

**Liikkeessä**

tulevaisuuteen.

Tehdään tulevaisuus yhdessä.

**SAK**

## Sisälllys

<b>1. Ihmisten yhteiskunta</b>	3
<b>2. Demokratia</b>	4
<b>3. Työelämän muutos vaatii uudistumista</b>	5
<b>4. Arvojaan seuraava liike</b>	8
4.1. Kansalaisjärjestö vai vakuutuslaitos	8
4.2. Turvallisuuden liike	10
4.3. Työn liike	10
4.4. Oikeudenmukaisen hyvinvointiyhteiskunnan liike	11
<b>5. Hyväksymme erilaisuuden</b>	12
<b>6. Sinä - minä – me</b>	14
6.1. Yhteisö saa voimansa jäsenistään	14
6.1.1. Korkean järjestäytymisasteen säilyttäminen	14
6.1.2. Rajariidoista yhteistyöhön	16
6.1.3. Vahvoja liittoja	17
6.2. Sukupolvi vaihtuu ja me muutumme	17
6.3. Jäsentensä näköinen	18
6.3.1. Erilaisuus voimavarana	19
6.3.2. Yhteys nuoriin nuorten ehdoilla	19
6.3.3. Ruotsinkielinen toiminta	22
6.4. Kaveria ei jätetä	22
6.5. Kaukana ja kotona	23
6.6. Perinteestä moderniin	25
<b>7. Vahva vaikuttaja</b>	26
7.1. Neuvottelemalla	26
7.2. Yhteiskuntaan vaikuttamalla	26
7.3. Median kautta	26
7.3.1. Tiedotusvälineet	27
7.3.2. Alueellinen viestintä	27
7.3.3. Palkansaajalehdet	27
7.3.4. Omat lehdet	27
7.3.5. Verkkoviestintä	28
7.4. Työtaistelut	29
7.5. Eettinen valvonta	30
<b>8. Vastakkainasettelua vai kumppanuutta</b>	31
8.1. Valtio	31
8.2. Työnantajat	32

<b>9. Palkansaajien yhteistyö</b>	34
<b>10. Yhteiset asiat ja kumppanit</b>	35
10.1. Poliittika ja puolueet	35
10.2. Kansalaisjärjestöt	36
10.3. Kirkko	37
<b>11. Osaavat ihmiset ,osaava ay-liike</b>	38
11.1. Luottamushenkilöiden ja aktiivien koulutus	38
11.2. Henkilöstön kehittäminen	40
11.3. Jäsenten ammatillinen osaaminen	42
11.4. Tutkimus- ja kehittämistoiminta	42
<b>12. Toiminta ja talous</b>	44
<b>13. Demokratian mahdollisuudet</b>	44
13.1. Yhteys ihmisiin	44
13.2. Luottamushenkilöt	45
13.3. Ammattiosastot	49
13.4. Paikallisjärjestöt, alueellinen toiminta ja aluevaikuttaminen	50
13.5. Tietoyhteiskunnan teledemokratia	51

# 1. Ihmisten yhteiskunta

---

Suomi tuli 1990-luvun aikana kiinteäksi osaksi eurooppalaista ja maailmanlaajuista taloutta. Sen on sanottu kaventaneen meidän mahdollisuuksiimme valita yhteiskunnan tuleva kehityssuunta. Monimutkaistunut ja kansainvälistynyt maailma on tehnyt kehityksestä epävarman ja vaikeasti hallittavan. Se ei oikeuta vähättele-mään omien valintojemme ja kansallisen hyvinvointipolitiikan merkitystä. Myös tulevaisuuden suomalaista yhteiskuntaa muokataan ihmisten omilla päätöksillä.

Niin yksittäisten ihmisten elämä kuin hyvinvointiyhteiskunnan rakentaminen edellyttävät jatkuvia valintoja. Ammattiyhdistysliike ei voi hyväksyä yhden totuuden yhteiskuntaa. Demokratiaan kuuluvat vaihtoehdot ja valinnat. Poliittikka ja ihmisten yhteisöllinen toiminta, kansalaisyhteiskunta, on vastavoima markkinoiden vallalle.

Markkinatalous on osoittautunut tehokkaaksi tavaksi organisoida tuotantoa, mutta sen säätely on välttämätöntä. 1990-luvun raskaat lamavuodet muistuttavat yksilön turvattomuudesta yhteiskunnan muutoksissa. Vain ihmisten yhteisöllinen toiminta ja demokraattinen vaikuttaminen voivat luoda turvallisuutta myös tulevissa työ-elämän ja yhteiskunnan muutoksissa. Pyrkimykset ulkoistaa valtio, politiikka ja ammattiyhdistysliike luovat markkinoiden yhteiskunnan, ei ihmisten yhteiskuntaa. Markkinoiden, valtion ja kansalaisyhteiskunnan kolmiossa on kansalaisyhteiskunta jäänyt puristuksiin. Se vaatii omat puolustajansa.

Suomalainen yhteiskunta ei ole kehittynyt valmiiksi. Tasa-arvossa ja oikeudenmukaisuudessa on suuria puutteita niin työelämässä kuin muuallakin. Sosiaaliset ja yhteiskuntaluokkiin liittyvät eriarvoisuudet eivät ole yhteiskunnasta hävinneet. Yhteiskunnallinen asema, varallisuus ja syntyperä vaikuttavat edelleen ihmisten oi-keuksiin ja mahdollisuuksiin.

Suomalaisen yhteiskunnan tulevassa kehityksessä on kysymys valinnasta kahden suunnan kesken:

- 1) Yritysten ja suuromistajien hallitsema yhteiskunta, jossa demokra-tian ja politiikan alue on supistunut ja omistajien sekä markkinoiden valta kasvanut. Jatkuva yhteiskuntaa ohjaavien normien purku ja yk-sityistäminen on luonut markkinoiden ylivallan, heikon valtion ja eriarvoisuuden.
- 2) Ihmisten yhteiskunta, jossa toimii vahva kansalaisyhteiskunta etujärjestöineen ja kansalaisliikkeineen ja jossa päätöksiä tekevät demokraattisesti valitut edustuselimet kansalaisten hyvinvointi ensi-sijaisena lähtökohtanaan. Ihmisten yhteiskunnassa tarvitaan vahvaa, demokraattisessa valvonnassa olevaa valtiota, jolla on kyky asettaa rajoja ja eettisiä vaatimuksia markkinavoimille.

Viime vuosina suomalaiseen yhteiskuntaan on tullut piirteitä, jotka ovat merkinneet takaiskua hyvinvointiyhteiskunnalle: korkeana jatkuva työttömyys, tuloerojen kasvu, köyhyyden lisääntyminen, julkisten palvelujen yksityistäminen ideologisilla syillä. Yhteiskunnallisesta tasa-arvosta on peräännytty. Ahneudesta on tullut myös julkista. Tämä kaikki on tapahtunut sen uusliberalistisen opin mukaan, jossa hy-vinvointiyhteiskunta ja ammattiyhdistysliike nähdään kehityksen esteeksi.

Myös ihmisten elämäntavassa on tapahtunut muutoksia. Arkielämä on yksityistynyt ja on tullut tavanomaisemmaksi korostaa yksilöllisiä elämyksiä.

Monet näistä tekijöistä saattavat kääntää kansalaismielipiteen kehityksen myös demokratiaa vastaan ja jopa ääriliikkeitä suosiviksi. Siihen voivat luoda aineksia myös maahanmuuton lisääntyminen ja Euroopan Unionin sekä päättäjien koettu etäännyminen kansalaisista. Ei ole mitenkään itsestäänselvää, että sosiaalinen rauha ja eheys säilyy. Sen eteen on myös tehtävä työtä. Yhteiskunnallisista epäkohdista voi muodostua sytykkeitä ja yhteiskunnan vastaisia protestiliikkeitä, jotka kääntyvät jopa väkivaltaisiksi.

Ihmisten usko auktoriteetteihin ja luottamus päättäjiin näyttää heikentyneen. Ratkaisevaa on se, voivatko kansalaiset luottaa politiikan mahdollisuuksiin sekä päättäjien kyvykkyyteen ja haluun jakaa hyvinvoinnin hedelmiä oikeudenmukaisesti. Sosiaalisen eheyden rikkoutumisesta jouduttaisiin maksamaan kova hinta.

Kansalaiset kannattavat laajasti hyvinvointiyhteiskuntaa. Myös me olemme siihen sitoutuneet. SAK:lainen ammattiyhdistysliike on ollut viime vuosien murroksessa keskeinen hyvinvointiyhteiskunnan taakaja. Ay-liike on edustanut sosiaalisen eheyden ja oikeudenmukaisuuden politiikkaa. Tämä rooli meillä on myös tulevaisuudessa, mutta entistä vaativampana. Keinoina meillä ovat vapaus ja demokraattiset oikeudet aktiiviseen kansalaisuuteen.

Ammattiyhdistysliike on kansalaisyhteiskunnan muodostavista järjestöistä ja liikkeistä laajin yhteiskunnallinen liike. Valtaosa palkan-saajista on järjestäytynyt ammattiliittoihin.

Ay-liikkeessä jäsenet käyttävät valtaa henkilö ja ääni-periaatteen mukaisesti. Järjestöjemme edustavuus ja jäsenlähtöinen demokratia luovat sekä oikeutuksen että myös velvollisuuden vaikuttaa palkan-saajia ja heidän perheitään koskettaviin asioihin.

## 2. Demokratia

---

Demokratia, kansanvalta, antaa ihmisille mahdollisuuden vaikuttaa yhteiskuntaan ja oman elämänsä ehtoihin. Se luo ihmisille mahdollisuuden toteuttaa täysivaltaista kansalaisuutta. Se on myös tarkoitettu rajoittamaan vahvojen oikeutta ja vallankäyttäjien mielivaltaa. Demokratiaan kuuluu ajatus vallan uudelleenjaosta. Demokratia antaa meille mahdollisuuden organisoitua, vaikuttaa yhdessä. Organisoitumisen ohella äänioikeus on demokratian olennainen osa. Vaikka periaatteelliset mahdollisuudet ovat olemassa, demokratiaa käyttävät vähiten hyväksi juuri ne, jotka sen tukea eniten tarvitsivat.

Vain ihmisten yhteisöllinen toiminta, kuten organisoituminen ammattiyhdistysliikkeeksi, on saanut valtaeliitin ja omistajat ottamaan huomioon myös demokratian, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden vaatimuksia. Yhdessä toimiminen antaa vahvemman aseman kuin mitä yksittäisinä ihmisinä voisimme yksin saavuttaa. Ammattiyhdistysliikkeen keskeinen tehtävä on puolustaa demokratiaa niin työelämäs-

sä kuin koko yhteiskunnassa. Siihen kuuluu aktiivisen kansalaisuuden edistäminen.

Demokratian puolustaminen edellyttää koko palkansaajaliikkeen yhteistä toimintaa.

Niin työelämässä kuin sen ulkopuolella syntyy väistämättä myös ristiriitoja. Niiden ratkaisemiseksi tarvitaan demokraattisia menettelytapoja. Demokratia on myös tapa toimia. Se merkitsee ihmisten kuuntelua ja osallisuutta erilaisten etupyrkimysten sovittelussa. Vasta silloin syntyy luottamus tehtäviin päätöksiin.

Suomessa on tapahtunut vallan uudelleenjakoa taloudellista valtaa käyttävän eliitin ja omistajien hyväksi. Ihmisten yhteisöllistä toimintaa, oikeutta organisoitua ammattiyhdistysliikkeeseen, pyritään myös estämään turvattomuutta ja pelkoa ylläpitäen. Demokratia ei toimi siellä, missä on pelkoa.

Sivistys, oikeus oppimiseen ja demokratia kuuluvat yhteen. Jotta jäsentemme ääni kuuluisi yhteiskunnassa, sillä on oltava kyky ilmaista itsensä vaikuttavasti. Meidän on myös kyettävä pureutumaan siihen vallan kieleen, jota valtaeliitti ja asiantuntijat käyttävät. Omien jäsentemme valmentaminen elinikäiseen oppimiseen on tietoyhteiskunnassa entistä tärkeämpää.

Ammattiyhdistysliikkeen, valtiovallan ja työnantajien kolmikantainen yhteistyö on hillinnyt yksinomaista markkinavoimien valtaa ja vaikutusta. Hyvinvointiyhteiskunnan demokraattisessa kehittämisessä se on jatkossakin keskeinen toimintatapa.

### 3. Työelämän muutos vaatii uudistumista

---

Työelämän kehityksen kokonaiskuva on laman jäljiltä ollut monin osin kielteinen. Lukemattomat julkisuuteen tulleet työelämän myönteiset kehityshankkeet eivät ole tätä kokonaisarviota voineet kääntää myönteiseksi. Sen sijaan ne kertovat työelämän voimakkaasta kahtiajakautumisesta: toisaalta hyviin ja kehittyviin työpaikkoihin ja toisaalta ahdistaviin, köyhdytettyjen töiden ja turvattomuuden työpaikkoihin. Hyville työpaikoille ovat ominaisia myös hyvät yhteistoimintasuhteet työnantajan ja työntekijöiden kesken.

Olemme olleet toteuttamassa monia tasa-arvoa edistäviä hankkeita. Eriarvoisuus työelämässä määrättyä kuitenkin vielä sukupuolen mukaan. Naisten palkat ovat kokopäivätyössä 77% miesten ansioista. Myös työmarkkinat ovat vahvasti eriytyneet sukupuolen mukaan. Eriarvoisuus näkyy myös ikäsyrrjintänä sekä esim. maa-hanmuuttajien ja vammaisten kokemina ongelmina työelämässä.

Globalisoituminen(maapalloistuminen) murtaa valtioiden rajoja ja synnyttää maailmanlaajuisia työmarkkinoita. Monikansalliset yritykset luovat maailmanlaajuisia toimintatapoja työvoiman käyttöön ja henkilöstöpolitiikkaan. Työmarkkinat pysyvät valtaosaltaan kuitenkin paikallisina.

Maailmanlaajuinen työpaikkakilpailu asettaa myös kansainvälisen ay-liikkeen solidaarisuuden koetukselle. Tähän meillä ei ole valmista reseptiä.

SAK on ollut aktiivisesti myötävaikuttamassa Suomen yhdentymisessä Euroopan unioniin. Niin EU:n kuin Euroopan talous- ja rahaliiton, EMU:n merkitys näyttää jääneen jäsenistölle sekä etäiseksi että vaikeasti hallittavaksi asiaksi. Sama näyttää koskevan jopa ay-liikkeen toimihenkilöitä. Jatkossa on tärkeää huolehtia siitä, ettei Eurooppa-toiminta näyttäydy etäisenä työnä, jolla ei ole yhteyttä ihmisten arkeen. Sivullisuus yhdistyneenä epäluuloihin synnyttää vastareaktioita.

Ay-liikkeen tulee järjestötyöllään kyetä kertomaan, mistä EU:ssa on kyse ja mitä me siltä haluamme.

Keskeiset järjestötoimintaan vaikuttavat muutokset työelämässä ovat:

- sukupolven vaihtuminen
- ammattitaitovaatimusten ja työvoiman koulutustason kohoaminen
- työntekijöiden ja toimihenkilöiden raja-aitojen madaltuminen
  
- pienten työpaikkojen lisääntyminen
- suurten kansainvälisten konsernien vaikutusvallan kasvu
- omistajien etujen korostuminen
- julkisen sektorin töiden yksityistäminen ja kilpailuttaminen
  
- epätyypillisten töiden lisääntyminen
- työvoiman jakaminen ydintyövoimaan ja reunatyövoimaan
- katkeilevat työurat
- sukupuolen mukaan eriytyneet koulutus- ja työmarkkinat
- palkkaerojen säilyminen miesten ja naisten kesken
  
- työn henkisen kuormituksen ja kiireen lisääntyminen
- joustavien työaikamuotojen lisääntyminen

SAK:n ja sen liittojen myötävaikutuksella on toteutettu laajoja työelämän laadun kehityshankkeita, joista on saatu rohkaisevia kokemuksia. Ne ovat mahdollisuus niin meille kuin työnantajille.

Mahdollisuutemme on:

- osaavissa luottamusmiehistä, työsuojeluvaltuutetuissa ja muissa aktiiveissa
- muutostahdossa ja aloitteellisuudessa
- hyvien kokemusten levittämisessä
- vahvassa vaikutuksessa työnantajiin ja viranomaisiin

Työelämän muutosten seurauksena jäsenistömme rakenne muuttuu merkittävästi.

Työelämän muutokset ovat pirstoneet jäsenkenttää entistä erilaisempiin työmarkkina-asemiin. Epätyypillisissä työsuhteissa, erityisesti määräaikaisissa työsuhteissa olevien jäsenten osuus on tuntuvasti lisääntynyt ja heitä on 26% jäsenistä. Ay-liike voi olla heille turvallisuuden liike vain siinä tapauksessa, että he voivat kokea asemansa parantuvan juuri ay-liikkeen edunvalvontatoimin. Tämä taas edellyttää vahvempaa kiinnittymistä ay-jäsenyyteen ja edunvalvonnan kohdentamista erityisesti heille.

Epätyypillinen työsuhde on kolmasosalla SAK:n naisjäsenistä ja yli puolella nuorista jäsenistä. Epätyypilliset työsuhteet ovat tulleet merkittäväksi työsuhdemuodoksi palvelualoilla ja julkisella sektorilla. Tätä ei voi jättää edunvalvonnan ulkopuolelle.

Eriytyminen erilaisiin työmarkkina-asemiin aiheuttaa eriytyneitä etupyrkimyksiä , palvelutarpeita ja odotuksia ay-liikkeeltä. Juuri epätyypillisissä työsuhteissa olevat uhkaavat jäädä edunvalvonnan reuna-alueille. Heillä on heikko edustus ammattiliittojen päättävissä elimissä ja liittojen päätöksentekoa pyrkivät hallitsemaan vahvat, ns. ydintyövoimaan kuuluvat ryhmät. Edunvalvonnan näkökulma painottuu helposti pysyvissä ja kokoaikaisissa työsuhteissa olevien tarpeisiin.

Yhtenäiset työväestön asuinalueet ovat pirstoutuneet. Samoin on käynyt monille tehdastyön työläisyhteisöille. Vaikka liki kaksi kolmasosaa jäsenistä samastuu edelleen työväenluokkaan, on työväenluokan käsite saanut uuden, moniulotteisen sisällön. Työväestön sosiaalinen perusta muuttuu koulutustason kohoamisen myötä ja ammattien saadessa toimihenkilötyön piirteitä. Jäsenten eriytymistä edistää myös elämäntapojen ja elämäntyylien erilaistuminen.

Vain 5% jäsenistä pitää itseään toimihenkilöinä. Toimihenkilöidentiteetti ei ole syntynyt, vaikka toimihenkilötyyppisissä ammateissa on huomattava määrä SAK:laisia. Ammattiliittoihin kuuluvista alemmista toimihenkilöistä on peräti 32% järjestäytynyt SAK:laisiin liittoihin, ylemmistä toimihenkilöistä 5%. Tilastokeskuksen luokituksen mukaan 31% jäsenistämme on toimihenkilöitä.

Työpaikkojen koko on pienentynyt ja se on heikentänyt mahdollisuuksia hoitaa perinteisin keinoin tehokasta edunvalvontaa. Liki puolet jäsenistämme tekee työtä alle 30 hengen työpaikoilla. Luottamushenkilöverkosto on aikaisempaa aukollisempi juuri näillä työpaikoilla.

1990-luvun alkupuolella Suomen työvoima oli vielä suhteellisen vähän koulutettua. Viime vuosina koulutustaso on noussut nopeasti. Samalla avoimien työpaikkojen koulutustasovaatimukset ovat kohonneet. Kun 1990 alussa vielä alle 10%:ssa avoimista työpaikoista edellytettiin korkea-asteen koulutusta ja keskiasteen koulutusta noin kolmanneksessa työpaikoista, oli tilanne vuosikymmenen toiselle puoliskolle tultaessa muuttunut radikaalisti. Vuonna 1996 korkea-asteen koulutusta vaadittiin jo neljänneksessä avoimista työpaikoista ja keskiasteen koulutus yli puolessa. Työnhakijoista oli samaan aikaan vielä yli 40% vailla perusasteen jälkeistä koulutusta.

Työttömien koulutustaso on jäänyt jälkeen näistä vaatimuksista. Kerran hankittu ammatti ei enää riitä koko elinikäiseksi työuran turvaksi.

Osaamisen painottuminen työelämässä edellyttää myös liitoilta vahvaa näkemystä oman jäsenistön ammatillisesta kehityksestä. Aktiivien ja toimitsijoiden pätevytyminen henkilöstön kehittämisen kysymyksiin tulee aikaisempaa tärkeämmäksi. On parannettava myös vähän koulutusta saaneiden ja epätyypillisissä töissä olevien mahdollisuuksia ammatilliseen kehittämiseen.

Aktiivinen toiminta jäsenten ammatillisessa kehittämisessä luo myös uutta liittoidentiteettiä.



## 4. Arvojaan seuraava liike

---

Oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja solidaarisuus ovat osoittautuneet kestäviksi perusarvoiksi ammattiyhdistysliikkeelle. Arvot toimivat ja niiden tuleekin toimia valintaperusteina päätöksiä tehtäessä. Meidän on tuotava esille valintojen arvope-  
rusta myös taloutta ja yritystoimintaa koskevassa vaikuttamisessa.

Arvot luovat toiminnalle yhteisöllistä vakaumusta. ”Arvoista vapaa” päätöksenteko ja toiminta merkitsisi byrokraattista hallinnoimista, jossa tärkeää ovat vain tehokkuus, sujuvuus ja etevimmän teknis-hallinnollisen ratkaisun löytäminen. Arvopohjan kuihtuminen edunvalvonnassa ja yhteiskuntaan vaikuttamisessa näivettäisi ay-liikkeen etujärjestö- ja kansalaisjärjestöluonteen.

Yhteiskunnallisena liikkeenä ay-liike on toiminut yli sata vuotta. Sen elinkaarelle on jo monesti pyritty antamaan ennustettavissa oleva loppu. SAK on liittoineen kuitenkin osoittautunut muuntumiskykyiseksi, ajassa ja ihmisten arjessa eläväksi liikkeeksi. Tämän kokonaiskuvan rinnalla on kuitenkin havainto, että SAK:n jäsenliitot ovat jäsentensä mielestä hyvin eri tavoin menestyneet etujärjestötyössään.

Keskeinen uhka ay-liikkeen tavoitteissa menestymiselle on sen luottamushenkilöverkoston ja paikallisen toiminnan heikentyminen. Yhteys ihmisiin työpaikoilla on toiminnan perusta.

### 4.1. Kansalaisjärjestö vai vakuutuslaitos

Läheinen suhde valtiovaltaan ja pyrkimys neuvotteluteitse saatavaan yhteisymmärrykseen tuo monia etuja mutta myös pulmia ay-liikkeen kansalaisjärjestöluonteelle. SAK:lla ja sen jäsenliitoilla on lukuisia edustuksia valtion eri organisaatioissa. Tämä antaa mahdollisuuden seurata ja ennakoida työelämää koskevia suunnitelmia. Samalla se luo väylän ennaltavaikuttamiseen.

Valtion ja työmarkkinajärjestöjen ns. kolmikantayhteistyössä pyritään osapuolet sitouttamaan neuvotteluteitse tapahtuviin ratkaisuihin. Ristiriidat käsitellään neuvotteluammattilaisten toimesta ja yhteisesti sovittuja pelisääntöjä noudattaen. Tällainen työmarkkinoiden toimintamalli tekee jopa työtaisteluista ennustettavia. Työmarkkinamallin keskeinen seuraus onkin vakaus.

