

Teknologian ammattilaiset – yhdessä enemmän?

**Selvitysmies Lauri Lyllyn raportti Kemianliitolle, Metallityöväen Liitolle,
Paperiliitolle, Puu- ja erityisalojen liitolle, Sähköalojen ammattiliitolle ja
Viestintäalan ammattiliitolle**

Helsinki 4.4.2007

SISÄLLYSLUETTELO

1. Selvityksen lähtökohdat ja toimeksianto	3
2. Liitot pähkinänkuoressa	4
2.1 Kemia-liitto ry	4
2.2 Metallityöväen liitto ry	5
2.3 Paperiliitto ry	6
2.4 Puu- ja erityisalojen liitto	6
2.5 Sähköalojen ammattiliitto ry	7
2.6 Viestintäalan ammattiliitto ry	8
3. Mahdollisten rakennevaihtoehtojen käsittely	8
4. Toimialojen ja työpaikkojen tulevaisuus	10
4.1 Ammattiryhmien muutos.....	13
4.2 Arvio teollisuuden työllisyyskehityksestä.....	14
5. Työehtosopimustoiminnan ja työnantajaorganisaatioiden muutokset	20
5.1 Yleistä	20
5.2 Työehtosopimuksia nämä liitto solmivat yli 50	22
5.3 Työnantajapuoli on tiivistämässä rivejään	24
5.4 Mitä muutoksia on tulevaisuudessa odotettavissa ja mitä itse haluamme.....	26
6. Jäsenten odotukset	30
7. Liittojen edunvalvontatehtävät -onnistuminen ja arvioidut muutokset	33
7.1 Miten liitot ovat onnistuneet edunvalvonnassaan.....	33
7.2 Edunvalvontatyö jakaantuu ja sillä on erilaisia kehityssuuntia	35
8. Jäsenkehitys ja jäsenkiinnittyminen	37
9. Työpaikkojen ja osastojen luottamushenkilöiden koulutus	40
10. Kansainvälinen edunvalvonta ja kansainvälisen liittorakenteen kehitys.....	45
10.1 Kansainväliset organisaatiot, johon liitot kuuluvat v. 2007	45
10.2 Pohjolan ja Euroopan ammattiliitot fuusioiden pyörteessä	47
11. Sisäinen ja ulkoinen viestintä.....	50
12. Jäsenpalvelut ja lomatoiminta.....	53
13. Liittojen valintamenettelyt, ammattiosastorakenne ja tes-valmistelu	56
13.1 Liittojen korkeimman päätöksentekuelimen valintamenettelyt.....	56
13.2 Ammattiosastojen rakenne ja määrä	58
13.3 Työehtosopimusten valmistelu ja käsittely	59

14. Liittojen talous ja jäsenmaksu.....	62
15. Henkilöstöresurssit kuudessa liitossa	67
16. Liitot ja SAK	72
17. Työttömyyskassat.....	73
18. Johtopäätökset	79
18.1 Yhteenveto - miten tästä eteenpäin	83
19. Selvitysmiehen esitys	86
20. Liitteet	99
LIITE 1 Suomen ay-liikkeen järjestömuodon perusidean synty -muistio	99
LIITE 2 Kuvat jokaisen liiton kehityskulusta tähän päivään.....	104
LIITE 3 Kuva Suomen tavara- ja palveluvienti v. 2005.....	109
LIITE 4 Työehtosopimusluettelo	110
LIITE 5 Järjestöjen yhdentymiseen liittyvät taloudelliset ja verotusnäkökohdat	114

1. Selvityksen lähtökohdat ja toimeksianto

Tämä selvitystyö on lähtenyt liikkeelle kuuden teollisuuden ammattiliiton yhteisistä tapaamisista ja keskusteluista, joiden tavoitteena on ollut jäsenten edunvalvonnan ja sopimusturvan kehittäminen elinkeinoelämän ja teollisuuden rakennemuutoksessa. Tavoitteena on löytää nykyisiä tehokkaampia tapoja vastata työelämän tuleviin muutoksiin ja edunvalvonnallisiin haasteisiin. Tähän selvitystyöhön johtanut prosessi on lähtenyt jo aiemmin liikkeelle viiden ammattiliiton toimesta.

Kemianliitto ry, Paperiliitto ry, Puu- ja erityisalojen liitto, Sähköalojen ammattiliitto ry ja Viestintäalan ammattiliitto ry ovat elokuusta 2005 lähtien käyneet keskustelua liittojen yhteistyön tiivistämisestä. Näiden keskustelujen tarkoituksena on ollut kartoittaa löytyisikö em. liitoilta sellaista yhteistä tahtotilaa, jolla mm. tulevaisuuden työelämän tarpeista lähtevän liittoprojektin voisi käynnistää, mitkä ovat liittojen asettamat reunaehdot yhteistyölle sekä mitkä ammattiliitot tulisi jatkossa ottaa mukaan keskusteluihin. Tarkoituksena on vahvistaa jäsenten edunvalvontaa ja uudistaa liittojen edunvalvontaorganisaatioita. Liittojen keskustelujen pohjalta voitiin todeta, ettei millään liitoilla ole tällä hetkellä pakottavaa tarvetta rakennemuutoksiin. Kuitenkin todettiin, että tulevaisuudessa työtehtävien ja toimiala-/yritysrakenteiden muutokset ajavat liittoja yhä tiiviimpään yhteistyöhön.

Alkusyksystä 2006 Metallityöväen Liitto ry tuli mukaan em. viiden liiton yhteistyöhön. Syksyn aikana tehtyjen selvityksien seurauksena nämä kuusi teollisuusliittoa päättivät yhdessä joulukuun 13. päivä pitämässään kokouksessa selvittää ilman ennakoasenteita eri yhteistyövaihtoehtoja, mukaan lukien uuden SAK:laisen teollisuusliiton perustaminen.

Selvitystyötä ryhtyi vuoden 2007 alusta tekemään Lauri Lyly. Selvitysmiehen tehtävänä on esitellä vaihtoehdot ja niiden vaikutukset toimintaan sekä jäsenistön edunvalvontaan. Teollisuusliittojen yhteistyömuotojen kehittämisen ja rakennekeskustelujen taustalla ovat olleet elinkeinorakenteen muutos ja tuotannon verkottuminen. Yhteistyön tiivistämisen taustalla on lisäksi työnantajapuolen tavoite vähentää työnantajaliittojen ja työehtosopimusten määrää.

Raportti on tehty nopealla aikataululla ja siihen on yritetty koota ne asiakokonaisuudet, jotka vaikuttavat keskeisesti liittoihin. Työn tarkoituksena on luoda pohjaa liittojen tulevalle päätöksenteolle. Raportissa tehtävän selvityksen perusteella liitot pystyvät paremmin ottamaan kantaa mahdolliseen tulevaan yhteistyöhön.

Selvitystyön johtoryhmä (Jouko Ahonen/Paperiliitto ry, Lauri Ainasto/Puu- ja erityisalojen liitto, Martti Alakoski/Sähköalojen ammattiliitto ry, Martti Mäkelä/Metallityöväen liitto ry, Pertti Raitoharju/Viestintäalan ammattiliitto ry, Timo Vallittu/Kemianliitto ry, Kalevi Vanhala /Puu- ja erityisalojen liitto, Erkki Vuorenmaa/Metallityöväen liitto ry)

ja taustaryhmä (Heikki Helkavuori/Viestintäalan ammattiliitto ry, Pekka Juusola/Puu- ja erityisalojen liitto, Markku Laine/Metallityöväen liitto ry, Turja Lehtonen/Metallityöväen liitto ry, Reijo Salmi/Sähköalojen ammattiliitto ry, Petri Vanhala/Paperiliitto ry, Seppo Wikström/Kemianliitto ry) ovat ohjanneet selvityksen tekemisessä ja siihen otettavissa asioissa. Selvitysmies on käyttänyt apunaan myös liittojen ja keskusjärjestön asiantuntijoita asioiden kokoomisessa sekä analysoinnissa. Raportissa esitettävät johtopäätökset ja ehdotukset on tehty selvitysmiehen toimesta. Raportin teknisenä sihteerinä toimi Kirsi Sainio.

2. Liitot pähkinäkuoressa

Kuuden ammattiliiton jäsenet yhdessä muodostavat merkittävän osan suomalaisesta ja SAK:laisesta ammattiyhdistysliikkeestä. Liittojen yhteenlaskettu jäsenmäärä 2006 oli vuoden lopussa 362 298, joista työmarkkinoiden käytettävissä noin 285 000. Jäsenistä oli miehiä 74,3 % ja naisia 25,7 %.

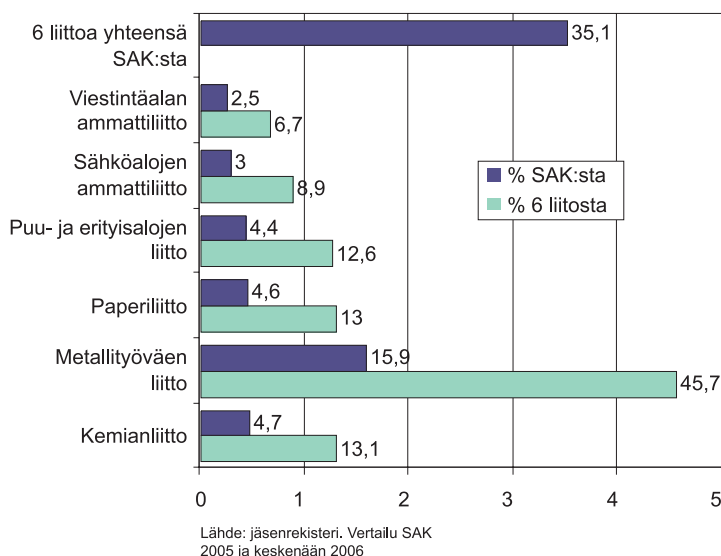
Kuusi ammattiliittoa on merkittävä työehtosopimustoimija. Liitot solmivat yli 50 työehtosopimusta mm. energiantuotannossa, energianjakelussa, kemianteollisuudessa, paperi- ja puutuoteteollisuudessa, maa- ja metsätaloudessa, tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa, teknologiateollisuudessa, talotekniikassa, tietoliikennealalla, graafisella alalla sekä autokaupassa ja -huollossa.

Päivittäistä edunvalvontaa työpaikoilla hoitaa noin 12 300 työpaikkojen luottamustehtävissä toimivaa aktiivista. Perusjärjestötyö tapahtuu 1212 ammattiosastossa, joiden toimintaa pyörittää yli 4800 järjestöaktiivista.

Liittojen palveluksessa työskentelee yhteensä 360 työntekijää. Kunkin liiton toiminta-alueen työttömyyskassan palveluksessa työskentelee yhteensä 133 työntekijää.

Liitteenä 1 on Jyrki Helinin lyhyt yhteenveto liittojen syntyhistoriasta 1900-luvun alkupuolelta sekä liitteenä 2 graafinen kuva kaikkien kuuden liiton kehityksestä nykymuotoonsa.

Kuva 2.1 Liittojen osuus SAK:sta ja 6 liitosta, %



2.1 Kemianliitto ry

on perustettu vuonna 1970 ja vanhin sen taustajärjestöistä on perustettu 1897. Kemianliiton keskustoimipaikka sijaitsee Helsingissä. Vuoden 2006 lopussa liitolla oli 47 616 jäsentä, joista miehiä on 23564 ja naisia 24052. Kokoaikaisissa työsuhteissa kemianteollisuudessa on noin 91 prosenttia ja epätyypillisissä työsuhteissa on noin yhdeksän prosenttia työssäkäyvistä jäsenistä. Muiden toimialojen osalta ei ole tarkkoja tietoja käytettävissä. Vuonna 2006 työttömyysaste oli 11,5 prosenttia

Liiton korkeinta päätösvaltaa käyttää valtuusto. Se valitaan joka neljäs vuosi järjestettävillä suhteellisilla vaalilla. Valtuusto kokoontuu kaksi kertaa vuodessa. Valtuustossa on 65 jäsentä. Noin kerran kuukaudessa kokoontuu liittohallitus, johon kuuluu puheenjohtajan ja liittosihteerin lisäksi 15 jäsentä. Lisäksi liitolla on yhdeksän työehtosopimusjaostoa, jotka ovat kemian perusteellisuuden-, kenkä- ja nahkateollisuuden-, kumiteollisuuden ja autoren- gasalan-, lasialojen-, muovi- ja kemiantuoteteollisuuden-, tekstiili- ja vaatetusalan-, tekstiili- huoltoalan-, tekstiililaitosmiesten- ja öljy-, maakaasu ja petrokemian työehtosopimusjaostot. Muita jaostoja on viisi kappaletta, jotka ovat työympäristö-, järjestö-, koulutus-, nuoriso- ja kansainvälisten asiain jaosto. Seuraava liittovaali on maaliskuussa 2008.

Liiton jäsenet työskentelevät autonrenkasalalla, kemian perusteellisuudessa, kenkä- ja nahkateollisuudessa, kumiteollisuudessa, lasikeraamisessa teollisuudessa, lasitus-, raken- nuslasitus- ja lasinjalostusalalla, muovi- ja kemian tuoteteollisuudessa, tekstiilihuoltoalalla, tekstiili- ja vaatetusteollisuudessa sekä öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuudessa. Ke- mianliittolaisia työskentelee noin 1700 yrityksessä. Työehtosopimuksia liitto solmii 13 kap- paletta seitsemän eri työnantajaliiton kanssa.

Ammattiosastoja liitolla on 280. Työpaikkojen ja ammattiosastojen eri luottamustehtävissä toimii noin 1900 henkilöä.

Liitto julkaisee 14 kertaa vuodessa ilmestyvää Kiteet-lehteä. Liitto ylläpitää myös sähköisiä kotisivuja osoitteessa www.kemianliitto.fi. Liiton kokonaisjäsenmaksu on 1,35 prosenttia ja se peritään veronalaisesta palkkatulosta sekä työttömyysturvaetuudesta. Maksavia jäseniä on 36116.

Henkilökuntaa liiton palveluksessa on 45 henkilöä, joista toimitsijoita on 26 ja toimihenkilöi- tä 19. Työttömyyskassan palveluksessa on 14 henkilöä.

2.2 Metallityöväen Liitto ry (Metalliliitto)

on perustettu vuonna 1899 ja sen keskustoimisto sijaitsee Helsingissä. Sillä on 11 aluetoi- mistoa. Vuoden 2006 lopussa liitolla oli 165 506 jäsentä, joista miehiä 132 939 ja naisia 32 567. Kokoaikaisissa työsuhteissa on noin 96 prosenttia ja epätyypillisissä työsuhteissa on noin neljä prosenttia työssäkävivistä jäsenistä. Vuonna 2006 työttömyysaste oli arviolta 6 prosenttia.

Liiton korkeinta päätösvaltaa käyttää liittokokous, johon edustajat valitaan joka neljäs vuosi järjestettävillä suhteellisilla vaaleilla. Liitolla on kaksi kertaa vuodessa kokoontuva 59-jäse- ninen liittovaltuusto ja noin kerran kuukaudessa kokoontuva 19-jäseninen liittotoimikunta. Lisäksi liitolla on n. 20 toimikuntaa ja työryhmää. Seuraava liittovaali on maaliskuussa 2008.

Liiton jäsenet työskentelevät teknologiateollisuudessa, malminkaivosalalla, pelti- ja teolli- suuserityisalalla, tietoliikennealalla, jalometallialalla, metsäteollisuuden korjaamoalalla, energia-alalla, auto- ja konekorjaamoalalla sekä auto- ja konekaupan alalla. Metalliliittolaisia työskentelee yli 10 000 yrityksessä. Työehtosopimuksia liitto solmii 10 kappaletta seitsemän eri työnantajaliiton kanssa.

Ammattiosastoja liitolla on 336 . Työpaikkojen ja ammattiosastojen eri luottamustehtävissä toimii n. 8000 henkilöä.

Liitto julkaisee 24 kertaa vuodessa ilmestyvää Ahjo-lehteä ja 5 kertaa vuodessa ilmestyvää Metalliviesti –lehteä sekä julkaisee myös sähköisiä kotisivuja osoitteessa www.metalliliitto.fi. Liiton kokonaisjäsenmaksu on 1,5 prosenttia ja se peritään veronalaisesta palkasta. Maksavia jäseniä on noin 125 000.

Henkilökuntaa liiton palveluksessa on 163, joista toimitsijoita on 93 ja toimihenkilöitä 70. Työttömyyskassan palveluksessa on 66 henkilöä. Liiton 11 aluetoimistossa työskentelee 38 liiton ja 23 työttömyyskassan työntekijää. Murikka-opistossa on 33 työntekijää.

2.3 Paperiliitto ry

on perustettu vuonna 1906 ja keskustoimisto sijaitsee Helsingissä. Vuoden 2006 lopussa liitolla oli 47 040 jäsentä, joista miehiä on 35 489 ja naisia 11 551. Työvoimasta viime vuoden lopussa oli määräaikaisessa työsuhteessa prosentuaalisesti 7,8 %, mikä henkilömääränä tarkoittaa lukua 1828. Vakinaisten työntekijöiden määrä oli ko. ajankohtana 21 487. Vuonna 2006 työttömyysaste oli 10,5 prosenttia.

Liiton korkeinta päätösvaltaa käyttää liittokokous. Se valitaan joka neljäs vuosi järjestettävillä suhteellisilla vaaleilla. Liitolla on kaksi kertaa vuodessa kokoontuva 31-jäseninen liittovaltuusto ja noin kerran kuukaudessa kokoontuva 14-jäseninen liittohallitus. Seuraava liittokokous pidetään touko-kesäkuussa 2009.

Liiton jäseninä ovat mm. koneenhoitajat paperi- ja kartonkitehtaissa, selluloosan valmistajat ja keittäjät, puunkäsittelyn hoitajat, liimanvalmistajat, kemikaalien käsittelijät, trukinkuljettajat, laboratoriotyöntekijät ja muut tuotannon eri vaiheissa työskentelevät ammattiryhmät. Paperiliittoon kuuluvat yleensä myös paperiteollisuuden ylläpito-osastoilla työskentelevät ammattiryhmät kuten konekorjaus- ja sähkökorjausmiehet, siivoustyötä tekevät sekä rakennus- ja kuljetustyöntekijät. Jäsenkunnasta noin puolet tekee keskeytymätöntä kolmivuorotyötä. Muukin vuorotyö on yleistä. Päivätyötä tekee vain noin kolmannes jäsenistä.

Paperiliittolaiset työskentelevät noin 140 yrityksessä. Työehtosopimuksia liitto solmii kolme kappaletta kolmen eri työnantajaliiton kanssa. Lisäksi on 25 liiton ja yksittäisen työnantajan välillä sovittua työehtosopimusta joiden sisältö on ns. raskaan paperin sopimus.

Ammattiosastoja liitolla on 70. Työpaikkojen ja ammattiosastojen eri luottamustehtävissä toimii 2300 henkilöä.

Liitto julkaisee Paperiliitto-lehteä 10 kertaa vuodessa ja se julkaisee kotisivuja osoitteessa www.paperiliitto.fi. Liiton kokonaisjäsenmaksu on 1,22 prosenttia ja se peritään veronalaisesta palkkatulosta saavilta jäseniltä. Maksavia jäseniä on noin 27 000.

Henkilökuntaa liiton palveluksessa on 38, joista toimitsijoita on 19 ja toimihenkilöitä 19. Paperiliiton työttömyyskassan palveluksessa on seitsemän henkilöä.

2.4 Puu- ja erityisalojen liitto (Puuliitto)

on perustettu vuonna 1899 ja keskustoimisto on Helsingissä. Eri puolilla maata on 12 aluetoimistoa. Vuoden 2006 lopussa liitolla oli 45 586 jäsentä, joista miehiä on 34 580 ja naisia 11 006.

Kokoaikaisissa työsuhteissa on noin 90-95 prosenttia ja epätyyppillisissä työsuhteissa on noin 5-10 prosenttia työssäkäyvistä jäsenistä. Vuonna 2006 työttömyysaste oli 13,6 prosenttia.

