista. Teknologian

Kuvio 1.
Elinkeinorakenne Suomessa 1970–2000, %. (Työllisten jakautuminen toimialoittain).



Lähde: Tilastokeskus, Tilastolliset vuosikirjat.

kehitys on ollut huimaa. Kuka muistaa, että internet ja kännykät tekivät vasta tuloaan kymmenen vuotta sitten? Maailma on nyt avoimempi kuin ennen: globaalitalous vaikuttaa myös suomalaisten palkansaajien elämään ja väistämättä myös akavalaiseen järjestökenttään.

Samaan aikaan väestön koulutustaso on noussut huomattavasti. Korkeasti koulutettujen määrä ja suhteellinen osuus väestöstä on kasvanut voimakkaasti. Etenkin 1990-luvulla synnytettyjen ammattikorkeakoulujen myötä kasvu on vain kiihtynyt.

Kansainvälisen koulutusluokituksen mukaan Suomen työikäisestä (15–64-vuotiaasta) väestöstä korkea-asteen tutkinnon on suorittanut useampi kuin joka neljäs. Osuus on vanhojen EU-maiden korkein.

Koulutustasoerot ikäpolvien välillä ovat kuitenkin erittäin suuria, sillä 30–34-vuotiaista korkea-asteen koulutuksen on saanut yli 40 %, kun taas 60–64-

vuotiaiden ikäryhmässä osuus on vain 20 %.

Toinen suuri muutos on tapahtunut korkeasti koulutettujen sukupuolijakaumassa. Vielä 1970-luvulla vain kolmasosa yliopistoista valmistuneista maistereista oli naisia, nyt jo puolet. Kun mukaan otetaan myös muut korkeasti koulutetut, naisten osuus on jo kaksi kolmasosaa.

Olen vakuuttunut, että työssä olevien naisten lukumäärän lisääntyminen vaikuttaa AKAVAn edunvalvonnan sisältöön. Perheen ja työn yhteensopivuus korostuu, samaten vapaa-ajan merkitys sekä työssä jaksamiseen liittyvät asiat. Minulla on aavistus, että naisten aktivoituminen tulee korostamaan ammattikuntaisen tai tutkintopohjaisen järjestäytymisen asemaa. Jäsenet haluavat yhteyttä

ja kollegiaalisuutta ja entistä enemmän keskustelua työelämän ehdoista.

Kolmas suuri muutos koskee elinkeinorakenteita. Oheinen kuvio 1 kertoo

Korkeasti koulutettujen, työssä olevien naisten osuuden kasvu tulee tuntuun AKAVAn ja sen liittojen toiminnassa yhä enemmän.

runsaan kolmen vuosikymmenen aikana tapahtuneesta kehityksestä. Se on vaikuttanut sektorikohtaisesti liittojen lukumäärään. Tämän lisäksi vaikutukset ovat olleet selkeitä liittojen jäsenmäärissä.

Samalla kun koulutustaso on kohonnut, koulutetun työvoiman tarve on kasvanut etenkin yksityisellä sektorilla. Akavalaisessa kentässä tämä näkyy siinä, että aivan lähivuosina yksityissektorilla työskentelevien akavalaisien määrä ylittää julkisella sektorilla työskentelevien määrän. AKAVAn työssä olevien jäsenten määrä kasvoi v. 1995–2005 yksityisellä sektorilla runsaat 55 000 ja julkisella runsaat 20 000. Tällä jäsenkehityksellä viiden vuoden sisällä yksityinen sektori ylittää julkisen.

Työmarkkinoiden muutos II

Suomalainen työmarkkinajärjestelmä on aikansa lapsi. Se syntyi 1940-luvulla ja sitä kehitettiin etenkin 1970-luvulla. Muutokset näkyvät vasta 2000-luvulla tulopolitiikan sisällön muutoksina. Palkkarakenteissa ja verotuksessa osaaminen ja koulutus on huomioitu aivan toisella tavalla kuin ennen. Samaten sopimukset ovat sisältäneet jäsenlähtöisiä asioita, kuten paikallisen sopimisen kehittämisen ja työaika-pankkijärjestelmän.

Pysyvät, yhden työnantajan työsuhteet ovat entistäkin harvinaisempia. Palkansaaja vaihtaa työnsä taloudellisesti entistä parempaan tai osaamiseensa paremmin sopivaan työhön. Pätkätyösuhteet lisääntyvät. Vaihto alalta toiselle on tavallista.