Keskitetty neuvottelutoiminta, kompromissihakuisuus ja vakaus jättävät jäsenistön helposti sivustakatsojan rooliin. Tämä näyttää tapahtuvan siitäkin huolimatta, että paikallinen sopimistoiminta yleistyy. Hyvätkään neuvottelutulokset eivät välttämättä aktivoi jäseniä, vaan saattavat jopa vahvistaa kuvitelmaa siitä, että jäsenen myötävaikutusta ei tarvita asiantuntijoiden hoitaessa asiat heidän puolestaan. Tavoitteet lähtevät kuitenkin jäsenten tarpeista.

Ay-liikkeen vaikutusvalta perustuu viime kädessä siihen voimaan, joka sillä on jäsenissään. Vastapuoli arvioi ennen muuta kyvyn aktivoida jäsenistö työtaisteluun tai muuhun vastarintaan. Jos tätä kykyä ei ole, ei ole myöskään vaikutusvaltaa.

Olemme monin tavoin karsineet ay-liikkeen puoluepoliittista leimaa mm. purkamalla kaksoismiehityksen liitoissa ja vähentämällä tai kokonaan lopettamalla puo-

luepoliittisten ryhmäkokousten pitämisen. Samaan aikaan on haluttu korostaa liikkeen arvopohjaa ja aatteellisuutta.

Ammattiyhdistysliikkeen tehtäviä voi pelkistetysti tarkastella kahden mallin avulla. Toista mallia voidaan kutsua organisoivaksi, kansalaistoiminnan malliksi ja toisessa mallissa ay-liike ymmärretään ensisijassa asiantuntijoiden muodostamaksi palveluorganisaatioksi.

Järjestötutkimuksen havaintojen mukaan näyttää siltä, ettei ay-liikkeen päättäjillä ole täysin yhdenmukaista näkemystä liikkeen identiteetistä: tulisiko sen olla nykyistä enemmän palveluorganisaatio vai enemmän kansalaisliike, jäsenten liike. Liitoilla on myös erilaisia odotuksia keskusjärjestön edunvalvontapolitiikasta ja palveluroolista.

### **Kansalaistoiminnan organisointi**

Tässä mallissa organisaatio on vahvasti sitoutunut jäsenten osallistumisen edistämiseen, toiminnan organisointiin ja koulutukseen. Harjoitetaan aktiivista sopimustoimintaa ja yhteiskuntavaikuttamista. Jäseniä aktivoidaan ratkaisemaan yhteisiä ongelmia ja asiantuntijoita käytetään tiedon välittämiseen sekä taitojen kehittämiseen. Organisaatorakenne on hajautettu. Jäsenhankinnasta huolehtivat paikalliset toimijat, kuten luottamusmiehet. Organisaation viestintä on monita- hoista ja verkostomaista.

Toiminnassa korostuvat ja siihen motivoivat yhteisöllisyys, yhteiset arvot ja va- kaumus.

### **Vakuutuslaitos**

Vakuutuslaitoksessa toiminta painottuu johdon ja palkatun henkilöstön työhön. Asiantuntijat korjaavat epäkohtia ja neuvottelevat. Jäsenistö on passiivista ja odottaa etujen kehittyvän ilman heidän myötävaikutustaan. Viestintä on ylhäältä alas tapahtuvaa tiedottamista, ei niinkään vuorovaikutusta. Organisaatorakenne on keskitetty. Liikkeen identiteetti perustuu ”palvelujen myymiseen”.

Tulevaisuudessa korostuu ay-liikkeen kyky toimia yhteydessä jäseniinsä. Toimin- nan organisointi on jäänyt liian vähälle huomiolle. Vahvan asiantuntemuksen ja jäsenpalvelujen tulee kuitenkin kehittyä tämän rinnalla. Tärkein jäsenpalvelu on jatkossakin sopimus jäsenten työehdoista. Sitä tukevat muut keskeiset palvelut, kuten neuvonta-, tiedotus- ja koulutuspalvelut.

Ammattiyhdistysliikkeen on säilyttävä vahvana kansalaisjärjestönä ja todellisena kansanliikkeenä. Liikkeen elinvoima edellyttää jäsenten omaa osallistumista ja jatkuvaa organisaation sisäistä vuorovaiku- tusta.

Meidän on aika palata perusasioihin: yhteys jäseniin, heidän kuule- misensa ja osallistuminen niin päätöksentekoon kuin toimintaan on kaiken ay-toiminnan lähtökohta. Samanaikaisesti on ay-liikkeen ky- ettävä kehittymään myös sisäistä kulttuuriaan ja palveluhenkisyttä jäsenten tarpeita kunnioittavaan suuntaan. Toiminnan organisointi ja palvelut on saatava tukemaan toisiaan.

## 4.2. Turvallisuuden liike

Jäsentutkimuksissa näkyvät vahvasti jäsenten odotukset SAK:lta. Ammattiyhdistysliike mielletään ennen muuta turvallisuuden liikkeenä. Siltä odotetaan edunvalvonnan painottumista työttömyyden vastaiseen taisteluun ja työttömyysturvan sekä työttömyyskassapalvelujen kehittämistä. Tämän taustalla ovat monien jäsenten henkilökohtaiset työttömyyskokemukset.

Työn pysyvyys on edelleen jäsentemme tärkein tavoite työssä. Hyvän palkan merkitys työhön verrattuna on menettänyt tuntuvasti merkitystään. Peräti 28% jäsenistä pelkää joutuvansa työttömäksi.

SAK:laisten työttömyys on ollut pitkäkestoisempaa kuin koko maassa keskimäärin(v.1999), eli 16 kuukautta. Työttömistä SAK:laisista on lisäksi toistuvasti ollut työttömänä 75%. Vain 64% työttömistä jäsenistä saa ansiosidonnaista päivärahaa.

Erilaiset epävakausilmiöt koskevat arvioiden mukaan jopa noin kolmatta osaa työvoimasta. Ydintyövoimaan tai marginaalityövoimaan kuuluminen jakaa ihmiset eriarvoisiin työmarkkina-asemiin. Uusi epävarmuuden ja epäjatkuvuuden aika muuttaa ihmisten elämänsä elämänkulun perusteita ja koko palkkatyöhön kiinnittymisen luonnetta.

SAK on murroksen ja epävarmuuden yhteiskunnassa entistä enemmän turvallisuuden liike. Se merkitsee vaikuttamista muutosten ehtoihin ja niiden inhimillisten seurausten huomioonottamista.

Eettiset säännöt sekä arvot ovat 2000-luvun SAK:lle yhä tärkeämpiä edunvalvonnan perusteita. Edellytämme niin itseltämme kuin työnantajilta, omistajilta ja poliittisilta päättäjiltä vastuullisuutta ja kestäviä arvovalintoja oikeudenmukaisuuden, tasa-arvon ja hyvinvoinnin turvaamiseksi.

## 4.3. Työn liike

Oikeudenmukaisessa hyvinvointiyhteiskunnassa työ on edelleen vaurauden ja hyvinvoinnin perusta. Työn liikkeenä olemme sitoutuneet toimimaan täystyöllisyyden saavuttamiseksi.

Perinnöt, omistus ja osakekauppa eivät voi olla ainoa vaurastumisen väylä. Palkansaajalla ja hänen perheellään on mahdollisuus ja oikeus vaurastua työnteolla. Se edellyttää oikeudenmukaista työtulojen ja pääomatulojen keskinäistä suhdetta.

Hyvä työ ja työympäristö merkitsee mahdollisuutta kehittymiseen, sosiaaliseen yhteyteen ja vaikuttamiseen. Mielekäs ja oikein kuormitettu työ tukee ihmisen terveyttä ja hyvinvointia.

Monelle jäsenellemme yksipuolinen työ on edelleen arkipäivää. Työn jakamiseen ja osittamiseen perustuva ,taylorismiksi kutsuttu tapa organisoida työtä, on edelleen varsin yleistä. SAK:laisista työntekijöistä joka toinen tekee enemmän tai vähemmän yksipuolista toistotyötä. Työn kuormittavuus on pikemminkin kasvanut kuin helpottunut. Myös vaikutusmahdollisuudet omaan työhön koetaan heikentyneiksi.

Työelämän kehittämisessä koetut takaiskut vaativat jatkossa ponnistelemaan enemmän hyvän työn ja työympäristön puolesta. Se edellyttää jatkuvaa aktiivisuutta ja osallisuutta työelämän kehittämishankkeissa. Jotta omaaloitteisuutemme voisi lisääntyä, on erityisesti työpaikka-aktiivien osaamista parannettava.

Työ- ja virkaehtosopimukset ovat työlainsäädännön rinnalla työelämän suhteiden perusta. Ammattiliittojen tärkein tehtävä on neuvotella jäsenilleen työehdot työ- tai virkaehtosopimuksilla. Sopimusten tehtävä on taata työntekijöille työehtojen vähimmäisturva. Ne estävät keinottelua työehdoilla ja rajoittavat omistajien ja työnantajien valtaa. Kattavat ja laajat, yleissitovat työehtosopimukset ovat osa suomalaista hyvinvointiyhteiskuntaa.

#### 4.4. Oikeudenmukaisen hyvinvointiyhteiskunnan liike

Etujärjestönä ammattiliitto ei ole vain palkkaliike vaan myös yhteiskunnallinen uudistusliike, joka pyrkii laaja-alaiseen vaikuttamiseen. Ammattiyhdistysliike ei voi laajasta tehtävästään huolimatta olla mukana kaikessa, eikä se voi toimia puolueen kaltaisena liikkeenä, joka on vastuussa koko yhteiskunnan päätöksenteosta.

Valintojen ja arvojen painottaminen muuttaa poliittista kulttuuria. Kansalaiset voivat paremmin hyväksyä päätökset, jotka perustellaan ja joille on esitetty myös vaihtoehtoja. Puolueiden ja puoluepolitiikan heikko arvostus ei parane viihteellistämällä politiikka. Uskottavuus kansalaisten silmissä edellyttää päättäjien ja poliittisten organisaatioiden arvokkuuden säilymistä.

Ammattiyhdistysliikkeen kannalta ei ole hyväksi, että taloudellista ja poliittista valtaa käyttävien päättäjien ja kansalaisten välinen kuilu suurenisi. Kansalaiset esimerkiksi kannattavat laajasti hyvinvointiyhteiskuntaa ja sen julkisia palveluja. Ne ovat tärkeitä edunvalvonnan kohteita meille.

Kansalaisten mielipidettä ei ole kuitenkaan kuunneltu kun kuntien ja valtion päättäjät ovat laajasti organisoineet palveluja yksityisen sektorin varaan. Suuri osa hyvinvointiyhteiskunnan palveluista tuotetaan kunnissa.

Hyvinvointiyhteiskunta on ollut tehokkain yhteiskunnallinen malli sosiaalisten epäkohtien ja köyhyyden torjumisessa. Se ei ole kuitenkaan vain turvaverkko, vaan myös tasapainoista taloudellista ja yhteiskunnallista kehitystä tukeva yhteiskuntamalli. Oikeudenmukaisen ja riittävän laajan veropohjan säilyttäminen on myös hyvinvointiyhteiskunnan edellytys.

Hyvinvointiyhteiskunnan arvostelijat puhuvat ”jakopolitiikan” paluusta kun sosiaalisia etuuksia ja hyvinvointipalveluja on ryhdytty elvyttämään laman jäljiltä. Tasa-arvo ei hyvinvointiyhteiskunnan vastustajia kiinnosta.

Tulojen ja varallisuuden oikeudenmukainen uudelleenjakso on tärkeimpiä tulevaisuuden tehtäviä. Korkea työttömyys ei kuulu hyvinvointiyhteiskuntaan. Olemme sitoutuneet hyvinvointiyhteiskuntaan, jossa hyvinvointi kuuluu kaikille.

Hyvinvointiyhteiskunta ei ole kuitenkaan vain etuuksien jakaja. Kansalaisella on hyvinvointipalvelujen käyttäjänä niin oikeuksia kuin velvollisuuksia. Erityisesti lammavuodet ovat saattaneet synnyttää sellaista uutta käsitystä kansalaisuudesta,

jossa ihminen ymmärretään valtion asiakkaana. Kansalaistoiminnassa on aina myös kysyttävä, mitä yksilöinä ja yhdessä voimme tehdä yhteiskunnan ja toisten kansalaisten hyväksi.

Oikeudenmukaisessa hyvinvointiyhteiskunnassa on vahva ammattiyhdistysliike ja toimiva kansalaisyhteiskunta. SAK toimii hyvinvoinnin edistämisen liikkeenä ja toiminnallaan se kaventaa omistajien ahneutta ja etuoikeuksia. Tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden vaatimukset ohjaavat ihmisten mahdollisuuksia kunnolliseen toimeentuloon, aktiiviseen kansalaisuuteen, kehittymiseen ja oppimiseen.

## 5. Hyväksymme erilaisuuden

---

Ulkomaan kansalaisia Suomessa on moniin muihin maihin verrattuna vähän, vain 1.7% väestöstä eli noin 90 000 henkeä. 1990-luvulla maahanmuutto vilkastui. Suomeen muuttavista suurin osa on nuoria aikuisia. Toistaiseksi SAK:n jäsenissä on vain n. 3000 ulkomaisen kansallisuuden omaavaa.

Myös Suomessa esiintyy etniseen alkuperään ja rotuun liittyvää epäluuloisuutta ja syrjintää. Erityisesti työsyryntä näkyy työhönottovaiheessa. Maahanmuuttajan on vaikeaa päästä koulutustaan vastaavaan työhön tai ylipäättään mihinkään työhön. Kielteistä asennoitumista ruokkivat myös oman maan kansalaisten kokemat vaikeudet työllistymisessä.

Koko Länsi-Euroopassa on viime vuosina ollut havaittavissa erilaisten poliittisten ääriliikkeiden kasvu. Nämä liikkeet ovat selkeästi maahanmuuttajakielteisiä ja rasistisia. Usein niille on ominaista myös ammattiyhdistysliikkeen vastustaminen. Äärioikeistolaiset liikkeet ovat saaneet kannatusta mm. Itävallassa, Ranskassa, Saksassa, Tanskassa ja Ruotsissa. Joissakin tapauksissa liikkeillä ei ole ollut parlamenttiin yltävää kannatusta. Niiden toiminta on saattanut olla avoimen väkivaltaista.

Kansalaisjärjestöt ovat osaltaan merkittävä taho, joka voi vaikuttaa kansalaisten mielipiteisiin etnisiä vähemmistöjä kohtaan. Ammattiyhdistysliike on sitoutunut tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden tavoitteisiin. Suvaitsevaisuus ja erilaisuuden hyväksyminen on näiden arvojen olennainen osa. Rotuun tai etniseen alkuperään liittyvä tasa-arvo on tärkeä osa tasa-arvon kokonaisuutta.

Työpaikalla syntyy tärkeitä sosiaalisia verkostoja. Osallisuus yhteiskunnan toimintoihin välittyy tärkeältä osin työelämän kautta. Ammattiyhdistysliike voi omalta osaltaan valmentaa suomalaista yhteiskuntaa ja työelämää muuttuvaan, monikulttuurisempaan Suomeen tekemällä aktiivisesti työtä maahanmuuttajien kiinnittämiseksi ammattiliittojen jäseniksi. Tätä kautta on mahdollista rohkaista heitä myös luottamustehtäviin.

On tärkeää, että etnisiin vähemmistöihin kuuluvat voivat omaksua suomalaisessa yhteiskunnassa selviytymisen kannalta tärkeät valtakulttuuriin kuuluvat ainekset. Kielitaito on keskeinen portti työelämää ja valtakulttuuriin sopeutumisessa. Toisaalta on otettava huomioon vähemmistöjen oikeudet riittävään, oman kulttuurin ja kielen vaalimiseen.

Monet tekijät yhdessä johtavat siihen, että lähivuosina Suomi ja myös suomalainen työelämä tulee monikulttuuristumaan. EU:n yhteiset työmarkkinat ja EU:n itälaajeneminen tuovat aikaisempaa suuremman ulkomaalaisten joukon. Moniin tehtäviin – esim. informaatioteknologian alalla – voidaan työntekijöitä hakea myös EU-maiden ulkopuolelta.

Lähivuosina kasvaa tarve tiedottaa liittojen jäsenpalveluista ja työelämän oikeuksista myös etnisiin vähemmistöihin kuuluvien kielellä. Tällöin voidaan luoda yhteys näihin vähemmistöihin jo muuton alkuvaiheissa ja ehkäistä työ syrjintää ja sivilisointia.

Hyvä yhteys etnisiin vähemmistöihin kiinnittää heidät myös ammattiyhdistysliikkeeseen. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvat palkansaajat ovat hyvin järjestäytyneet Ruotsissa. Korkean järjestäytymisasteen tavoittaminen on mahdollista myös meillä.

Työvoimaa saatetaan rekrytoida ulkomailta niin rakentamiseen, palveluihin kuin esim. hoivatyöhön sekä muihin palveluihin. Toisaalta maahanmuuttajien rekrytointi kohdistuu korkean teknologian osajiin ja toisaalta eri alojen matalapalkkaisiin, vähän koulutusta vaativiin töihin.

Meidän on henkisesti ja asenteellisesti varauduttava monikulttuuriseen yhteiskuntaan ja sen vaikutuksiin työmarkkinoille sekä ay-liikkeen toimintaan. Omia toimintamalleja suunniteltaessa on tärkeää perehtyä muissa maissa saatuihin kokemuksiin. Edustajakokouksen aikana tulee tehdä tästä selvitys ja arviointi.

Maahanmuuttajilla tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet osallisuuteen työelämässä ja ay-liikkeessä kuin valtaväestöllä. Maahanmuuton lisääntyessä on estettävä työmarkkinoiden jakautumista etnisten vähemmistöjen mukaan. On varmistettava, että etnisiin vähemmistöihin kuuluviin ja ylipäänsä ulkomaalaisiin sovelletaan samoja työehtoja kuin valtaväestöön.

Ammattiyhdistysliikkeen on omassa koulutuksessa käsiteltävä etnisiin vähemmistöihin liittyviä aiheita. Nämä tulee sijoittaa osaksi ay-liikkeen tasa-arvo- ja oikeudenmukaisuusarvojen opiskelua.

Paikallisella tasolla tulee huolehtia siitä, että työelämäänsä pyrkivät maahanmuuttajat saavat tietoa ay-liikkeestä ja työelämän suhteista Suomessa.

Etnisiin vähemmistöihin kuuluvien palkansaajien lisääntyessä, tulee heille turvata mahdollisuus ay-liikkeen luottamustehtäviin sekä toimihenkilötehtäviin.

## 6. Sinä - minä - me

---

Järjestötoimintaa kehitämme seuraavien periaatteiden mukaan:

1. Edistämme aktiivista kansalaisuutta
2. Ylläpidämme korkeaa järjestäytymisastetta
3. Olemme jäsentemme näköinen ja jäseniä lähellä oleva järjestö
4. Osaavat ja osallistuvat ihmiset tekevät meistä vahvan ja toimintakykyisen yhteisön
5. Olemme yhteistyökykyinen ja yhteistyöhakuinen järjestö

### 6.1. Yhteisö saa voimansa jäsenistään

#### 6.1.1. Korkean järjestäytymisasteen säilyttäminen

1990-luvun laman raskaina vuosinakin säilyi korkea järjestäytymisaste. Se kertoo luottamuksesta ammattiyhdistysliikkeeseen ja toisaalta siitä, että ay-liike itse on ollut toimintakykyinen muuttuvassa yhteiskunnassa. Monissa Euroopan maissa ammattiyhdistysliikkeeseen järjestäytyminen on samaan aikaan laskenut. Kun järjestäytymisaste on meillä pysynyt noin 80%:ssa ja jopa hieman noussut, on se useimmissa muissa Euroopan maissa laskenut alle 40%:n.

Niissä maissa, joissa järjestäytymisaste on ollut perinteisesti korkea, kuten Suomessa, Ruotsissa(82%) ja Tanskassa(77%), on korkea järjestäytymisaste säilynyt. Järjestäytymisasteen laskun ovat taas kokeneet ne maat, joissa se on ennestäänkin ollut Pohjoismaita selvästi alhaisempi, kuten Saksa(27%), Iso-Britannia(30%) ja Itävalta(39%). Alhaisen järjestäytymisasteen Ranskassa(10%) ja Espanjassa(17%) sekä Alankomaissa(24%) ei järjestäytymisasteessa ole tapahtunut suuria muutoksia.

Vaikeissakin olosuhteissa kansalaiset ovat kokeneet suomalaisen ay-liikkeen edustaneen turvallisuutta. Selitystä korkean järjestäytymisasteen säilymiselle on haettu myös organisaatorakenteesta. Suomessa ja Ruotsissa on ay-organisaatio samaan aikaan keskitetty ja hajautettu. Toisaalta on vahva keskusjärjestö ja toisaalta työpaikoille saakka ulottuva ja siellä näkyvä ay-organisaatio luottamushenkilöineen. Suomen ja Ruotsin poikkeavaa asemaa selittää myös se, että toimihenkilöt ovat yhtä lailla järjestäytyneitä kuin työntekijätkin, kun taas monissa Keski-Euroopan maissa on suuria toimialojen välisiä eroja järjestäytymisen asteessa.

Hyvästä yleisestä kehityksestä huolimatta alle 25-vuotiaista palkansaajista vain 40% on järjestäytynyt ammattiliittoon. Nuorten järjestäytyminen on kymmenessä vuodessa laskenut 5 prosenttiyksikköä. Osan tästä selittää koulutusaikojen pidentyminen. Epätyypillisissä töissä olevien järjestäytymisaste kohosi 1990-luvulla, mutta se on 13 prosenttiyksikköä alempi kuin pysyvissä kokoaikaisissa tehtävissä olevilla. Nuorista monet työskentelevät epätyypillisissä töissä. Vastaava kehitys on tapahtunut Ruotsissa. Työttömien järjestäytymisaste on laskenut 51%:iin vuonna 1998

Järjestäytymisessä on myös suuria alueellisia eroja. Uudellamaalla 70% palkansaajista on järjestäytynyt kun luku esimerkiksi Kymen läänissä on 88%. Naiset ovat järjestäytyneet hieman aktiivisemmin kuin miehet.

Työelämän muutos koettelee perinteisiä järjestäytymisrajoja, synnyttää päällekkäisen järjestäytymisen mahdollisuuksia ja järjestörajiitoja. Siksi jatkossa onkin selvästi nähtävä kaksi perusvaihtoehtoa järjestäytymisen tulevaisuudelle:

### **1. Nykyrakenteet säilyttävä - passiivinen vaihtoehto**

Liitto- ja sopimusrakenteet säilyvät nykyisellään. Järjestörajiidat lisääntyvät, mikä voi passivoida ihmisiä, kuluttaa ay-liikkeen energiaa sisäiseen nahisteluun ja johtaa herkästi SAK:laisen liikkeen jäsenmäärän laskuun

### **2. Uusien liittokokonaisuuksien hakeminen – aktiivinen vaihtoehto**

Syntyy suurempia liittokokonaisuuksia. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden erottelu menettää järjestäytymisen perusteena entisestään merkitystä ja sopimusalat laaja-alaistuvat. Vahva sopimukseen ja myös uusille aloille ulottuva edunvalvonta varmistaa järjestäytymisen säilymisen korkealla.

Kaikissa vaihtoehtoissa on otettava huomioon, että työehtosopimukset ohjaavat järjestäytymistä myös tulevaisuudessa. Teollisuusliittopohjainen järjestäytyminen on lähtökohtana lähivuosinakin mutta sen rinnalla voi kasvaa myös toimialapohjainen järjestäytyminen (esim. sähköala).