Liiton korkeinta päätösvaltaa käyttää liittokokous. Se valitaan joka neljäs vuosi järjestävillä suhteellisilla vaaleilla. Liitolla on kaksi kertaa vuodessa kokoontuva 35-jäseninen valtuusto ja noin 6-8 kertaa vuodessa kokoontuva 16-jäseninen hallitus. Lisäksi liitolla on viisi johtokuntaa, neljä neuvottelukuntaa sekä neljä jaostoa. Seuraava liittovaali on keväällä 2009.

Liiton jäsenet työskentelevät mekaanisen metsäteollisuuden, puusepänteollisuuden, metsä, metsätaimatarha- ja metsäkonealan, puutarha- ja viheralan, turve- ja pellettiteollisuuden, turkisalan, veneenrakennusteollisuuden ja maaseutualojen työtehtävissä arviolta noin 3000 yrityksessä. Työehtosopimuksia liitto solmii yhteensä 13 kappaletta kahdeksan eri työnantajaliiton kanssa.

Ammattiosastoja liitolla on 278. Työpaikkojen ja ammattiosastojen eri luottamustehtävissä toimii 1438 henkilöä.

Liitto julkaisee 15 kertaa vuodessa ilmestyvää Särnä-lehteä ja se julkaisee kotisivuja osoitteessa www.puuliitto.fi. Liiton kokonaisjäsenmaksu on 1,5 prosenttia ja se peritään veronalaisesta palkkatulosta sekä työttömyysturvaetuudesta. Maksavia jäseniä on 35 444.

Henkilökuntaa liiton palveluksessa on 49, joista toimitsijoita on 30 ja toimihenkilöitä 19. Työttömyyskassan palveluksessa on 32 henkilöä.

2.5 Sähköalojen ammattiliitto ry (Sähköliitto)

on perustettu vuonna 1955 ja sen keskustoimisto sijaitsee Tampereella. Liitolla on neljä aluetoimistoa, joissa viisi toimipistettä. Vuoden 2006 lopussa liitolla oli 32 314 jäsentä, joista miehiä on 31 022 ja naisia 1 292. Vuonna 2006 työttömyysaste oli 6,1 prosenttia

Liiton korkeinta päätösvaltaa käyttää joka neljäs vuosi suhteellisilla vaaleilla valittava edustajisto. Se on 84-jäseninen ja kokoontuu sääntömääräisesti kerran vuodessa. 14-jäseninen liittohallitus kokoontuu noin 10-12 kertaa vuodessa. Liitolla on neljä sopimusalojohtokuntaa ja kolme valiokuntaa. Seuraava liittovaali on syys-lokakuussa 2008.

Liiton jäsenet työskentelevät neljällä toimialueella; energia-alalla, tietoliikenne-, informaatio- ja verkostoteknologia-alalla, talotekniikka-alan sähköasennustoimialalla sekä teollisuuden ja erityisalojen piirissä. Sähköliiton jäseniä työskentelee arviolta 2500-3000 yrityksessä. Työehtosopimuksia liitto solmii 13 kappaletta 12 eri työnantajaliiton tai työnantajatahon kanssa.

Ammattiosastoja liitolla on 159. Työpaikkojen ja ammattiosastojen eri luottamustehtävissä toimii noin 1700 henkilöä.

Liitto julkaisee 12 kertaa vuodessa Vasama-lehteä ja se julkaisee myös sähköisiä kotisivuja osoitteessa www.sahkoliitto.fi. Liiton kokonaisjäsenmaksu on 1,4 prosenttia ja se peritään veronalaisesta palkkatulosta sekä työttömyysturvaetuudesta. Maksavia jäseniä on noin 21 600.

Henkilökuntaa liiton palveluksessa on 40 joista toimitsijoita on 20 ja toimihenkilöitä 20. Työttömyyskassan palveluksessa on kuusi henkilöä.

2.6 Viestintäalan ammattiliitto ry

on perustettu vuonna 1894 ja sen keskustoimisto sijaitsee Helsingissä. Liitto on maan vanhin koko valtakunnan käsittävä ammattijärjestö. Vuoden 2006 lopussa liitolla oli 24 161 jäsentä, joista miehiä 11 633 ja naisia 12 528. Vuonna 2006 työttömyysaste oli 14,4 prosenttia.

Liiton korkeinta päätösvaltaa käyttää liittokokous. Se valitaan joka neljäs vuosi järjestettävillä osastokohtaisilla suhteellisella vaalilla. Liitolla on kaksi kertaa vuodessa kokoontuva 29-jäseninen liittovaltuusto ja noin kerran kuukaudessa kokoontuva 14-jäseninen liittohallitus. Seuraava liittovaali on keväällä 2009.

Liiton jäsenet työskentelevät graafisessa ja muussa viestintäteollisuudessa. Viestintäliiton jäseniä työskentelee noin 1 831 yrityksessä. Työehtosopimuksia liitto solmii kolme kappaletta yhden työnantajaliiton kanssa.

Ammattiosastoja liitolla on 89. Työpaikkojen ja ammattiosastojen eri luottamustehtävissä toimii 1 501 henkilöä.

Liitto julkaisee 14 kertaa vuodessa ilmestyvää Kirjatyö-lehteä ja se julkaisee myös sähköisiä kotisivuja osoitteessa www.viestintaliitto.fi. Liiton kokonaisjäsenmaksu on 1,6 prosenttia ja se peritään veronalaisesta palkkatulosta sekä työttömyysturvaetuudesta. Maksavia jäseniä on noin 14 325.

Henkilökuntaa liiton palveluksessa on 25, joista toimitsijoita on 12 ja toimihenkilöitä 13. Työttömyyskassan palveluksessa on 7 henkilöä.

3. Mahdollisten rakennevaihtoehtojen käsittely

Selvitystyön lähtökohtana on tarkastella liittojen toimintoja eri vaihtoehtoisten toimintamallien kannalta; miten ne voivat/voisivat toimia eri tilanteessa. Nämä neljä päävaihtoehtoa on valittu niiden liittokeskustelujen pohjalta, jotka jo aiemmin ja tehtävän selvitystyön toimeksianto yhteydessä ovat olleet esillä. Selkeyden vuoksi näiden vaihtoehtojen yhdistämisistä ei ole käsitelty tässä luvussa.

Vaihtoehtoista on kuvattu pääsisällöt. Ne eivät kuvaa jokaista yksityiskohtaa, mutta ovat riittävän laajoja, että tiedetään mitä vaihtoehdolla tarkoitetaan. Raportin lukuja 4-17 tarkastellaan ja johtopäätökset tehdään näiden neljän vaihtoehdon pohjalta.

Seuraavassa kuvaukset neljästä rakenne- ja toimintavaihtoehdosta:

Vaihtoehto 1. Nykyinen liittorakenne

Liitot jatkavat toimintaansa nykyisellä liittorakenteella ja toimintatavoilla. Tämänhetkinen rakenne on kuvattu lyhyesti luvussa 2 Liitot pähkinänkuoressa.

Vaihtoehto 2. Toiminnallinen yhteistyö

Liitot jatkavat toimintaansa nykyisellä liittorakenteella. Lisäksi tehdään liittojen kesken sopien joitain liiton tarjoamia toimintoja yhdessä. Tämä voisi tapahtua esim. joillain seuraavista tavoista

- hankkimalla ammattitaitoa (esim. lakimiespalveluja, kv-osaamista) toiselta liitolta
- hankkimalla yhteisillä sopimuksilla liiton tarvitsemia palvelutoimintoja (puhelinvaihde, atk yms.)
- ostamalla yhdessä jäsenpalveluja (vakuutuksia) ja tarjoamalla yhteiseen käyttöön liiton lomakohteita
- käyttämällä samoja toimitiloja

Työttömyyskassayhteistyötä tehdään nykyistä enemmän yhdessä, esim. auttamalla ruuhkahuippujen tasaamisessa ja palvelujen kehittämisessä.

Vaihtoehto 3. Ns. unionimalli

Ammattiliitot siirtävät merkittävän osan nykyisin yksin tekemistään toiminnoista ja merkittävän osan henkilöstöstä yhteisesti perustettuun yhdistykseen. Liitot jatkaisivat nykyisellä rakenteella. Unionin jäsenenä olisivat itsenäiset liitot, joiden perustehtävänä olisi varsinainen edunvalvonta- ja sopimustoiminta. Ne jatkaisivat jäsenenä suoraan keskusjärjestössä.

Unionin perustehtävä olisi tes-koordinaatio, liittojen ja toimialojen edunvalvontaa tukeva toiminta. Unionissa tehtäviä asioita voisivat olla esim. lakipalvelut, luottamushenkilöiden koulutus, kansainvälinen edunvalvontatyö, jäsenpalvelujen tarjoaminen, tiedotus, jäsenrekisterit, atk-palvelut ja liiton tarjoamat lomakohteet. Osa toiminnoista voisi siirtyä unionin ulkopuolelle esim. lomatoiminta yhteiseen osuuskuntaan tai yhtiöön.

Toimintojen hallinnointi tapahtuu yhteisessä toimielimessä/elimissä. Unionilla olisi valtuusto ja hallitus, joihin liitot valitsisivat edustajansa hoitamaan päätöksentekoa. Tarvittaessa nimitettäisiin yhteisiä koordinaatioelimiä tai valiokuntia

Unionimalli korostaisi toimialojen ja ammattiryhmien erityisyyttä sekä yhteistä ”tiimimäisyyttä”. Unionin jäsenliitoilla kiinteä jäsenmaksu, X euroa/jäsen.

”Pätkätöyläiset” ja alalle opiskelevat tulisivat jäseniksi oman sisääntuloliiton kautta. Mahdollisuus ammatinharjoittajien järjestämiseen tapahtuisi oman jäsenliiton kautta

Unioniliitoilla voisi olla yhteinen työttömyyskassa ja siihen liittyvät palvelut.

Vaihtoehto 4. ”Liittofuusio”

Uusi liitto muodostetaan jatkamalla jonkun liiton toimintaa, johon muut yhtyvät tai perustamalla uusi liitto. Yhtyvät liitot puretaan ja ne siirtävät toimintansa sekä omaisuutensa vastikkeetta olemassa olevaan tai perustettavaan uuteen liittoon. Jatkavan/uuden liiton säännöt, nimi, toiminta yms. muutetaan tulevan toiminta-alueen mukaisesti. Ammattiosastot liittyvät ja niiden jäsenet siirtyvät fuusiossa syntyneeseen liittoon.

Yhdistämisen toteuttamisesta sovitaan aiesopimuksella, jossa on mm. menettelytavat, toimintojen ja talouden yhdistäminen, hallintoelinten valinta, liiton säännöt ja nimi, henkilökunnan siirtyminen ja jäsenyhdistysten liittyminen.

Fuusiotilanteessa liiton hallinto rakennetaan uudelleen, organisaatio muutetaan ja toiminnot ja toimistot yhdistetään. Fuusioituneiden liittojen henkilökunta siirtyy uuteen liittoon ns. vanhoina työntekijöinä.

Fuusiotilanteessa työttömyyskassat yhdistetään yhdeksi kassaksi. Kassojen sulautuminen vaatii kassan hallinnossa omat päätökset. Hallinnollisesti toimenpide on melko selkeä, koska työttömyyskassalaissa on säännökset kassojen sulautumisesta. Kassan aiesopimuksella sovitaan menettelytavat, sulautumisajankohta ja henkilöstön siirtyminen ns. vanhoina työntekijöinä.

4. Toimialojen ja työpaikkojen tulevaisuus

Toimialojen ja yritysten rakennemuutos heijastuu vääjäämättä ay-liikkeen edunvalvontaan. Siksi on tärkeää hahmottaa joillakin indikaattoreilla, minkä tyyppinen tulevaisuudenkuva järjestämillämme aloilla on. Miten tuotanto – ja yritys rakenne muuttuu, ammattirakenne tai työllisyys kehittyvät, miten yritykset toimivat globaalissa kilpailussa ja miten osaaminen siirtyy yritysten välillä ja osin myös maan rajojen yli sekä mihin asioihin jatkossa olisi syytä keskittyä.

Viime vuosina on julkaistu useita globalisaatio- tai keskinäisiä vuoropuheluraportteja, joilla on kuvattu eri toimialojen pärjäämistä globaalissa kilpailussa. Näiden raporttien eräitä keskeisimpiä viestejä on ollut

- joustavuuden lisääminen,
- muutosten hallinta,
- kilpailukykyisen kansainvälisen ammatillisen osaamisen ylläpito,
- riittävä tuottavuuden ja innovaatioiden asteen ylläpito sekä
- keskinäisen yhteistyön lisääminen.

Tähän raporttiin on otettu vain pari kehitystä kuvaavaa tulevaisuuden näkymää. Toisessa on kuvattu ammattirakenteessa odotettavissa olevia kehityksiä vuoteen 2015 mennessä ja toisessa on kuvattu toimialojen kehityksissä odotettavissa olevia muutoksia työntekijämäärissä vuoteen 2025 mennessä. Kaikkia kuuden liiton toimialoja ei ole kuvattu, koska yksityiskohtaisia tietoja ei tällä raportin valmisteluajankohdalla ollut saatavilla. Kuitenkin asioita on kuvattu riittävän laajasti nähdäksemme ennustetun työpaikkojen määrän kehityksen.

Toimialat kansainvälisiä ja ovat valtaosa Suomen vientiteollisuutta

Kuuden liiton toiminta- ja järjestämisalue kattaa Suomen vientiteollisuudesta noin 75 - 80 prosenttia (liite 3), joten nämä alat, yritykset ja niiden työntekijät kohtaavat globaalien kilpailun laajimmin suomalaisessa työelämässä. Samalla niillä on keskeinen merkitys koko Suomen vientiteollisuudelle. Kansainvälisesti toimivat yritykset tuovat myös uusia toimintamalleja Suomeen ja määrittelevät toimintalinjoja eri aloilla. Kansainvälisesti toimivien yritysten kiinnostus Suomeen pienenee sitä mukaa, kun yritys siirtää toimintojaan ja tuotantoaan markkinoiden lähelle (esim. Perlos, Elcoteq). Tämän tyyppisissä rakennemuutoksissa työntekijämäärät vaihtelevat hyvin paljon. Aluksi, toiminnan alkuvaiheessa, työntekijämäärä voi kasvaa hyvin voimakkaasti, mutta eri kehitysvaiheiden jälkeen tuotanto voi loppua kokonaan.

Positiivista näissä on se, että toiminta laitetaan liikkeelle Suomessa ja kansainvälistyessään yritys useimmiten työllistää hyvin myös Suomessa. Ongelmia syntyy, koska tuotannollisen toiminnan syklit ja toiminnan elinkaaret ovat usein hyvin lyhyitä.

Yritykset ovat verkottuneet yli toimiala rajojen

Yritykset verkottuvat myös enemmän ja ”puhtaita” yhden klusterin tai toimialan toimijoita on yhä vähemmän. Yrityksien jaottelu selkeiden klustereiden/toimialojen pohjalta johtaa myös helposti harhaan, koska yritys saattaa toimia useamman klusterin/toimialan alueella. Mm. kunnossapitoyritykset sekä teollisen toiminnan lisäksi kunnossapitoa ja huoltotoimintaa laajasti tekevät yritykset ovat juuri tällaisia toimijoita. Sama yritys voi tehdä tuotteita (vrt. konepajayritykset) useammalle klusterille/toimialalle. Myöskin mm. raaka-aineen (puu, kaasu) ja energian käyttö ylittävät useasti klusterien rajat. Yritysten toiminta-alueiden hämärtyessä myös klusteri- ja toimialarajat hämärtyvät. Lopputuotteet syntyvät entistä enemmän myös nykyiset liitto- ja sopimusrajat ylittävissä verkostoissa.

Jyrki Ali-Yrkkö, Etlasta (Ulkoistus ja toimintojen siirrot Suomesta ulkomaille - katsaus 2000-luvun alun tilanteesta, 11.12.2006) toteaa, ”että yhtä aikaa on siis tapahtunut kaksi asiaa: 1) klustereiden rakenteet ovat muuttuneet arvoketjujen pilkkoutuessa yhä pienempiin osiin ja 2) yritysten ja klusterien osat ovat hajaantuneet eri maihin”. Samassa selvityksessä todetaan, että valtaosa ulkoistuksista on kuitenkin tehty Suomeen. Yli 10 henkilön teollisuusyrityksistä vähintään kaksi kolmasosaa on ulkoistanut ainakin osan valmistustoiminnastaan kotimaahan ja noin joka kymmenes ulkomaille. Tuotantotoiminnan ulkoistuksen päämotiivit ovat olleet kapasiteetin ja joustavuuden lisääminen sekä kustannussäästöt.

Vaikka yritys toimii pääosin kotimaisilla markkinoilla, on usean tuotanto- tai arvoketjun päässä verkottumisen johdosta kansainvälisillä markkinoilla toimiva yhtiö ja sen tuotteet. Näin kotimaassakin toimivan yrityksen toimintaedellytyksiin vaikuttaa suoraan myös ns. päätilaajayhtiön menestyminen. Puhtaasti Suomessa tehtäviä toimintoja, joita on vaikea siirtää rajojen taakse, on melko vähän. Niitä ovat esim. puu- ja turve raaka-aineiden hankkiminen, rakentaminen, autojen ja sähköverkkojen huoltotehtävät. Kuitenkin näitäkin tehtäviä voidaan tulla tekemään Suomeen. Tällöin maan rajojen yli liikkuu työvoima ja/tai työvoimaa välittävät yritykset.

Työvoimasta halutaan joustava tuotannontekijä

Työvoiman käyttötavat ovat muuttuneet. Yritykset keskittyvät ydinliiketoimintoihinsa ja pitävät siihen liittyvän henkilökunnan omassa palveluksessaan. Yritykset hakevat joustavuutta alihankinnan ja vuokratyön sekä osittain määräaikaisten työsuhteiden avulla. Määräaikaista työsuhteita selvittävän työryhmän raportin mukaan (Tilastokeskuksen Kk-työvoimatutkimus) oli teollisuudessa määräaikaista vuonna 2005 9,2 prosenttia ja jatkuvaa osa-aikatyötä tekeviä 3,5 prosenttia. Vastaavan selvitystyöryhmän mukaan EK:n tilastossa niitä oli teollisuudessa keskimäärin noin 6,4 prosenttia. Tällä hetkellä teollisuuden määräaikaisten työntekijöiden osuus on matalammalla tasolla kuin julkisella puolella. Vuokratyön käyttö kasvaa Suomessa 30-50 prosentin vuosivauhtia. Vuonna 2005 vuokratyön käyttäjistä noin neljännes oli teollisuusyrityksiä.

Työpaikkakoko vaihtelee suuresti eri liittojen toimialakentässä. Työpaikkakoko on pysynyt kohtuullisen vakiona SAK:n järjestötutkimuksen 2005 mukaan viiden viimeisen vuoden aikana. Pientä siirtymistä on tapahtunut alle kymmenen työntekijän työpaikoista kokoluokkaan 10 – 29.