Työsuhteen luonteen muuttuminen asettaa uusia vaatimuksia palkansaajaliikkeelle. Tarvitaan uutta otetta, jonka lähtökohtana on jäsenen työuran tukeminen. Myönnän, että se on todella vaikea tehtävä.

Parhaillaan on käynnissä ns. uusi globalisaatio. Sen vaikutukset näkyvät ennen muuta uudenlaisena kansainvälisenä työnjakona. Työpaikat eivät välttämättä ole sidoksissa pysyvästi johonkin maahan. Globalisaatio on Suomelle



Risto Piekka korostaa, että jäsenten menestymisen turvaaminen on akavalaisten liittojen keskeisin haaste.

Elinkeinoelämän keskusliiton muodostuminen

Yksityisen sektorin työnantajat, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto ja Palvelutyönantajat yhdistyivät Elinkeinoelämän keskusliitoksi (EK) viime vuonna. Tämän on arveltu edellyttävän myös palkansaajakeskusjärjestöissä järjestöllisten palikoiden uudelleenasettelua.

Akavalaisessa työmarkkinatoiminnassa olemme neuvottelu- ja sopimustoiminnan osalta olleet valmiita tähän muutokseen jo pitkään. Vuodesta 1995 lähtien neuvottelu- ja sopimustoimintamme on rakennettu niin, että Julkisan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ja Ylempien Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö YTN hoitavat akavalaisten sopimustoiminnan. Käytännössä nämä kaksi järjestöä hoitavat työehtosopimusneuvottelut lähes kaikkien akavalaisten liittojen puolesta.

Tosin muutamia erillissopimuksia on myös tehty, esimerkkinä vaikkapa apteekkialan työehtosopimus (kuvio 2).

EK:n muodostuminen ei siis edellytä AKAVAlta neuvottelujärjestelmän muuttamista. AKAVAn koko julkisen sektorin jäsenistö siis muodostaa yhden vastapuolen työnantajille kaikilla kolmella julkisen sektorin sopimusallalla. Yksityinen sektori neuvottelee yhtenä kokonaisuutena EK:n liittojen kanssa. Tämän lisäksi meillä on muutama järjestökohtainen työehtosopimus. Olemme rakentaneet oman sateenvarjomme koulutettujen edunvalvonnalle kaikille sopimustoiminnan tasoille.

EK:lla on tällä hetkellä selvästi päällekkäisiä jäsenliittoja peruna TT:stä ja PT:stä. On varmasti järkevää yhdistää niitä. Nyt EK:lla on yli kaksi sataa työehtosopimusta palkansaajapuolen kanssa. Sinänsä ymmärrän hyvin työnantajapuolen halun niputtamalla vähentää myös työehtosopimusten määrää.

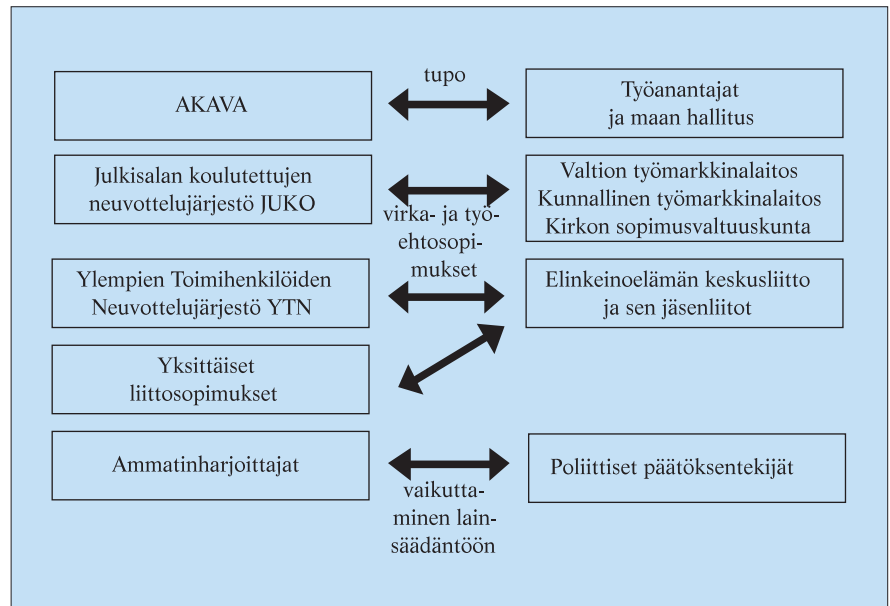
En pidä Suomen kilpailukyvyyn tai korkeasti koulutettujen kannalta hyvinä sellaisia sopimusjärjestelyjä, joissa yksityisellä sektorilla kaikki henkilöstöryhmät työehtoineen laitettaisiin samaan sopimukseen. Työaikalain määräämisen tai vuosilomien määrääntymisen osalta se voisi olla mahdollista, mutta ei palkkojen, tulospalkkojen tai esi-