Teollisuusliittomalli on työpaikoilla merkinnyt solidaarisuutta heikommassa asemassa olevia kohtaan. Työpaikkojen ulkoistaminen ja yritysten pilkkominen aiheuttaa kuitenkin uusia pulmia. Myös toimialat sekoittuvat. Puhtaat ammattipohjaiset sopimukset eivät välttämättä muodostu kestäviksi. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden raja-aidat madaltuvat.

Ammattiliiton jäseneksi hakeudutaan joko oma-aloitteisesti tai luottamusmiehen ehdotuksesta. Myös työtovereilla on merkitystä jäseneksi tuloon. SAK:n pätkätyökokeilussa kävi ilmi, että monet eivät olleet jäseniä, koska kukaan ei ollut sitä tarjonnut. Nuorille ovat merkityksellisiä perheen ja ystävien kannustus. Joka kymmenes on ollut oppilasjäsenenä. Luottamusmiehen merkitys jäsenyyden ehdottajana on ollut suurin teollisuuden työpaikoilla.

Työttömyysturva ja etujen ajaminen ovat pysyneet tärkeimpinä syinä jäseneksi liittymiselle. Nuorilla alle 25-vuotiailla jäsenillä korostuu motiivina työttömyysturva. Varttuneemmilla taas palkansaajien etujen ajaminen. Liittokohtaiset erot ovat merkittäviä siinä, minkä jäsenet ilmaisevat tärkeimmäksi syyksi liittoon kuulumiselle. Joissakin liitoissa työttömyysturvalla on melko vähäinen motiivi, toisissa se on motiivina selvästi yli keskiarvojen.

Korkean järjestäytymisasteen säilyttäminen jatkossakin turvaa tehokkaan edunvalvonnan. Järjestäytymistä helpottavat Liikkeessä -kampanjan työmuodot ja palvelut tulee pysyväistää. Jäseneksi liittymisen käytäntöjä tulee yhteistyössä yksinkertaistaa ja varmistaa, että jäsenyys on jokaisen työntekijän ulottuvilla.

Nuorten mahdollisuuksia järjestäytyä tulee edistää oppilasjäsenyyden kautta.

Kansalaisten luottamus SAK:ta kohtaan on pysynyt hyvänä. Ammattiyhdistysliikkeeseen luotetaan tuntuvasti enemmän kuin esimerkiksi puolueisiin tai yrityksiin.



Saatu luottamus ei kuitenkaan oikeuta tuudittautumaan tyytyväisyyteen. Liitoissa on varauduttava siihen, että jäsensuhteen luonne muuttuu tulevaisuudessa. Tois-  
taiseksi on ollut tyypillistä, että kerran syntynyt jäsenyys on jatkunut pitkäaikaisena. Ihmisten suhde organisaatioihin näyttää kuitenkin muuttuvan tilannekohtaisempaan suuntaan. Tämä saattaa merkitä myös katkeilevia ja mahdollisesti uudelleen syntyviä jäsensiteitä.

Kerran syntynyttä jäsensuhdetta on ylläpidettävä jatkuvalla yhteydellä ihmisiin.

Kollektiivisuus ja yksilöllisyys ovat muuttuvia aaltoja historiallisessa katsannossa. 1990-lukua leimasivat yksilöllisesti painottuneet arvot. Kehitys ei ole suoraviivaista. Yksilöllisyyden rinnalla on monia, ehkä uutta yhteisöllisyyttä korostavia muotoja. Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys ovat kumpikin voimavaramme, kun annamme niille tilaa ja mahdollisuuden elää rinnakkain.

Perinteisten kiinteiden yhteisöjen, kuten puolueiden ja ammattiyhdistysliikkeen rinnalle on kehittymässä yhteisöjä, jotka ovat luonteeltaan hyvin tilapäisiä. Ne perustuvat enemmän symboleihin kuin varsinaisesti yhteisiin etuihin. Muodoltaan ne saattavat olla mielikuvayhteisöjä, jotka tarjoavat tiettyjä elämyksiä ja mahdollisuuden tulla yhteisöön tai poistua yhteisöstä ilman suurempaa numeroa. Sitoutuminen voi lyhytaikaisuudestaan huolimatta olla luja. Tällainen mielikuvayhteisö voi rakentua myös tietoverkkoon.

Ammattiyhdistystoiminnassa mukana oleville liike on myös sosiaalinen verkosto. Verkostoon kuuluu kaikkiin suuntiin toimiva yhteydenpito. Yhteys luo yhteisyyttä ja antaa mahdollisuuden keskinäiseen tukeen. Verkosto on myös oppimisympäristö, jossa saadaan tietoa hyvistä käytännöistä ja toimintamalleista. Yhteisön ulkopuolelle jääminen on oikeus, mutta eristyneisyys saattaa heikentää keskinäistä ymmärrystä ja rajoittaa kehittämismahdollisuuksia.

Ammattiryhmä- toimiala- ja liittorajat ylittävät verkostot ovat välttämättömiä yhteenkuuluvuuden luomiseksi ja tehokkaiden oppimisympäristöjen kehittämiseksi. Verkostomaista yhteyttä tulee edistää kaikessa kehittämis- ja koulutustoiminnassa.

### **6.1.2 Rajariidoista yhteistyöhön**

Työehtosopimukset muodostavat järjestäytymiselle perustan. Liittojen välille on kuitenkin syntynyt kilpailua siitä, mihin liittoon tietyn alan työntekijöiden tulisi järjestäytyä. Työn muutokset ja työntekijöiden sekä toimihenkilöiden töiden lähentyminen luo uusia pulmia järjestäytymisen periaatteille. Myös uusia ammatteja on syntymässä. Puhutaan jopa "uudesta taloudesta", jolla viitataan lähinnä korkean teknologian työpaikkoihin. Näillä alueilla ei ole järjestäytymisen perinnettä. Sama koskee joitakin uusia palvelutehtävien muotoja.

Järjestäytymisen rajariitojen sijasta tulee liittojen yhdessä keskusjärjestön kanssa sopia järjestäytymisestä. Liittojen on keskinäisen kilpailun sijasta varmistettava yhteistyö ja estettävä "ay-vapaiden" vyöhykkeiden syntyminen. Viivytelyyn sijaan tarvitaan yhteistyössä taapahuvaa kehityksen ennakointia ja toimenpiteistä sopimista.

### 6.1.3. Vahvoja liittoja

Kehitys on niin Suomessa kuin erityisesti muualla EU-maissa johtanut liittojen yhdistymisiin ja entistä suurempien kokonaisuuksien syntyyn. Jäsenliittojen yhteistyötä kehittämällä ja tarvittaessa myös liittoyhdistymisten kautta voidaan varmistaa myös muuttuvissa oloissa tehokas jäsenten edunvalvonta ja kehittyvät palvelut. Liiton koko ei kuitenkaan yksin sanele sen elinmahdollisuuksia ja jäsenten tyytyväisyyttä, joten kunkin liiton päättäjien on itse arvioitava, millaisessa yhteistyörakenteessa jäsenten asiat tulevat parhaiten hoidetuksi. Keskusjärjestön tehtävänä on tarvittaessa olla tukena pyrittäessä tarkoituksenmukaisempiin liittokokonaisuuksiin ja esim. vahvistettaessa toimialayhteistyötä.

### 6.2. Sukupolvi vaihtuu ja me muutumme

Sukupolven vaihtuminen merkitsee muutosta. Parhaimmillaan se voi merkitä mahdollisuutta uusiutumiseen. Se taas edellyttää halua muutokseen. Muutos voi muodostua laajaksi, koko toimintakulttuuria uudistavaksi.

Yhteiset sukupolvikokemukset vaikuttavat saman ikäluokan arvostuksiin ja käsityksiin yhteiskunnan toiminnasta. Talouskasvun aika ja toisaalta lamavuodet tai muut kriisit, kuten sodat, aiheuttavat syviä elämäkokemuksia. Ne muokkaavat sukupolvista käsitystä yhteiskunnan muutoksesta, sen riskeistä yksilölle ja yksilön mahdollisuuksista vaikuttaa omaan elämänkulkuunsa.

Suurten ikäluokkien sukupolvi on kokenut raskaat ja ahdistavat lamavuodet iässä, johon yleensä on kuulunut oman elämän vakiintuminen ja työuran huipun saavuttaminen. Pitkäaikainen työssäolo katkesi monien kohdalla ja turvallisuus vaihtui jopa elinikäiseksi epävarmuudeksi. Nuoret, työmarkkinoille pyrkivät ikäpolvet sen sijaan kohtasivat laman täysin erilaisista lähtökohdista. Heille se merkitsi työmarkkinoille tulon estymistä tai ajautumista pitkäaikaiseen pätkätyön ja työttömyyden vuorotteluun.

Työllisyyden vähittäinen paraneminen merkitsi ennen kaikkea nuorten työllisyyden paranemista. Varttuneempien ikäluokkien edustajat, hyvinvointivaltion rakentajasukupolvi, sai todeta työllistymismahdollisuuksiensa pysyvästi heikentyneen. Tästä huolimatta sen kiinnittyminen ay-liikkeeseen säilyi vahvana ja ay-liike näyttäytyi heille kenties eniten juuri turvallisuuden liikkeenä.

Nykynuorten sukupolvikokemuksiin ei ole kuulunut maailman poliittinen kaksinaisuus, sosialismi ja kommunismin luhistuminen, nuorison poliittinen radikalismi tai ”Kekkosen Suomi”. Maailma on välittynyt laman, työttömyyden, kilpailun, teknologisen kehityksen, rajojen avautumisen ja uusien yksilöllistyneiden elämäntyylien kautta. Nuorten maailmaa kuvaa kiristynyt kilpailu opiskelu- ja työpaikoista, usein toimeentulohuolet sekä viivästynyt mahdollisuus itsenäiseen elämään kodin ulkopuolella. Nuorten kiinnostus ay-liikettä kohtaan kasvaa, jos ay-liikkeen poliittisella esityslistalla on näkyvällä paikalla heidän arkielämäänsä koskettavia asioita.

Suurten ikäluokkien eläköityminen kiihtyy jo seuraavalla edustajakokouskaudella. Hieman yli puolet ammatissa toimivasta väestöstä poistuu työvoimasta jaksolla 1995-2010. Työvoiman kasvun ennakoidaan kohdistuvan erityisesti niille aloille, joilla SAK on nykyisillä sopimus- ja järjestörajoilla melko heikosti edustettuna.

Sukupolvenvaihdoksesta aiheutuu monia muutoksia jäsenistön rakenteeseen. Jäsentutkimuksen mukaan SAK:n liittojen jäsenistä 40%:lta puuttuu ammatillinen tutkinto, vaikka jäsenistön koulutustaso on koko ajan ollut kasvussa.

Vuonna 1984 vain 4%:lla oli pohjakoulutuksena ylioppilastutkinto, kun se vuonna 2000 oli jo 11%:lla. Alle 35-vuotiaista jäsenistä jo 22%:lla on ylioppilastutkinto. Opistotasoinen ammatillinen koulutus on 9%:lla koko jäsenistöstä, mutta alle 35-vuotiaista jäsenistä se on 15%:lla. Opistoasteinen koulutus on jo muuttunut ammattikorkeakouluasteeksi ja koko ikäluokasta siirtyy pian noin 70% korkeakouluasteisiin opintoihin.

Jäsenten koulutustaso tulee siten merkittävästi kohoamaan lähivuosina. Työelämästä siirtyvät vähitellen pois ne ikäluokat, jotka ovat koko työuransa ajan tehneet töitä vailla ammatillista peruskoulutusta. Korkeasti koulutetut ovat pääsääntöisesti järjestäytyneet SAK:n ulkopuolisiin liittoihin, mutta tilanne muuttuu.

Miehiä korkeammin koulutetut naiset tulevat muuttamaan SAK:n identiteettiä. SAK:n liittojen 55-60-vuotiaista naisjäsenistä 3%:lla on ylioppilastutkinto. Sen sijaan se on jo kolmasosalla nuorista (alle 35-vuotiaat) naisjäsenistä, mutta vain joka kymmenennellä nuorella miesjäsenellä. Nuorista naisjäsenistä joka neljännellä on opisto- tai korkeakoulutasoinen tutkinto. He toimivat erityisesti yksityisillä palvelu-aloilla ja julkisella sektorilla. Uuden sukupolven miesjäsenten koulutus, erityisesti vielä teollisuudessa, näyttää jäävän toisen asteen ammatilliseen koulutukseen ja vain harvalla on sitä ylempi koulutus.

Näyttää siltä, että palvelualojen ja julkisen sektorin liitot ovat tosiasiaassa jo nyt avoimia pitkän koulutuksen ammattiryhmille kun taas teollisuuden liitot eivät sitä juuri ole. Olemme myös enemmän toimihenkilöiden järjestö kuin sitä vielä ymmärrämme.

Tulevaan kehitykseen vaikuttaa ratkaisevasti se, mihin ammattikorkeakouluista valmistuvat järjestäytyvät. Edunvalvonnan kannalta on selvää, että tutkintopohjainen järjestäytyminen ei muodosta tuloksekkainta järjestäytymisen perustaa.

### 6.3. Jäsentensä näköinen

Jäsentensä näköinen SAK toimii jäsenten tarpeet huomioonottaen, mutta se on myös rakenteeltaan jäsenistöään vastaava. Jäsentensä näköinen liike hyväksyy jäsentensä erilaisuuden. Päätöksenteossa ja hallinnossa voi parhaiten välittyä jäsenten ääni, erilaiset kokemustaustat, kulttuurit ja arvostukset, kun niiden kokoonpano vastaa jäsenrakennetta.

Julkisuus välittää SAK:sta usein kuvan teollisuuden miesvaltaisten alojen edunvalvojana. Se saattaa vaikuttaa kielteisesti mahdollisuuksiimme tavoittaa toimihenkilöammatteihin kouluttautuneita naisia. Näin voi tapahtua siitä riippumatta, että edunvalvontatyön tulokset ovat meillä parhaimmat ja että joka toinen jäsenemme on nainen ja kolmasosa jäsenistämme on toimihenkilötehtävissä jo nyt.

Jäsenistön moninaisuudesta voidaan tehdä vahvuus. Se merkitsee erilaisuuden hyväksymistä ja huomioonottamista kaikissa toiminnoissa ja koko toimintakulttuurissa. Vahvuutemme on siinä, että meillä on jäseninä miehiä, naisia, nuoria ja

varttuneempia, eri toimialoja, eri kokoisten työpaikkojen työntekijöitä, suomen- ja ruotsinkielisiä, etnisiä vähemmistöjä jne.

Avain toimintakulttuurin ja työtapojen muutokseen on halu saada erilaiset ihmiset osallisiksi ay-toimintaan ja kuulla heitä.

### **6.3.1. Erilaisuus voimavarana**

Tasa-arvolla tarkoitetaan yleensä yhtäläisiä mahdollisuuksia. Mahdollisuudet eivät kuitenkaan jakaudu tasaisesti. On erityisesti vahvistettava niiden ryhmien asemaa ja osallisuutta, jotka eivät ole tulleet riittävästi huomioiduksi.

Järjestötutkimuksessa mukana olleiden 20 liiton liittotoimikunnassa tai hallituksessa on 317 varsinaista jäsentä. Näistä vain kaksi on alle 30-vuotiaita. Tilannetta ei voi mitenkään pitää hyvänä. Nuorten puuttuminen liittojen päättävistä elimistä selittyy ay-liikkeen vahvalla senioriteettiajattelulla. Vain pitkän kokemuksen kautta voi edetä päättäjän paikalle. Naisia on 104, eli vain kolmasosa.

Päättäjät eivät yleensä tule myöskään pieniltä työpaikoilta, vaikka suuri osa jäsenistä niillä työskenteleekin. Miehiä useammin naiset tekevät työtä pienillä työpaikoilla. Sen sijaan yli 500 hengen työpaikoilla miehiä on kaksi kertaa naisia enemmän. Tällä on vaikutuksensa myös ay-toimintaan. Naisten osuus liittotoimikunnissa ja -hallituksissa ei keskimäärin vastaa naisten osuutta jäsenistöstä.

Luottamustehtävissä olevien keski-ikä on 45 vuotta. Kaksi kolmasosaa luottamustehtävissä olevista on miehiä. Tämä ei lainkaan vastaa jäsenistön sukupuolijakaumaa. Kaikista jäsenistämme 46% on naisia. Ruotsin LO:ssa naisten osuus ay-liikkeen luottamustehtävissä on kasvanut voimakkaasti, 41%:iin. Meillä naisten osuus luottamushenkilöistä on vähentynyt niin palvelualoilla kuin julkisella sektorilla. Tämä vaikuttaa myös jäsenkiinnittymiseen.

Luottamusmiehen osuus jäsenyyden aikaansaajana on naisilla tuntuvasti harvinaisempaa kuin miehillä. Varsinkaan nuoret naiset eivät ole saaneet jäsenyydelleen kimmoketta luottamusmiehiltä, vaan ovat toimineet oma-aloitteisesti tai saaneet tukea ystäviltä tai sitten oppilasjäsenyyden kautta.

Jotta liike olisi jäsentensä näköinen, meidän tulee tuntuvasti lisätä nuorten ja naisten osuutta liittojen päätöksentekoeleimissä ja luottamushenkilöinä. On ilmeistä, ettei tämä ole mahdollista ilman erityistoimia. Heidän osallisuutensa tulee varmistaa tarvittaessa kiintiöin.

### **6.3.2. Yhteys nuoriin nuorten ehdoilla**

Meidän tulee ratkaista, onko aktiivisuus luvallista vain etukäteen annetuissa tiukoissa raameissa vai myös nuorten ehdoilla. Sukupolvien vastakkaisliikkeestä on mahdollista saada uutta dynamiikkaa ay-liikkeeseen. Nuorista puhuttaessa on kuitenkin muistettava, etteivät he ole yhtenäinen ryhmä, vaan yhtä lailla jakaantunut kuin muukin väestö.

Puhuessaan politiikasta, nuoret käyttävät eri käsitteitä kuin vanhemmat. Poliittisuus, aatteellisuus ja uskonnollisuus saattavat sekoittaa. Niitä ei välttämättä erottaa tai mennä erikseen tekemään politiikkaa jonnekin. Kunkin sukupolven oma kokemus näkyy tavassa käsittää yhteiskunta. Vanhempi ikäpolvi pyrkii usein välittämään perintönsä nuorille "sankaritarinoiden"(esim. hyvinvointivaltion rakenta-

minen) kautta. Ne saattavat aiheuttaa myös vetäytymistä. Hyvinvointia saatetaan pitää itsestään selvänä ja sen huomaan voidaan sitten heittäytyä.

Järjestötoiminta on demokratiaan kouliintumisen ja yhteiskunnalliseen osallistumiseen valmentautumista. Nuorten osallistuminen ns. vanhojen yhteiskunnallisten organisaatioiden toimintaan on vähentynyt, mutta toisaalta osallistuminen on saanut uusia muotoja.

Koulujen yhteiskunnallinen opetus näyttää heikentyneen. Siten ei ole ihme, jos käsitys yhteiskunnan toiminnasta ja yksilön osallisuudesta itseä koskevien asioiden päätäntään jää monille epäselväksi. Koulujärjestelmän olisi toimittava myös kansalaistoiminnan kouluna ja annettava ihmiselle edellytykset aktiiviseen kansalaisuuteen.

Osallistumista, varsinkin yhteiskunnallista osallistumista, on alettu pitää jotenkin ei-suotavana, jopa luonnottomana. Tällöin unohtuu se, että kansalaisten osallistuminen on yhteiskunnan toimivuuden ja demokratian ydin. Välinpitämättömyys ja politiikan vastaisuus ruokkii ääri-ilmiöitä ja päättäjien sekä kansalaisten etäännyttä. Nuoret luottavat kyllä hyvinvointi-instituutioihin, kuten koulutus- terveydenhuolto- ja sosiaaliturvajärjestelmiin. Sen sijaan he osoittavat vähiten luottamusta puolueita kohtaan, jotka ovat kuitenkin yhdessä ay-liikkeen kanssa olleet luomassa näitä palveluja..

Meillä demokratia on vielä nuori ja edeltävät sukupolvet joutuivat käymään kovan kamppailun demokraattisten perusoikeuksien turvaamiseksi jälkipolville. Kansalaisia tai ay-liikkeen jäseniä ei voi kuitenkaan syyllistää siitä, että niin moni jättää käyttämättä mahdollisuutensa vaikuttaa omaa elämäänsä koskeviin asioihin. Toimiva demokratia edellyttää myös vaihtoehtoja ja aitoja, ihmiset huomioonottavia menettelytapoja.

Nuorten Suomi 2001-tutkimuksen mukaan neljäsosa 18-26-vuotiaista nuorista kuuluu ammatti- ja työmarkkinajärjestöihin. Luku ei anna oikeaa kuvaa ammattiliittojen jäsenyydestä, sillä varsin monet mainittuun ikäryhmään kuuluvista eivät ole vielä siirtyneet työmarkkinoille. Ammatti- ja työmarkkinajärjestöihin kuuluvista oli sen sijaan jo 58% ikäryhmästä 24-26-vuotiaat.

Poliittisiin nuorisojärjestöihin kuuluu tutkimuksen mukaan n. 7% em. ikäryhmän nuorista ja erilaisiin yhden asian liikkeisiin n. 10%. Myös nämä luvut osoittavat, että monet nuoret ovat jollain tavalla yhteiskunnallisesti aktiivisia. Varsinaisesti toiminnassa mukana olevia on satunnaisesti 80%.

Nuorten järjestöihin kuulumisessa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia viime vuosina. Valtaosa järjestöihin kuuluvista nuorista kuuluu urheilujärjestöihin. Vain 2% kuuluu puoluejärjestöihin ja 1% ihmisoikeusjärjestöihin ja 5% luonnonsuojelujärjestöihin. Järjestöihin kuuluvista merkittävä osa myös osallistuu niiden toimintaan.

Järjestöihin kuulumattomista nuorista aikuisista(19-29-vuotiaat) monet ovat kiinnostuneita vapaaehtoistoiminnasta ja myös ihmisoikeusjärjestöjä kohtaan tuntee kiinnostusta yli kolmasosa järjestöjen ulkopuolella olevista. Puoluejärjestöjä kohtaan on kiinnostusta vain joka kymmenennellä.

Kilpailu ihmisten vapaa-ajasta on lisääntynyt. Kaupallisesti virittyneellä vapaa-ajalla on suuri merkitys nuorten elämässä. Markkinat luovat kuvaa yksilöstä, jolla on rajattomat valinnan mahdollisuudet. Yhteisöllisyys ei kuitenkaan ole nuorten elämästä kadonnut, mutta sitä toteutetaan mieluummin löyhästi kiinnittyvissä ryhmissä, jotka mahdollistavat oman yksilöllisyyden toteuttamisen. Vahvan kiinnittymisen sijasta useimmat valitsevat asiakkuuden.

Useimmille nuorille järjestöosallistumisen motiivit ovat sosiaalisia. Myös hyvän asian puolesta toimiminen, omien taitojen ja kykyjen hyödyntäminen ja itsensä kehittäminen ovat lähes yhtä tärkeitä motiiveja. Halu vaikuttaa ei sen sijaan ole aivan yhtä tärkeäksi koettu seikka. Mielikuvat ovat usein ratkaisevia osallistumispäätöksiä tehtäessä. Monet nuoret tuntevat myös kiinnostusta erilaiseen vapaaehtoistoimintaan.

Suomen Gallupin tutkimuksessa nuorten järjestökiinnittyneisyydestä(1998) havaittiin, että kansalaisosallistumisen tärkeänä muotona nähdään osallistuminen ”elämän pieniin projekteihin”, joilla on selkeä ajallinen kesto ja tavoite ja joilla on toimijalle välitön henkilökohtainen merkitys.