Taulukko 4.1

Työntekijöiden sijoittuminen (%) eri kokoihin työpaikkoihin SAK:n järjestötutkimus (2005)

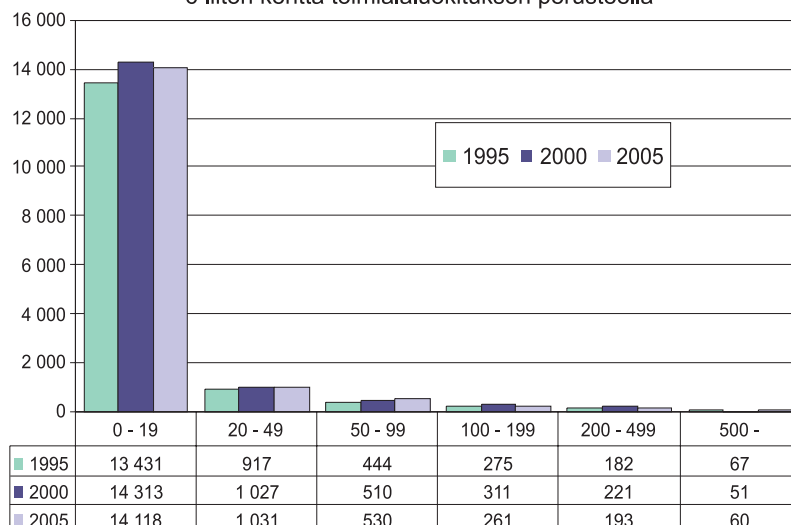
Työpaikan koko	Kemia	Metalli	Paperi	Puu	Sähkö	Viestintä	6 liittoa
Alle 10 h	12	12	4	22	20	7	14
10-29 h	26	29	18	31	35	29	29
30-99 h	20	20	9	22	17	25	20
100 +	42	38	69	25	29	39	38
YHTEENSÄ	100	100	100	100	100	100	100

Toimipaikkojen koko on viimeisen kymmenen vuoden aikana muuttunut jonkin verran pienempään suuntaan. Pieni taite kehityksessä tapahtui 2000-luvun vaihteessa, jonka jälkeen on hieman palattu vuoden 1995 lukujen suuntaan toimipaikkojen suuruuksissa. Palkatun henkilökunnan ja samalla työntekijöiden määrät ovat muuttuneet lähes vastaavasti. He työskentelevät nyt pienemmissä toimipaikoissa kuin vuonna 1995.

Yritykset siirtävät tuotantoaan lähemmäs markkinoita ja yrittävät vaikuttaa työvoimakustannuksiin viemällä tehtävää työtä työvoimakustannuksiltaan halvempiin maihin. Nopeimmin siirtyvät ”ns. s-postitietotyöt” eli työt, jotka voidaan siirtää nykytekniikan avulla rajojen yli. Työn hintaan ja työvoimatarjontaan työnantajat haluavat vaikuttaa mm. ulkomaalaisen työvoiman avulla. Parhaimmin Suomessa pysyvät työt, jotka tarvitsevat esim. korkeaa innovaatiota, ovat pääomavaltaisia, vaativat turvallista toimintaympäristöä tai käyttävät kotimaista raaka-ainetta. Suomi pärjää kilpailukykyisillä ja laadukkailla tuotteilla, jotka edellyttävät korkeaa ammattitaitoa.

Kuva 4.2.1 Toimipaikkojen lukumäärä

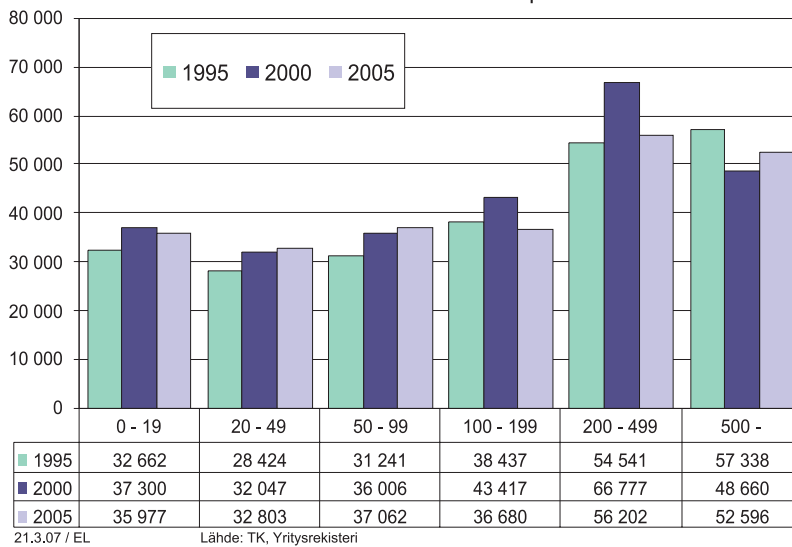
6 liiton kenttä toimialaluokituksen perusteella



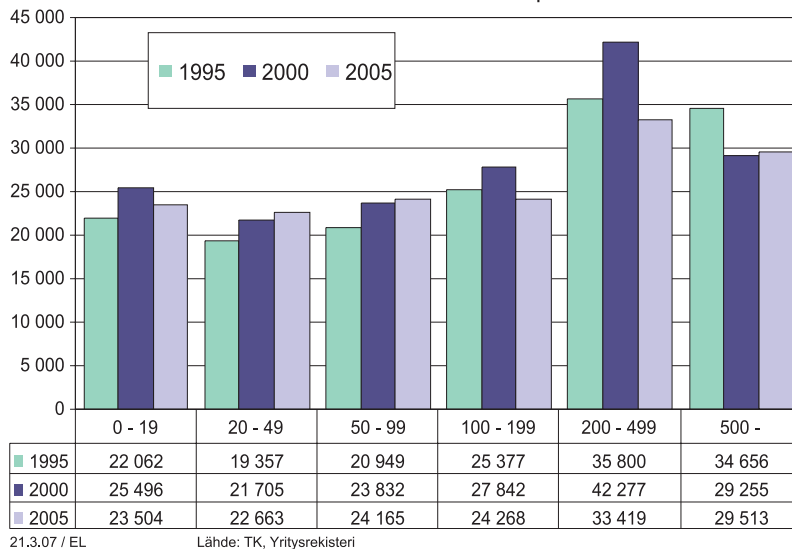
21.3.07 / EL

Lähde: TK, Yrityksrekisteri

Kuva 4.2.2 Palkattujen määrä
6 liiton kenttä toimialaluokituksen perusteella



Kuvio 4.2.3 Työntekijöiden määrä
6 liiton kenttä toimialaluokituksen perusteella



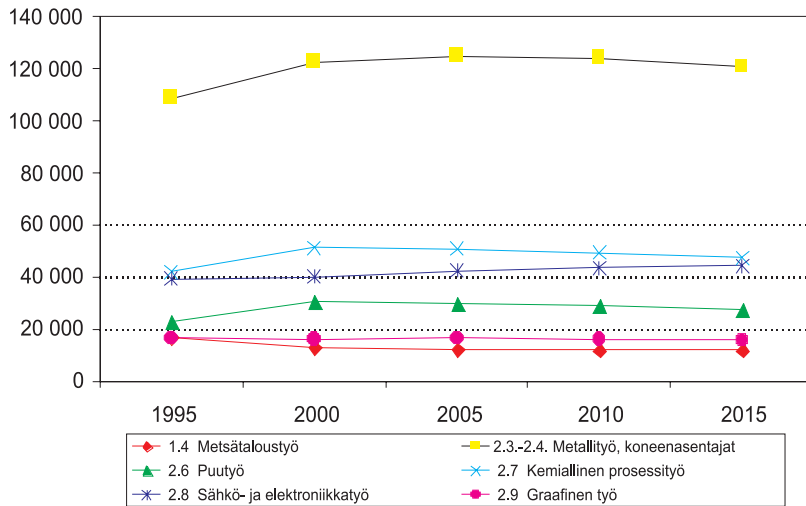
4.1 Ammattiryhmien muutos

Teknologinen kehitys ja työorganisaatioiden muutos näyttää laajentavan ammattilaisten tehtäväkuvia. Työt organisoituvat uudella tavalla ja vaativat enemmän moniosaamista. Useimmissa töissä vaaditaan entistä itsenäisempää työn suorittamista, niihin liittyy töiden valmistelua ja suunnittelua sekä lisääntyvässä määrin asiakaspalvelua. Raja työntekijän ja toimihenkilötyön välillä hälvenee. Työssä tapahtuvat muutokset haastavat myös ammatillisen koulutuksen. Vaaditaan ennen työuraa laaja-alaista osaamisen rakentamista ja työuralla osaamisen monipuolista ylläpitoa. Yrityksillä on pulaa erityisesti ammattiosaajista. Osaltaan siihen vaikuttavat pienevät ikäluokat ja osin nuorten koulutussuuntautuminen.

Ammattiryhmien määrissä ei ole tapahtumassa kovin suurta muutosta Opetushallituksen arvion mukaan näillä sektoreilla.

Kuva 4.3 Ennuste ammattiryhmien koolle

Opetushallituksen ennusteen peruslaskelma



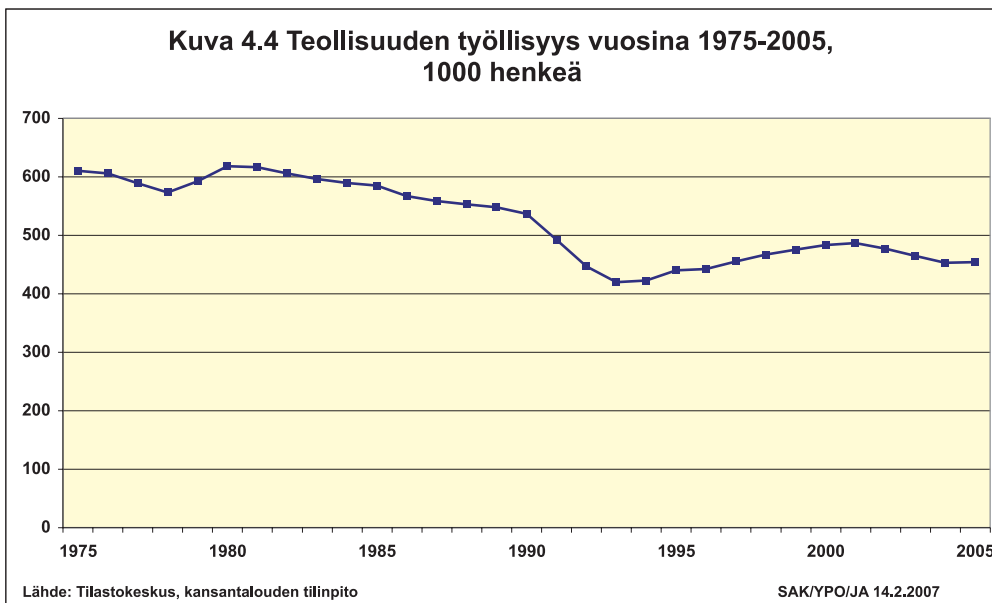
21.3.07 / EL

Lähde: Opetushallitus

4.2 Arvio teollisuuden työllisyyskehityksestä

Teollisuus työllisti 1980-luvun alussa reilut 600 000 henkeä. Sen jälkeen teollisuuden työllisyys on ollut melko tasaisesti laskevalla uralla. Lama 1990-luvun alussa toi suuren pudotuksen, mutta laman jälkeen kuoppa korjaantui samalle laskevalle uralle kuin ennen lamaa. Suhdannevaihtelut ovat sen jälkeen tuoneet pientä vaihtelua työllisyyskehitykseen, mutta peruskehitys on ollut sama kuin pidemmällä aikavälillä (kuva 4.4).

Kuva 4.4 Teollisuuden työllisyys vuosina 1975-2005, 1000 henkeä

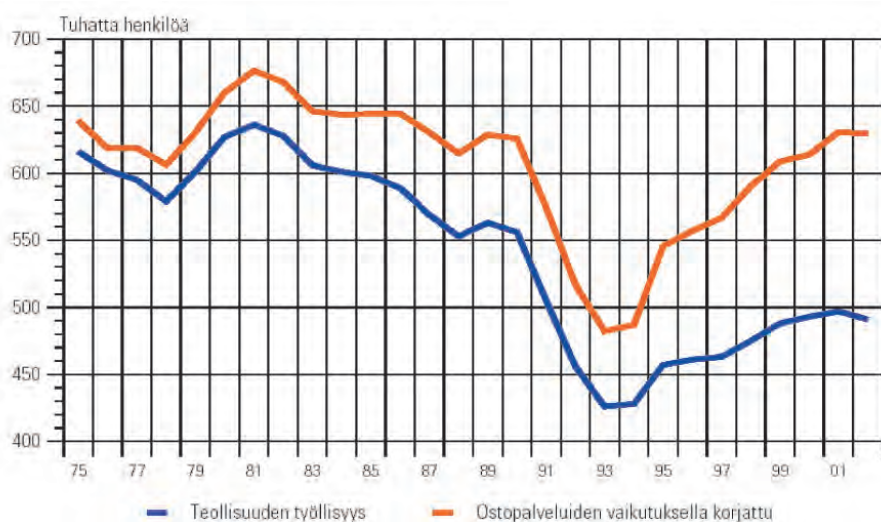


Lähde: Tilastokeskus, kansantalouden tilinpito

SAK/YPO/JA 14.2.2007

Osittain teollisuuden työllisyyden alenemista selittää ostopalveluiden lisääntynyt käyttö (kuva 4.5). Se on merkinnyt sitä, että tilastoissa aikaisemmin teollisuuteen kuuluneet henkilöt ovat siirtyneet muille toimialoille, vaikka tekevät täsmälleen samoja töitä kuin aikaisemmin. Jäljempänä esitettävissä työllisyysarvioissa ei tätä rakenteellista muutosta ole otettu huomioon eikä sen kehityksestä esitetä mitään arviota.

Kuva 4.5
Teollisuuden ja teollisuuden ostopalveluiden työllisyys 1975-2002



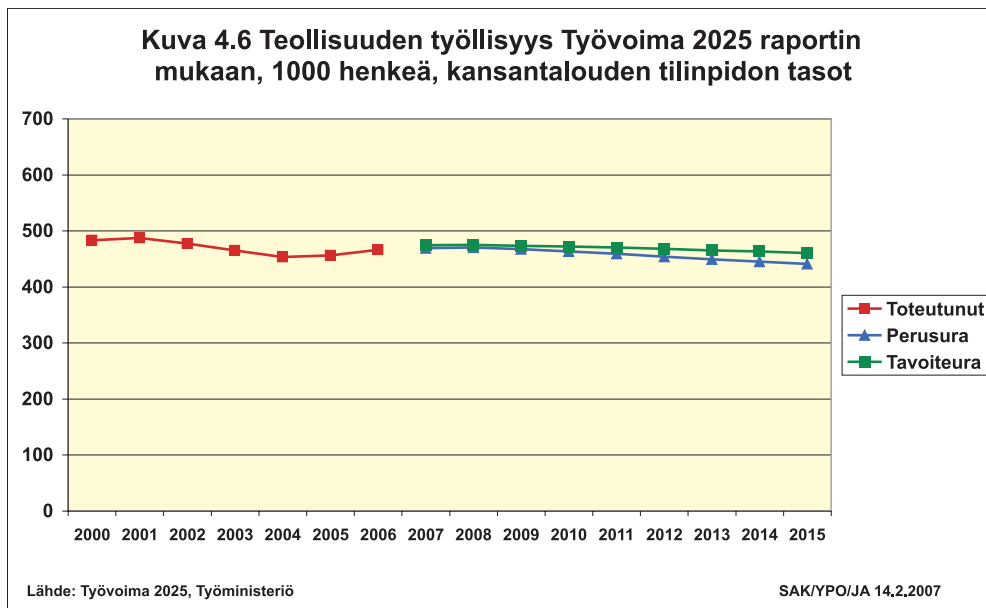
Työvoima 2025

Lähde: EK, 2006

Tarkastelu perustuu 14.2.2007 julkaistuun Työvoima 2025 –raporttiin. Raportin valmisteluun ovat osallistuneet keskeisten ministeriöiden virkamiehet ja työmarkkinajärjestöjen asiantuntijat. Selvityksen kohtaan 4.2 tiedot em. raportista on koonnut Jorma Antila.

Työvoima 2025 -raportissa esitetään kaksi arviota työllisyyden kehityksestä: perus- ja tavoitekehitys. Peruskehityksessä oletuksena on, että kansainvälinen talouskehitys on suhteellisen vakaata eikä mitään suuria rakenteellisia muutoksia tapahdu. Peruskehityksen mukainen kokonaistuotannon kasvu olisi Suomessa vuoteen 2010 asti keskimäärin hieman runsas 3 prosenttia vuodessa ja 2010-luvulla noin kaksi prosenttia vuodessa. Vienti kasvaisi vuoteen 2010 asti noin kuusi prosenttia vuodessa ja 2010-luvulla reilut 3 prosenttia vuodessa. Tavoitekehityksessä kokonaistuotannon ja viennin kasvuvauhti olisi hieman nopeampaa sekä vienti- että kotimaisen kysynnän myönteisemmän kehityksen ansiosta.

Työvoimaraaportin arvion mukaan teollisuuden työllisyyden heikkeneminen jatkuu. Peruskehityksen mukaan työllisyys heikkenisi 3 000 hengellä eli noin puoli prosenttia vuoteen 2010 mennessä. Vuosina 2010-2020 työllisyys heikkenisi yhteensä noin 41.000 hengellä eli kahdeksan prosenttia. Tavoitekehityksen mukaan teollisuuden työllisyys parani vuoteen 2010 mennessä noin 6.000 hengellä eli reilulla prosentilla. Vuosina 2010-20 työllisyys heikkenisi yhteensä noin 20.000 hengellä eli reilut neljä prosenttia (kuva 4.6).



Työvoima 2025 –raportissa ei esitetä määrällistä arviota henkilöryhmittäisestä työllisyyskehityksestä. Teollisuuden rakenteen arvioidaan kuitenkin painottuvan toimihenkilötyön suuntaan. Lisäksi massa- ja sarjatuotannon ennakoitaan vähenevän edelleen, kun sitä siirrytään yhä ulkomaille. Näiden kehityssuuntien toteutuessa olisi työntekijöiden määrän väheneminen 2010-luvulla suhteellisesti suurempaa kuin toimihenkilöiden määrän väheneminen. Nykyisin teollisuuden henkilöstörakenteessa työntekijöitä on hieman vajaa kaksi kolmasosaa koko henkilöstöstä. Siten voidaan karkeasti arvioida, että teollisuuden työntekijöiden työllisyys heikkenisi perusuran mukaisessa kehityksessä noin 27-28 000 hengellä ja tavoiteuran mukaisessa kehityksessä noin 13-14 000 hengellä 2010-luvulla.

Kannattaa kuitenkin muistaa, että vaikka työllisyys heikkenee, tarvitaan teollisuuteen 160 000-180 000 uutta ihmistä vuoteen 2020 mennessä eläkepoistuman vuoksi.

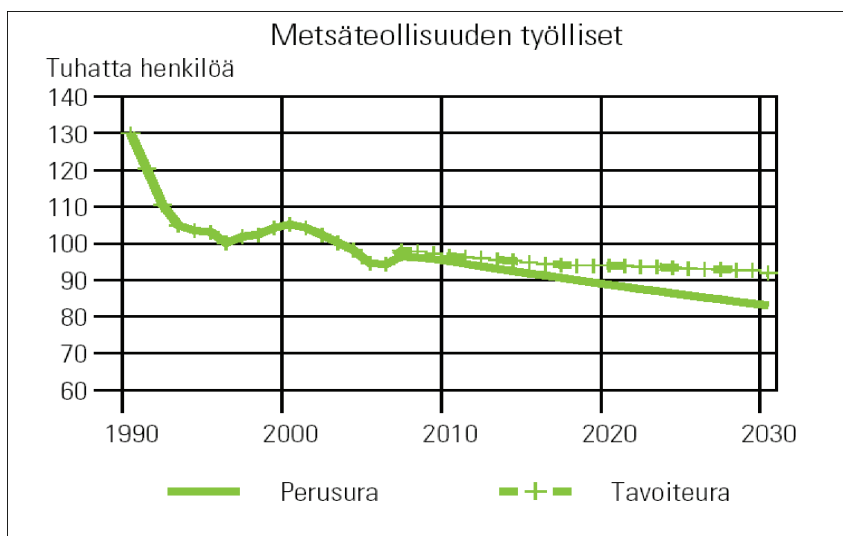
Seuraavaksi tarkastellaan metsäteollisuuden, metalliteollisuuden, kemianteollisuuden ja tekstiili-, vaate- ja nahkateollisuuden työllisyyden näkymiä. Tämäkin tarkastelu perustuu työvoima 2025 –raporttiin.