ennen muuta mahdollisuus, mutta siinä menestyminen edellyttää mm. menestymistä kansainvälisessä palkka- ja verokilpailussa, hyvinvointipalvelujen tehokkaassa tuottamisessa, koko koulutusketjumme resurssien turvaamista esikouluista tiedekorkeakouluihin ja menestymistä tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotyössä. Haasteet ovat kovat.

Globalisaatio uudistaa sopimussisällöt. Se vaikuttaa myös liittorakenteisiin ja käytännön edunvalvontatyöhön. Luulen, että turha vastakkainasettelu työnantajien ja palkansaajien välillä vähenee, sillä molemmille tulee entistä tärkeämmäksi oman työpaikan menestystekijöiden turvaaminen. Tämä taas edellyttää aivan uudenlaista yhteistyötä osapuolten välillä.

Globalisaatio vaikuttaa myös käytännön palkkapolitiikkaan. Menestyäkseen Suomen tulee palkita osaamista, koulutusta, tuloksen tekemistä ja vastuunkantoa entistä selkeämmin. Jos näin ei tehdä, syödään menestymisen mahdollisuudet.

Kuvio 2. AKAVAn neuvotteluorganisaatio.



Lähde: AKAVA.

miesaseman ja tulostavastuun korvaamisten osalta. Työnantajat ovat todella lyhytnäköisiä tulos- ja yhteistoimintapoliittisessa ajattelussaan, kun he haluavat yhden kiinninulatun sopimuksen kaikille henkilöstöryhmille. Tässä vaatimuksessaan he tahallisesti unohtavat ylempät toimihenkilöt.

Akavalaisista noin 16 000 toimii kokotai sivutoimisena ammatinharjoittajana tai yrittäjänä. Heidän puolestaan AKA-VA vaikuttaa lainsäädännön kautta. Moni kysyy, miten ammatinharjoittajat liittyvät järjestäytymiseen. Kuuluvat hyvinkin, sillä ammatti- tai tutkintopohjainen järjestäytyminen mahdollistaa ammatinharjoittajien kuulumisen yhteiseen järjestöön palkansaajien kanssa. Suurimpia ammatinharjoittajaryhmiä AKAVAn jäsenyydessä ovat mm. insinöörit, asianajajat, arkkitehdit ja lääkäriyhdyt. Yhteisössämme on ammatinharjoittajille mm. oma työttömyyskassa (AYT).

Haasteet

Palkansaajajärjestöjen haasteet liittyvät globalisoituvassa maailmassa jäsenen menestymiseen. Tämä merkitsee kolmea asiaa: ensinnäkin työpaikkojen pysymistä ja aikaansaamista, tuottavuuden nostamista ja kolmanneksi työllisten määrän kasvattamista.

Haasteet ovat kovot. En usko, että näitä asioita voidaan päättää ylhäältä käsin. Paikallinen sopiminen vahvistuu. Onnistuakseen paikallinen sopiminen edellyttää mm., että niin työntekijäkuin palkansaajaosapuoli ovat tasavertaisessa asemassa ja että palkansaajan turvallisuus on olemassa. Nämä ovat keskeisiä kysymyksiä tulevaisuudessa.

Kaikki edellä mainittu uudistaa myös AKAVAn jäsenjärjestökenttää. Ammatikunta- ja tutkintoperiaate vahvistuu yhä, mutta se toteutuu nykyistä suurempina kokonaisuuksina perinteet säilyttäen. Lähivuosien aikana akavalaisen määrä kasvaa vuositasolla noin 15 000 jäsenellä. Samalla kuitenkin jäsenjärjestöjen lukumäärä supistuu. Mutta yhteinen voima kasvaa ja terve ammatillisuus vahvistuu. ■