Ammattiliitoissa on tärkeää luoda nuorille mahdollisuuksia myös projekti- ja hankeluontoiseen osallistumiseen. Näitä voivat olla esim. yritysetiikkaan, kuluttajatoimintaan, solidaarisuuteen ja suoraan nuorten omiin etuihin liittyvät hankkeet ja suoran toiminnan projektit. Myös vapaaehtoistoimintaa vastaavat toimintamuodot ovat mahdollisia ammattiliittojen toiminnassa.

Nyky-yhteiskuntaa on yhteiskuntatutkimuksessa usein kutsuttu postmoderniksi. Sillä tarkoitetaan ihmisen identiteetin muuttumista ja ennen kaikkea haluttomuutta kiinnittyä mihinkään pysyvästi. Elämänarvoja ja identiteettiä haetaan monista lähteistä, kuten ystävistä, nuorisokulttuurista ja harrastuksista. Yhteiskunnallinen osallistuminen ei välttämättä ole elämänikuinen projekti, kuten se on ollut suurten ikäluokkien ja heitä edeltävän sukupolven kohdalla.

Nuorten uudentyyppinen kiinnittyminen yhteiskuntaan, monien identiteettien varassa, näyttää toimivan niin, ettei perinteisillä toimintatavoilla saada yhteyttä nuoriin.

Nuorille ja epätyypillisissä töissä oleville tulee aktiivisesti tarjota ammattiliiton jäsenyyttä. Nuoret on tavoitettava jo opiskeluvaiheessa esim. perinteistä koulutiedotusta kehittämällä ja parantamalla nuorten vastaanottamista erilaisen työharjoittelun yhteydessä. Toimintatapoja on muutettava, jotta heidän osallisuuttaan ay-toiminnassa voisi parantaa.

Liittojen tulee vahvistaa yhteyttään myös ammattikorkeakouluissa opiskeleviin nuoriin ja tarjota luonteva väylä järjestäytymiseen.

Nuorille työntekijöille on keskeistä voida itse valita vaihtoehtoisia osallistumisen muotoja. Tällaisia muotoja voivat olla esim. vetoomuksen allekirjoittaminen, kampanjaan osallistuminen, mielenosoitukset ja henkilökohtaiset yhteydenotot päättäjiin.

Perinteisten, muodollisten kokousrutiinien vaihtoehdoksi voivat muotoutua internetin verkostot, joissa nuoret voivat löytää toisensa. Näille verkostoille voivat tosin olla ominaista pikemminkin lyhyet kuin pitkät elinkaaret.

Kieli on osa vallankäyttöä. Erityistä vallankäyttöä on asiantuntijakielen tai työmarkkinaslangin käyttö. Nuori sukupolvi puhuu omaa kieltään, joka ei välttämättä kohtaa kokeneitten ay-aktiivien kieltä. Puhuttelevan arkikielen käytön vaatimukset kohdistuvat yhtä lailla ay-liikkeen luottamushenkilöihin, asiantuntijoihin kuin johonkin.

### **6.3.3. Ruotsinkielinen toiminta**

Ruotsinkielinen jäsenistö on ay-liikkeelle tärkeä voimavara. Tarkoituksena on ollut, että ruotsinkielinen jäsenistö voi saada kaikki keskeiset ay-toiminnan palvelut omalla kielellään ja olla mukana kaikissa ay-toiminnoissa kuten suomenkieltä käyttävätkin. Tehokas vuorovaikutus edellyttää jatkossakin mahdollisuutta käyttää omaa kieltä eri ay-organisaatioissa.

Valtaosa ay-liikkeen kokoustoiminnasta tapahtuu suomen kielellä. Tämä voi vaikeuttaa ruotsinkielisten täysimittaista osallistumista kokoustapahtumiin. Osallistumismahdollisuuksia voidaan parantaa myös tehokkaalla aineisto- ja tiedotustoiminnalla, joka tapahtuu ruotsinkielellä. Sivullisuutta voi syntyä myös niillä ruotsinkielisillä alueilla, joilla ay-liikkeellä on vähän jäseniä.

Yhteiseen toimintaan osallistumisen ohella on tarkoituksenmukaista kehittää myös ruotsinkielisten omia toimintoja, jossa yhteinen kieli ja myös monet kulttuuriset seikat yhdistävät.

## **6.4. Kaveria ei jätetä**

Järjestötutkimuksen mukaan meillä on suuria eroja siinä, miten jäsenet kokevat liittonsa onnistuneen eri asioiden, kuten palkka-asoiden tai työolojen kehittämässä. Korkean jäsenyytyväisyyden liitoissa tyytyväisyys on jopa kaksi kertaa niin suurta kuin alhaisen jäsenyytyväisyyden liitoissa.

Myös jäsenten kokema ay-liikkeen näkyvyys erottelee liittoja hyvin voimakkaasti. Joissakin liitoissa koettu näkyvyys työpaikkatasolla on jopa puolta alhaisempi kuin näkyvissä liitoissa.

Yhteisyys, solidaarisuus ja keskinäinen tuki estää liittojen jyrkän jakautumisen menestyjiin ja putoajiin. Joudumme tekemään valinnan kahden toimintamallin välillä. Toista mallia voisi kutsua ”kukin pärjätköön omillaan” -malliksi ja toista ”kaveria ei jätetä” -toiminnaksi.

Ay-liikkeen kyky laajaan yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen – työlainsäädäntö, sosiaaliturva ja hyvinvointiyhteiskunnan puolustaminen – ovat suuressa määrin riippuvaisia myös siitä, millaista sopimuspolitiikka ay-liike tekee ja erityisesti, kykeneekö ay-liike osaltaan jatkamaan ja kehittämään tulopolitiikkaa.

Liikkeen yhtenäisyys laaja-alaisen hyvinvointipolitiikan edistämässä tuo parhaan tuloksen. Samalla kun on tärkeitä, että liitot vahvistavat omaa yhteiskunnallista vaikuttamistaan erityisesti oman toimialansa asioissa, on huolehdittava siitä, että

yhteistyöllä säilytämme myös vaikutusmahdollisuudet laaja-alaiseen vaikuttamiseen hyvinvointiyhteiskunnan kehittämiseksi..

Meidän on myös selkeytettävä näkemystämme keskusjärjestön ja liittojen työnjaoista tältä osin. Sellainen työnjako, jossa keskusjärjestö yksin näyttäytyisi hyvinvointiyhteiskunnan edistäjäksi ja liitot vuorostaan yksinomaan oman toimialansa asioiden ajajiksi, heikentäisi liikkeen arvopohjaa ja mahdollisuuksia vaikuttaa yleiseen yhteiskunnalliseen kehitykseen. Vahvan toimialaedunvalvonnan ohella on tärkeää säilyttää yleinen yhteiskunnallinen viitekehys kaikissa liitoissa.

#### **Keskusjärjestön työssä painottuvat jatkossa:**

- neuvottelu- ja sopimustoiminta
- yhteiskuntavaikuttaminen(mm. talouspolitiikka, työ- sosiaali- ja koulutusasiat)
- järjestäytymisen edistäminen
- asiantuntijapalvelut ja kehittämistuki liitoille
- koko liikkeen yhteisten hankkeitten koordinointi
- yhteisöllisyyden edistäminen

Julkisen sektorin rakennemuutos on ollut Suomessa tuntuva. Liitot ovat järjestötutkimuksen mukaan kuitenkin jääneet varsin yksin rakennemuutostilanteissa, kuten laajoissa yksityistämisen- ja ulkoistamistoimissa.

Keskusjärjestön roolia tulisi kehittää tukiorganisaationa myös yksittäisen liiton kokiessa toimialallaan merkittävän rakennemuutoksen. Keskusjärjestön tukitoimina saatetaan tällöin tarvita valtiovaltaan vaikuttamista sekä myös muiden ammattiliittojen tukitoimia työnantajien suuntaan.

Järjestötutkimuksen havaintojen mukaan liittojen ja keskusjärjestön suhteissa on tarvetta parantaa yhteistyötä. Liittojen päättäjien kritiikki keskusjärjestön virkamiesmäisyydestä voidaan tulkita niin puuttuvan yhteyden ongelmaksi kuin huoleksi henkilöstön aatteellisesta ja koulutuksellisesta taustasta. Mutta kritiikki virkamiesmäisyydestä kohdistetaan jossain määrin myös oman liiton toimistoon. Hallinnon ja toimiston suhteiden kehittäminen ja roolien selkeä hahmottaminen onkin tärkeä kehittämistehtävä. Niin keskusjärjestössä kuin liittojenkin toimistossa on kyettävä yhdistämään kovenevat asiantuntijuuden vaatimukset ay-liikkeen aatteellisuuden säilyttämiseen.

#### **6.5. Kaukana ja kotona**

Kansainvälinen edunvalvonta ja -toiminta on laajentunut koskemaan omakohtaisesti suurinta osaa palkatuista toimitsijoista. Siitä on tullut arkipäiväinen osa eri edunvalvonta-alueiden työtä. Erillisuus muusta toiminnasta on sen myötä tuntuvasti vähentynyt. Liittojen jäsenille ja aktiiveillekin on kuitenkin usein epäselvää, miten kansainvälinen ja kansallinen liittyvät toisiinsa, ellei omalla työpaikalla ole siitä konkreettista kokemusta esim. yritysostojen tai ulkomaalaisomistuksen kautta.



Ammattiyhdistysliike on jo pitkään ollut maailmanlaajuinen toimija. Vapaiden Ammattiyhdistysten Kansainvälisen liiton(VAKL) jäsenjärjestöihin kuuluu yli 100 miljoonaa työntekijää. Eurooppalaiset järjestöt toimivat yhteistyössä Euroopan Ammatillisessa Yhteisjärjestössä(EAY).

VAKL:n ja EAY:n toiminnan tuntemus on melko vähäistä ammattiyhdistysaktiivien keskuudessa. Sama koskee myös Kansainvälistä Työjärjestöä, ILO:a. Eurooppalaisesta ammattiyhdistystoiminnasta ja vaikuttamisesta saadaan runsaasti tietoja erityisesti KEY:n (suomalaisen keskusjärjestöjen Eurooppa-yhteistyö) Brysselin toimiston välityksellä, mutta kansainvälisten järjestöjen oma tiedotus ei tavoita edes aktiivijäseniä.

Kansainvälisen ay-liikkeen yhdeksi keskeiseksi tehtäväksi on määritelty maailmantalouden demokratisointi. Erityisesti viime vuosina on aktiivisesti pyritty toimimaan suuryritysten vallan rajoittamiseksi sekä vaikuttamalla yhtiöihin itseensä että niihin organisaatioihin, joissa maailmantalouden pelisääntöjä rakennetaan. Kansainvälistä taloutta ohjaavien järjestöjen, varsinkin Kansainvälisen valuuttarahaston ja Maailmanpankin toiminta on myös saatava demokraattiseen ohjaukseen ja kunnioittamaan kansalaismielipidettä ja ihmisten sosiaalisia oikeuksia työelämässä. Pyrkimyksenä on saada niiden ja maailmankaupan järjestön, WTO:n toiminta läpinäkyväksi ja aitoon vuorovaikutukseen ay-liikkeen sekä muiden kansalaisjärjestöjen kanssa.

VAKL:n toimesta on osallistuttu kansainvälistä kauppaa ohjaavien järjestöjen painostamiseen.

Muut kansalaisjärjestöt näyttävät aloitteellisemmilta. Kansainvälinen ay-liike on kuitenkin pyrkinyt luomaan liittoutumia muiden kansalaisjärjestöjen kanssa ihmisoikeuksia, lapsityövoiman käyttöä ja naisten oikeuksia koskevissa kysymyksissä. Ay-liikkeen kansallisille toimijoille tämä yhteys on kuitenkin jäänyt tuntemattomaksi ja se on saanut myös vähän huomiota mediassa.

Kansalaisjärjestöt eivät välttämättä haasta kansallisvaltioita vaan tarvittaessa ohittavat ne. Julkisuus näyttää pakottaneen kansainväliset taloudelliset järjestöt kuulemaan niitä. Yhteistyökumppaneina kansalaisjärjestöt eivät välttämättä ole ongelmattomia, sillä niillä ei ehkä ole selkeää organisaatiota tai demokraattisesti valittuja edustajia, kuten ay-liikkeellä.

SAK:n on vahvistettava kansallisen toiminnan yhteyttä kansainväliseen edunvalvontaan siten, että kansalliset painostustoimet ja edunvalvonta yhdistyvät tehokkaasti kansainvälisiin toimiin. Jotta tämä olisi mahdollista, on parannettava kansainvälisen toiminnan tuntemusta ja osaamista kotimaiseen edunvalvontaan keskittyvien toimihenkilöiden ja aktiivien parissa.

Meidän tulee aktiivisesti edistää suomalaisten sijoittumista kansainvälisten ay-järjestöjen tehtäviin niin toimihenkilöinä kuin luottamushenkilöinä, jotta voisimme vahvistaa nykyisiä, melko vaatimattomia asemiamme.

SAK:n tulee yhdessä jäsenliittojen kanssa tehostaa kansainvälistä koulutusta erityisesti Euroopan Unionia ja monikansallisten yritysten toimintaa koskevissa kysymyksissä.

Suomenkielistä aineistoa on tuotettava kansainvälisen ay-liikkeen toiminnasta.

Meidän tulee olla mukana myös ay-liikkeen maailmanlaajuisten tietoverkkojen hyödyntämisessä. Tietoverkkojen välityksellä kaikille jäsenille tulee mahdollisuus seurata kansainvälisten ay-järjestöjen toimintaa. Tämä edellyttää niiltä kuitenkin määrätietoista jäseniin suuntautuvaa tiedotusta. Erityiseksi kohteeksi niiden tulisi ottaa ay-liikkeen luottamushenkilöt. Myös SAK:n omassa verkossa tulee olla kansainvälisiin kysymyksiin liittyvää tietoa.

Työelämän, eli ns. sosiaalisen ulottuvuuden asioissa, Euroopan Unionin komission on kuultava työmarkkinajärjestöjä. Vaikka työmarkkinapolitiikka on ollut kansallista, on uusi tilanne merkinnyt aikaisempaa parempia vaikutusmahdollisuuksia. EU-maissa toimivia yrityksiä koskeva yritysneuvostodirektiivi (EWC) on tuonut henkilöstön edustajille mahdollisuuden kuulemis- ja neuvottelumenettelyyn kansainvälisissä konserneissa.

## 6.6. Perinteestä moderniin

Pelkästään taloudellisia arvoja ja kilpailua korostava yhteiskunnallinen ilmapiiri syrjäyttää henkiset arvot ja elämän laadun. Niitä tarvitaan myös järjestötoiminnassa. Yhtenäisen työväenkulttuurin pohja on murentunut työntekijöiden sosiaalisen aseman eriytyessä sekä yritys- ja työpaikkarakenteiden muutoksissa. Perinteitä ylläpitävän työväen- ja ammattiyhdistyskulttuurin rinnalle ei ole syntynyt nykypäivän ihmisiä puhuttelevaa uutta kulttuuria, jolla olisi jäseniä yhdistävä merkitys. Kulttuurisesti katsomme menneisyyteen eikä tulevaisuuteen.

Kulttuuri ja sivistys ovat olleet osa liikkeen syntyhistoriaa, mutta taloudellisia arvoja painottaneella 1990-luvulla ne ovat jääneet vähälle huomiolle. Yhteiskuntaa uudistava liike uudistaa rooliaan myös kulttuuriliikkeenä. Tähän kuuluu nykyaikainen, tulevaisuuteen suuntautunut symboliikka, jolla liike kertoo itsestään. Liike ilmaisee itseään monin tavoin, kuten musiikin, kuvan, kirjallisten tuotteiden ja yhteisöllisten tapojen välityksellä.

Perinteen vaaliminen on osa yhteisön toimintaa. Niiden rinnalla on kuitenkin oltava tilaa uudelle ilmaisulle ja tunnusmerkeille. Uudet sukupolvet haluavat luoda myös uusia perinteitä. Nuoret saavat käsityksensä ay-liikkeestä myös entistä enemmän kuvallisesti. Se osaltaan asettaa niin liittojen kuin keskusjärjestöjen viestinnälle uusia haasteita.

## 7. Vahva vaikuttaja

---

Vaikuttaminen perustuu viime kädessä siihen, miten jäsenemme toimivat ja ovat osallisia toiminnassa. Tehokas vaikuttaminen ei voi toteutua pelkästään palkatun henkilöstön voimin. Emme voi saada hyviä tuloksia, ellemmme ole myös aloitteellisia. Aloitteita tarvitaan niin työpaikoilla kuin valtakunnan politiikassa. Aktiivinen vaikuttaminen perustuu osaamiseen ja muutostahtoon.

### 7.1. Neuvottelemalla

Ensisijainen vaikuttamisen muoto on käydä neuvotteluja työnantajan kanssa. Kolmikantamalliksi toiminta muuttuu kun mukana on myös valtiovalta. Neuvottelutoiminnan pelisäännöt ovat pitkän ajan kuluessa hioutuneet ja vakiintuneet eri osapuolten yhteisymmärryksessä. Viime vuosina on ryhdytty edistämään jatkuvan neuvottelun periaatetta.

Yhteyttä työnantajiin ja valtiovaltaan kehitetään ensisijassa yhteisiä etuja hakien ja yhteistoiminnallisuutta korostaen. Käytännössä tämä voi onnistua vain siinä tapauksessa, että oma organisaatio on vahva ja toimintakykyinen.

### 7.2. Yhteiskuntaan vaikuttamalla

Kolmikantainen asioiden valmistelu luo perustaa yhteiskuntavaikuttamiselle jo silloin kun asiat ovat valmisteluvaiheessa. Tehokas vaikuttaminen perustuu toisaalta asiantuntemukseen ja toisaalta oikea-aikaiseen asioihin puuttumiseen. Erityisesti valtiovallan suuntaan tapahtuvassa vaikuttamisessa on olennaista toimia ajoissa. Vaikuttaminen on yhteydenpitoa valmistelijoihin ja päättäjiin. Tulokellinen vaikuttaminen edellyttää myös pitkäjännitteisyyttä ja suhteiden jatkuvaa ylläpitoa.

Toiminnan keskeinen muoto on toimia verkostoissa ja luoda niitä. Se on tärkeä osa ay-liikkeen työtä. Meille se merkitsee monitahoista toimimista niin valtiollisella kuin paikallisella tasolla. Lobbaukseksi kutsuttu työ edellyttää ajoittain luottamuksellisuutta, jotta yhteistyössä tapahtuva valmistelu olisi mahdollista.

Avoimuus ja julkisuus on kuitenkin etujärjestölle tärkeää. Yhteiskuntavaikuttamisen toinen puoli on avoimuus ja asioiden kertominen suoraan tiedotusvälineissä.

### 7.3. Median kautta

Luottamus meihin rakentuu yhteydestä ihmisiin. Jäsenten ja aktiivien laajassa verkostossa tiedonvälityksellä ja vuorovaikutuksella on suuri merkitys. Liikkeen on myös kyettävä muotoilemaan pyrkimyksensä niin, että ihmiset voivat tunnistaa siinä yhteyden arkielämäänsä. Liikkeen menestys edellyttää kansalaisten luottamusta. Työelämän muutos lisää viestinnän merkitystä, sillä aktiivien verkosto ei tavoita kaikkia työntekijöitä.

### **7.3.1. Tiedotusvälineet**

Tiedotusvälineet ovat saaneet merkittävän roolin ihmisten arkipäivässä. Keski-vertokansalainen viettää lähes kahdeksan tuntia vuorokaudesta seuraten erilaisia joukkotiedotusvälineitä. Julkisuudesta on tullutkin yhä keskeisempi osa vaikuttamista. Sähköisen viestinnän myötä tiedonvälitys ja mielipiteiden vaihto tulevat yhä nopeatempoisemmiksi ja reaaliaikaisiksi.

SAK:n viestintäympäristö muuttuu haastavammaksi kun yleisöt ja julkisuus pirstoutuvat. Syntyy myös monia rinnakkaisia julkisuuksia. Tiedonvälityksen kanavat lisääntyvät edelleen mm. digitalisoinnin myötä. Yksi kanava tavoittaa siten yhä pienemmän joukon. Toisaalta kanavien lukumäärän lisääntyminen antaa viesteille uusia kanavia.

SAK on saanut näkemyksensä mediaan kohtuullisesti. Uutisointi on yleensä neutraalia ja asiallista. Sen sijaan kantaaottavissa kirjoituksissa, kuten pääkirjoituksissa, esiintyy myös paljon kielteisiä näkemyksiä ay-liikkeen pyrkimyksistä.

Viestintää tulee kohdentaa sisällöltään nykyistä enemmän ja eri kanavia on käytettävä monipuolisemmin. Esimerkiksi nuoret ovat oma erityinen kohderyhmä, johon kuuluu vielä monia alaryhmiä. Tämä edellyttää monipuolista verkkoviestinnän käyttöä sekä nuorille kohdennettua materiaali- ja julkaisutoimintaa.

Ulkoiseen viestintään liittyvien vaatimusten kasvaessa on tullut yhä vaikeammaksi yhdistää tiedotus- ja toimitustyötä. Molemmat vaativat oman osaamisensa. Tehtävien eriyttämisen mahdollisuutta on tarpeen harkita liittokohtaisesti.

### **7.3.2. Alueellinen viestintä**

Emme ole kovin suunnitelmallisesti palvelleet paikallisia ja maakunnallisia viestimiä. Näitä medioita seurataan kuitenkin laajasti: kaksi kolmesta jäsenestämme seuraa niitä säännöllisesti tai melko usein. Alueellisen viestinnän kehittäminen onkin meille suuri haaste. Avainasemassa paikallisten ja maakunnallisten viestimien palvelussa ovat paikalliset toimijat. Heidän viestintävalmiuksiaan ja viestintätätöitään tulee liittojen ja keskusjärjestön tukea.

### **7.3.3. Palkansaajalehdet**

Palkansaajalehtien – perinteisten työväenlehtien – levikit ovat vähentyneet, mutta niiden lehtien merkitys niin sananvapauden, monipuolisen tiedotusilmaston kuin erityisesti ay-liikkeen aktiivien tiedonsaannin kannalta on säilynyt. Ne ovat arvokas väylä palkansaajien näkökulman esilletuomisessa yhteiskunnallisessa keskustelussa. Luottamushenkilöistämme 40% seuraa säännöllisesti palkansaajalehtiä. Meille on tärkeää, että Suomessa säilyy monipuolinen lehdistö ja sen osana palkansaajalehdet.

### **7.3.4. Omat lehdet**

Liittolehdiillä on tärkeä merkitys jäsenyhteyden ylläpitäjänä ja vahvistajana. Järjestötutkimuksen mukaan jäsenet pitävät liittolehtiä tärkeänä työelämää ja ay-liikettä koskevan tiedon välittäjänä. Lähes puolet lukijatutkimuksen vastaajista arvioi liittolehden tärkeimmäksi ay-tiedon lähteekseen. Keskimäärin 86% liittolehtiensa saajista on myös lehtien aktiivilukijoita.

Keskusjärjestön omien julkaisujen rooli on viime vuosina muuttunut. Tänäpäin Palkkatyöläinen on ennen muuta taustoittava ja yhteiskunnallisia avauksia tekevä lehti.

Löntagaren on tämän lisäksi myös tärkeä yhdyside koko ruotsinkieliseen jäsenistöön.

Koska sähköisen, reaaliaikaisen viestinnän merkitys korostuu uutisten välittäjänä, on ay-lehdillä suuri merkitys kokonaisuuksien ja asioiden taustojen selvittämisessä. Liittolehtiä ja verkkoviestintää tulee kehittää rinnakkain, toisiaan tukeviksi ja täydentäviksi viestintäkanaviksi.