Metsä- ja graafisessa teollisuudessa työllisyyden ennakoitaan peruskehityksessä paranevan noin tuhannella hengellä eli noin prosentilla vuoteen 2010 mennessä. Vuosina 2010-20 työllisyys heikkenisi noin kuudella tuhannella hengellä eli reilulla kuudella prosentilla. Tavoitekehityksessä työllisyys paranisi vuoteen 2010 mennessä noin kahdella tuhannella hengellä eli kahdella prosentilla. Vuosina 2010-2020 työllisyys heikkenisi kahdella tuhannella hengellä eli noin kahdella prosentilla (kuva 4.7).

Metalliteollisuudessa työllisyys pysyisi peruskehityksen mukaan ennallaan vuoteen 2010 mennessä. Vuosina 2010-2020 työllisyys heikkenisi 18 000 hengellä eli vajaalla kahdeksalla prosentilla. Tavoitekehityksen mukaan työllisyys paranisi vuoteen 2010 mennessä seitsemällä tuhannella hengellä eli noin kolmella prosentilla. Vuosina 2010-2020 työllisyys heikkenisi yhdeksällä tuhannella hengellä eli vajaalla neljällä prosentilla.

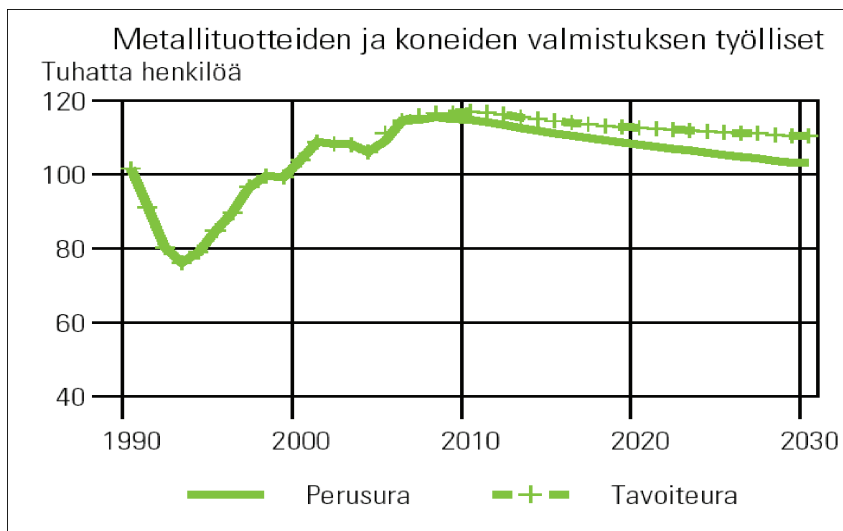
Työllisyys heikkenisi kaikilla metalliteollisuuden toimialoilla sekä perus- että tavoitekehityksessä 2010-luvulla (kuvat 4.8, 4.9, 4.10 ja 4.11).

Kuva 4.7 (Sisältää myös graafisen teollisuuden)



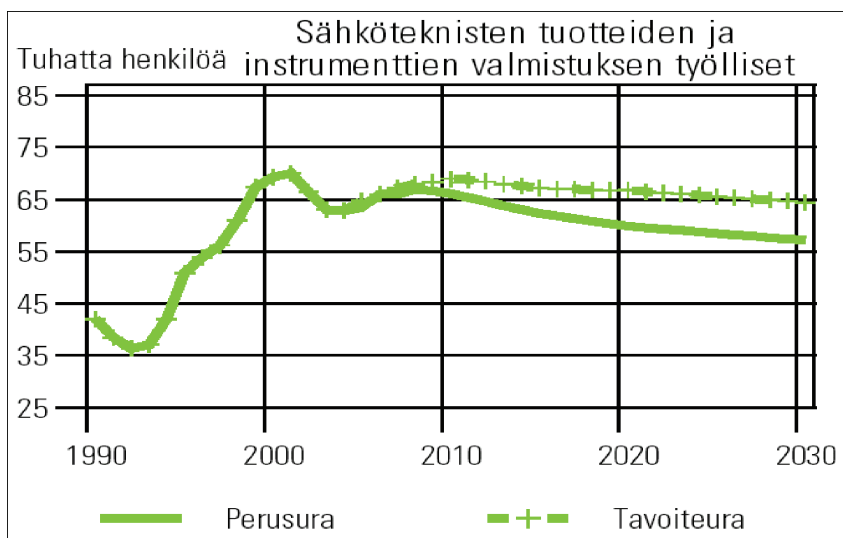
Lähde: Työvoima 2025, Työministeriö

Kuva 4.8



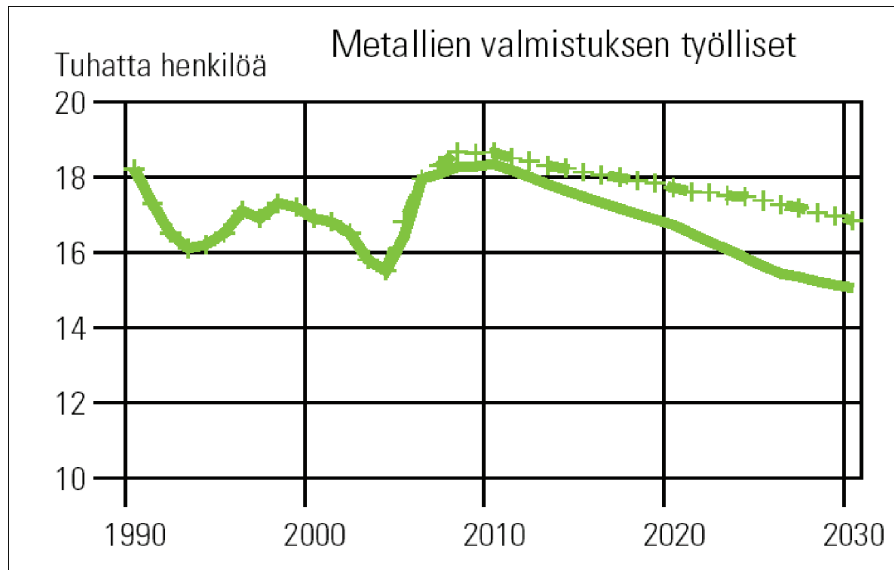
Lähde: Työvoima 2025, Työministeriö

Kuva 4.9



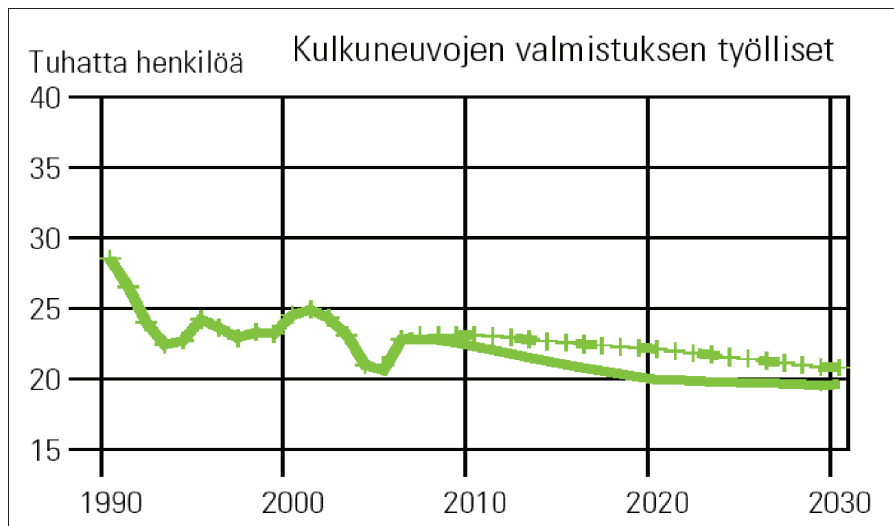
Lähde: Työvoima 2025, Työministeriö

Kuva 4.10



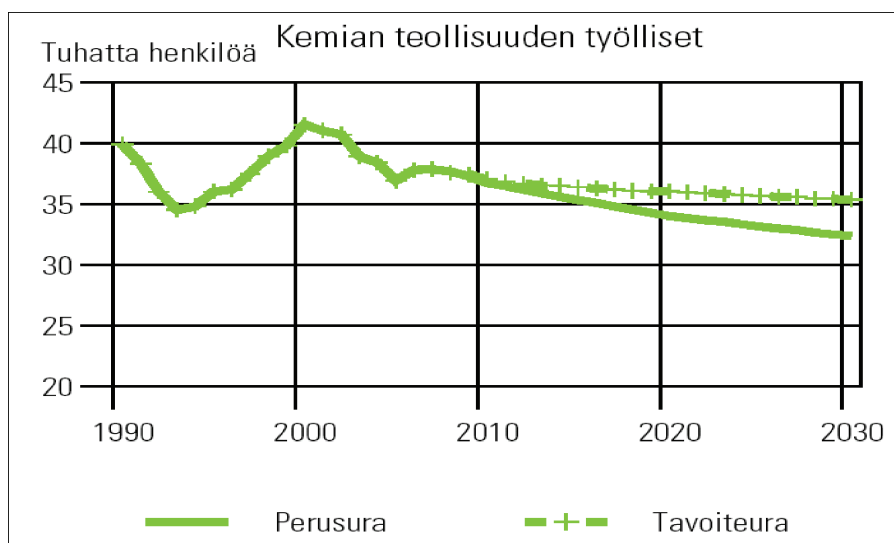
Lähde: Työvoima 2025, Työministeriö

Kuva 4.11



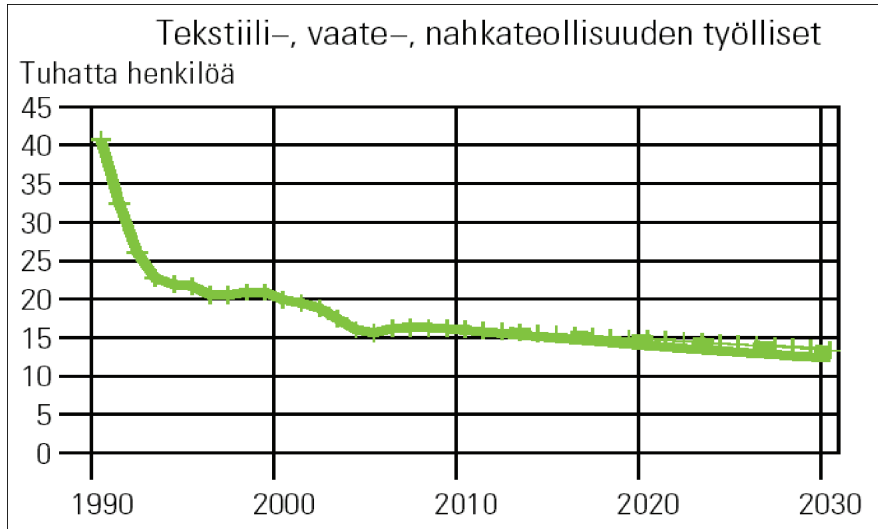
Lähde: Työvoima 2025, Työministeriö

Kuva 4.12



Lähde: Työvoima 2025, Työministeriö

Kuva 4.13



Lähde: Työvoima 2025, Työministeriö

Kemianteollisuudessa työllisyyden ennakoitaan peruskehityksessä pysyvän suunnilleen ennallaan vuoteen 2010 mennessä ja laskevan noin kolmella tuhannella hengellä eli noin kahdeksan prosenttia vuodesta 2010 vuoteen 2020. Tavoitekehityksessä työllisyyden ennakoitaan alenevan noin tuhannella hengellä eli vajaa kolme prosenttia vuodesta 2010 vuoteen 2020 (kuva 4.12).

Tekstiili-, vaate- ja nahkateollisuudessa työllisyyden ennakoitaan sekä perus- että tavoitekehityksessä pysyvän suunnilleen ennallaan vuoteen 2010 mennessä ja alenevan vajaalla 2.000 hengellä eli reilulla 10 prosentilla vuodesta 2010 vuoteen 2020 (kuva 4.13).

Johtopäätökset

Työvoimamäärät laskevat teollisuuden sektorilla muutaman prosentin luokkaa vuoteen 2025 mennessä. Neljäsosa työvoimasta vaihtuu lähivuosina eläköitymisen seurauksena. Uusia, entistä laajemman osaamisen omaavia kädentaitajia tarvitaan paljon. Työvoimasta tullaan myös kilpailemaan.

Yritykset verkottuvat ja rakenteet ovat jatkuvassa muutoksessa. Rakenteiden muutoshetkellä eivät työntekijät eikä ay-liike pysty kovin paljon vaikuttamaan muutoksiin, mutta kylläkin muutosten aiheuttamiin haittavaikutuksiin. Ay-liikkeen on tehtävä ennakoivaa edunvalvontaa paikallisella ja valtakunnallisella tasolla. Paikallistasolla on mm. päästävä mukaan yrityksen sisäiseen tuottavuus ja muuhun kehittämistyöhön. On mm. vaikutettava eri toimijoihin riittävien koulutus, kehittämis- ja investointipanosien turvaamiseksi teollisuuteen.

Muutoksia ohjataksemme on mietittävä miten arvo- ja tuotantoketjun (raaka-aineesta tuotteeksi asiakkaalle) eri osasiin voidaan vaikuttaa. Verkottuneet ketjut näyttävät olevan häiriöalttiimpia. Ne myös ovat ay-liikkeen strategisen neuvotteluvoiman kannalta keskeisiä asioita.

Työntekijöiden turvan kannalta yhä keskeisemmäksi nousee hyvän ammatillisen koulutuksen hankkiminen ja ammatillisen osaamisen ylläpito työuran aika-

na. Ay-liikkeen on nykyistä enemmän vaikutettava ammatillisen koulutuksen sisältöihin ja tarjolla olevaan koulutusmäärään eri ammateissa sekä Suomen eri alueilla.

Vaihtoehto 1 ja 2

Toimialaedunvalvonta ja elinkeinopoliittinen vaikuttaminen on yhä hankalampaa pirstaleisemman yrityskehityksen ja yhä hajanaisemman toimialakentän kanssa. Resurssien puute on ongelma. Kukin pyrkii toimimaan sopimuskehityksessään.

Vaihtoehto 3

Voidaan koota laajempaa elinkeinopoliittista osaamista yli toimialarajojen. Paikallistason luottamushenkilöiden koulutus ja kriisitilanteiden hallinta voidaan tehdä yhdessä. On paremmat resurssit tehdä esim. kansainvälinen yhteistyöverkko. Vaatii tämän alueen toiminnallista siirtämistä liitosta unioniin.

Vaihtoehto 4

Voidaan koota laajempaa elinkeinopoliittista osaamista ja vahvempaa yhteiskuntavaikuttamista yli nykyisten toimialarajojen. Paikallistason luottamushenkilöiden kriisikoulutus ja näiden muutostilanteiden hallinta voidaan koota yhteen organisaatioon. On paremmat resurssit ennakoita muutosta ja rakentaa mm. kansainvälistä yhteistyöverkostoa.

5. Työehtosopimustoiminnan ja työnantajaorganisaatioiden muutokset

5.1 Yleistä

Työehtosopimustoiminta on jokaisen ammattiliiton ykkösehtävä. Jäsenet työpaikoilla arvioivat omaa liittoaan sopimustoiminnan onnistumisen tai epäonnistumisen pohjalta. Jäsenten odotusten lisäksi liiton tekemään työehtosopimustoimintaan vaikuttaa moni työelämässä tapahtuva muutos.

Näitä muutoksia ovat yrityskehityksessä mm.

- talouden kansainvälistyminen ja kilpailun lisääntyminen
- teknologian muutos
- tuotannon reaaliaikaisuus ja nopeat vaihtelut
- yritystoiminnan verkostomaisuus ja töiden ulkoistaminein
- yritysorganisaatioiden nopea muuttuminen
- omistajien roolin korostuminen
- toimialojen rajojen hämärtyminen

ja työssä mm.

- työvoiman määrän ja rakenteen muuttuminen
- osaamisvaatimusten kasvu

- töiden sisällön muuttuminen
- työsuhteiden sykliisyys ja epätyypillisuus
- työntekijän ja toimihenkilön rajan hämärtyminen.

Edellä kuvatut muutokset heijastuvat vääjäämättä liittojen ajamien asioiden sisältöön. Työntekijät hakevat turvaa ja suojaa em. muutoksia vastaan ja toisaalta työmarkkinoilla on tarve lisätä joustoja. Sopimusratkaisuilla nämä kaksi tekijää pitäisi sovittaa yhteen.

Globaali talous haastaa

Edunvalvontatyön tekee ongelmalliseksi entistä globaalimpi talous ja yhä nopealiikkeisempi pääoma. Näihin edunvalvonnan haasteisiin joudumme vastaamaan pääosin kotimaisin keinoin, esim. kolmikantaisen yhteistyön, korkean järjestäytymisasteen ja melko kattavan sopimus- ja lainsäädäntöohjauksen avulla. Joissain määrin myös kansainvälisen sääntelyn avulla, esim. ILO:n sopimuksin ja eurooppatasoisin direktiivein tai sopimuksin.

Liittojen työehtosopimusten rajat ovat pääosin muodostuneet raaka-ainepohjaisesti ja osin ammattikuntaisesti. Perinteiset toimialarajat hämärtyvät globalisaation, yritysten verkottumisen ja klusterien myötä. Yritykset ovat taloudellisesti riippuvaisempia oman klusterin kehityksestä kuin sopimusjärjestelmän mukaisesti tarkastellun toimialan kehityksestä. Tämä on osaltaan vaikuttanut yritysten hakeutumiseen klusteria lähellä olevan työehtosopimusten piiriin. Työehtosopimusten sisältö on myös vaikuttanut näihin työehtosopimuksesta toisiin siirtymisiin. Yritykset ovat siirtyneet niiden työehtosopimusten piiriin, jotka ovat olleet niiden kannalta ”halvempia” ja joissa on ollut enemmän yrityskohtaista joustavuutta. Tähän saakka työehtosopimusten soveltamispiiri on myös määrännyt liittojen järjestörajat. Tästä muutoksesta johtuen liittojen rajat hämärtyvät ja ovat aiheuttaneet rajariitoja liittojen välillä.

Huomioitava on, että globaalisti toimiva yritys tai toimiala tekee päätöksiä Suomen työmarkkinoiden osalta sen mukaan mikä on Suomen tuotannon painoarvo koko yhtiössä/alalla. Myöskin globaali hinnanmuodostus saattaa muuttaa kotimassa tuotettavien ja tehtyjen tuotteiden hintaa voimakkaasti (vrt. metsäteollisuus). Nämä hintamuutokset vaikuttavat suoraan mm. alan työllisyyteen ja mahdollisiin työehtosopimusratkaisuihin.

Työn sisällön muuttuminen ja koulutus- ja osaamistason nousu heijastuvat neuvottelujärjestelmien ja työehtosopimusten kehittämistyöhön. Tehtävän työn muutoksesta johtuen olisi työntekijöiden ja toimihenkilöiden työehtoja syytä yhdistää aina, kun se on mahdollista.

Verkottunut ja alihankintaan perustuva yrityskehitys aiheuttaa epävarmuutta työehtojen toteutumisen osalta. On entistä suurempi työ pitää nykyisten ehtojen tasosta kiinni. Lisäksi yritystoiminnan riskejä siirretään esim. vuokratyön ja epätyypillisten työsuhteiden kautta työntekijöille.

Monenlaista tukea tarvitaan

Työpaikoilla on hyvin erilaiset lähtökohdat ja ongelmat. Isoissa työpaikoissa on useimmissa toimivat neuvottelujärjestelmät. Niiden työntekijät tarvitsevat liitoilta apua hieman erityyppisissä edunvalvonta-asioissa kuin pienten yritysten työntekijät. Isoissa yrityksissä mm. sisäisen toiminnan kehittäminen, kriisitilanteet, palkitsemisjärjestelmät, alihankinnan ongelmat, EWC ja konserniyhteistyö ovat niitä asioita, joissa eritystukea tarvitaan. Isot työpaikat useimmin kohtaavat myös globaalien kilpailun haitat. Pienet työpaikat kamppailevat useim-

min perusasioiden kanssa. Usein niiltä puuttuu myös ay-organisaation toimintaedellytykset. Luottamusmiesten puute on todellisuutta, aikaa tehtävien hoitamiseen ei ole riittävästi, osaaminen ja neuvottelutoiminta ovat puutteellisempia kuin isompien yritysten osalta. Myös työnantajien osaaminen on heikompaa. Pienillä työpaikoilla joudutaan kamppailemaan useimmiten myös työehtosopimusten soveltamisesta. Työpaikka kilpailee kotimaisella tasolla.

Kansainvälisiä konsernisopimuksia on Suomen yritys kentässä vielä niukalti, mutta niiden määrä lisääntyy ja ne kehittyvät sisällöllisesti. Nämä konsernisopimukset osaltaan raamittavat yrityksen sisällä työsuhteisiin sisältyviä käyttäytymissääntöjä. Tätä neuvottelutoimintaa varten tarvitaan yhä enemmän erityisosaamista työpaikoilla ja liitoissa.

Työehtojen toteutumisen kannalta myös työnantajien järjestäytymättömyys on eräillä aloilla ongelma, jota on pitänyt paikata yrityskohtaisin erillissopimuksin (vrt. talotekniikka). Samalla erillissopimuksilla on turvattu alan työehtosopimuksen yleisittövyys.

Huomionarvoista on se, että normaalien työehtosopimusasioiden lisäksi, nämä kuusi liittoa ovat johtavia toimijoita mm. prosessi- ja vuorotyöntekijöiden, komennustyön (koti- ja ulkomailla), vaihetyön ja palkkiojärjestelmien osalta.

Osa liittojen solmimista työehtosopimuksista pitää yllä ammattiryhmille tärkeää ammatti-identiteettiä. Sillä on tärkeä merkitys liittoon kuulumiselle. Liittojen työehtosopimukset ovat rakenteellisesti eri sopimuspainotuksilla varustettuja, koska työt vaihtelevat. Joissain niistä painotetaan esim. vuorotyöasioita ja joissain vaihetyötä jne. Sopimuksissa on myös eri tasoisia turvaavia neuvotteluklausuuleja työpaikkojen muutoksien varalle. Kuitenkin kaikki työehtosopimukset sisältävät melko samanlaisia asioita.

Taulukko 5.1

Vuosipalkat keskimäärin euroina vuoden 2005 jäsenmaksun perusteella laskettuna

Liitto	Vuoden maksaneet	Yli puolivuotta maksaneet	Alle puolivuotta maksaneet
Kemia	26 505	10 013	2498
Metalli	28 733	14 037	3827
Paperi	37 070	16 475	5870
Puu	23 197	10 960	2476
Sähkö	30 693	13 806	2570
Viestintä	25 446	10 863	2691

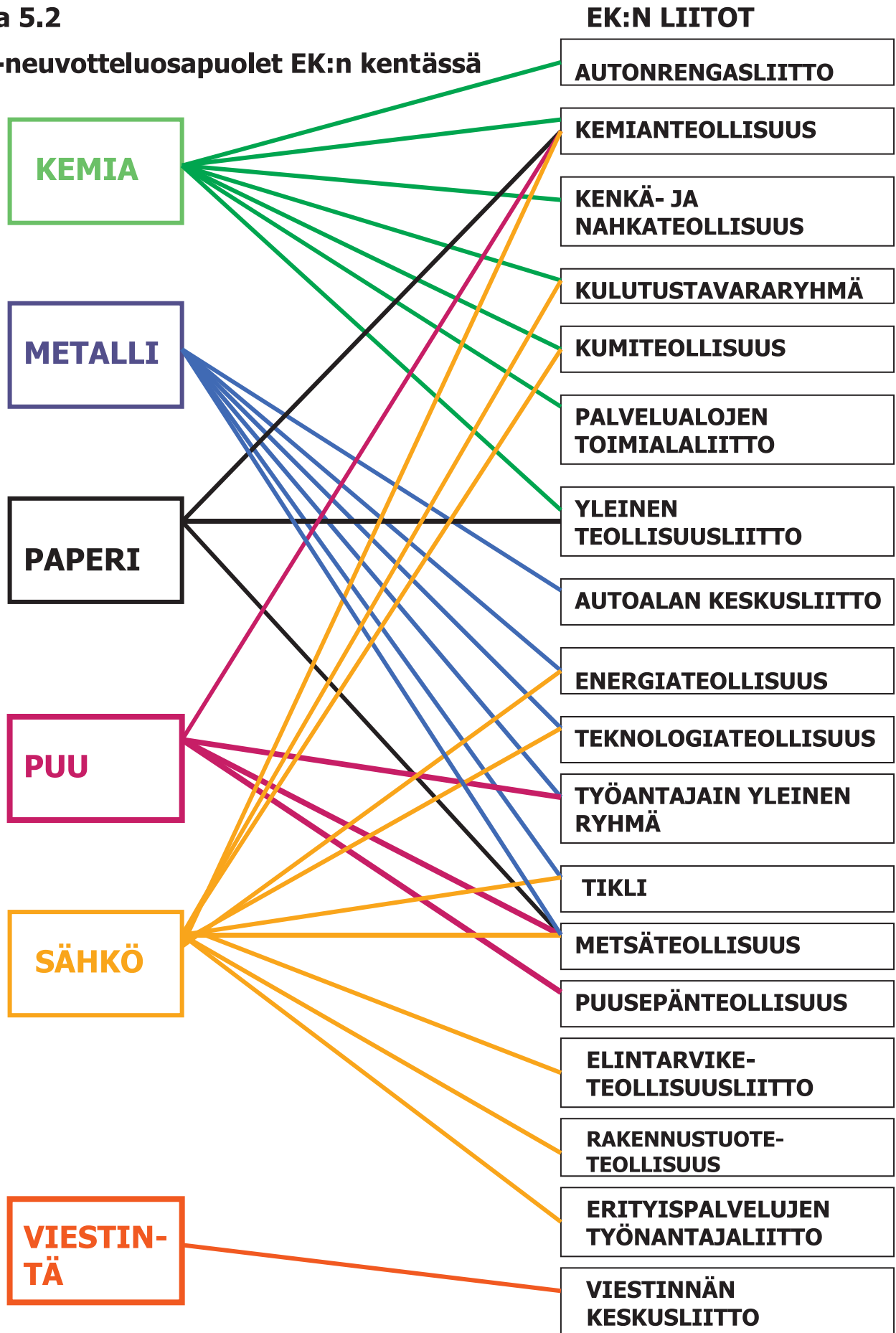
Oheisessa taulukossa on jäsenmaksun perusteella laskettu eri liittojen jäsenten vuosipalkkoja. Ne on laskettu koko vuoden, yli puoli vuotta ja alle puolivuotta jäsenmaksua maksaneiden osalta. Luvut ovat vuodelta 2005, koska lopullisia vuoden 2006 selvitettyjä lukuja ei ollut käytettävissä raportin tekohetkellä.

5.2 Työehtosopimuksia nämä liitot solmivat yli 50

Liitteenä 4 on luettelo liittojen solmimista työehtosopimuksista. Liitot tekevät pääosan työehtosopimuksista EK:n jäsenliittojen kanssa. Niiden työehtosopimusten soveltamisen piirissä on noin 300 000 palkansaajaa.

Kuva 5.2

TES-neuvotteluosapuolet EK:n kentässä



Kuudelle liitolle löytyy samoja neuvottelukumppaneita työnantajapuolelta melko paljon. Reilusti yli puolessa työnantajajärjestöissä oli useampia liittoja kuuden liiton joukosta sopijoina. Erityisesti Metsäteollisuudesta ja Kemianteollisuudesta oli sopijoita enemmän. Eniten eri toimialoille rinnakkaisia työehtosopimuksia solmivat Sähköliitto ja Metalliliitto. Viestintäala on järjestänyt keskinäiset neuvottelusuhteensa selkeimmin.

EK:n jäsenliittojen lisäksi muita neuvottelukumppaneita on mm. valtio ja yksittäiset työnantajapuolen toimialan edunvalvontajärjestöt. Yhteensä liitot tekevät 53 työehtosopimusta 24 työnantajaorganisaation kanssa.

Työehtosopimukset on tehty hyvin erilaisille toimialoille. Niiden soveltamisalue määräytyy useimmiten tuotantotavan tai raaka-aineen pohjalta. Noin viidesosaa työehtosopimuksista sovelletaan ammattikuntaisesti.

Lukumääräisesti suurin osa työehtosopimuksista on tehty muutaman tuhannen työntekijän ryhmille ja ne ovat hyvin "räätälöityjä" sopimusallalla tehtävän toiminnan mukaan. Myöskin yrityskohtaisesti tehtyjä työehtosopimuksia löytyy.

5.3 Työnantajapuoli on tiivistämässä rivejään

Elinkeinoelämä haluaa yhä voimistuvaa roolia yhteiskunnallisessa edunvalvonnassa, päätöksenteossa ja keskustelussa. Tätä kehitystä vahvistaa Elinkeinoelämän Keskusliiton perustaminen ja EK:n liittojen yhdistyminen. Yhdistymishetkellä Elinkeinoelämän keskusliitossa oli 42 toimialaliittoa. TT:n ja PT:n yhdistämissopimuksessa on asetettu tavoitteeksi muun muassa elinkeinoelämän edunvalvonnan tehostaminen. Yhdistämissopimuksen mukaan tähän päästäisiin tehostamalla EK:n ja sen jäsenliittojen yhteistyötä sekä edistämällä aiempaa vahvempien liittokokonaisuuksien syntymistä. Näillä lisättäisiin koko liittoyhteisön kustannustehokkuutta ja parannettaisiin jäsenyrityksille tarjottavia palveluja.

EK:n liittorakenteen kehittämistä ja elinkeinoelämän edunvalvonnan tehostamista valmistelemaan asetettiin yhdistämissopimuksessa työryhmä (ns. rakennetyöryhmä). Rakennetyöryhmä esitti elokuussa 2005, että jäsenliittojen keskinäistä yhteistyötä on tehostettava muun muassa pyrkimällä suurempiin liittokokonaisuuksiin. Ryhmän esityksen mukaan tämä voi tapahtua joko siten, että liitot yhdistyvät, tai siten, että liitot muodostavat yhteistyöpohjaisia liittoryhmiä. Rakennetyöryhmä asetti tavoitteeksi 12 - 15 jäsenliiton tai liittokokonaisuuden muodostamisen 3 – 5 vuoden kuluessa.

Toteutuneet ja vireillä olevat muutokset

Vuosina 2005–2006 tapahtui seuraavia liittorakenteiden muutoksia (tilanne 1.1.2007):

- Tietoalojen liitto liittyi 1.11.2006 Teknologiateollisuuden jäseneksi
- Apteekkien Työnantajaliitto ja Autoalan Keskusliitto liittyivät Suomen Kaupan liitto ry:n jäseniksi 1.1.2007
- Muoviteollisuus, Kumiteollisuus, Lääketeollisuus ja Teknokemian Yhdistys liittyivät Kemianteollisuuden jäseniksi (edelleen kuitenkin myös EK:n jäseniä)
- Pankkiyhdistys, Vakuutusyhtiöiden Keskusliitto ja Finanssityöntekijät yhdistyivät 1.1.2007 muodostaen Finanssialan Keskusliiton
- Tupakkateollisuusliitto ry liittyi 1.1.2007 Elintarviketeollisuusliiton jäseneksi ja erosi samalla EK:sta

- Viestintäyönantajat VTA ja Viestinnän Keskusliitto yhtyivät 1.4.2006 Viestinnän Keskusliitoksi
- Kulutustavara- ja erikoistuoteteollisuus KET, Tekstiili- ja vaatetusteollisuus ry sekä Tekstiilihuoltoliitto ry perustivat Kulutustavararyhmä ry:n 1.7.2006

Lisäksi EK:n liittokentässä tapahtui seuraavia muutoksia:

- Logistiikan alalla toimivat liitot (5 liittoa) ovat perustaneet EK-liittorakenteen yhteyteen neuvottelukunnan. Siinä on mukana myös eri liitoissa jäsenenä olevia keskeisiä logistiikka-alan toimijoita. Tavoitteena on yhteistyön lisääminen ja pidemmällä aikavälillä liittorakenteen tiivistäminen.
- Palvelualojen Toimialaliitto ry ja Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry ovat tehneet yhteistyösopimuksen Palveluteollisuuden liittoyhenteisön perustamisesta.

EK:ssa on siis 1.1.2007 reilut 30 jäsenliittoa. Jos kaikki vireillä olevat yhdistymis- ja yhteistyöhankkeet toteutuvat, jäsenliittojen määrä on vuoden 2007 lopussa noin 26–28.

Kuuden liiton neuvottelukumppaneina toimivien työnantajaliittojen omassa organisoitumisessa on mitä ilmeisimmin tapahtumassa lisää muutoksia. Niitä voisi olettaa olevan tulossa vielä mm. Kenkä- ja Nahkateollisuudessa, Kumiteollisuudessa, Puusepänteollisuudessa, Työnantajien Yleisessä Ryhmässä, Yleisessä teollisuusliitossa. Suurin osa siirtynee olemassa oleviin työnantajaliittoihin. Kehitys ei pysähtyne näihin ja myös muita hankkeita nousee esille.

Rakenteiden muuttamisen jälkeen tulevat työehtosopimukset

Liittojen yhdyntymiskehityksen jälkeen seuraava askel on työehtosopimusten lukumäärän vähentäminen. Toimiala- ja sopimusrakenteen selkeyttämiseksi EK ja sen jäsenliitot haluavat vähentää työehtosopimusten lukumäärän puoleen eli nykyisestä n. 230 sopimuksesta n. 100:aan. Uusien työehtosopimusten pitää olla kattavuudeltaan laajempia, suppeammin asiakokonaisuuksin ja nykyistä väljemmin säännöin. Lyhyesti voidaan sanoa, että työnantajien perustavoitteena on vähentää työehtojen tarkkaa sääntelyä työehtosopimuksin ja työlaein. Samalla he haluavat lisätä työehdoista päättämistä paikallisella tasolla. Työnantajien mukaan yritykset pystyisivät näin parhaiten vastaamaan resurssiensa mukaisesti kotimaiseen ja kansainväliseen kilpailutilanteeseen.

Strategisesti työnantajat haluavat myös siirtää tasavertaisemman liitto- ja keskusjärjestösopimisen tasolta asioita paikalliselle tasolle. Samalla epätasaisemman neuvotteluaseman tasolla käsiteltäisiin uusia asiakokonaisuuksia. Näin yritetään heikentää ay-liikkeen neuvotteluvoimaa.

Työnantajat haluavat joustavat työehdot

Työehtosopimuksissa pitäisi olla heidän mukaansa nykyistä enemmän yrityskohtaista liikkumatilaa sekä toisaalta vähemmän laadullisia asioita. Yleiskorotusten pitäisi olla tasoltaan hyvin matalia ja valtaosa palkankorotusten jakamisesta tulisi tehdä yrityksissä. Yleiskorotusten yhteydessä päätettävien yrityskohtaisten pottien jakamisen he haluavat siirtää ohi liittojen työpaikoille päätettäväksi. Myöskään matalapalkka- ja tasa-arvoerät eivät kuulu sopimuskorotusten yhteyteen. Sopimista työnantajat eivät ole halukkaita laajentamaan tulos- ja voittopalkkiojärjestelmiin. He ovat edelleen kehittämässä vaativuuteen pohjautuvia analyyttisiä palkkausjärjestelmiä, kuitenkin niin, että henkilökohtainen osuus palkkauksessa kasvaisi työn vaativuuteen nähden.

Työehtosopimusten työaikamääräysten laajentaminen kuuluu oleellisena osana tavoitteisiin. Työaikojen pitäisi joustaa tuotanto- ja palvelutarpeiden mukaan ja tasoittumisjaksojen pitäisi olla pidempiä. Työhyvinvoinnin ja työelämän laadun kehittämiseksi he hyödyntävät yksittäisiä ohjelmia, mutta laajempaan sopimiseen ei ole suurta halukkuutta. Työn ja perheen yhteensovittamisessa edetään pääosin lainsäädäntöteitse.

Työnantajien työvoimapolitiikan taustalla on myös työn hintaan vaikuttaminen. Työvoiman tarjontaa muuttamalla esim. ulkomaalaisen työvoiman avulla, he haluavat torjua työvoimapolun mahdollisesti aiheuttamaa palkkakilpailua. Suomessa toimivien kansainvälisten yritysten kiinnostus koko Suomen menestymisestä on myöskin verraten vähäistä.

5.4 Mitä muutoksia on tulevaisuudessa odotettavissa ja mitä itse haluamme

Toiminta- ja neuvottelu ympäristön muutokset ohjaavat meitä erilaiseen työehtosopimusmaailmaan kuin mihin olemme tottuneet. Nämä muutokset haastavat työehtosopimusten säännökset ja normit. Työntekijät vaativat työehtosopimuksilta turvaa jatkuvia muutoksia vastaan ja työnantajat taas enemmän joustavuutta. Työehtosopimusten ja miksei työlainsäädännönkin suurin haaste on vastata työpaikoilla tapahtuviin muutoksiin.

Ammattiyhdistysliikkeen perustehtävänä on vaikuttaa työn hintaan ja tapoihin, jolla työvoimaa tuotannossa tai palveluissa käytetään. Työpaikkojen pirstaloitumisen, pätkittyneempien työsuhteiden ja työvoiman liikkumisen myötä ammattiliittojen sopimien yleissitovien työehtosopimusten antama perusturva nousee yhä tärkeämmäksi tekijäksi.

Palkat edelleen edunvalvonnan keskiössä

Ammattiyhdistysliikkeen edunvalvonnan keskiössä on palkansaajan ostovoiman lisääminen ja palkkaukseen liittyvän oikeudenmukaisuuden kasvattaminen. Tasa-arvoinen palkkakehitys vaatii solidaarista palkkapolitiikkaa, analyyttisiä ja syrjimättömiä palkkausjärjestelmiä sekä oikein rakennettuja palkankorotuksien perusteita. Työehtosopimusten yleiskorotuksilla on keskeinen rooli tasa-arvoisen palkkakehityksen ja ostovoiman turvaamisessa. Myös matalapalkka- ja tasa-arvoerillä on edelleen tärkeä rooli sopimuskorotuksia määriteltäessä. Yhdessä sovitut tulos- ja voittopalkkiojärjestelmät sekä henkilöstörahasotot ovat keino vastata kannattavuuden, suhdannevaihtelujen ja tuottavuuserojen aiheuttamiin muihin palkkatarpeisiin.

Työehtosopimukset muuttuvat - tasosta huolehdittava

Meidän pitää myös pohtia, minkä tyyppisiä työehtosopimuksia me haluamme tulevaisuudessa. Nykyisenkaltaisia raaka-aine/tuotantopohjaisia ja osin ammattikuntaisia työehtosopimuksia vai onko tavoitteena toimialan tai klusterin alueella solmittavat yleissitovat työehtosopimukset. Vaiko sellaiset työehtosopimukset, jotka myös pikku hiljaa ylittävät henkilöstöryhmien väliset rajat. Uudenlaisia työehtosopimuksia voidaan sopia myös siten, että niissä sovitaan työsuhteeseen liittyvät pääasiat (työrauha, työsuhde, perustyöajat, lomat, sairasajan korvaukset jne.), luottamushenkilöiden toimintaoikeudet ja paikallisen sopimisen pelisäännöt. Näitä uudenlaisia ”moduulityöehtosopimuksia” täydennettäisiin liittojen solmimilla erityssopimuksilla (moduuleilla), joita eri työtehtävien erityistilanteissa yrityksissä tarvitaan (esim. matkustaminen, vuorotyö, urakkatyö, jne.). Nämä moduulit otettaisiin käyttöön paikallisesti sopien.

On syytä tukea työehtosopimusten yhtenäistämiskehitystä ja työehtosopimusten yhdistämistä laajemmiksi kokonaisuuksiksi, koska työn ja toimialarakenteen muutokset tukevat myös tätä kehitystä. Sopimusrakenteiden muutostilanteissa tärkein valvottava alue koskee työehtojen tasoa. Rakenteita muutettaessa on huolehdittava, ettei keskeisten työehtojen ja ansioiden taso heikkene.