### **7.3.5. Verkkoviestintä**

Verkkoviestintä on toimintaperiaatteiltaan erittäin sopiva kanava ay-liikkeelle. Se avaa kokonaan uudet mahdollisuudet vuorovaikutukselle: reaaliaikainen tiedottaminen ja uusien kanavien avautuminen mielipiteenvaihdolle ja osallistumiselle. Toimittajille verkko on yhä tärkeämpi tiedonhankintakanava, samoin kuin nuorille, joille se on luonteva tapa etsiä tietoa ja olla vuorovaikutuksessa. Verkko tekee parhaillaan nopeaa läpimurtoa myös vanhemmissa, työelämässä olevissa ikäluokissa.

Verkkoviestintä ei ole enää vain tulevaisuutta, vaan jo nykypäivää, joka tulee hoitaa hyvin. Vuoden 2000 sopimuskierron vahvasti arviot verkkoviestinnän mahdollisuuksista. Esimerkiksi neuvottelu- ja työtaistelutilanteissa verkkoviestinnän odotetaan palvelevan reaaliaikaisella tiedolla. Tämä edellyttää nopeaa reagointia ja jatkuvaa sisällön tuottamista. Verkkoviestintä edellyttää myös voimavaroja ja ammatillista osaamista, kuten lehtien toimittaminenkin.

Verkkoviestinnän kehittämisessä on haettava yhteistyötä. Toistaiseksi ponnistelumme ovat olleet liian hajanaisia.

Kun suurin osa aktiiveista on verkon piirissä, voidaan viesti tarvittaessa levittää nopeasti ja kustannuksiltaan edullisesti koko SAK:laiseen kenttään. Olennaista on helpottaa luottamushenkilöiden pääsyä verkon piiriin. Syksyllä vuonna 2000 oli jäsenistöstämme verkossa jo 40%, eli n. 400 000 jäsentä.

Viestinnän merkityksen kasvaessa on niin liittojen kuin keskusjärjestönkin tiivistettävä yhteistyötä ja varmistettava, että koko ay-liike ammattiosastoista ja luottamusmiehistä liittojen sekä keskusjärjestön asiantuntijoihin ja johtoon osaa tiedottaa ja ymmärtää joukkotiedotuksen merkityksen ay-liikkeen tavoitteiden saavuttamiselle. On panostettava voimakkaasti viestintäkoulutukseen ja varmistettava erityisesti alueilla toimivat viestintäyhteydet eri tiedotusvälineisiin.

On jatkettava yhteistyötä palkansaajalehtien kanssa ja pyrittävä siihen, että luottamustehtävissä olevat huolehtisivat näiden lehtien kautta nopean työmarkkinatiedon saannin.

Liittolehdet säilyttävät merkityksensä alan asioiden kertojina ja jäsensidoksen vahvistajina. Ay-lehtien keskinäistä työnjakoa ja yhteistyötä on tarpeen edelleen kehittää.

Ay-liikkeen viestin on oltava tarjolla erilaisissa välineissä ja myös pienemmille yleisöille. Siksi on kehitettävä kohderyhmäviestintää ja erityisesti huomioitava nuorten tarpeet jatkamalla oman nuorisolle suunnatun julkaisun tekemistä.

Verkkoviestinnässä meidän on kuljettava yhteiskunnan eturivissä. Reaaliaikaisen tiedon tarjontaa verkossa on vahvistettava ja samoin on luotava edellytyksiä vuorovaikutteisuuden lisäämiselle.

#### 7.4. Työtaistelut

Työtaistelujen määrä on tuntuvasti laskenut viime vuosien aikana. Laajoja valtakunnallisia lakkoja on harvoin ja yleensä työtaistelut ovat lyhytaikaisia. Tämä kertoo myös neuvotteluihin perustuvan työmarkkinajärjestelmän toimivuudesta. Tästä huolimatta työnantajat ovat yhä harvinaisemmaksi käyvien lakkojen yhteydessä esittäneet lakko-oikeuden kaventamista. Lakkojen vähenemiseen on vaikuttanut työväenliikkeen eri aatesuuntien lähentyminen ja yhteistyö. Poliittisten ryhmien väliset suhteet ay-liikkeessä ovat paremmat kuin koskaan eivätkä ne synnytä jännitteitä, jotka purkautuisivat työtaisteluina.

SAK hyväksyy kansalaisten suoran toiminnan, mutta suhtautuu esim. kansalaisyhteiskunnalliseen vastustamiseen vastuullisesti. Lainvastainen toiminta ei ole ay-liikkeen vastuulliselle toiminnalle lähtökohta. Ay-liike ei hyväksy minkäänlaista väkivallan käyttöä tai toimintaa, joka uhkaa ihmisten terveyttä ja henkeä.

Ulkoparlamentaarinen painostustoiminta, työtaistelut, mielenosoitukset ja muu suora toiminta kuuluvat demokraattisessa yhteiskunnassa kansalaisten perusoikeuksiin. Näiden perusoikeuksien kaventamiseen suhtaudumme jyrkän torjuvasti.

Yritystoiminnan kansainvälistyminen edellyttää vahvaa vaikuttamisarsenaalia myös kansainvälisesti. Ylikansalliset työtaistelut kuuluvat silloin luonnollisena osana vaikuttamiskeinoihin. Toiminnan tarkoituksena on hillitä keinottelua työntekijöiden sopimusturvalla ja hyvinvoinnilla. Käytännössä tällaisen työtaistelun organisoiminen on kuitenkin vaikeaa. Lisäksi eri maissa työskentelevien työntekijöiden edut saattavat olla vastakkaisia yritysten siirtäessä toimintoja maasta toiseen. Yritysten maailmanlaajuinen toiminta edellyttää kuitenkin jatkossa kykyä organisoida myös ylikansallisia työtaistelutoimia.

Työtaistelu kuuluu jatkossakin ay-liikkeen keinoihin vaikuttaa. Sitä käytetään harkiten. Lakko-oikeus on länsimaisen oikeusvaltion keskeinen ominaisuus ja tätä oikeutta joudutaan tulevaisuudessakin puolustamaan.

Meillä tulee olla käytössä erilaisia työtaistelumalleja sekä laajaa työtaistelua suppeampia keinoja, joista saatuja kokemuksia voidaan liittojen kesken vaihtaa. Liike-elämän toimintojen kehittyminen, juuri oikeaan aikaan - toiminta sekä imagon merkitys yritysten menestymiselle antavat myös ay-liikkeelle uusia vaikutusmahdollisuuksia.

Monikansallisten yritysten aiheuttamissa kriisitapauksissa tarvitaan nopeutta ja tehokkuutta. Tällaisia tilanteita varten on kehitettävä oma kriisitoiminnan malli.

Ylikansallisille työtaistelutoimille on luotava kansainvälisen ay-liikkeen yhteiset pelisäännöt.

#### 7.5. Eettinen valvonta

Kannattavatkin yritykset saattavat irtisanoa työntekijöitään. Tällöin on rikottu kirjoittamaton moraalikoodi, jonka mukaan yrityksellä on jokin vastuu työntekijöistään kun sillä menee hyvin. Taloudelliset seuraamukset työnantajalle ovat tällaisesta toiminnasta aivan liian vaatimattomia.

Tätä uutta, markkinatalouden liberalistista ihannetta palvovaa ja pelkästään omistajien sijoitusten kasvattamiseen pyrkivää yrityskulttuuria on ay-liikkeen järjestöllisin toimin vastustettava. On myös pidettävä yllä siihen liittyvää keskustelua julkisuudessa. Pelkät työlainsäädännölliset normit eivät toimi esteenä, vaan ay-liikkeen on harkittava muitakin keinoja eettisesti vastuuttomien yritysten saattamiseksi julkiseen vastuuseen.

Tällaisina toimina tulee ay-liikkeen kehittää mm. julkisuuskampanjoita, jatkuvaa yritysten seuranta ja niiden toimista julkisuuteen raportointia. Ay-liikkeen tulee edellyttää, etteivät taloudellisesti kannattavat työntekijöitään irtisanoivat yritykset nauti minkäänlaista julkista rahoitustukea.

Ay-liikkeen tulee toimillaan huolehtia siitä että ihmiset tulevat tietoisiksi sosiaalisesti vastuuttomista yrityksistä ja niiden tuotemerkeistä.

Epäeettisesti toimivien työnantajien seuranta ("Trade Union Watch") on eräs vaihtoehto tuoda julkisuuteen eettisiä sääntöjä rikkovien yritysten toiminta. Ylikansallisten ja myös kansallisesti toimivien yritysten valvonta koordinoitaisiin keskusjärjestössä yhteistyössä liittojen kanssa.

Seuranta ja raportointi edellyttäisi tehokasta ja luotettavaa tiedonkeruuta. Toiminnassa hyödynnettäisiin internetiä. Valvontaan kuuluisi myös yhteys ao. työnantajiin ja yhteistyö muiden ay-järjestöjen ja mahdollisesti muiden kansalaisjärjestöjen sekä kirkkojen kanssa. Tarpeen mukaan tuodaan julkisuuteen niiden työnantajien toiminta, jotka jatkuvasti rikkovat eettisiä normeja.

Eettinen valvonta edellyttää riittävän selkeitä kriteereitä epäeettiselle toiminnalle. Tällaisia kriteereitä ja pelisääntöjä ei toistaiseksi ole. Kriteerien luomisessa pohjana ovat lainsäädännölliset normit ja niiden rikkomukset ja yleiset ihmisoikeuksiin liittyvät sopimukset.

Kuluttajaliike ei ole saanut Suomessa kansalaistoiminnan luonnetta, joten vahvaa kumppanuutta se ei toistaiseksi tarjoa. Eräin osin se on saamassa uusia muotoja, kuten esimerkiksi toiminta reilun kaupan puolesta. Meille on luontevaa pyrkiä kuitenkin yhteistyöhön kuluttajakysymyksistä kiinnostuneiden järjestöjen ja kansalaisliikkeitten kanssa.

Tuotemerkit ovat haavoittuvaisia. Se antaa uusia mahdollisuuksia myös ay-liikkeelle laajentaa vaikuttamisen keinovalikoimaa. Asiakkaina ja kuluttajina meillä on valtaa valita.

Yritysten eettisen toiminnan seuranta voidaan toteuttaa seuraavien vaihtoehtojen pohjalta:

1) Perustetaan eettisestä toiminnasta vastaava ihmisoikeusyksikkö keskusjärjestön toimistoon. Yksikön tehtävä on seurata työntekijöiden oikeuksien toteutumista kotimaassa ja kansainvälisesti ja ylläpitää julkisuudessa keskustelua epäeettisesti toimivista työnantajista. Seurantaa harjoitetaan yhteistyössä muiden kansalaisjärjestöjen ja kansainvälisten ay-järjestöjen sekä ILO:n kanssa.

2) Osallistutaan muiden järjestöjen ja tahojen yhteistyönä ylläpitämään eettisen valvonnan organisaatioon ja toteutetaan oma toimintansa sen kautta.

## 8. Vastakkainasettelua vai kumppanuutta

---

### 8.1. Valtio

Suomen työmarkkinamalli perustuu työmarkkinajärjestöjen ja valtiovallan kiinteään yhteistyöhön.

On haluttu ylläpitää selkeää työmarkkinajärjestelmää, jossa kullakin osapuolella on pitkälle muotoillut tavoitteet ja ne ovat toisten tiedossa. Järjestelmä toimii yhteisesti hyväksytyjen ja luotujen pelisääntöjen mukaan. Sille on ominaista ennustettavuus ja vakaus. Järjestelmä perustuu neuvottelutoiminnan ammattilaisten toimintaan, jossa eri osapuolten toimet pyritään pitämään hallinnassa. Työtaistelujen merkittävä väheneminen on osoitus pitkälle muotoutuneesta toimintafoorumista, jossa sitoutuminen ensisijaisesti neuvottelun kautta saatavaan kompromissiin on korkea. Tavoitteena ovat olleet vakiintuneet työelämän suhteet rakennemuutosten hallitsemiseksi.

Uutena piirteenä on kuitenkin käynnistynyt pyrkimys ay-liikkeen ja myös valtion roolin ulkoistamiseen. Valtion rooli on kaventunut markkinavoimien kustannuksella. Muutoksen on nähty tapahtuneen jopa epäpoliittisesti ilman selkeää poliittista tahtoa ja ilman kansalaisliikkeitten laajaa vastarintaa.

Toisaalta valtiovaltasuhde on saanut uutta ulottuvuutta myös virkamiesvallan kasvaneesta vaikutuksesta politiikan alueen jäädessä pienemmäksi. Virkamiesvallan liiallinen kasvu on yhtä lailla uhka demokratialle kuin kansalaisten vähäinen osallistuminen. Tähän kehityssuuntaan saattaa kuulua pyrkimys ulkoistaa ay-liike ja ylipäätään politiikka. Seurauksena on sulkeutunut asiantuntijavalta, jossa poliittisilla valinnoilla ja arvoilla ei katsota olevan merkitystä. Käytännössä tällaistakin vallankäyttöä ohjaavat arvot ja poliittiset valinnat, joiden mukaan kansalaisten kyvykyys yhteisiin asioihin vaikuttamiseksi ei ole huomionarvoista eikä kansalaisjärjestöille tai etujärjestöille tule varata demokratiassa erityistä sijaa.

Virkamieskunnassa on liian heikosti kehittynyt näkemys kansalaistoiminnan roolista yhteiskunnassa. Se koetaan usein hidasteena ja asioiden valmistelua vaikeuttavana. Kyynisyys demokraattista, aktiivista kansalaisuutta kohtaan istuu huonosti pohjoismaiseen hyvinvointiyhteiskunnan malliin.



Euroopan unionin jäsenyyden myötä valtion rooli on muuttunut. Erityisesti unionin toiminnassa on avoimuuden ja demokraattisen valmistelun puute ollut ongelma.

Yhteistyötä valtiovallan kanssa jatketaan ns. kolmikantamallin mukaisesti.

Valtiovaltaan on vaikutettava, jotta virkamiesten toiminnassa otetaan paremmin huomioon etu- ja kansalaisjärjestöjen oikeus vaikuttamiseen. Euroopan unionin hyväksymä kumppanuusmalli tulee myös käytännössä toteuttaa hallinnon kaikilla tasoilla.

Omassa toiminnassa on parannettava sisäistä tiedonkulkua sekä keskusjärjestön ja liittojen yhteistoiminnallista valmistelua valtiovaltaan suuntautuvissa toimissa.

## 8.2. Työnantajat

Pyrimmekö vaikuttamaan oman toimialan kehitykseen sekä tuotantoa ja palvelua koskeviin kysymyksiin ja suuntaudummeko yhteistoimintaan työnantajien kanssa? Se on liittoja jakava strateginen kysymys, jonka taustalla on myös erilainen toimintaympäristö ja työnantajapolitiikka.

Monien liittojen sisältä löytyy myös sama mielipiteiden ero. Osassa liittoja on jo koettu vahva muutos siirtymisessä perinteisestä vastakkainasettelun kulttuurista yhteistyön kulttuuriin työnantajan kanssa. Yhteistä näkemystä tästä ei kuitenkaan ole syntynyt, vaan liittojen sisällä ja välillä on jännitteitä. Työnantajan valtasemasta johtuen on selvää, että niin työpaikoilla, yrityksissä kuin toimialojenkin tasolla työnantaja kantaa ensisijaisen vastuun siitä, kumpaan kulttuuriin se haakeutuu.

Työelämässä tapahtunut eriytymiskehitys viittaa siihen, ettei ay-liike voi toimia pelkän "ei-liikkeen" identiteetillä ja toimintatavoilla. Toisaalta yksinomainen pitäytyminen yhteistoiminnallisuuteen, jos sille ei ole vastakaikua, ei myöskään tuo tulosta. Yhteistyö voi rakentua vain molempien osapuolten tahtoon ja luottamukseen, ei työnantajan yksipuoliseen määräysvaltaan. Asia ei määriy niinkään joko-tai -kysymyksenä vaan sekä-että -asiana.

Ay-liikkeen strategiatyötä on tehty pitkään, mutta analyysit eivät välttämättä ole siirtyneet päätöksenteoksi ja tietoisiksi linjavalinnoiksi. Olennaisia linjavalintoja ei tulisi jättää avoimeksi, sillä se heikentää toiminnan ohjattavuutta ja tuloksellisuutta.

Pienten työpaikkojen kasvu ja koettu vaikutusmahdollisuuksien heikentyminen näyttävät yhdessä vähentäneen jäsenemme sitoutumista työpaikkaan. Aikaisempaa pienempi osa jäsenistä on kiinnostunut työpaikkansa asioista, kuten tuottavuudesta, kannattavuudesta ja työpaikan suunnitelmista. Se on huolestuttava viesti erityisesti pienten työpaikkojen todellisesta ilmapiiristä ja työelämän kehityksestä laajemminkin. Kuitenkin 55% ilmaisee edelleen kiinnostuksensa näitä kysymyksiä kohtaan. Myös SAK:laiset aktiivit ovat kiinnostuneita tuotanto- ja palvelukysymyksistä. Tuottavuudesta ja kannattavuudesta ollaan sitä enemmän kiinnostuneita, mitä enemmän työntekijöillä on koulutusta. Vain muutama prosentti jäsenistä ei ole lainkaan näistä asioista kiinnostunut.

Ammattiyhdistyskoulutuksessa on viime vuosina kiinnitetty paljon huomiota työtä, työoloja ja työnorganisaatiota koskeviin kysymyksiin. Kiinnostuksen ja valmiuksien ylläpitäminen antaa hyvän pohjan pitää niitä aktiivisen edunvalvonnan kohteena. Järjestötutkimuksen mukaan monet liitot arvioivat, että tuotannon tai palvelutoiminnan kysymykset ovat saaneet aikaisempaa enemmän sijaa liittojen hallinnon toiminnassa.

Tuotannon tai palvelutoiminnan asioissa ay-liikkeen näkyvyys koetaan jäsenten piirissä melko hyväksi. Yli puolet jäsenistä sanoo, että vähintään jossain määrin ay-liike näkyy työolojen parantamisessa. Palkkausasioiden kohdalla näkyvyys on hieman yleisempää. Nuoret pitävät jossain määrin vanhempia enemmän tärkeänä huolehtia työympäristön ja työolojen parantamisesta.

Yli 80% jäsenistä kokee johdon ja työntekijöiden tavoitteet ainakin osittain yhteiseksi ja vain 15% kokee, ettei ole mitään yhteisiä tavoitteita. Yhteistoiminnallisuus juuri tuotannon tai palvelun organisoimisessa on yleensä koettu myönteisenä.

Mitä koulutetummista jäsenistä on kyse, sitä enemmän koetaan yhteisiä tavoitteita työnantajan kanssa. Tältä pohjalta voisi ennustaa, että yhteistoiminta lisääntyisi SAK:n jäsenten koulutustason kohoamisen myötä tulevaisuudessa. Käytännössä asiat eivät kuitenkaan kehity näin suoraviivaisesti. Viimeisen viiden aikana tilanteessa ei ole tapahtunut muutosta, mikä selittynee juuri työelämän laadullisessa kehittämisessä koetuilla takaiskuilla.

Ensisijaisesti pyrimme kehittämään työelämää yhteistyösuhteessa työnantajaan. Koska se ei aina tuota tulosta, tarvitsemme moniulotteisen strategian kyetäksemme tulokselliseen vaikuttamiseen eri toimialoilla ja työpaikoilla. Suurena haasteena on toteuttaa ja tukea samanaikaisesti osaavaa yhteistoiminnallista politiikkaa kehittyvillä työpaikoilla ja toisaalta puolustaa jäseniä aidoissa eturistiriitilänteissa sekä toimia tuloksellisesti myös vastakkainasettelun työpaikoilla.

Toimivassa yhteistyössä ay-liike voi yhtäaikaisesti edistää niin yrityksen tai työpaikan menestystä kuin työntekijöiden hyvinvointia. Menestyvä yritys tai työpaikka pystyy parhaiten tarjoamaan hyvät työn tekemisen ehdot työntekijöille.

Jäsenistön ja aktiivien mielipiteitä on jakanut se, onko ay-liikkeen edustajien pyrittävä vaikuttamaan osallistumalla yrityksen tai laitoksen hallinnon ja esimerkiksi johtoryhmien työhön. Kokemukset viittaavat siihen, että osallistuminen tuottaa etuja edunvalvonnalle. Johtoryhmätyö vaatii henkilöstön edustajalta korkeatasoista osaamista ja kykyä säilyttää yhteys työntekijöihin. Toisaalta se antaa hyvän ”näköalapaikan” strategisiin kysymyksiin. Perehtyminen työnantajastrategioihin parantaa muutosten ennakkointia.

## 9. Palkansaajien yhteistyö

---

Voidaksemme vaikuttaa tehokkaasti tarvitsemme yhteistyökumppaneita. Yhteistyö niin toisten ammattijärjestöjen, poliittisten puolueiden, kansalaisjärjestöjen kuin kirkon kanssa on luonteva osa SAK:n toimintaa etujärjestönä.

Kansainvälinen ay-liike on ottanut tavoitteekseen puhua yhdellä suulla voidakseen toimia vaikuttavana voimana maailmanlaajuisen markkinatalouden oloissa. Euroopassa on vireillä monia ay-järjestöjen yhdistymishankkeita. Myös kansallisesti on yhdistettävä voimia keskeisissä edunvalvontakysymyksissä. Työelämän rakennemuutosten hallinta ja työntekijöiden oikeuksien kunnioittaminen niissä edellyttävät vahvaa liittoutumista yksittäisillä toimialoilla ja koko ay-kentässä.

Palkansaajien keskusjärjestöt tarvitsevat yhteisen strategian hyvinvointiyhteiskunnan turvaamiseksi ja vahvan vastavaikutuksen luomiseksi markkinavoimien ja omistajien kasvavalle vallalle.

Palkansaajien keskusjärjestöt ovat yli kahdenkymmenen vuoden ajan harjoittaneet yhteistyötä. Aluksi yhteistyötä tehtiin varsin tarkasti muotoseikkoja noudattaen. Yhteistyöhön kuuluivat säännölliset tapaamiset ja lukuisat yhteistyöryhmät. Järjestöjen kesken sovittiin myös työtaistelujen pelisäännöistä. TVK:n konkurssin jälkeen STTK:n jäsenrakenne muuttui olennaisesti ja yhteys keskusjärjestöjen kesken laimeni. Keskinäisen kilpailun vaimeneminen on myöhemmin vahvistanut yhteistyöilmapiiriä ja luottamusta. Sopimusneuvottelujen yhteydessä tapahtuva yhteistyö ja esimerkiksi yhteinen Eurooppa-edunvalvonta KEY:n välityksellä ovat vakiintuneita muotoja.

Järjestöjen yhteistyön kiinteyttämistä harkittaessa on lähtökohtanamme vahvistaa edunvalvonnan tuloksellisuutta.

Yhteistyön jatkolle on ainakin kaksi vaihtoehtoa:

1. Jatketaan yhteistyötä ja kanssakäymistä nykyiseltä pohjalta yhteistyön rakenteita mainittavasti muuttamatta. Eroavuus tavoitteissa ja toimintapolitiikassa voi vaikeuttaa tuloksellisen yhteistyön mahdollisuuksia jatkossa ja synnyttää edunvalvontaan liittyviä sopimus- ja järjestöriitoja. Tällöin voi nykyinenkin – kansainvälisesti katsoen poikkeuksellisen laaja ja hyvä – yhteistyö heikentyä.