Paikalliselle tasolle siirtyvä sopiminen vaatii aivan erilaista neuvotteluvoimaa luottamushenkilöiltä. ”Puhdas” liittokohtainen työehtojen sopiminen vaatii myös liitoilta erilaista alueellista palvelukykyä. Tätä kehitystä ohjataksemme meidän pitäisi olla kyllin vahvoja saavuttaaksemme tasavertaisen neuvotteluaseman myös paikallisella tasolla.

Kehittämistyö nousee edunvalvonnan ytimeen

Ay-liikkeen pitäisi myös pystyä enemmän vaikuttamaan työpaikkojen kehittämistyöhön ja työympäristön parantamiseen. Eri tutkimuskeskusten tekemiä työelämä tutkimuksia valmistuu pilvin pimein. Meidän pitäisi miettiä, miten saamme nämä nykyistä enemmän hyödynnettyä ja vietyä työpaikoille hyötykäyttöön. Tutkimusten pohjalta kykenemme kyllä tekemään erilaisia työelämäaloitteita. Kysyä sopii, kuinka suuret resurssimme on tuottaa ja toteuttaa niitä työpaikoilla. Toiminnalliset resurssimme ovat nyt suuntautuneet pääosin perinteiseen edunvalvontatyöhön. Luottamusmiehiä, jotka ovat yrityksen parhaita sisäisiä konsultteja, pitäisi pystyä auttamaan yritysten sisäisissä kehittämishankkeissa ja ammatillisen osaamisen ylläpitämisessä. Ay-liikkeen resursseja pitäisi siirtää yhä enemmän siihen työhön. Pelkäämään säännöksiä ja lakeja tekemällä työpaikat eivät kehity. Seuraava suuri painopiste perinteisen edunvalvonnan lisäksi tulee olemaan ay-liikkeen tehtävissä juuri työpaikoilla. Lisänä tulee paikallinen sopiminen ja monikulttuurinen (sis. myös kv:n) edunvalvontatyö.

Liittojen on tarkasteltava omaa paikallistason toimintaansa ja organisaatiotaan sitä taustaa vasten, jossa jäsenet nyt ja tulevaisuudessa työskentelevät. Yhä kilpailluimmissa ja sirpaleisemmassa sekä nopeasti muuttuvassa yritys kentässä. Valitettavan usein myös vailla luottamusmiesten turvaa. Mikäli emme huomioi näitä työpaikkoja ja huolehdi ammattilaistemme edunvalvonnasta sekä heidän järjestäytymisestään, käy edunvalvontatyöllemme pitkällä tähtäyksellä huonosti. Kaikki toimintamme nojaa järjestäytyneisiin jäseniin ja heidän tekemäänsä työhön.

Tasavertaiset neuvotteluasemat työpaikoille

Ay-liikkeen on myös vastattava esimerkiksi työnantajien yhä kovemmin esillä pitämään paikalliseen sopimiseen. Paikallisen sopimisen laajeneminen on suorassa yhteydessä luottamushenkilöiden toimintaedellytyksiin ja tasavertaisiin neuvotteluedellytyksiin. On varmistettava, että jokaisella työpaikalla on luottamushenkilö asioista sopimassa. Meidän on nostettava pöytäan ne asiat, joista me haluamme todella paikallisesti sopia. Ensisijaisesti paikallista sopimista olisi kehitettävä työn sisältöjen, tuottavuuden ja organisoinnin, työvoiman käyttötapojen, tasa-arvo- ja työympäristökysymyksien sekä työntekijöiden tarpeista lähtevien työaikajärjestelmien suuntaan. Paikallisen sopimisen neuvottelutoiminnan tukeminen liittojen toimesta on keskeinen haaste. Meidän on annettava joustavasti ja nopeasti apua kaikissa niissä arkisissa kysymyksissä, joihin siellä vastauksia tarvitaan.

Myös työehtosopimukset on pidettävä ajan tasalla. Niiden pitää muuttua luettavammiksi ja yksinkertaisemmiksi, jotta niitä voidaan paremmin käyttää työpaikoilla. Niiden ehtoja olisi muokattava niin, ettei yritysten siirtoja toimialojen yli sopimuksen halpuuden vuoksi tapahtuisi.

Työehtosopimusten muuttuessa soveltamisalueiltaan yhä laajemmiksi, lisää myös se enenevässä määrin paikallista sopimista ja soveltamista.

On hyvin todennäköistä, että mahdollisesta työvoimapulastakin johtuen tulevaisuudessa työvoima liikkuu ulkomailta yhä enemmän myös Suomeen. On tärkeää, että nämä ihmiset saavat positiivisen vastaanoton työpaikoilla. Tähän vaikuttaa sekin, kuinka suomalaiset työehdot toteutuvat heidän osaltaan. Tältä osin myös työehtojen valvonta nousee työvoiman liikkumisen myötä yhä keskeisempään rooliin.

Johtopäätökset

Työnantajien tavoitteleman työehtosopimusten lukumäärän vähentäminen kohdistuu myös kuuden jäsenliiton kenttään ja se tulee vaikuttamaan tulevina vuosina niiden sopimustoimintaan. Mikäli laajempiin sopimuskokonaisuuksiin mennään, lisää se paikallisen sopimisen tarvetta. Liitot joutuvat ratkaisemaan miten pitkälle siinä kehityksessä mennään ja miettimään oman tahtotilansa. Tulevat työnantajaliittojen rakennemuutokset muuttavat myös liittojen välisiä neuvottelusuhhteita.

Myöskin liittojen on vastattava siihen, että yksittäiset yritykset vaihtamalla työehtosopimusta "poimivat" nykyisistä työehtosopimuksista heille suotuisia työehtoja. Sopimusehtojen yhtenäistäminen estäisi parhaimmin niiden ehdoilla pelaamisen.

Sopimustoimintaa arvioidessamme voimme varmasti olettaa, että paikallinen sopiminen lisääntyy ja yhä enemmän asioita sovitaan paikallisella tasolla. Keskeinen haaste koskee luottamusmiesten ja liiton omaa neuvottelukykä paikallisella tasolla. Kuinka hyvin hoidamme luottamushenkilöille ja työntekijöille heidän tarvitsemansa tasavertaisen neuvotteluvoiman, osaamisen ja asiantuntija-avun.

Nykyinen sirpaleinen työehtosopimuskenttä vaatii liitoilta resurssien kohdistamista näihin työehtosopimukseen ja painopisteen pitämistä työehtojen hoitamisessa. Uuden ja ennakoivan edunvalvonnan tekemiseen tarvitaan lisäpanostuksia. Erityyppisissä työpaikkojen asiantuntija-aputarpeissa on liittojen tavalla tai toisella tiivistettävä yhteistyötään. Työpaikoilla tarvitaan myös enemmän asiantuntija-apua esim. kehittämistyössä, työhyvinvoinnissa ja monikulttuurisuusasioissa.

Edunvalvonta on yhä enemmän paikallista ja kansainvälistä. Nopeammin asioita siirtyy paikalliselle tasolle ja ne ovat hyvin konkreettisia työsuhte-etuihin ja olosuhteisiin vaikuttavia asioita. Kansainväliselle tasolle asioita siirtyy hitaammin ja ne ovat lähinnä asioiden "raamittamisia". Liitoissa on ammattitaitoinen henkilökunta, mutta heidänkään resurssit eivät riitä kaikkeen mitä heiltä odotetaan kotimaisen ja kansainvälisen edunvalvontatyön osalta.

Nykyinen sirpaleinen työehtosopimuskenttä on johtanut siihen, että työnantajat osin ostavat työrauhan moneen kertaan arvo- ja tuotantoketjussa.

Vaihtoehto 1 ja 2

Paikallista sopimista tukeva ammattiosasto ja aluetoimistoverkko ei vielä kykene/ehdi antamaan riittävää tukea paikalliseen neuvottelutoimintaan. Isoimmat työpaikat esim. paperiteollisuuden piirissä pystyvät parhaimmin vastaamaan paikallisen sopimisen haasteeseen.

Omaa työtä lähellä olevat työehtosopimukset koetaan työntekijöiden keskuudessa omimmiksi. Ne ovat usein ”räätälöityjä” ja siten vähentävät paikallisen sopimisen tarvetta. Yksityiskohtaisina ja tarkkaan normitettuna tes:n soveltaminen vaatii enemmän työtä ja ehtoja vaikea saada toteutumaan työpaikoilla täysimääräisesti.

Työnantajat pystyvät käyttämään hyväksi sopimusrajapintoja hakiessaan edullisempia työehtoja.

Vaihtoehto 3

Vaihtoehtojen 1 ja 2 johtopäätösten lisäksi:

Unionimallissa liitot hoitavat itse neuvottelutoiminnan ja päättävät siitä. Yhteistyö- tai neuvottelukartellien avulla liitot hoitavat keskinäisen koordinaation ja tietojen vaihdon sekä ehkä myös yhteisen neuvotteluvoiman. Koordinointinnettely hieman hidastaa neuvottelutoimintaa ja vaikeuttaa jonkin verran siihen liittyvää päätöksentekoa.

Vaihtoehto 4

Keskinäinen tes-koordinaatio helposti toteutettavissa. Neuvottelutoiminnassa on mahdollista käyttää enemmän liiton sisäistä erityysosaamista ja neuvotteluvoimaa voidaan hakea esim. toisten sopimusten avulla samassa työnantajakentässä.

Mahdollistaa paremmin työehtosopimusten yhdistämiskehityksen. Niissä ongelmaksi voi muodostua se, että yhdistämisissä yritetään ns. pienet sopimukset jyrätä väkisin uusiin tes-rakenteisiin.

Henkilökunta voi paremmin erikoistua eri asioihin esim. vuorotyö, urakkatyö, työpaikkojen kehittäminen, lainsäädäntövalmistelu. Alueellisesti oikein resursoituna voi vastata työpaikkojen uusiin haasteisiin ja avauksiin.

On todellinen vasta- ja myötävoima elinkeinoelämälle. Johtaisi todennäköisesti kiihtyvään liittousoikeuteen myös työnantajapuolella.

6. Jäsenten odotukset

Jäsenten odotukset ja vaatimukset ohjaavat liiton tekemää toimintaa. Ne tietenkin vaihtelevat henkilön ja alan kulloisenkin tilanteen mukaan. Niihin vaikuttaa oleellisesti myös yleinen talous- ja työllisyystilanne.

Tässä raportissa on jäsenten odotuksia selvitetty vuoden 2005 SAK:n järjestötutkimuksen aineiston pohjalta. Näin samoilla järjestötutkimuksen kysymyksillä saatiin vertailukelpoista tietoa eri liittojen jäsenten odotuksista ja painotuksista.

SAK:n järjestötutkimuksesta poimittiin raporttiin kuuden liiton jäsenten odotuksia asioista, jotka heidän mielestään ay-liikkeen tulee hoitaa. Vastauksissaan he valitsivat niistä kolme tärkeintä. Seuraava taulukko on laadittu näiden vastausten pohjalta.

Taulukko 6.1

SAK:laisen ay-liikkeen tärkeimmät yhteiskunnalliset tehtävät tärkeysjärjestyksessä

	Kysytty asia	Kemia	Metalli	Paperi	Puu	Sähkö	Viestintä	6 liittoa
1	Taistella työttömyyttä vastaan	22	23	24	23	22	22	23
2	Puolustaa työttömyysturvaa	15	17	16	17	18	16	16
3	Taistella osa- ja määräaikaistamista vastaan	8	9	12	8	9	7	9
4	Puolustaa eläke-etuja ja sosiaaliturvaa	9	8	8	7	9	9	8
5	Tasoittaa suuri- ja pienituloisten palkkaeroja	8	8	5	10	7	6	8
6	Varmistaa korkea palkka jäsenille	6	9	7	7	8	8	8
7	Palkansaajien verotus kohtuullisella tasolla	7	6	6	7	5	7	6
8	Parantaa työympäristöä, -oloja ja -suojelua	5	5	5	5	8	4	5
9	Tasoittaa naisten/miesten palkkaeroja	8	4	3	5	4	9	5
10	Puolustaa lapsiperheiden toimeentuloa ja palveluita	5	5	5	6	3	4	5
11	Lyhentää työaika	2	2	5	2	3	2	2
12	Parantaa koulutusmahdollisuuksia	1	2	1	1	2	4	2
13	Puolustaa kunnan ja valtion palveluita	1	1	2	1	0	2	1
14	Kehittää työn sisältöä mielenkiintoisemmaksi	1	1	1	1	1	1	1
15	Lisätä osall. mahd. työn suunnittelussa	1	1	1	1	0	1	1
	KAIKKI	100	100	100	100	100	100	100

Painotettu keskiarvo kolmesta tärkeimmästä asiasta.

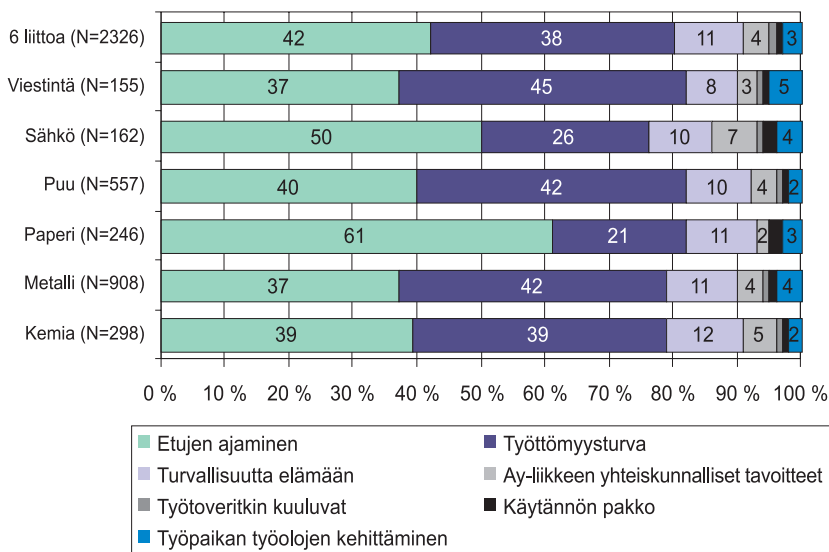
Lähde: SAK:n järjestötutkimus 2005/EL

Vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia eri liittojen jäsenten osalta. Jäsenten vastauksissa keskeisimmäksi ay-liikkeen tehtäväksi nousee taistelu työttömyyttä vastaan ja työttömyysturvan puolustaminen. Melko tasavertaisesti esille nousevat osa- ja määräaikaistamisen vastustaminen, palkkaerojen kaventaminen, sosiaaliturvan puolustaminen ja palkkakysymykset. Eroja syntyi lähinnä joidenkin asioiden järjestyksen osalta. Siihen vaikuttanee sekin, miten akuutti asia on kyselyhetkellä ao. liiton osalta. Kuitenkin aikaisempien vuosien SAK:n järjestötutkimuksiin nähden järjestys ja asiat ovat pysyneet jota kuinkin samoina.

Mitkä ovat liittoon liittymisen tärkeimmät syyt

Liittoon liittymisen tärkeimpiä syitä vertailtiin samaisen SAK:n järjestötutkimuksen avulla. Paperiliiton ja Sähköliiton jäsenet näyttävät nostavan etujen ajamisen korkeammalle kuin muiden liittojen jäsenet. Kaikilla se kuitenkin on kärkipäässä liittoon liittymisen syistä. Etujen ajaminen ja työttömyysturvan hoitaminen on kahdeksalle kymmenestä tärkein syy liittyä ay-liikkeeseen. Myös turvallisuuden hakeminen kuuluu tärkeimpien syiden joukkoon.

Kuva 6.2 Tärkein syy ammattiliittoon kuulumiselle, %



21.3.07 / EL

Lähde: SAK:n järjestötutkimus 2005

Tärkeimmät jäsenpalvelut

Jäsenpalveluissa korostuvat neljä pääryhmää; neuvontapalvelut, koulutus, työttömyyskassapalvelut ja jäsenedut. Jäsenpalveluodotuksissa liitot ovat profiililtaan melko samankaltaisia. Tärkeysjärjestys vaihtelee hieman. Paperiliittolaiset eivät tarvitse niin paljon liiton neuvontapalveluja kuin muut, mikä johtunee vahvasta luottamusjärjestelmästä ja työpaikkakoosta. Ammattikuntaisissa liitoissa kuten Sähköliitossa ja Viestintäliitossa odotetaan jonkin verran enemmän panostusta ammatillisen koulutukseen liittyviin jäsenpalveluihin kuin muissa liitoissa.

Mielenkiintoinen yksityiskohta on, etteivät liittojen aluetoimistopalvelut nouse kovin korkealle jäsenpalveluissa. Vain hieman enemmän ne korostuivat niillä liitoilla, joilla aluetoimistoja on tarjolla. Ilmeisesti yksittäiset jäsenet eivät vielä ole tarvinneet niitä asioiden hoitamisessa. Eräänä syynä saattaa olla uuden tekniikan hyötykäyttö tai toimistojen lukumäärän vähäisyys.

Taulukko 6.3

Tärkeimmät jäsenpalvelut omalta kannalta tärkeysjärjestyksessä

Kysytty palvelu	Kemia	Metalli	Paperi	Puu	Sähkö	Viestintä	6 liittoa
1 Työttömyyskassapalvelut	22	22	18	23	19	21	21
2 Liiton neuvonta- ja asiantuntijapalvelut	13	11	9	13	14	14	12
3 Vakuutusurva	12	12	11	9	7	13	11
4 Ammatillinen jatko- ja täydennyskoulutus	9	10	10	9	17	13	10
5 Oikeusaputoiminta	8	9	8	8	9	9	9
6 Yleissivistävä koulutus	6	7	9	6	8	9	7
7 Liiton lehti	8	4	6	8	5	6	6
8 Ammattiyhdistyskoulutus	5	6	9	6	7	5	6
9 Erilaiset ostoedut	6	5	5	6	5	4	5
10 Lomatoiminta	5	4	8	4	4	2	4
11 Erilaiset jäsenistölle suunnatut tapahtumat	6	4	5	5	4	2	4
12 Liiton aluetoimistopalvelut	2	5	2	4	2	1	4
KAIKKI	100	100	100	100	100	100	100

Painotettu keskiarvo kolmesta tärkeimmästä asiasta

Lähde: SAK:n järjestötutkimus 2005/EL

Johtopäätökset

Odotukset jäsenillä ovat melko yhteneväisiä ja tärkeysjärjestykseltään lähes samoja. Samat pääasiat yhdistävät liittojen jäseniä. Liitot poikkeavat hyvin vähän toisistaan. Etujen ajaminen on jäsenkiinnittymisen kannalta keskeinen asia. Siinä onnistuminen on avainasemassa.

Isoihin kysymyksiin, kuten työttömyyden estämiseen ja työttömyysturvan hoitamiseen odotetaan liitoilta vahvaa panostusta. Näiden asioiden hoitaminen vaatii paljon yhteistyötä ja laajapohjaista edunvalvontavoimaa.

Liiton odotetaan hoitavan myös paljon yhteiskunnallisia kysymyksiä. Se, millä toimintatavoilla näiden odotuksien toteutumista voidaan edistää, on melko paljon kiinni siitä, mikä on liiton oma kyky hoitaa asioita eteenpäin; lakihankkein, elinkeinopoliittisesti, sopimuspoliittisesti vai jollain muulla tavalla.

Tärkeä kysymys on, millä organisointitavalla optimaalisesti saadaan parhaat tulokset aikaiseksi edunvalvonnassa ja mihin jäsenet itse haluavat kuulua. Vaikka asioiden yhdessä tekeminen samassa organisaatiossa olisi järkevää, se organisaatio, jonka jäsenet kokevat omimmakseen, vie voiton. Tuloksia tarkastellaan subjektiivisesti.

Jäsenetuihin liittyvät odotukset ovat samanlaisia. Niiden tuottaminen yhteisesti saa aikaan talous- ja synergiaetuja.

Vaihtoehto 1-2

Voidaan nostaa esiin ne yksittäiset kysymykset, joita jäsenet vaativat. Jäsenten etuja ajetaan sillä voimalla, jota jäsenten tekemä työ mahdollistaa ao. toimialalla. Liiton jäsenidentiteetti pysyy korkeana ja liitto koetaan jäsenten keskuudessa läheisempänä.

Tapauskohtainen yhteistyö mahdollinen, jos ongelma koskettaa kaikkia liittoja. Jäsenetuihin liittyvä yhteinen hankinta alentaa yleensä kustannuksia.

Vaihtoehto 3

Kuten vaihtoehto 1-2.

Voidaan edelleen puhua liiton hoitamista jäsenpalveluista ja saada synergiaedut. Unionivaihtoehto helpottaa pidempiaikaisten toimintojen hoitamista.

Hyvällä yhteistyöllä yhteiskunnallinen vaikuttavuus on samaa tasoa fuusiovaihtoehdon kanssa.

Vaihtoehto 4

Yhteiskunnallinen vaikuttavuus on todennäköisesti paras. Yhteiset jäsenedut ja niiden hankinnat edullisimmin toteutettavissa.

Samankaltaisten etujen ajaminen helpompaa, mutta miten on eri toimialojen yksittäiset edunvalvontakysymykset. Antaako suuri liitto liikkumatilaa erilaiseen etujen ajamiseen ja taipuuko se eri toimialoilla oleviin tarpeisiin. Tämä vaikuttaa siihen, miten liitto koetaan omaksi.

7. Liittojen edunvalvontatehtävät -onnistuminen ja arvioidut muutokset

Kaikki ammattiliitot joutuvat mitoittamaan toimintansa niiden keskeisten perustehtävien pohjalta, joita jäsenten edunvalvonnan hoitaminen työehtojen ja muun turvan osalta vaatii. Pääsisällön työlle antavat ne asiat, jonka vuoksi jäsenet kuuluvat liittoon ja ovat valmiita maksamaan siitä jäsenmaksua. Edunvalvonta, työllisyys ja turvallisuus on korkealla sillä arvolistalla, kun liittojen edunvalvontatehtäviä laitetaan järjestykseen. Myös edellä kuvatut työelämän ja sopimustoiminnan muutokset ohjaavat työtehtävien muotoutumista.

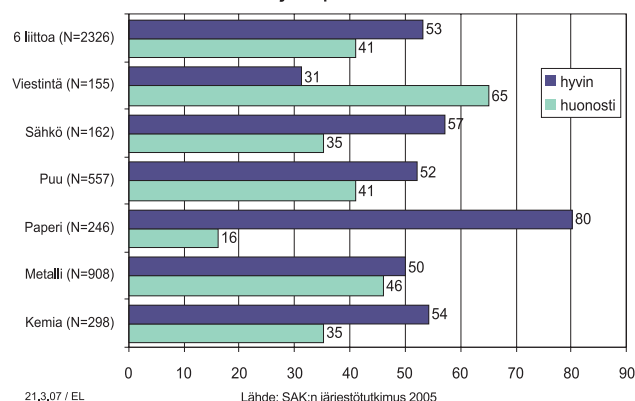
7.1 Miten liitot ovat onnistuneet edunvalvonnassaan

Liittojen onnistumista eri tehtävissä on valotettu muutamilla vuoden 2005 SAK:n jäsentutkimuksesta otetulla otannalla. Jäsenkysely on tehty alkuvuodesta 2005. Niissä vastaajien määrät vaihtelevat liiton suuruudesta riippuen n. 150:stä – 900:aan. Joidenkin liittojen melko pienestä otannasta johtuen kaaviot ovat suuntaa antavia. Samoilla kysymyksillä tehtynä ne kuitenkin ovat toisiinsa nähden melko vertailukelpoisia.

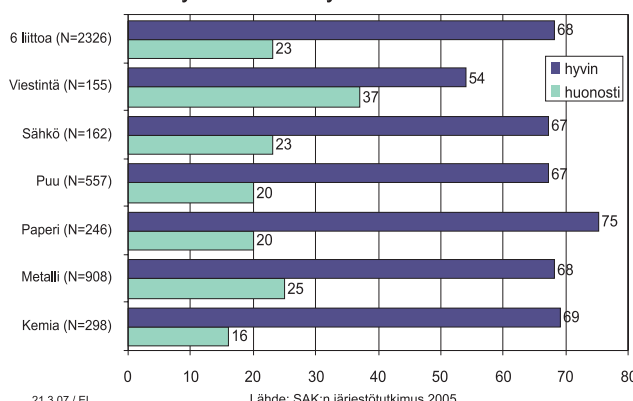
Liitot ovat hoitaneet tehtävänsä SAK:n jäsentutkimuksen mukaan kohtuullisesti. Monissa keskeisissä asioissa enemmistö piti liittojen toimintaa onnistuneena. Kehitettävääkin liitoilla on ja myös selviä erojakin liittojen välillä on.

Palkkaehtojen parantamisessa Paperiliitto on onnistunut selkeimmin. Viestintäliitolla on eniten kehitettävää. Sähköliitto ja Kemia ovat profiililtaan samankaltaisia. Yli puolet sanoo liiton hoitaneen palkka-asiat kunnolla ja kolmasosa oli sitä mieltä, että kehitettävää vielä on. Metalliliiton ja Puuliiton jäsenten mielipiteet jakaantuvat lähes puoliksi. Työaikaan liittyvissä tavoitteissa liitot ovat kahden kolmasosan mielestä onnistuneet hyvin.

Kuva 7.1 Miten hyvin liitto onnistunut: Palkkaehtojen parantaminen

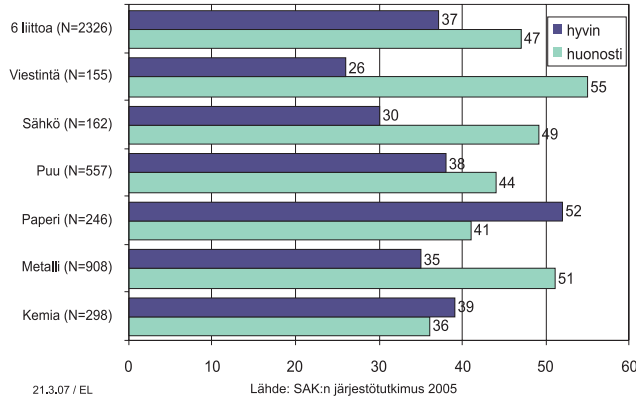


Kuva 7.2 Miten hyvin liitto onnistunut: Työaikaan liittyvät tavoitteet

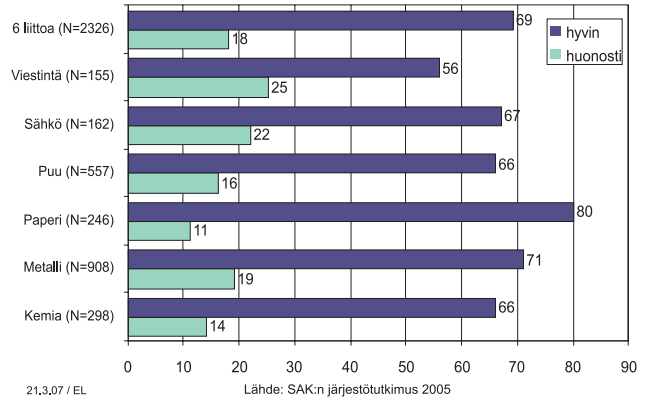


Työllisyyden turvaamisessa mielipiteet jakaantuvat. Enemmistö vastaajista pitää liittojen onnistumista huonona. Paperiliitto on onnistunut muita paremmin. Työsuojelun parantamisessa onnistuttu hyvin. Kaksi kolmasosaa piti työsuojelua hyvin hoidettuna.

Kuva 7.3 Miten hyvin liitto onnistunut: Työllisyyden turvaaminen

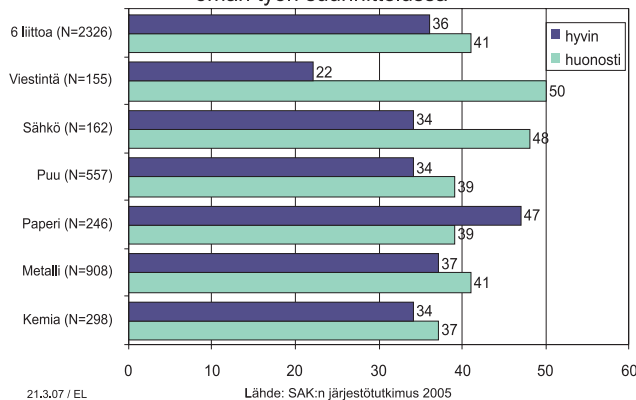


Kuva 7.4 Miten hyvin liitto onnistunut: Työsuojelun parantaminen

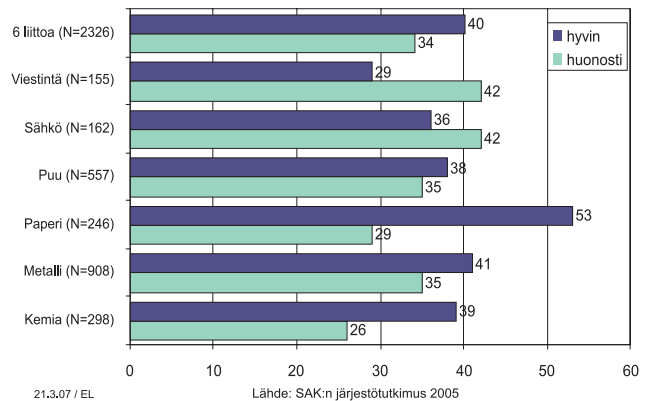


Oman työn suunnitteluun ei vastaajien mielestä päästy mukaan riittävästi. Työpaikkatason neuvottelu- ja toimintaoikeuksien parantamisessa on vielä paljon työtä jäljellä. Paperiliitto ja Kemia liitto pärjäsivät muita paremmin.

Kuva 7.5 Miten hyvin liitto onnistunut: Työntekijän osallistumismahdollisuuksien lisääminen oman työn suunnittelussa



Kuva 7.6 Miten hyvin liitto onnistunut: Työpaikkatason neuvottelu- ja toimintaoikeuksien parantaminen



7.2 Edunvalvontatyö jakaantuu ja sillä on erilaisia kehityssuuntia

Kaikkiin jäsenten nostamiin asioihin ei yksin liiton toimenpitein voida vaikuttaa vaan niitä tehdään yhteistyössä monella taholla, työpaikalla, liitossa, keskusjärjestössä. Tästä syystä edunvalvontatyön työnjako on syytä muistaa, kun mietitään liiton työtehtäviä.

Liittojen työtehtävien kehityssuunnat on huomioitava. Kasvavatko vai vähenevätkö ne tulevaisuudessa? Me myös usein jämähdämme perinteisten palkkakysymysten ääreen. Unohdamme, että kokonaisvaltaiseen edunvalvontaan liittyy moni muukin asia.

Osa liiton työtehtävistä voi siirtyä muille edunvalvontatasoille ja osa tekniikan kehittymisen tai muusta syystä poistua kokonaan. Vaikka päätyötehtävä siirtyisi muualle, voi se kuitenkin jättää vielä joitain palvelutehtäviä liittoon ko. alueelle. Kuitenkin on selvästi nähtävissä, että liittojen on ollut vaikeampi luopua joistain työtehtävistä kuin ottaa/hankkia uusia sisään. Siksi vakioina vanhat työtehtävät ovat pysyneet viime vuosien aikana.

Taulukko 7.10

Mihin suuntaan liittojen työtehtävien pitäisi muuttua tulevaisuudessa edellä kuvattujen muutosten johdosta

Työmäärä kasvaa	...pysyy ennallaan	...vähenee
<ul style="list-style-type: none">- Yksilöllinen työsuhteneuvonta- Paikallinen sopiminen- Työpaikan sisäinen kehittäminen ja työolosuhdekysymykset- Monikulttuurisuus ja tasa-arvo sekä yhdenvertaisuusasiat- Työvoimatarjonnasta huolehtiminen (amm. koulutus, määrä, liikkuvuus)- Luottamushenkilöiden osaamisen kasvattaminen- Järjestäytymisen edistäminen- Monet informointitavat ja -välineet- Kriisiapu ja muutosten hallinta- Kansainvälisyys- Elinkeinopolitiikka- Itsensä työllistäjät	<ul style="list-style-type: none">- Sopimusneuvottelut- Palkkausjärjestelmät- Työsuhteisiin liittyvät oikeuspalvelut- Lainsäädäntötyö- Palkkaperusteinen sosiaaliturva- Oppilas- ja nuorisotoiminta- Solidaarisuustoiminta	<ul style="list-style-type: none">- Toimintaa tukevien toimintojen ylläpito- Vapaa-ajantoiminnot- Harrastustoiminnan tukeminen

Johtopäätökset

SAK:n jäsenkyselyn mukaan nämä kuusi liittoa ovat hoitaneet tehtävänsä koh- tuullisesti. Parannettavaa kuitenkin on joka sektorilla. Paperiliitto on onnistunut edunvalvonnassaan parhaiten ja eniten kehitettävää on Viestintäliitolla. Muiden liittojen vastaukset vaihtelivat eri asiaryhmien osalta melko tasaisesti. Yhteinen viesti on, että paikallistason neuvottelu- ja kehittämistoimiin on lisättävä panos- tuksia.

Mikäli edellä olevassa taulukossa esitetyt työtehtävien kehityssuunnat toteutu- vat, johtaa se liittojen toimintojen uudelleen organisointiin ja resurssien ohjaa- miseen uusille toiminta-alueille.

Liittojen työsuhdeneuvontaa jäsenille (työsopimus, työlainsäädäntö, tasa-arvo, lomat, sairaus, työttömyysturva, jne.) ja niihin liittyviä työtehtäviä voidaan tehdä yleisneuvonnalla.

Toimialojen työehtosopimuksissa ja palkkausjärjestelmissä on erityissäännök- siä, jotka vaativat neuvottelijoilta ja asiantuntijoilta ko. alan sopimusasiantunte- musta.

Työpaikkojen sisäinen kehittämistyö ja työolosuhde- sekä työsuojelukysymyk- set ovat monelta osin liitoissa samankaltaisten kysymysten ratkaisemista. Eri- tyisosaamista vaaditaan esim. kemikaaleissa, sähköturvallisuuskysymyksissä.

Paikallinen sopiminen ja luottamushenkilöiden osaamisen kasvattaminen sisäl- tää yhteisiä elementtejä, joita on mahdollista hyödyntää esim. koulutuksessa.

Kriisien hallinta on useimmiten työpaikkojen lopettamistilanteisiin liittyvää. Siinä ratkaisu- ja keinovalikoiman levittäminen eri alojen välillä on hyödyllistä. Valitet- tavasti siinäkin osaaminen kasvaa, mitä useampia niitä on jouduttu hoitamaan.

Monikulttuurinen edunvalvontatyö vaatii monikielistä palvelutarjontaa ja nykyis- tä enemmän resursseja tulevaisuudessa.

Pirstaleisten informaatiovälineiden avulla lisääntyvä tiedon jakaminen vaatii esim. yhä enemmän sähköisen viestinnän osaajia.

Vaihtoehto 1

Resurssien liikkumatila ja asiantuntemuksen hankkiminen uusille alueille vai- keammin toteutettavissa pienempien organisaatioiden osalta. Johtaa osittaisiin työtehtäviin.

Vaihtoehto 2

Yhteistyöllä on mahdollista hoitaa joidenkin toimintojen resurssitarpeita. Esi- merkiksi jäsenpalvelut, yhdenvertaisuus- ja monikulttuurisuustyö. Merkittävim- mät vaativat sopimisjärjestelyjä liittojen välillä.

Vaihtoehto 3

Palvelutoimintojen sekä osan henkilökunnan siirtäminen yhteiseen yhdistykseen antaa liikkumatilaa ja mahdollistaa uusrekrytoinnit sinne. Yhteisen esi-/työsuhdeneuvonnan jälkeen asia voidaan siirtää jäsenliittojen ja alan asiantuntijoiden hoidettavaksi. Edellytyksenä on, että jäsen saa helposti käyttöönsä koko palvelutarjonnan.

Vaihtoehto 4

Voidaan käyttää koko liiton organisaation osaaminen jäsenpalvelun antamiseen. Tehtävien siirtäminen ja painopisteen muuttaminen helpompaa, kun asia on hoidettavana yhdessä organisaatiossa.

Suurimpana haasteena on muodostaa lähellä työpaikkaa toimiva ja jäsenten mielestä edunvalvontakyvyltään parhaimpien liittojen tasoa vastaava organisaatio.

8. Jäsenkehitys ja jäsenkiinnittyminen

Kuuden liiton kokonaisjäsenmäärä on ollut suurimmillaan 2000-luvulla. Vuonna 2004 liittojen jäseninä on ollut yhteensä noin 365 000 henkilöä. Merkittävin asia, joka yhteismäärään silloin vaikutti oli Tekstiili- ja vaatetustyöväen liiton liittyminen Kemianliittoon (2004). Se nosti Kemianliiton jäsenmäärää runsaalla 14 000.

Taulukko 8.1 Jäsenmäärien kehitys

Liitto	1990	1995	2000	2005	2006
Kemia	23 254	35 234*	35 033	48 842*	47 616
Metalli	148 134	160 358	170 714	166 085	165 506
Paperi	49 261	49 661	49 114	47 796	47 115
Puu	59 306*	55 072	50 213	46 133	45 586
Sähkö	30 873	29 820	30 318	31 824	32 314
Viestintä	32 072	30 723	28 646	26 054	24 161
Yhteensä	342 900	360 958	364 038	366 734	362 298

Vuodesta 1990 jäsenmääriä vuoteen 2006 ovat kasvattaneet Kemianliitto (*kolme liittofuusiota, Kumi, LPL, Teva), Metalliliitto (yksi liittofuusio, Aku) ja Sähköliitto. Muiden osalta jäsenmäärät ovat laskeneet 90-luvun alusta. Erittäin suuri jäsenmäärän lasku on tapahtunut Puuliitolla ja Viestintäliitolla. (*Puuliiton jäsenmäärä v. 1990 on kahden eri liiton jäsenmäärä yhteensä.) Molemmilla puhutaan lähes neljänneksen jäsenmäärän laskusta 90-luvun alusta lukien.

Kuuden liiton yhteinen jäsenmäärä on pysynyt kohtuullisen vakiona viidentoista vuoden ajan. Jäsenmäärä on pysynyt ennallaan myös jäsenmäärän sisällä tapahtuneen muutoksen avulla. Oppilasjäsenten ja eläkeläisten määrää on kasvanut työssäkävyyden jäsenmäärään verrattuna. Heitä on liitoissa nyt yhteensä noin 70 000. Useimmiten heitä on myös ns. vapaajäseninä. Metalliliitossa oppilasjäseniä ei lasketa kokonaisjäsenmäärään. Vastaavasti maksavien jäsenten määrä suhteessa kokonaismäärään on laskenut hitaasti lähes kaikissa liitoissa. Maksavia jäseniä oli vuonna 2006 oli koko jäsenmäärästä noin 80 prosenttia. Työmarkkinoiden käytössä liittojen jäsenistä oli noin 285 000.

Jäsenkiinnittyminen

Jäseniä liittyy näihin liittoihin ja eroaa näistä liitoista vuosittain n. 20 000, mikä on noin 6 % kokonaisjäsenmäärästä.