2. Asetetaan tavoitteeksi yhteistyön asteittainen syventäminen. Tämä voi tapahtua niin, että pyritään liittorajat ylittäen yhdenmukaistamaan sopimuspoliittista edunvalvontaa ja sopimusrakenteita. Eräs mahdollisuus on lisätä yhteistyötä asteittain siten, että yhdistettäisiin myös joitakin toimintoja. Tällaisia voivat olla esimerkiksi kansainvälinen toiminta, koulutustoiminta, tutkimustoiminta, lomatoiminta, keskusjärjestöjen lehdet tai tiedotuksen osat, opiskelijainformaatio ja juridiset palvelut.

SAK on omasta puolestaan valmis selvittämään mahdollisuudet myös koko ay-liikkeen uuteen järjestölliseen ja edunvalvonnalliseen eheytykseen.

Palkansaajajärjestöjen yhteistyön kiinteyttämiseksi olisi perustettava yhteinen hanke, jossa selvitetään järjestölliset ja edunvalvontaan liittyvät yhteistyön kehittämismahdollisuudet yleisesti ja eri sektoreilla. Hankkeen yksityiskohtaisemmista tavoitteista ja etenemistavoista voitaisiin sopia erikseen. Tämän osana tulisi uudistaa keskusjärjestöjen välisen yhteistyön, työtaisteluiden ja järjestämisriitojen ratkaisemisen pelisäännöt.

## 10. Yhteiset asiat ja kumppanit

---

### 10.1. Poliitikka ja puolueet

Politiikka, ts. yhteiskunnalliset asiat, eivät ole yksityisasiota, kuten esimerkiksi uskonnollinen vakaumus. Poliitikka on yhteisten asioiden hoitamista. Poliitikalla ratkaistaan hyvinvoinnin tuottamisen ja jakamisen pelisäännöt. Ihmisten on yhdessä ratkottava ongelmia, sillä olemme myös toisistamme riippuvaisia. Ammattiyhdistystoiminnassa tämä synnyttää sekä oikeutuksen että tarpeen luoda yhteyttä ihmisiin työpaikoilla.

Puoluejärjestelmä kuuluu demokratiaan ja puolueiden välityksellä kansalaiset voivat vaikuttaa itseään koskeviin päätöksiin. Eduskunnassa edustettuina olevien puolueiden välityksellä säädetään lait ja hallituksessa puolueet päättävät kansalaisia koskevista keskeisistä hyvinvointikysymyksistä. Kansalaisten ja puolueiden välit ovat kuitenkin etääntyneet.

Demokratialle on muodostumassa uhka jatkuvasti laskevasta äänestysaktiivisuudesta sekä puolueiden heikentyneestä jäsenpohjasta. Vuoden 1999 eduskuntavaaleissa äänesti 68% kansalaisista ja vuoden 2000 kunnallisvaaleissa enää 56%.

Jäsentutkimuksen mukaan SAK:laisista on kertonut äänestäneensä peräti 76% vuoden 1999 eduskuntavaaleissa. Äänestysaktiivisuustutkimuksissa on kuitenkin käynyt ilmi, että monet liioittelevat äänestysaktiivisuuttaan, eivätkä kehtaa kertoa, että olisivat jättäneet äänestämättä. Todennäköistä on, että SAK:n liittojen jäsenen äänestysaktiivisuus on tosiasiasa lähellä koko maan keskiarvoa.

Ammattiyhdistysliikkeen tarkoituksena ei ole ohittaa puoluejärjestelmää, emmekä voi sitä tehdä, mikäli haluamme vaikuttaa yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Työpaikoilla tapahtuva sopimustoiminta ja koko työelämän sopimusjärjestelmä on saanut puitteet puoluejärjestelmän kautta eduskunnassa tapahtuneesta lainsäädäntötyöstä. Demokratia on rakennettu kansalaisten ja heitä edustavien yhteisöjen, kuten puolueiden kautta. Keskustelu puolueista koskettaa aina välittömästi demokratiaa ja kansan vaaleilla valitsemaa eduskuntaa. Vastaava tilanne on kunnallishallinnossa.

SAK:laisen ay-liikkeen rooli hyvinvointiyhteiskunnan edistäjänä ja työelämän uudistusliikkeenä ei voi toteutua muutoin kuin yhteistoiminnassa puolueiden kanssa. Yhteistoiminta rakentuu kussakin asiassa löydetyille yhteisille pyrkimyksille. Poliittisella työväenliikkeellä, työväenpuolueilla ja toisaalta ammattiyhdistysliikkeellä on yhteiset juuret. SAK:n kasvu laaja-alaiseksi palkansaajaliikkeeksi ei merkitse yh-

teistyön hylkäämistä työväenpuolueiden kanssa. Samansuuntaiset arvot ja käsitys oikeudenmukaisesta yhteiskunnasta on luonnollisesti yhdistävä tekijä ja yhteistyökumppanuutta synnyttävä. Yhteistyössä SAK on kuitenkin itsenäinen ja riippumaton.

Meille on tärkeää, että poliittisten päättäjien joukossa on henkilöitä, jotka ovat perehtyneet työelämän kysymyksiin ja jotka edustavat hyvinvointiyhteiskunnan yhteiskunnallisia arvoja. Siksi on myös luontevaa tukea ammattiyhdistysaktiivien vaalityötä niin kunnallisissa kuin valtiollisissa vaaleissa.

Haluamme jatkaa yhteistyötä kaikkien poliittisten puolueiden kanssa, jotka ovat valmiita asiakohtaisesti ja tavoitteittemme mukaisesti edistämään oikeudenmukaista hyvinvointiyhteiskuntaa ja jotka tunnustavat palkansaajaliikkeen roolin yhteiskunnassa.

Demokratian toimivuus ja kansalaisten osallistuminen ovat myös ay-liikkeelle keskeinen huoli. Siksi on vahvistettava omia toimenpiteitämmme äänestysaktiivisuuden kohottamiseksi.

## 10.2. Kansalaisjärjestöt

Kansalaisjärjestöt ja -liikkeet ovat kasvattaneet vaikutusvaltaansa, osin perinteisten puolueidenkin kustannuksella. Kansalaisliikkeet ovat usein yhden asian liikkeitä toisin kuin ay-liike. Ne voivat haastaa puolueet tietyssä yksittäisessä kysymyksessä, mutta niillä ei ole ohjelmaa tai kantaa yhteiskunnasta kokonaisuutena. Usein ne pyrkivät toimimaan eräänlaisina demokratian ”vahtikoirina”.

Kansalaisjärjestöjen merkitys on kuitenkin kasvamassa ja ne kuuluvat länsimaiseen demokratiaan. Myös SAK itse on kansalaisjärjestö, jolla on erityinen tehtävä työelämän kehittämisessä. Siksi meille on luontevaa hakeutua yhteistyöhön muiden kansalaisjärjestöjen kanssa.

Yhteistyö on toistaiseksi ollut melko vähäistä ja jäsenistöllekin näkymätöntä. Muut kansalaisjärjestöt, mukaan lukien erilaiset yhden asian liikkeet, voivat tarjota meille tärkeän kumppanuuden ja vuorovaikutuksen mahdollisuuden. Naisliike ja kuluttajaliike ovat esimerkkejä liikkeistä, joiden yhteiskunnallinen merkitys tulee jatkossa pikemminkin kasvamaan ja joiden toiminnan tavoitteista löytyy paljon ay-liikkeelle yhteistä.

Yhteistyö tuottaa etuja keskinäisen oppimisen kautta. Ay-liike voi kehittää omaa järjestötoimintaansa perehtymällä muiden järjestöjen toimintatapoihin ja saada niiltä innovaatioita. Tärkeä osa yhteistyötä voi olla myös se, että saamme signaaleja kansalaisille tärkeiden asioiden esille ottamiseksi.

Suomessa kansalaisten sidosta valtioon on kuvattu valtiosidonnaisuudella ja lainkuuliaisuudella. Suoran toiminnan muodot ovat jääneet harvinaisiksi ja pienten yhden asian liikkeitten omaisuudeksi.

Kansalaisliikkeet eivät välttämättä toimi erityisen keskuksen kautta eivätkä myöskään edustajien välityksellä, vaan edustuksellisuuden ohittaen. Tämä voi muodostua yhteistyötä vaikeuttavaksi, samoin kuin se, katsovatko kansalaisliikkeet ja muut järjestöt ay-liikkeen kumppaniksi.

Ay-liike edustaa parhaita asiantuntemusta työelämän kysymyksissä. Siksi yhteistyö muiden kansalaisjärjestöjen kanssa ei voi tarkoittaa sitä, että luovuttaisimme puhevallan näissä kysymyksissä itseltämme muille kansalaisjärjestöille.

Epävarmuuden yhteiskunnassa luottamus auktoriteetteihin ja asiantuntijoihin on vähentynyt. Kansalaisjärjestöjen ominaisuuksiin kuuluu tuottaa myös ”vasta-asiantuntijuutta” ja ”vastainformaatiota” . Myös ay-liike noudattaa tätä periaatetta. Kriittinen keskustelu on keskeinen osa kansalaistoimintaa.

SAK:n erityinen luonne etujärjestönä ja läheisenä yhteistyökumppanina valtiovallan kanssa ei ole esteenä yhteistyölle muiden kansalaisjärjestöjen kanssa. Tätä yhteistyötä tulee tulevaisuudessa kehittää yhteisesti sovittavissa asioissa.

Yhteisiä pyrkimyksiä on etsittävä mm. kansainvälisestä vaikuttamisesta monikansallisiin yrityksiin sekä maailmankauppaa ja -taloutta ohjaaviin järjestöihin. Maailmanlaajuisen markkinatalouden kansanvaltaisen ohjauksen lisääminen sekä kansainvälinen solidaarisuus on lähtökohtana yhteistyölle.

Yhteistyötä ja vuoropuhelua muiden kansalaisjärjestöjen kanssa on lisättävä myös ympäristökysymyksissä, joissa meidän tulee löytää työllisyyden ja ympäristövaatimusten tasapaino.

Kansalaisjärjestöyhteistyön kolmanneksi teemaksi on nostettava kansalaistoiminnan vahvistaminen demokratian turvana ja inhimillisten arvojen edistäjänä. On etsittävä yhteisiä hankkeita, joilla edistetään aktiivista kansalaisuutta niin työelämässä kuin muuallakin yhteiskunnassa. Tässä tehtävässä tärkeä osuutensa on myös vapaan sivistystyön oppilaitoksilla, kuten ay-liikkeen omilla opistoilla.

### 10.3. Kirkko

SAK on eri yhteyksissä ollut vuoropuhelussa luterilaisen kirkon kanssa. Tälle vuoropuhelulle on luontainen perusta siinä, että niin kirkolla kuin ay-liikkeellä on ollut yhteisiä pyrkimyksiä hyvinvointiyhteiskunnan kehittämisessä ja erityisesti yhteiskunnan vähäosaisten tilanteen parantamisessa. Kirkkojen sosiaalinen ja eettinen toiminta on lähellä SAK:n omia tavoitteita. Yhteistyö ei sisällä kannanottoa varsinaiseen uskonnolliseen toimintaan, tai kristillisen tai muiden uskontojen oppeihin. Pidämme niitä kunkin jäsenen yksityisasiana.

SAK:n pyrkimyksenä on jatkaa yhteistyötä evankelis-luterilaisen kirkon ja muidenkin kirkkokuntien kanssa markkinatalouden toimivuuteen liittyvän eettisen keskustelun edistämiseksi ja sosiaalisen oikeudenmukaisuuden toteuttamiseksi.

## 11. Osaavat ihmiset, osaava ay-liike

---

Ay-liikkeen sukupolvenvaihdos luo koulutukselle suuria vaatimuksia. Koulutuksella on voitava kiinnittää uusia jäseniä ja luottamustehtäviin valittuja osaaviksi sekä aktiivisiksi toimijoiksi. Koulutukselta se edellyttää muutosherkkyyttä ja myös koulutuksen rakenteiden uudistamista.

Valtaosa koulutuksen voimavaroista joudutaan jatkossakin keskittämään luottamustehtäviin valittujen osaamisen turvaamiseen. Sen rinnalla on tehokkaalla koulutuksen kohdentamisella tarjottava muulle, ay-toiminnasta kiinnostuneille jäsenille mahdollisuus koulutukseen. Osaava SAK varmistaa myös henkilöstönsä pitkäjänteisen kehittämisen.

Koulutuksen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta voidaan parantaa onnistuneella kohdentamisella, hyvillä tietojärjestelmillä, joustavilla opetusjärjestelyillä ja tarkoituksenmukaisella organisaatiolla. Laadullisesti hyvien oppimistulosten edellytyksenä on ammattitaitoisten kouluttajien käyttö. Erityisesti paikallisen koulutuksen toteuttamiseen kohdistuu kasvavia laatuvaatimuksia.

Ay-liikkeen kaikkiin toimijoihin kohdistuvien osaamisvaatimusten kasvu vaatii jatkuvia ja myös pitkäjänteisiä opintoja. Vain osaavat toimijat voivat olla asiantuntevia ja aloitteellisia kehittäjiä. Luottamushenkilöiden ja toimihenkilöiden hyvä osaaminen tasapainottaa suhdetta työnantajiin ja luo hyvät edellytykset vuorovaikutukselle jäsenten kanssa.

### 11.1. Luottamushenkilöiden ja aktiivien koulutus

SAK:lla on kattava ja monipuolinen koulutuspalvelujen järjestelmä. Ammattiliittojen investoinnit koulutukseen ovat myös merkittävät. Liittojen välillä on kuitenkin suuria eroja. Vähiten aktiivinen liitto saattaa kouluttaa jäsenistään suhteellisesti ottaen puolta vähemmän kuin aktiivisin liitto. Jäsentutkimuksen mukaan viimeisen kahden vuoden aikana oli 54 000 jäsentä hankkinut ammattiyhdistyskoulutusta. Luku on merkittävä, vaikka se on vain 5% jäsenistä.

Nykyisistä jäsenistä on järjestötutkimuksen mukaan joskus osallistunut ay-koulutukseen 215 000. Ay-liikkeen omissa opistoissa annettava ,lähinnä luottamushenkilöihin kohdistunut koulutus on pitkällä aikavälillä vähentynyt. Opintojen kesto opiskelijaa kohden on selvästi vähentynyt. Se vaikeuttaa hyvien oppimistulosten saavuttamista. Muu kuin varsinainen ammattiyhdistyskoulutus on opistoissa sen sijaan lisääntynyt. Tämä on merkinnyt yrityskoulutuksen sekä ammatillisen ja työvoimapolitiittisen koulutuksen lisääntymistä.

Opintokeskusten kautta toteutettu alueellinen tai paikallinen koulutus on pysynyt suurin piirtein samalla tasolla useiden vuosien ajan. Kaikki paikallinen koulutus ei kuitenkaan rekisteröidy, joten täysin luotettavaa kuvaa sen laajuudesta ei ole saatavissa.

Niin opistokoulutuksessa kuin paikallisessa koulutuksessa on tavoitettu molemmat sukupuolet melko tasapuolisesti.

SAK:n hallituksen päätöksellä v. 1999 on koulutusjärjestelmää päätetty kehittää kolmiportaisena: Uuden Ajan Ay-koulu ja muu liittojen paikallinen koulutus pohja-

na, toisena portaana opistokoulutus ja kolmantena portaana ay-korkeakoulu. Uuden Ajan Ay-koulun toiminta, verkkokoulu mukaan lukien, on vakinaistettu niiden jäsenten perehdyttämiskoulutukseksi, jotka eivät ole ay-koulutukseen osallistuneet. Sen laajeneminen merkittäväksi rakenteeksi edellyttää koko järjestöorganisaatiolta aktiivisuutta koulujen perustamiseksi.

Kiljavan opiston kehittämisestä hallitus teki päätökset syksyllä 1999 ja sen mukaan käynnistettiin kolmivuotinen kehittämisohjelma.

Organisoitu ja koordinoitu, tehokas toiminta edellyttää osaamisen kehittämisen tietojärjestelmien perusteellista uudelleenarviointia ja parantamista. Nykyiset ovat puutteellisia ja hajanaisia eivätkä anna mahdollisuuksia tehokkaaseen kehitystyöhön. Tämä on voimavarojen haaskausta.

Luottamushenkilöiden osaamisen kehittämisessä painottuvat:

- edunvalvontatapahtumaan liittyvä osaaminen
- neuvottelutaidot ja sosiaalisten suhteiden hallinta
- organisointikyky (mm. jäsenhankinta)
- yhteiskunnallinen näkemys ja ymmärrys
- yrityksen ja työpaikan toiminta
- kansainväliset valmiudet

Ammattiyhdistyskoulutuksen laajaa kurssitarjontaa tulisi eheyttää ja organisoida enemmän koulutusohjelmiksi ja osaamispoluiksi.

Toimitsijoiden käyttöä tuntiopettajina on tarkoituksenmukaista lisätä Kiljavan opistolla.

Paikallisen ja alueellisen toiminnan johtaminen on tullut varsin vaativaksi toimintaympäristön muutoksissa. Toiminnan johtamisen edellytyksiä pitäisi parantaa uusilla koulutusohjelmilla. Myös projektien hallinta edellyttää jatkossa hyvää osaamista paikallisilta toimijoilta.

Kiljavan opiston tulisi yhteistyössä liitto-opistojen kanssa kehittää koulutusohjelmia, joilla parannetaan paikallisen ja alueellisen toiminnan johtamiseen liittyvää osaamista.

Henkilöstön edustajien toiminnan kehittäminen edellyttää verkoston luomista ja koulutusta. Yhteisiä ja liittokohtaisia rekistereitä on oltava käytössä koko SAK:laisen liikkeen osalta mm. sellaisista avainryhmistä kuin yritysten hallintoelimissä ja EWC-elimissä toimivista, liittohallinnon jäsenistä ja luottamusmiehistä sekä työsuojeluvaltuutetuista ja ammattiosastojen puheenjohtajista. Näistä rekistereistä on luotava osaamisen kehittämistä palvelevia osaamisrekistereitä.

Joustavien työaikamuotojen lisääntyminen on suuri haaste myös ay-liikkeen koulutusjärjestelmälle. Se edellyttää joustavia koulutusjärjestelyjä sekä etä- ja verkko-opintojen kehittämistä.

Etä- ja verkko-opiskelun tulee kehittyä rinnakkaisena muotona lähiopinnoille. Erityisen tärkeää on juuri ay-liikkeelle huolehtia siitä, että oppimisympäristöt tukevat myös yhteenkuuluvuutta, suoraa vuorovaikutusta ja kehittävät sosiaalisia taitoja.



Koska tietoyhteiskunta on luonteeltaan erityisesti osaamisyhteiskunta, on ay-liikkeen pidettävä huolta jäsentensä mahdollisuuksista pysyä kehityksessä mukana.

Luottamus- ja toimihenkilöiltä edellytetään kykyä toimia verkossa, jotta se voi aidosti toimia jäsendemokratian edistäjänä. Keskustelu ja vuorovaikutus verkossa poikkeaa olennaisesti ay-liikkeen vallitsevasta, puheeseen perustuvasta vuorovaikutuskulttuurista.

Omien jäsentemme osalta tietoyhteiskunnan kansalaisvalmiuksien kehittäminen kuuluu myös ay-järjestöille. Jokaiselle luottamushenkilölle tulee alkaneen edustajakokouskauden aikana luoda perusvalmiudet käyttää tietoverkkoja omassa toiminnassaan. Tämä tulee liittää osaksi luottamushenkilöiden perus- ja jatkokoulutusta.

Kiljavan opiston roolia tulee vahvistaa verkkoympäristöjen ja tietoyhteiskunnan kansalaisvalmiuksien kehittäjänä koko jäsenkentässä.

SAK:n koulutusjärjestelmää leimaa edelleen hajanaisuus. Koulutusta toteutetaan monissa organisaatioissa ja osin tehdään päällekkäistä työtä. Opistojen välinen projektiyhteistyö on viime aikoina tuntuvasti lisääntynyt ja ay-korkeakoulutoiminta tulee verkottamaan niitä tiiviimpään yhteistyöhön. Yhteistyön lisäämiseen on tarvetta myös TSL:n ja ay-opistojen kesken. Nykyisen toimintamallin jatkaminen pitkälle tulevaisuuteen merkitsisi kuitenkin tuntuvaan taloudellisten ja muiden voimavarojen haaskausta ja todennäköisesti kasvavia ongelmia yksittäisille koulutuslaitoksille.

Seuraavalla edustajakokouskaudella tulee SAK:n hallituksen toimesta selvittää mahdollisuudet oppilaitosten yhteistyön tiivistämiseen esim. koulutuskonsernin suuntaan.

## 11.2. Henkilöstön kehittäminen

Toimitsijakunnasta 90% on yli 40-vuotiaita. Suuri osa toimitsijoista siirtyy eläkkeelle alkaneella kymmenvuotiskaudella. Kokeneilla toimitsijoilla on arvokasta tieto-taitoa, joka on pyrittävä siirtämään tuleville toimijoille. Tehokas perehdyttäminen antaa mahdollisuuden myös ns. hiljaisen tiedon siirtymiseen.

Suurena puutteena on se, ettei liitoilla juurikaan ole henkilöstön kehittämisen strategioita. Tämä käy ilmi myös järjestötutkimuksen havainnoista. Henkilöstön kehittäminen ei ole pitkäjännitteistä ja suunnitelmallista ja sen vastuutkin voivat olla epäselviä. Henkilöstölle on tarjolla runsaasti koulutusta, mutta siihen hakeudutaan pikemminkin yksilöllisen oma-aloitteisuuden kuin johdon ja esimiesten suunnitelmallisen toiminnan tukemana.

Henkilöstön kehittäminen asettaa erityisen haasteen johdolle ja esimiehille. Toimenpiteet eivät voi onnistua ilman johdon sitoutumista ja paneutumista osaamiseen.

Uusi toimitsijoiden sukupolvi ei todennäköisesti ole järjestökokemukseltaan ja taustoiltaan nykyistä muistuttava. Sen pohjakoulutus tulee olemaan korkeampi ja

monelta, erityisesti akateemisesti koulutetuilta asiantuntijoilta puuttunee järjestöelämän kokemus. Se tuo uusia vaatimuksia henkilöstön kehittämiseksi. On mahdollista, että jännitteet kasvavat akateemisesti koulutettujen ja kentältä tulleiden välillä.

Uuden toimitsijasukupolven keskeiseksi koulutusväyläksi on tarkoitettu Humanistisen ammattikorkeakoulun kansalaistoiminnan koulutusohjelma. Kiljavan opiston toiminta ammattikorkeakoulun uutena yksikkönä antaa mahdollisuuden luoda korkea ja yhtenäinen perusta uuden toimitsijasukupolven koulutukselle. Järjestötoiminnan käytäntöä lähellä oleva ammattikorkeakouluopetus luo aidon ammattiyhdistyskorkeakoulun. Opetus toteutetaan yhteistyössä muiden ay-opistojen kanssa yli keskusjärjestörajojen ja yhteistoiminnassa nykyisten ammattikorkeakouluyksiköiden kanssa.

Tärkein haaste on siirtyä epäyhtenäisestä ja osin sattumanvaraisesta henkilöstön kehittämisestä suunnitelmalliseen ja pitkäjänteiseen työhön.

On käynnistettävä koko SAK:laisen liikkeen henkilöstön kattava yhteinen hanke osaamisen kehittämiseksi. Keskeinen osa tätä hanketta on osaamisen johtamisen kehittäminen. Hanke voidaan käynnistää vuonna 2002.

Liittojen tulee aktiivisesti ohjata luottamushenkilöitään hakeutumaan kansalaistoiminnan ammattikorkeakouluopintoihin. Myös tehtäviin jo valituille toimitsijoille on luotava mahdollisuus tutkinnon suorittamiseen työn ohella.

Vailla järjestöelämän kokemusta olevien toimitsijoiden perehtyminen kenttätoimintaan on jatkossa aikaisempaa tärkeämpi osa perehdyttämistä.

Toimitsijoilta edellytetään jatkossa monialaista osaamista ja hyvää valmiutta tukea luottamushenkilöorganisaatiota. Työnohjauksen kokemukset ovat hyviä. Tarkoituksena on, ettei ketään jätetä ongelmiseen yksin työpaikalle.

Osaamishaasteisiin kuuluu myös projektien ja hankkeiden hallinta. Yhteistyön kulttuuri on merkinnyt vaikuttamista laaja-alaisesti tuotannon kysymyksiin, tuottavuuden ja kannattavuuden kasvuun sekä työn organisointiin ja työvoiman käyttöön. Monet toimitsijat osallistuvat jo nykyään käytännön kehittämishankkeiden läpivientiin työpaikoilla ja tukevat yhteistoiminnallisia kehitysprojekteja. Tällaisen toiminnan tarve on kasvamassa.

Henkilöstön kehittämiseen kuuluu muitakin toimia kuin koulutus. Liittojen ja keskusjärjestön sekä ay-opistojen työnkierrolla voitaisiin tehokkaasti siirtää hyviä kokemuksia. Esimerkiksi Kiljavan opettajien lyhytaikaisesta työskentelystä liitossa on saatu hyvät kokemukset.

Perehtymis- ja tutustumisjaksoja tulee organisoida niin kotimaassa kuin myös ulkomaisten veljesjärjestöjen kanssa.

Kehittämistoiminnassa keskeisen sijan ovat saaneet myös EU-rahoitteiset projektit. Hakumenettelyn ja talouden hallinnassa on vielä tuntuvasti kehittämisen varaa.

Nykyistä, hajanaista hanketoimintaa olisi myös keskitettävä, jolloin mittavimmat hankkeet tulevat mahdollisiksi. Hankebyrokratian hoito monella taholla haaskaa voimavaroja.

Keskusjärjestön toimistoon tulee perustaa hankekeskus, joka koordinoi kotimaisia ja kansainvälisiä, EU-rahoitteisia hankkeita ja huolehtii niihin liittyvästä hakumenettelystä sekä hallinnoinnista.

Verkkoviestinnän vaativa osaaminen on vielä varsin vähäistä liitoissa. Kotisivujen luomista ja ylläpitoa ei hallita ja internet-taitoja pitävät viestintävastaavatkin puutteellisenä.

### 11.3. Jäsenten ammatillinen osaaminen

Ammattitaidon parantamista ja järjestötyötä voidaan yhdistää sopivin työmuodoin. Osalle jäsenistä ammattiin perustuva jäsenidentiteetti on merkityksellinen. Muutamat liitot ovatkin tehneet aloitteita ja olleet mukana jäsentensä ammattitaitoa edistävissä hankkeissa mm. ammattitutkintoja edistäen. Lisäksi monet liitot ja opistot ovat järjestäneet myös ammatillista koulutusta jäsenistölleen. Ammatillisella koulutuksella ja koetuilla vaikutusmahdollisuuksilla työhön on selvä myönteinen yhteys. Hyvä ammattitaito merkitsee myös jäsenten työmarkkinakelpoisuuden paranemista.

Aikuiskoulutus ei ole Suomessa oikeudenmukaisesti kohdentunut, eikä se ole tasa-arvoa edistänyt. Tästä on kärsinyt erityisesti SAK:n jäsenistö. Koulutus kasaantuu eniten jo entuudestaan koulutetuille. Myös työnantajan henkilöstökoulutuksen kohdentuminen kertoo vahvasta eriarvoisuudesta. Vain 30% jäsenistämme kertoo osallistuneensa työnantajan henkilöstökoulutukseen viimeisen vuoden aikana. Maan keskiarvo on 47%. Kuva eriarvoisista oikeuksista vain vahvistuu kun otetaan huomioon koulutuksen kesto. Puolet henkilöstökoulutukseen osallistuneista jäsenistä on saanut koulutusta vain 1-2 päivää. Eniten henkilöstöään kouluttaa julkinen sektori ja suuret työpaikat.

### 11.4. Tutkimus- ja kehittämistoiminta

Tarvitsemme hyvän ja ajan tasalla olevan kuvan omasta organisaatiosta ja jäsenistä. Se edellyttää jäsenrekistereiden kehittämistä ja yhtenäistämistä sekä saatavien tietojen saamista yhteiseen käyttöön. Rekistereistä saatavat tilastot vähentävät faktatiedon keräämistä kyselyiden avulla.

Keskeinen seurannan kohde on järjestäytymisasteen kehitys. Kehitystä tulee seurata monipuolisesti mm. sosio-ekonomisen aseman, alueen, sukupuolen, työsuhteen muodon ja ammattinimikkeen mukaan. Näitä selvityksiä tulee täydentää liitojen toimialakohtaisilla arvioilla järjestäytymisasteesta.

Järjestäytymisastetta koskevat selvitykset tulee tehdä vuosittain EU:n työvoimatutkimuksen perusteella. Myös työministeriön tulee ottaa järjestäytymisaste säännölliseen seurantaan.

Mielipidekyselyt luottamushenkilöille, jäsenille ja kansalaisille ovat perusteltuja työpaikkojen ja jäsenten olojen seuraamiseksi. Toisaalta ne antavat mahdollisuuden laajemminkin seurata työmarkkinailmaston kehitystä.

Kyselyjen rinnalla on tehtävä myös haastattelu- ja toimintatutkimuksia. Laadullista tutkimusta on tärkeää tehdä yhteistyössä ay-opistojen kanssa ja hyödyntää niitä koulutuksen kehittämisessä sekä järjestötyössä.

Säännöllistä seuranta ja selvityksiä elinkeinojen ja työvoiman muutosennusteista tulee tehdä viranomaisten selvitysten pohjalta. Seurannan keskittäminen toisi etua siihen nähden, että eri liitoissa tehdään erikseen samaa työtä. Myös muiden tutkimustahojen, kuten Tilastokeskuksen tutkimuksia työympäristöstä on tarpeen hyödyntää nykyistä paremmin esim. ostamalla aineistoa.

Osa liitoista tukee luottamusmiehiään harjoittamalla seuranta tietyn alan suurten yritysten kannattavuudesta. Palkansaajien tutkimuslaitos seuraa taloudellista kehitystä koko kansantalouden tasolla ja tekee sitä koskevia ennusteita.

Laajoja järjestötutkimuksia tarvitaan jatkossakin. Kun ne on toteutettu keskusjärjestön ja liittojen yhteistyönä, on säästetty kustannuksia ja saatu vertailukelpoista tietoa koko SAK:laisesta liikkeestä. Liittojen voimavarat ovat varsin vaihtelevat ja osa tekee tutkimuksia itse, osa taas ostaa palvelut ulkopuolisilta.

Tutkimus- ja kehittämistoimintaan kohdistuvat voimavarat ovat nykyään hajallaan eri organisaatioissa. Ay-liikkeeseen kohdistuvan tutkimuksen yhteys koulutukseen ja järjestötyöhön on myös puutteellista. Oman tutkimus- ja kehittämistoiminnan keskeisenä tarkoituksena tulee olla myös uusien, kehittävien toimintamallien luominen järjestötoimintaan. Kokeilevia hankkeita tulisi tukea tutkimustyöllä. Tällaisia hankkeita toteutetaan varsin vähän

Keskittämällä liittojen ja keskusjärjestön tutkimustoimintaa saadaan samalla työpanoksella enemmän tuloksia. Erityisesti tästä hyötyisivät ne liitot, joiden voimavarat ovat vähäiset.

Koulutuksen, tutkimuksen ja kehittämistoiminnan yhteyttä tulisi parantaa. Keskusjärjestön toimintaa voitaisiin kehittää kohti järjestötyön innovaatio- ja kehittämistoimintaa. Hankekeskuksen tulisi olla osa tätä. Toiminnasta muodostuisi projektipohjaista uusien toimintamallien kehittämistä ja kokeilua. Mallien soveltaminen ja kehitystyö tapahtuisi tiiviissä yhteydessä ay-opistoihin ja liittoihin. Yksikkö voisi tarjota liitoille myös yritysanalyysipalveluita.

Kehittämistä tukevaa yhteistyötä tulee parantaa yliopistojen ja tutkimuslaitosten kanssa.

## 12. Toiminta ja talous

---

Liittojen jäsenmaksutuotot ovat talouden perusta. Ne ovat yli 70% kaikista tuloista. Tuottojen suuruus riippuu siis jäsenmäärästä, jäsenmaksun suuruudesta ja palkkasummasta. Tuloista osa palautuu paikalliseen toimintaan ammattiosastoille. SAK:n jäsenmaksu taas on 7% liitolle kertyvästä jäsenmaksutulosta. Osa tuotoista tulee sijoitustoiminnasta. Näistä tuotoista taas käytetään osa toimintakulujen kattamiseen.

Jäsenmaksujen työnantajaperinnästä huolimatta itse maksavien jäsenten määrä on lisääntymässä. Tähän käytäntöön siirrytään usein vapaaehtoisesti, kun ei haluta työnantajan tietävän kuulumisesta ammattiliittoon. Tulevaisuudessa on tarpeen selvittää, onko työnantajaperinnän kanssa samanaikaisesti toimivina mahdollisuus kehittää muita jäsenmaksuperinnän mahdollisuuksia.

Terveen talouden lähtökohtana on tuottojen ja kulujen vastaavuus. Olennaista on selvittää, millä keinoin toimintoja voidaan tehostaa edunvalvonnasta ja jäsenpalveluista tinkimättä. Ay-liikkeen taloutta on tarkasteltava enemmän liikkeen kokonaistalouden kannalta. Toimintoja on jatkuvasti voitava asettaa tärkeysjärjestykseen. Kaiken toiminnan tuloksellisuus- ja tuottavuuden kehittämisen vaatimukset kohdistuvat myös ay-liikkeen omiin toimintoihin.

Uusia tulolähteitä tulee myös kehittää. Näihin kuuluu mm. projektirahoitus, jota SAK:ssa ja liitoissa käytetään toistaiseksi hyvin vähän. Hankkeiden käynnistämiseksi tulee ensisijaisesti olla toiminnalliset syyt, mutta ulkopuolisen rahoituksen mahdollisuuksia on aktiivisemmin käytettävä hyväksi. Tätä tavoitetta edistäisi myös hankekeskuksen perustaminen keskusjärjestön toimistoon.

## 13. Demokratian mahdollisuudet

---

### 13.1. Yhteys ihmisiin

Demokratia vie aikaa. Se saattaa heikentää tehokkaan ja nopean päätöksenteon mahdollisuuksia. Kansalaistoiminnassa tehokkuudelle ja demokratialle on löydettävä tasapaino, jossa demokratialla on suurempi painoarvo. Jatkuva yhteys jäseniin antaa mahdollisuuden myös nopeisiin päätöksiin kun jäsenten ajatukset tunnetaan .

Yksilölliset mielipiteenkeruut sitouttavat työyhteisön jäsenet ja ylläpitävät myös luottamusta ay-liikkeen edustajien toimintaan. Jäsenten kuva ay-toiminnasta tulee laaja-alaisemmaksi ja valittujen luottamushenkilöiden työ läpinäkyvämmäksi.

Yksilön ja yhteisön yhteys rakentuu vuorovaikutukselle. Tehokkainta on toimia henkilökohtaisessa vuoropuhelussa. Tälle on työaikana paljon käytännön esteitä, eikä työn ulkopuolista aikaa ole mahdollista määrättömästi käyttää. Olemme kuitenkin liiaksi karttaneet henkilökohtaista yhteyttä ikään kuin meillä ei olisi oikeutta lähestyä ihmisiä. Kaikkia mahdollisuuksiamme emme ole käyttäneet.

Kun halutaan kuulla työntekijöiden mielipide, kutsutaan yleensä koolle kokous. Tähän osallistuu ehkä vain pieni osa jäsenistä, eivätkä mielipiteet siten välity aidolla tavalla. Muodollinen demokratia toimii, mutta siihen ei pitäisi tyytyä. Muutoin vain pieni vähemmistö joutuu ehkä vastentahtoisestikin ottamaan kantaa kaikkia työntekijöitä koskeviin kysymyksiin ja päättämään niistä.

Liian harvoin käytetään jäsenkyselyjä ja -äänestyksiä, joilla mitattaisiin jäsenten mielipiteitä liitoissa sekä myös työpaikkatasolla. Nettyhteydet antavat tulevaisuudessa yhä paremman mahdollisuuden tähän.

Työntekijät ovat tyytyväisempiä ja kokevat osallistuneensa kun heidän yksilöllinen mielipiteensä tulee kysytyksi. Tämä toimii paremmin kuin harvan osanottajan työpaikkakokous.

On suosittava sellaisia menetelmiä, joilla jäsenen yksilöllinen mielipide saadaan useammin esille. Tämä edellyttää sitä, että muodollisten kokousten rinnalla käytetään aktiivisemmin työntekijä- ja jäsenkyselyjä ja yksilöllistä vuorovaikutusta työpaikalla.

Liitoissa suoritettavat jäsenäänestykset kuuluvat olennaisesti jäsen-demokratiaan. Myös keskusjärjestösopimusten viemistä jäsenäänestykseen tulee harkita. Laajaa kenttäkäsittelyä on tärkeä käyttää myös sopimusten tavoitteenasettelussa.

Irrottautuako sitten päättämisen tuskasta ja jättää asiat edustajille? Edustuksellinen demokratia antaa siihen mahdollisuuden. Suuressa organisaatiossa, kuten SAK:ssa liittoineen, on päätöksentekoa helpotettava sillä, että valitsemme edustajia päättämään puolestamme. Edustuksellinen demokratia ei kuitenkaan toimi, ellei päättäjillä ole valtuuksia valitsijoiltaan. Vain jatkuva yhteys valitsijoihin varmistaa sen, että päätökset vastaavat jäsenten oikeustajua. Edustuksellisuus ei tarkoita eristäytymistä, vaan vuorovaikutusta, jossa oma vastuunsa on myös jäsenillä.

Luottamushenkilöt ja ammattiosastot ovat jatkossakin tärkeimmät paikallisen demokratian toteuttajat työpaikoilla.

### 13.2. Luottamushenkilöt

Paikallinen ay-toiminta on rakennettu ammattiosastojen luottamushenkilöiden, luottamusmiesverkoston, työsuojeluvaltuutettujen ja osaston johdon sekä muiden aktiivien varaan.

Luottamushenkilöiden keskeinen tehtävä on pitää yhteyttä työpaikan työntekijöihin. Koska he ovat ammattiyhdistysliikkeen toimijoista lähimpänä työntekijöitä, lankeaa heille luonnostaan henkilökohtaisen vuorovaikutuksen ylläpito jäseniin. Viime vuosien aikana luottamustehtävissä olleiden osuus on jonkin verran supistunut. Luottamustehtävissä on kuitenkin edelleen mittava joukko, noin 93 000 henkilöä.

Varsinaisen luottamusmiesverkoston kattavuus on kuitenkin heikentynyt. Vuonna 1984 oli 83%:lla työpaikoista luottamusmies. Jäsenten antamien tietojen mukaan luottamusmies löytyisi nykyään 66%:lta työpaikoista tai työalalta. Tämä johtuu

erityisesti pienten työpaikkojen määrän lisääntymisestä. Puolet SAK:n liittojen jäsenistä työskentelee alle 30 työntekijän työpaikalla. Osin myös tästä saattaa selittyä se, että jäsenet kokevat luottamusmiesten täyttävän jäsenten tiedontarpeen työelämää koskevissa asioissa huonommin kuin televisio ja sanomalehdet.

Järjestötutkimuksen mukaan erityisesti ns. mikroyritykset, alle 10 hengen työpaikat ovat lukumääräisesti kasvaneet. Kun siirrytään 30 -200 hengen työpaikoille, löytyy jo 83%:sta työpaikoja luottamusmies. Sen sijaan alle 30 hengen työpaikoista, joihin ei myöskään ulotu yhteistoimintamenettely, on luottamusmies tai vastaava vain 46%:ssa työpaikoista.

Luottamusmiesorganisaation kattavuudessa on suuria eroja liitoittain. Heikoimman kattavuuden liitoissa luottamusmies tai vastaava löytyy vain runsaalta 40%:lta työpaikoja., kun parhaimman kattavuuden luottamusmiesverkosto voi olla yli 90%:sti kattava. Osalla jäsenliitoista ei ole erityisiä ongelmia saada tehtäviin uusia luottamushenkilöitä.

Niillä työpaikoilla, joilla on luottamusmies, koetaan myös useammin ,että jäsenet muodostavat yhtenäisen joukon, joka on myös valmis tukemaan luottamusmiehiä. Vain 16% jäsenistä arvioi, että jäsenet ovat yhtenäisiä ja toimintavalmiita. Tilannekohtainen toimintavalmius löytyy kuitenkin noin joka toiselta työpaikalta. Toimintavalmius kasvaa yrityskoon kasvun myötä.

Valtaosa jäsenistä keskustelee ay-asioista ainakin muutaman kerran kuukaudessa työtovereiden kanssa ja joka viidennes luottamusmiesten kanssa. Nuoret keskustelevat vähiten luottamusmiesten kanssa. Huolestuttavaa on se, että luottamusmiesten kanssa käytävä keskustelu on vähentynyt. Sen sijaan työtovereiden kanssa keskustelu, tavallaan ohi edustajien, on lisääntynyt. Erityisesti nuoret ohittavat valitut edustajat. Myös naiset keskustelevat harvemmin luottamusmiesten kanssa, jotka ovat pääasiassa miehiä. Näitä pulmia ovat lisänneet luottamusmiesten puuttuminen pieniltä työpaikoilta, kiireen lisääntyminen, organisaatioiden pilkkominen ja työnantajan painostus.

Ruotsin LO:n selvityksen mukaan suorat yhteydet ay-liikkeen luottamushenkilöihin ovat tärkeämpiä nuorille kuin muille työntekijöille. Sen sijaan kokoukset eivät nuoria kiinnosta. Nuoret ovat myös valmiita ottamaan vastaan luottamustehtäviä ,jos niitä heille tarjotaan. Yhteys nuoriin on siis mahdollista, jos toimintatavat ovat oikeita.

Tulevaisuudessa luottamusmiehen roolit voitaisiin tiivistää kahteen pääasiaan:

- toiminnan organisaattori
- työelämän kehittäjä ja sopija

Vastakkainasettelun työpaikoilla luottamusmies ei kuitenkaan voi toimia kiinnittämättä huomiota työntekijöiden sopimukseen perustuvan turvan varmistamiseen.

Luottamushenkilöiden kuormitus on monilla työpaikoilla kasvanut. Työpaikan vaikeudet kasaantuvat luottamusmiehelle. Paineita aiheuttaa sekä työnantaja että työntekijöiden vaatimukset ja ongelmat. Vaikeissa neuvottelu- tai muutostilanteissa luottamusmiehet kokevat raskaimmaksi juuri ihmissuhdekuormituksen. Kuormitus voi olla niin suuri, että pulmat siirtyvät työpaikalta myös vapaa-ajalle.

Luottamusmiehet kokevat usein jäävänsä liian yksin ongelmia ratkottaessa. Aktiiviseen vuorovaikutukseen panostavat luottamusmiehet saattavat saada lisäkuormitusta myös työntekijöiden yksityiselämään liittyvistä ongelmista.

Luottamusmiesten työstä tehdyt havainnot osoittavat, ettemme ole kyenneet antamaan riittävää tukea heille. Organisaatio toimii huonosti, jos se jättää keskeiset toimijansa yksin.

Työsuojeluvaltuutetut ovat keskeinen voimavara ja tuki työpaikan työolojen kehittämisessä. Joissakin työpaikoissa on päädytty yhdistämään luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävät. Tätä periaatetta ei ole syytä yleisesti tukea, jo kuormituksen ja tehtävien kasaantumisen estämiseksi. Hyvä työparitoiminta sen sijaan on välttämätöntä.

Toimintakykymme vahvana organisaationa säilyy kun pidämme yllä noin 100 000 luottamustehtävissä olevan aktiivien verkoston.

Jäsenten luottamusta toimintaan parannetaan tekemällä edunvalvontatyö tunnistettavaksi.

Meidän tulee sitoutua siihen, ettemme jätä luottamusmiehiä ja työsuojeluvaltuutettuja yksin. Koulutustoimet ovat osa tukitoimia, mutta ne eivät riitä.

Joissakin liitoissa on saatu hyviä kokemuksia luottamusmiesten työnohjauksesta. Työnohjaajaverkosto tulee laajentaa kaikkien liittojen luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen tueksi. Tätä varten käynnistetään liittojen yhteinen hanke.

Tärkeä edellytys luottamusmiesverkoston toimivuudelle on luottamusmiesten toimintaoikeuksien ja irtisanomissuojan parantaminen. Laittomat irtisanomiset tulee näkyvästi nostaa esille.

Koko paikallisen toiminnan vastuuta ei voi kokonaan sysätä luottamushenkilöille. Kaikkien kehittämistoimien pitäisi suuntautua myös jäsenten omatoimisen ongelmanratkaisukykyyn parantamiseen. Tämä edellyttää neuvontapalvelujen huomattavaa parantamista. Niin luottamusmiesten kuin työsuojeluvaltuutettujen kuormitusta helpottaa, jos työpaikoille kyetään perustamaan myös asia- ja projektikohtaisia työryhmiä heidän tuekseen.

Paikallisen toiminnan kehittämiseksi on myös kokeiltava kokonaan uudentyypisiä malleja. Esimerkkinä tästä on hyvän ja tasa-arvoisen työpaikan kriteeristö sekä arviointi- ja kehittämistyökalut. Mallina voi toimia myös laatuajattelun soveltaminen paikalliseen toimintaan. Malli merkitsee sitä, että luottamustehtävän hoitamiseen luodaan yksi perustyökalu esim. Euroopan laatupalkinnon kriteereitä soveltaen. Tarkoituksena näissä on se, että tuloksena on hyvä työpaikka tai hyvä yritys. Sitä varten luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu saa käyttöönsä arviointityökalun ja arvioinnin pohjalta voidaan sitten päättää kehittämiskohteista. Jatkossa työnantajalle voidaan myöntää ay-liikkeen oma laatumerkki.

Perustyökaluina eivät olisi lait tai työehtosopimus, vaan niitä koskevat tiedot olisi- vat verkossa tulkintaohjeineen kaikkien jäsenten käytettävissä henkilökohtaista salasanaa käyttäen. Lisäksi olisi käytössä liittojen laki- ja työsuhdeasioiden yhtei-



nen neuvontapalvelu. Luottamusmiehen kuormitusta ”jokapaikan höylänä” vähennetään ja autetaan yksittäistä työntekijää ratkaisemaan pulmiaan omatoimisemmin yhteisten neuvontapalvelujen avulla. Erityisesti vähennetään luottamusmiehiin kohdistuvaa ”pykäläkuormitusta” ja suunnataan työtä kehittämiseen sekä siinä tapahtuvaan vuorovaikutukseen työntekijöiden kanssa.

Hyvillä, ay-liikkeen omasta tietoverkosta saatavilla perehdyttämisineistoilla mädalletaan kynnyistä ottaa vastaan luottamustehtävä varsinkin pienemmillä työpaikoilla. Verkkopalvelujen ja -aineistojen

tarkoituksena on vapauttaa voimia lisääntyvään henkilökohtaiseen vuorovaikutukseen ja auttaa keskittymään tärkeimpiin edunvalvonta-asioihin.

Yhtenä vaihtoehtona luottamusmiestoiminnan kattavuuden parantamiseksi pienille työpaikoille on ollut alueellisten luottamusmiesten malli. Sen toimivuudelle on nähty myös esteitä, kuten etäisyys työpaikkoihin, eri työpaikkojen mahdollinen kilpailutilanne ja valtuudet toimia usealla työpaikalla.

Pienten tai vailla luottamusmiestä olevien työpaikkojen edunvalvonta tulee ratkaista niin, etteivät ne jää luottamusmiestoiminnan ulkopuolelle. Toimintamalli on rakennettava ryhtymällä valitsemaan alueellisia luottamusmiehiä. Tätä verkostoa täydentämään tarvitaan pienille työpaikoille yhdyshenkilöt. Yhdyshenkilöt eivät ole neuvottelijoita. Sen sijaan heidän tehtävänsä on toimia ay-asioiden tiedottajina ja järjestäytymisen edistäjinä.

Myös niille työpaikoille, joilla ei ole luottamusmiestä on luotava yhteys verkkopalveluja käyttäen.

Pienet työpaikat tarvitsevat myös erityistä tukea ”kenttäsihteereinä” toimivilta toimitsijoilta.

Luottamusmies- ja työsuojelutoiminnan uusien mallien, mm. laatuajatteluun pohjautuvien mallien kokeiluja on käynnistettävä yhteistyössä liittojen kanssa. Tällainen tutkimusavusteinen hanke tulee käynnistää vuonna 2002.

Kansainväliseen konserniyhteistyöhön osallistuu toistaiseksi vielä pieni joukko luottamushenkilöitä. He edustavat kuitenkin suurissa yrityksissä toimiessaan merkittävää työntekijäryhmää. Henkilöstön edustajien eurooppalainen konserniyhteistyö(EWC-toiminta) on vielä kuulluksi tulemista ja tietojen saantia, mutta se on myös luomassa valmiuksia työntekijäedustajien kansainväliseen vaikuttamiseen. Kotimaisten järjestöjen tehtävänä on antaa heille edellytykset kulttuurien kohtaamiseen, kielitaitoon ja taloudellisten kysymysten hallintaan sekä keskinäiseen kokemusten vaihtoon.

Tulevaisuudessa olisi kehitettävä myös luottamushenkilöiden mahdollisuuksia kansainvälisiin perehtymisjaksoihin veljesjärjestöissä ja niiden edustamalla työpaikoilla.

### 13.3. Ammattiosastot

Ammattiosastojen määrä liitoissa on jonkin verran vähentynyt ja vastaavasti niiden koko on kasvanut. Jäsentutkimukseen vastanneiden 23 liiton yhteenlaskettu ammattiosastomäärä oli 3576 vuonna 1998. Osastojen määrän väheneminen näkyy sekä teollisuuden että palvelualojen liitoissa. Suurimmat osastot ovat usean tuhannen jäsenen organisaatioita. Useimmat ammattiosastot sijoittuvat kooltaan luokkaan 100-500 jäsentä. Useassa liitossa on kuitenkin edelleen merkittävä määrä osastoja, joissa on alle 50 jäsentä. Osastoilla on yhteensä 72 omaa työntekijää. Liittojen organisaation kehityshankkeet todennäköisesti pudottavat osastojen kokonaismäärän SAK:laisessa kentässä lähivuosina lähelle 3000 osastoa.

Suurimmassa osassa liittoja työpaikkakohtaiset ammattiosastot ovat selvänä vähemmistönä. Konsernikohtaiset osastot ovat melko harvinaisia. Osastot ovat pääsääntöisesti organisoitumassa alueellisiksi. Muutamassa liitossa tärkeä osuutensa on vielä ammattiryhmäkohtaisilla osastoilla.

Ammattiosaston kokouksiin on osallistunut joka neljäs jäsen viimeisen vuoden aikana. Luku on varsin suuri. Kuitenkin nuorista alle 25-vuotiaista vain 8% on vastaavasti osallistunut osastojen kokouksiin. Ammattiosasto ei näytä olevan heille väylä vaikuttamiseen ja osallistumiseen. Liittojen välillä on suuria, jopa moninkertaisia eroja osallistumisessa ammattiosastojen kokouksiin. Selviä eroja on myös siinä, miten liitoittain koetaan työaikojen estävän osallistumista.

Suurin piirtein joka neljäs ei tunnista ammattiosastolla olevan erityistä roolia työpaikalla, eikä sitä pidetä tarpeellisena. Jopa 30% kokee, ettei osastolla ole merkitystä työpaikoilla. Erikoista on kuitenkin se, että nuoret kannattavat ammattiosastoa enemmän kuin varttuneet. Näin siitä huolimatta etteivät he koe sitä omaksi vaikuttamisväyläkseen.

Merkittävin yksittäinen este osallistumiselle on työaika, joka koskee lähes joka viidettä. Tämä syy on kasvanut. Säännöllistä päivätyötä tekee enää 57% SAK:laisista ja ns. joustavat työaikamuodot, kuten vuoro- ja periodityö ovat lisääntyneet. On selvää, että tämä kehitys vaikeuttaa osallistumista ay-liikkeen toimintaan kuten myös koulutukseen hakeutumista. Vain joka kymmenes kokee esteeksi toiminnan puoluepoliittisuuden. Tämä luku on laskenut selvästi.

Työpaikkojen toimintakäytännöt ovat muuttuneet hitaammin kuin edunvalvonnan muuttuminen laaja-alaiseksi jako- ja tuotantokysymysten kokonaisuudeksi. Paikallista demokratiaa toteutetaan edelleen vanhoihin muutosäännöihin. Demokratian katsotaan toimivan kun laillisesti koollekutsuttu ammattiosaston kokous päättää yhteisistä toimista ja toimintalinjoista. On kuitenkin selvää, ettei kokouksista voida kokonaan luopua.

Kokoustoiminnan rinnalle jäsenaktiivisuuden kohottamiseksi on etsitty vastausta lähinnä virkistystoiminnasta. Tällaisiin tilaisuuksiin onkin yleensä saatu suurempi osa jäsenistä. Virkistystilaisuuksiin on usein liitetty myös ammattiyhdistystoiminnan kysymyksiä. Näitä keinoja tuleekin kehittää yhteisöllisyyden tukemiseksi. Mikäli ammattiosaston varat kuluvat pelkästään virkistystoimintaan, on varojen käyttötarkoitus ymmärretty väärin.

Kokous- ja virkistystoiminnan muodot eivät ole ratkaisseet varsinaista demokratian ongelmaa: Miten yksittäinen jäsen tulee kuulluksi edunvalvontaa ja ay-toimintaa suunnattaessa.

Monilla työpaikoilla jäsenet eivät tunnista ay-liikkeen toimintaa, vaikka työpaikalla olisi luottamusmieskin. Palkkausasioita lukuun ottamatta 40% kokee ettei ay-liike näy, ja palkkausasioissakin kolmasosa kokee ay-liikkeen näkymättömäksi.

Ammattiosastojen kehittämiselle ei ole osoitettavissa kaikkia liittoja kattavaa yhtiäistä suuntaa. Useissa liitoissa niillä on edelleen tärkeä merkitys. Osastojen koon kasvu synnyttää etäisyyttä työpaikkoihin ja saattaa vastaavasti lisätä luottamus- henkilöiden vastuuta ja kuormitusta koko työpaikan ay-toiminnasta.

Ammattiosaston tärkeimmät tehtävät ovat edunvalvonta, organisointi (kuten jäsenhankinta), koulutus ja yhteisyyden kehittäminen. Toimiva osasto on aktiivinen kaikilla näillä alueilla.

Osastojen tuki luottamushenkilöille tulee jatkossakin organisoida. Muotosidonnaisen osastotoiminnan sijasta teemakohtaiset työryh- mät, kampanjat sekä hankkeet voivat olla toimivampi vaihtoehto. Niillä voidaan myös alentaa kynnystä osallistua.

#### 13.4. Paikallisjärjestöt, alueellinen toiminta ja aluevaikuttaminen

Vuonna 1998 paikallisjärjestöihin kuului n.60% jäsenistä, mutta alle puolet liittojen ammattiosastoista. Kaikkiaan niitä oli 153 mutta paikallisjärjestöjen kehittämishankkeen myötä lukumäärää on tarkoitus vähentää tuntuvasti ja muodostaa suurempia seutukuntaisia paikallisjärjestöjä.

Monien paikallisjärjestöjen pulma on aktiivisten osallistujien vähäisyys. Monesti myös koko toiminta-ajatus on jäänyt epäselväksi. Paikallisjärjestöjä yhdistettäessä tulee myös huolehtia siitä, ettei toiminta jatkossa typisty keskuspaikkakunnalla tapahtuvaksi. Paikallisjärjestöprojektissa järjestöille on määritelty keskeiset tehtävät: päätehtävinä yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja työelämän edunvalvonta sekä niitä tukevinä järjestäytymisen edistäminen, koulutus, tiedotus ja viestintä, tapahtumien organisointi, sidosryhmäyhteistyö ja organisointi poikkeuksellisissa oloissa.

Paikallisjärjestöjen yhdistäminen tarvitsee tuekseen koulutus- ja kehittämishankkeen, jotta asetetut tavoitteet toiminnan parantamiseksi voidaan saavuttaa. Hanke tulee toteuttaa yhdessä liittojen ja aluepalvelukeskusten kanssa. Hankkeeseen olisi yhdistettävä sellaisten toimintamallien kehittäminen (mm. tietoverkkojen käyttäminen), jotka soveltuvat myös harvaan asutuille alueille.

Alueellisen toiminnan organisaatio on seurannut valtion aluehallinnon kehitystä. Aluekehittämislain tultua voimaan organisoiduttiin maakuntaryhmiksi. Jatkossa on ratkaistava, missä määrin keskitetään voimavaroja maakuntaryhmien ja missä määrin paikallisjärjestöjen kehittämiseen ja mikä on niiden työnjako. SAK on kouluttanut lähes 200 aluevaikuttajaa, joista on tullut tärkeä voimavara aluekehittämiselle. Alueellisen toiminnan organisaation tulisi olla selkeä, riittävän yksinkertainen ja myös aluepoliittista vaikuttamista tukeva.

Aluetoiminnan keskeisenä voimavarana ovat liittojen aluetoimistot sekä SAK:n 14 aluepalvelukeskusta. Useilla liitoilla ei ole aluetoimistoverkostoa. Kun viime vuosi-

na on painotettu alueellisen toiminnan parantamista, on yllättävää, että liittojen aluetoimitsijoiden määrä on vähentynyt.

SAK:n aluepalvelukeskuksille on kasaantunut laaja tehtäväkokonaisuus. Aluekehittämiseen liittyvä edunvalvonta ja alueellinen järjestötyö hakevat vielä keskinäistä tasapainoa. Yhteys valtion aluehallintoon ei vielä ole täysin selkiintynyt. Sitä haittaavat valtion aluehallinnon eri yksiköiden erilaiset toimintakulttuurit. Kolmikantainen valmistelu ei ole vielä aluehallinnossa vakiintunut, mutta sitä olisi kehitettävä vastaavin periaattein kuin valtion keskushallinnossa.

Aluetoiminnan tueksi tarvitaan luottamushenkilöistä ja muista aktiiveista koottuja pysyviä ja tilapäisiä työryhmiä.

Paikallisjärjestöjen ja aluepalvelukeskusten toimintakykyä lisätään suuntaamalla niille jatkossa enemmän voimavaroja.

Keskusjärjestössä tulisi aluepoliittisen vaikuttamisen mallia kehittää tarvittaessa keskittämällä siihen liittyvät toiminnot.

### 13.5. Tietoyhteiskunnan teledemokratia

Tietoverkkojen nopea kehitys ja osaamisen kehittäminen on tehnyt Suomesta tietoyhteiskunnan. Tietoyhteiskuntaan kuuluvat kansalaisvalmiudet on haluttu saada kaikille kansalaisille, jotta kehitys ei johtaisi joidenkin väestöryhmien syrjäytymiseen.

Tietokoneet ovat nopeasti yleistyneet suomalaisissa kotitalouksissa ja myös ay-liikkeen jäsenten ja luottamushenkilöiden käytössä. Tietokone oli 1990-luvun lopussa 40%:lla kotitalouksista, internet-yhteys noin joka kolmannella suomalaisella ja noin neljänneksellä kotitalouksista. SAK:n jäsenistä lähes 36%:lla (syksyllä 2000) on käytössään sähköpostiosoite ja internetiä käyttää 40%. SAK on omalla jäsenmikrokampanjallaan merkittävästi edistänyt tätä kehitystä.

SAK on ollut kansalaisjärjestöjen eturintamassa hyödyntämässä verkkoa. Avasimme oman internetpalvelun ensimmäisenä pohjoismaisena keskusjärjestönä 1995. Vuoden 2001 alussa avattiin SAK:n uusi internet-portaali, joka tarjoaa mm. jäsenetuja, työmarkkinauutisia, tietoa työelämästä ja ay-liikkeestä, apua jäseneksi liittymisessä jne. Verkkoa olemme käyttäneet hyväksi myös mm. ay-koulutuksessa.

Kansalaiset ovat ryhtyneet käyttämään erilaisia tietoverkkopohjaisia palveluja, esim. pankkipalveluja, ja niiden ennakoitaan nopeasti laajenevan langattoman viestintäteknologian ja digitalisoinnin myötä. Sähköinen kaupankäynti, tietoverkot kaupapaikkana, laajenee ja muuttaa perinteistä asiakaspalvelua. Tietoyhteiskunnan ennakoitaan kehittyvän seuraavassa vaiheessa langattoman viestinnän varaan.

Tietoyhteiskunnan kehitys on lisännyt koulutetun työvoiman kysyntää ja vastaavasti se on vähentänyt niiden työpaikkojen määrää, joissa on riittänyt vähäinen pohjakoulutus. Kiihtyvä kansainvälinen ja kansallinen kilpailu työpaikoista ja osaa vasta työvoimasta merkitsee monille myös syrjäytymisriskiä. Tästä seuraa ay-liikkeelle tehtäviä myös oman jäsenistönsä osaamisen ylläpitämiseksi.

Tietoyhteiskunnan teknologia ei sinällään ole meille tärkein kysymys. Tärkeintä on pohtia, miten se vaikuttaa ja luo mahdollisuuksia toiminnalle. Toinen keskeinen kysymys on verkon saaminen kaikkien jäsentemme ulottuville. Tällöin nousee neljä keskeistä kysymystä.

Mikä on tietoverkkojen ja tietotekniikan vaikutus

- 1) ay-liikkeen toimintaan demokraattisena yhteisönä
- 2) ay-liikkeen jäsenpalvelujen kehittämiseen
- 3) ay-liikkeen organisointi- ja mobilisointitehtävän hoitamisessa
- 4) jäsensuhteelle ja mitä ”verkkojäsenyys” merkitsee

Verkon toimivuus edellyttää sitä, että liittojen jäsenet todella löytävät ay-liikkeen verkosta ja käyttävät sitä. Verkon kaupallistuminen kiihdyttää kilpailua huomiosta ja tilasta.

Internet on maailmanlaajuinen tiedonvälityksen ja keskustelun arena. Se on myös maailman suurin tietolähteiden aktiivinen varasto. Sen välityksellä voimme vapaasti lähettää ja vastaanottaa viestejä. Internetiä on pidetty suurena mahdollisuutena kansalaisyhteiskunnan toimijoiden, kuten kansalaisjärjestöjen toiminnalle.

Tietoyhteiskunta-asiain neuvottelukunta toteaa vuonna 2000 antamassaan raportissa, että kansalaisten vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen tähänneet tietoyhteiskuntahankkeet ovat toistaiseksi jääneet vähäisiksi, eikä niillä ole ollut merkitystä poliittisen kulttuurin ja demokraattisten instituutioiden kehitykselle.

Nettidemokratian tai teledemokratian mahdollisuuksiin on suhtauduttu myös kriittisesti. Se saattaa liikaakin painottaa yksilökeskeistä vuorovaikutusta lisätessään yksilön suoria mahdollisuuksia tehdä valintoja. Nettidemokratian mahdollisuudet ovat rajalliset siinä mielessä, ettei verkossa toiminta voi kokonaan korvata ihmisten välistä fyysistä vuorovaikutusta. Yksilön omien valintojen ja yhteisön, kuten ammattiliiton päätösten väliin tarvitaan keskustelua, jossa yksittäisen jäsenen näkemykset joutuvat vastakkain toisten näkemysten kanssa ja jossa haetaan yhteistä ymmärrystä.

Verkossa toimittaessa on otettava huomioon, että siellä on myös muita aktiivisia toimijoita kuin ay-liike. Kansalaiskeskusteluja organisoivat myös media sekä muut kansalaisliikkeet. Julkista mielipidettä muovataan myös verkon välityksellä, mutta verkko ei toimi yhtenä kattavana julkisuusfoorumina. Verkkoon syntyy monia toisistaan riippumattomia julkisuuden areenoita. Julkisuus pirstoutuu.

Aidossa vuorovaikutuksessa ay-liikkeen verkko toimii keskustelun, kuuntelun ja tiedonvälityksen välineenä ja tarpeen mukaan myös organisoinnin tehostajana.

Internetin käyttö edellyttää kykyä kielelliseen ilmaisuun, lukutaitoa ja kyvykkyyttä tiedon jäsentämiseen sekä sen etsintään. Suomessa lukutaito on keskimäärin korkealla tasolla, mutta yksilöiden erot ovat suuret kun on kyse kyvystä käyttää painettua tai internetissä välittyvää kirjallista informaatiota. Hyvä lukutaito, myös medialukutaito, kuuluu kansalaisen perusoikeuksiin. Tietoverkkojen laajentumisen ja internetin käytön laajeneminen luo haasteen demokratialle tietoyhteiskunnassa.

Kansainvälisen lukutaitotutkimuksen(2000) mukaan noin kolmasosalla aikuisväestöstä on puutteellinen lukutaito tietoyhteiskunnassa selviämiseen. Tähän ryhmään kuuluu paljon SAK:n liittojen jäseniä.

Aikuisilla on myös epärealistinen kuva työelämän ja opiskelun lukutaitovaatimuksesta. Puolella miljoonalla aikuisella on lukutaidossaan ainakin jollakin osa-alueella vakavia puutteita. Puutteellinen lukutaito sisältää syrjäytymisriskin. Riskiä voimistaa vielä se, että puutteellisen lukutaidon omaavat ja vähän koulutetut osallistuvat myös vähiten aikuiskoulutukseen. Tietotekniikan aktiivinen käyttö ei vie lukutaitoa, sillä lukutaitotutkimuksen mukaan aktiivisimmat tietokoneiden käyttäjät ovat myös aktiivisimpia kirjojen lukijoita.

Tietoverkkojen kehittyminen yhä tärkeämmäksi vuorovaikutuksen areenaksi edellyttää meiltä suuria ponnistuksia tasa-arvoisen osallistumisen turvaamiseksi ay-toiminnassa.

Syrjäytymisen estämiseksi luku- ja kirjoitustaitoa on aktiivisesti edistettävä myös ay-liikkeen omissa toiminnoissa, kuten koulutuksessa.

Verkkoon ei vielä näytä syntyneen varsinaisia yhteiskunnallisia liikkeitä. Sen sijaan kansalaisliikkeet käyttävät verkkoa erityisesti kampanjointiin ja vastarinnan organisointiin. Verkossa syntyvät liikkeet voivat olla hyvin lyhytaikaisia.

Verkko on tärkeä työkalu myös ammattiyhdistysliikkeen jäsenten vaikuttamiselle omassa organisaatiossa.

Tietoverkkojen ja internetin ominaisuuksia on usein pidetty kansalaistoiminnan kannalta ilman muuta myönteisinä. On kuitenkin mahdollista, että tiedon kulkua pyritäänkin eri tavoin rajoittamaan. Lisäksi tietoverkkojen kautta syntyvä jäsen-suhde, ”verkojäsenyys” ay-liikkeeseen saattaa muodostua pulmalliseksi.

Muodollisesti on mahdollisuus olla osallisena laajassa verkostossa, vaikuttaa ja saada tietoa. Suhde verkkoon voi kuitenkin jäädä täysin yksityiseksi. Jäsen ei ehkä koekaan olevansa osa jotain yhteisöä, jota kutsutaan ay-liikkeeksi tai ammattiliitoksi. Silloin jopa ay-liikkeen oma verkko ylläpitäisi pikemminkin yksityistymistä kuin vahvistaisi liikkeen yhteisöllisyyttä. Ay-liikkeelle tulee verkon kehittämisessä suuret vaatimukset luoda siitä todellinen vuorovaikutusverkosto ja aito areena ihmisten kuulemiselle.

Tietoverkkojen kehitys antaa meille mahdollisuuden nopeisiin ja koordinoituihin toimiin niin omassa maassa kuin maailmanlaajuisesti. Verkon merkitystä ei ole kuitenkaan syytä liioitella niin, että kuvitellaan kaiken kamppailun yhteiskunnallisesta vaikutusvallasta siirtyvän verkkoihin.

Internetin käyttö jakaantuu ay-liikkeessä epätasaisesti, todennäköisesti vielä pitkään. Siksi se ei voi muodostua demokratian yksinomaiseksi väyläksi. Toisaalta yhteisöllisyys edellyttää myös ihmisten suoraa, fyysistä kohtaamista. Tämän vahvistavat mm. ne kokemukset, joita on saatu verkossa toteutetusta ammattiyhdistyskoulutuksesta.

Jäsen ei saa jäädä peläksi kohteeksi ay-liikkeen omassa verkossa. Verkon mahdollisuudet aktivoida osallistumista ovat olemassa, mutta osallistuvan demokratian

lisääminen monipolvisessa järjestöorganisaatiossa vaatii sen jatkuvaa huoltamista ja myös aikaa.

SAK:n oma verkko antaa hyvän mahdollisuuden jäseneduista kertomiseen. Näitä voivat olla esim. neuvontapalvelut, vakuutukset, matkat, erilaiset tarjoukset jne.). Muihin, kaupallisiin tarkoituksiin sitä tulee käyttää harkiten, selkeästi rajatulla tavalla ja yhteisesti hyväksytyjen pelisääntöjen varassa.

Ay-liikkeen verkkoympäristön tehtävänä on toimia:

- mobilisijana
- nopean tiedon levittäjinä
- toiminnan koordinoijina yli rajojen
- kansainvälisinä ja kansallisina oppimisympäristöinä (mahdollisuus osallistua koulutukseen ajasta ja paikasta riippumatta)
- kehitystyön tukena ja kokemusten välittäjinä
- kansainvälisenä ja kansallisena jäsenneuvonnan väylänä

Verkossa kehitetään erilaisia demokraatiofoorumeita, kuten:

- jäsenkyselyt
- luottamusmieskyselyt
- jäsenpalautteiden vastaanotto
- keskustelufoorumit
- kannanottojen valmisteluun osallistuminen

Käynnistetään kokeiluja verkossa tapahtuvan ammattiosastotoiminnan ("virtuaaliammattiosasto") kehittämiseksi. Verkossa voi tällöin toteuttaa esim. kokouksia, tiedotusta, koulutusta, jäsenkyselyjä ja keskusteluja sekä kampanjoita.

Alkavan edustajakokouskauden aikana huolehditaan siitä, että kaikilla luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetuilla on yhteys verkkoon ja sähköpostiosoite.

Kaikille paikallisjärjestöille hankintaan tietokone, internetyhteys ja yhtenäiset sähköpostiosoitteet. Jokaiselle paikallisjärjestölle annetaan tietotekniikkakoulutus.

Aluepalvelukeskukset kytketään videokonferenssiyhteyteen.