Taulukko 8.2
Vuonna 2006 liittyneet ja eronneet

Liitto	Liittyneet	Eronneet (laskettu 8.1 taulukon ja liittyneiden perusteella)
Kemia	2739	3965
Metalli	8923	9502
Paperi	730	1411
Puu	3014	3561
Sähkö	3135	2645
Viestintä	831	2724
Yhteensä	19 372	23 808

Useimmiten eroamisen syy on liiton/alan vaihto, yrittäjäksi ryhtyminen, rästiläisyys jne. Alla olevassa taulukkoon ei selvitetty eläkeläis- eikä oppilasjäseniä, koska haluttiin katsoa kuinka suuri osa jäsenistä siirtyy kuuden liiton sisällä liitosta toiseen. Taulukkoon on koottu runsaan neljäntoistatuhannen jäsenen tiedot eroamissyistä. Tarkkaa tietoa mihin jäsenet menevät eroamisen jälkeen on vaikea saada koottua.

Taulukko 8.3
Mihin vuoden 2006 aikana kuuden liiton jäsenyydestä eronneet ovat siirtyneet

Liittynyt johonkin toiseen kuudesta	Joku muu liitto; SAK, STTK, Akava	Liiton/alan vaihto (oma ilmoitus)	Rästiläiset	Muu syy (ei tiedossa, yrittäjä, ulkomaille jne.)	Ytk (oma ilmoitus)	Yhteensä
1517	1212	3311	4382	3204	742	14 368

Vuoden 2006 aikana kuudesta liitoista eronneista noin kymmenen prosenttia on liittynyt samana vuonna johonkin toiseen näistä liitosta. Eniten tämän liittoperheen sisällä liikkui Kemianliiton jäsenet. Heistä noin 29 prosenttia siirtyi johonkin toiseen näistä liitoista. Vähiten liikkuivat Viestintäliiton jäsenet kuuden liiton sisällä.

Kun oppilasjäsenet, eläkeläiset otettiin tarkastelun ulkopuolelle, pienin kokonaisvaihtuvuus liiton jäsenmäärään suhteutettuna on edellä olevassa jäsenjoukossa Sähköliitossa (1,8%) ja Paperiliitossa (1,9%). Suurin vaihtuvuus oli Metalliliitossa (5,3) ja Kemianliitossa (3,8%). Vaihtuvuuksien taustalla on mm. työpaikka- ja yritysraenteiden muutokset. Nämä vaihtuvuusluvut kuvaavat myös kohtuullisen hyvin jäsenkiinnittymistä.

Johtopäätökset

Kokonaisjäsenmäärä on pysynyt suuruusluokaltaan noin 360 000 jäsenessä 90-luvun puolivälistä lähtien. Sitä on auttanut myös kaksi liittofuusiota, jotka ovat tuoneet yhteensä noin 17 000 jäsentä Kemialiittoon ja Metalliliittoon. Samana aikana väheni Puuliiton ja Viestintäliiton jäsenmäärä yhteensä 16 000:lla.

Korkean järjestäytymisasteen ylläpito ja jäsenhankintatyö nousee näillä kehityksillä kaikkien liittojen osalta ”järjestökoneen” tärkeimmäksi työtehtäväksi. Toimialojen muutoksia käsittelevän luvun 4 tietojen pohjalta on liittojen toimintasektoreilla työntekijöitä lähes nykyinen määrä eli mahdollinen jäsenpotentiaali on olemassa jaksossakin. Työvoiman rakenne aloilla muuttuu ja suurena haasteena on muuttuvien ja uusien työtehtävien ammattilaisten järjestäytymisen hoitaminen. Myös ammattiosastojen ja luottamusmiesten roolia jäsenhankinnassa on tarkasteltava uudestaan. Sähköinen liittyminen ei pysty korvaamaan käytännön työpaikkatyötä.

Liittojen kokonaisjäsenmäärän sisällä tapahtuu muutosta mm. oppilasjäsenten ja eläkeläisten suuntaan. Tämä vaikuttaa huolestuttavasti pitkällä aikavälillä liiton resursseihin, mikäli maksavien suhteellinen osuus pienenee. Niiden liittojen, joilla maksavien jäsenten määrän suhteellinen osuus kokonaisjäsenmäärästä laskee, on tehtävä nopeimmin ratkaisuja.

Selvityksen mukaan kuuden liiton kesken siirtyy noin kymmenen prosenttia eronneista. Suhteellinen osuus ei ollut kovin iso.

Eronneiden määrissä rästiläisten määrä on melko suuri. Näiden osalta olisi tehtävä tarkempi analyysi ja selvitettävä mm. kuinka suuri on epätyyppillisten työsuhteiden osuus tässä ryhmässä. Todennäköisesti työsuhteella on merkitystä jäsenyyden ylläpitämisessä. Nykyinen jäsenyyden ylläpitoa vaikeuttavat sääntökohdat mm. jäsenmaksun määrittely olisi huomioitava liiton säännöissä.

Korkean järjestäytymisasteen ylläpito on aikaisempaa selkeämmin palautettava liittojen yhdeksi keskeisimmistä toimista.

Vaihtoehto 1 ja 2

Liitot voivat jatkaa nykyisellä jäsenpohjalla joitain vuosia. Liittojen jäsenmääräkehityksen mukaan Puuliiton ja Viestintäliiton jäsenmäärät ovat laskeneet huolestuttavasti viimeisen viidentoista vuoden aikana. Heidän on etsittävä melko nopeasti ratkaisuja kehityksen kääntämiseksi tai yhteistyön tiivistämiseksi muiden kanssa.

Työpaikka- ja yritysraakenteiden jatkuva muuttuminen näkyy jäsenistön työpaikkojen ja alojen vaihtumisina, mikä käytännössä vaikeuttaa järjestäytymisen ylläpitoa. Ainakin teoriassa liittorajaepäselvyydet voivat myös hankaloittaa järjestäytymistä.

Kaikkien on ylläpidettävä jatkuvia jäsenhankintaprojekteja. Sähköinen liittyminen ja asiointi liitossa käytännöksi kaikissa liitoissa.

Vaihtoehto 3

Vaihtoehto 1 ja 2:en lisäksi jäsen- ja oppilasjäsenhankintaa voidaan tehdä yhdessä. Myös jäseneksi liittymismenettelytapoja voidaan yhdenmukaistaa ja rakentaa yhteisiä liittymisportaaleja.

Vaihtoehto 4

Liiton on ylläpidettävä jatkuvia jäsenhankintaprojekteja. Jäsenhankintatyö voidaan yhdenmukaistaa ja liittyminen voidaan tehdä jäsenelle helposti saavutettavaksi. Sähköinen liittyminen ja asiointi liitossa on jäsenhankintaa tukevana käytäntönä.

Monella toimialalla toimiva liitto tasaa toimialojen erisuuntaista jäsenkehitystä ja samalla pehmentää muutoksia.

Suuri kokonaisjäsenmäärä saattaa hämärtää ajattelua yksittäisten alojen sisällä tapahtuvasta jäsenkehityksestä.

Synergiahyöty saavutettavissa, koska nyt kuuden liiton sisällä liiton vaihdon vuosi eroamaan joutuneiden jäsenten ei tarvitse vaihtaa liittoa.

9. Työpaikkojen ja osastojen luottamushenkilöiden koulutus

Ammattiliittojen tulevaisuuden pärjäämisen yksi merkittävimmistä haasteista on kenttäorganisaation ja palkatun henkilöstön osaaminen. Uudet toimintatilanteet merkitsevät aina rakenteiden ja toimintakulttuurien sekä työtapojen uusiutumista.

Työpaikoilla toimivia luottamushenkilöitä on paljon. Valtaosa on sivutoimisia. Vain noin yksi prosentti kaikista luottamushenkilöistä on päätoimisia. Paperiliitolla on päätoimisia luottamushenkilöitä noin neljännes kaikista luottamushenkilöistä. Tämä johtuu työpaikkakoosta.

Taulukko 9.1
Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

	Pääluottamusmiehiä	Joista päätoimisia	Työos. luottamusmiehiä	Työsuojeluvaltuutettuja	Joista päätoimisia	Työsuojeluasiamiehiä	Muuta
Kemia	418	Alle 10	-	356	Alle 10	-	96 (yht.henk)
Metalli	1831	43	959	1801	27	968	334 yhd.henk.)
Paperi	119	30	750	130	30	1100	
Puu	524	5	525	357	1	300	
Sähkö	627	-	204	300	1	80	
Viestintä	318	-	300	225	-	110	
Yhteensä	3837		2738	3169		2558	

Ammattiosastojen luottamushenkilöiden määrä pohjaa suoraan liiton piirissä toimivien yhdistysten määrästä. Nämä lukumäärät myös vaihtelevat paljon eri liittojen välillä. Kaikille liitoille ammattiosastoverkko on keskeinen paikallisorganisaatio. Rekisteröityjen yhdistysten toimintojen pyörittäminen on melko samanlaista ja vaatii monelta osin samaa osaamista.

Taulukko 9.2 Ammattiosastojen toimihenkilöt

	Puheenjohtajia	Sihteereitä	Taloudenhoitajia
Kemia	265	263	264
Metalli	336	336	336
Paperi	70	70	70
Puu	271	270	271
Sähkö	159	157	157
Viestintä	87	87	87
Yhteensä	1188	1183	1185

Taulukossa mainittujen toimihenkilöiden lisäksi liittojen järjestötehtävissä toimii mm. opinto-sihteereitä, nuorisovastaavia ja yhteyshenkilöitä jne.

Kuudella liitolla on erilainen lähtötilanne koulutustoiminnassaan. Metallityöväen Liiton Murikka-opisto on keskittynyt oman liittonsa edunvalvonta- ja järjestötoiminnan luottamushenkilöiden koulutukseen ja sillä on vahva profiili metalliteollisuuden toimintaympäristön osaajana. Opistolla on kiinteä yhteistyö liiton kanssa, jonka asiantuntemusta se laajasti hyödyntää. Opiston koulutustarjonta kattaa niin perus- kuin täydennyskoulutuksen luottamushenkilöille ja lisäksi Murikalla on ollut myös yhteiskoulutusta alan yritysten kanssa. Murikka-opistossa ei ole mainittavaa koulutustoimintaa muille teollisuusliitoille. Murikkaopistossa työskentelee yhteensä 33 henkilöä, joista noin kolmasosa on opetustehtävissä.

Muut teollisuusliitot ovat hoitaneet opistokoulutustaan Kiljavan opistossa. Niiden yhteenlaskettu liikevaihto oli 760 000 euroa, mikä oli lähes 47% opiston koulutustuotoista vuonna 2006. Tästä liikevaihdosta Metalliliiton osuus on 6%, joten myös se käyttää jonkin verran Kiljavan palveluja. Merkittävin osa koulutustuotoista kertyy luottamusmie- ja työsuojelukoulutuksesta, johon Kiljavan koulutusprofiili selkeästi muutoinkin keskittyy. Tämän ohella myös Kiljavalla on ollut yrityskoulutusta. Lisäksi opistolla on ollut jonkin verran ammatillista koulutusta. Korkea osaamisprofiili opistolla on ollut varsinkin työsuojelukoulutuksessa.

Koko ay-liikettä Kiljavan opisto on palvellut tietyillä erityisosaamisen alueilla täydennyskoulutuksena sekä henkilöstökoulutuksessa yhteistyössä SAK:n toimiston koulutuslinjan kanssa. Opistolla toimii myös Humanistisen ammattikorkeakoulun yksikkö, jonka toiminta on mahdollisesti laajentumassa. Humakin tutkintotavoitteiseen aikuiskoulutukseen osallistuu liittojen työntekijöitä ja luottamusmiehiä.

Teollisuusliitot ovat opistojen ohella käyttäneet varsinkin paikallisessa järjestöllisessä koulutuksessa mm. TSL:n palveluja. Ne ovat toimineet joko kouluttajana tai ainoastaan valtion-apukanavana, jolloin varsinainen koulutus on saatettu toteuttaa toimitsijavoimin.

Koulutustoiminta

Liittojen koulutustoiminta voidaan jakaa kahteen pääryhmään. Koulutussopimuksen mukaiseen koulutukseen ja liiton itsensä järjestämään koulutukseen. Koulutuksen järjestämisen osalta liitto on keskeinen organisoija useimmiten opiston kanssa yhdessä.

Taulukko 9.3

Koulutussopimuksen mukainen luottamushenkilökoulutus vuonna 2006

Liitto	Osallistujat	Koulutus- päivät yh- teensä	Jakaantuu; luottamus- mies	;työsuojelu	;jokin muu	Kiljavan tai Murikan osuus %
Kemia	227	1267	385	795	87	KIO 100 %
Paperi	477	1539	841	571	117	KIO 100 %
Metalli	1087	6213	2022	3024	1167	M 100 %
Puu	153	825	260	565		KIO 100 %
Sähkö	40	214	95	119		KIO 100 %
Viestintä	216	799	490	309	-	KIO 88%
Yhteensä	2200	10857	4093	5383	1371	

Taulukko 9.4

Liiton itsensä järjestämä koulutus vuonna 2006

Liitto	Osallistujamäärä	Koulutuspäivät	Kiljavan tai Murikan osuus %
Kemia	469	975	KIO 12,5 %
Metalli - (M:n kurssikalenterikurssit) - liiton alueella järj.koulutus	733 1936	3149 2450	M lähes 100 % -
Paperi	478	7648	KIO 68,8 %
Puu	1526	3317	KIO 42 %
Sähkö	659	1311	KIO 6,2 %
Viestintä	107	235	KIO 68 %
Yhteensä	5908	19085	

Ammattiosastot järjestävät ja organisoivat itsenäisesti liittojen ja TSL:n avustuksella melkoi-
sen määrän hyvin monenlaista järjestö ja edunvalvontakoulutusta. Taulukossa on vedetty
yhteen osallistujien ja koulutuspäivien kokonaismäärät.

Taulukko 9.5 Ammattiosastojen järjestämä koulutus vuonna 2006

Liitto	Osallistujamäärä	Koulutuspäivät	Kiljavan tai Murikan osuus %
Kemia	432	2168	
Metalli	3928	4200	
Paperi	804	1200	
Puu	453	533	
Sähkö	331	435	-
Viestintä	*	*	*) ei löydy luotettavia tilastoja

Mistä näkökulmista koulutusta pitäisi tarkastella – rakenteiden, osaamistarpeiden vai vaikuttavuuden näkökulmasta

Liiton tekemää koulutustehtävää voidaan pohtia edellä kuvattujen koulutuksen rakenteiden ja instituutioiden välityksellä, joiden antamalla koulutuksella tarvittavaa osaamista hankitaan luottamushenkilöverkoston. Rakenteiden yhteydessä pitäisi pohtia myös koulutuksen järjestämismuotoja, opetussisältöjä ja vaikuttavuutta. Todennäköisesti tulevaisuudessa koulutusjärjestelmää pitää vahvistaa kolmitasoisena, opisto-, alue- ja paikalliskoulutuksena. Nykytekniikka mahdollistaa lähes rajattomat vaihtoehdot myös etäopiskelulle.

Toisaalta liiton tarjoamaa koulutustehtävää voidaan tarkastella osaamishaasteiden kannalta. Osaamistarpeiden perusteella olisi luottamushenkilöille luotava ns. opintopolkuja, jotka antavat mahdollisuuden suunnitelmalliseen osaamisen hankkimiseen perustasolta vaativiin edunvalvonta- ja järjestötehtäviin saakka. Olisi määriteltävä se, mikä on kaikille tarpeellista peruskoulutusta ja mikä sitä tehtävään liittyvää osaamista, joka kenttäorganisaation avain-toimijoilla, esim. luottamusmiehillä, työsuojeluvaltuuteilla ja ammattiosastojen puheenjohtajilla tulee olla. Heidän lähtötilanteensa ja koulutukseen osallistumisen mahdollisuudet ovat usein keskenään erilaiset.

Johtopäätökset

Koulutus on aina hyvä ja perusteltu investointi toimintaorganisaatioon. Se maksaa aina siihen sijoitetut rahat takaisin liitolle joka tapauksessa, tehdään se missä tai millä tavalla vaan.

Näiden kuuden liiton koulutus on Kiljavalle ja Murikkaan merkittävä osa niiden koulutuksesta. Kiljavalle se on lähes puolet ja Murikassa lähes koko koulutus menee Metalliliitolle. Näillä volyyymeilla koulutuksen siirtyminen muualle merkitsisi vääjäämättä ao. opiston toiminnan loppumista. Koulutusmäärät ovat niin suuria, että koulutuksen siirtäminen jompaankumpaan opistoon ei ehkä onnistu. Silloin tarvitaan muitakin ratkaisuja. Taloudelliselta asemaltaan opistoilla ei näytä olevan mainittavaa eroa, sillä kumpaakin on taustayhteisö joutunut tukemaan.

Liittojen koulutuksessa on erittäin paljon yhteisiä koulutustarpeita. Koordinointi ja työnjako olisi tehtävä liittojen sekä opistojen välillä. Pitäisi sopia mihin koulutusalueisiin opistot keskittyvät ja millä osaamisalueilla ne pitävät viimeisimmän asiantuntemuksen yllä. Pitäisi sopia myös siitä, missä koulutus on tarkoituksenmukaisinta toteuttaa. Opistojen pitäisi profiloitua selkeästi omille parhaille osaamisalueilleen

Järjestöllisen koulutuksen tehtävä on myös ylläpitää ja vahvistaa liittoidentiteettiä.

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen koulutus voidaan toteuttaa siten, että peruskoulutus on yhteinen. Tällä on toisaalta myös mahdollisia haittavaikutuksia, ellei peruskoulutukseen sisällytetä mitään osallistujan lähiympäristöön kiinnittyviä aiheita.

Tehokas kenttäorganisaation osaamisen kehittäminen edellyttää ajantasaisia osaamisrekistereitä. Rekisterit mahdollistavat systemaattisen rekrytoinnin ja koulutustarjonnan oikean kohdentamisen. Koulutuksen hakuprosessien yksinkertaistaminen tulisi erikseen ottaa kehittämistyön kohteeksi.

Pitää myös miettiä, mikä osa ay-liikkeen koulutuksesta johtaisi ammatilliseen jatko- ja täydennyskoulutukseen.

Vaihtoehto 1

Kurssitoiminta liittokohtaista ja nykyisenkaltaista laajuudeltaan. Uusien erikoiskurssien hankkiminen tapauskohtaista.

Vaihtoehto 2 ja 3

Vaihtoehto yhden lisäksi mahdollistaisi enemmän yhteiskursseja. Jäsenistölle suunnattavaa erikoiskurssitarjontaa voisi laajentaa Kiljavalla ja Murikassa. Oppilaspohja on riittävä.

Vaihtoehto 4

Mahdollistaisi luottamushenkilöorganisaation riittävän kurssitarjonnan ja – laajuuden opistoissa, alueilla ja paikallisesti. Toimialakohtaisia kursseja olisi edelleen tarpeen järjestää.

Uuden liiton olisi harkittava mittavan järjestöllisen valmennusohjelman käynnistämistä. Ohjelma suunnattaisiin kenttäorganisaation avaintoimijoille ja sen yhtenä tehtävänä on hitsata erilaiset toimintakulttuurit, työtavat ja ammattiliittokäsitykset yhtenäiseksi.

10. Kansainvälinen edunvalvonta ja kansainvälisen liittorakenteen kehitys

Kansainvälistä edunvalvontaa hoitaakseen liitot kuuluvat useisiin kansainvälisiin organisaatioihin ja ammattisihteeristöihin. Kansainvälisistä ammattisihteeristöistä liitot saavat tarpeellista tietoa työelämään vaikuttavista kehityssuuntauksista ja siitä, miten niihin on vastattu eri maissa. Järjestöt toimivat myös tietojenvaihtokanavina. Kansainvälisten sihteeristöjen avulla osallistutaan myös solidaarisuushankkeisiin ja autetaan työtovereita muualla maailmassa. Niissä toimimalla ammattiliitot pääsevät vaikuttamaan myös muihin kansainvälisiin organisaatioihin.

Näiden ammattisihteeristöjen avulla ammattiliitot ovat verkottuneet maailmanlaajuisesti. Samankaltaisia vapaaehtoisia jäsenmaksuin ylläpidettäviä organisaatioita on maailmassa hyvin vähän. Nämä organisaatiot lienevät myös ainoa keino vaikuttaa globaaleihin yrityksiin ja niiden toimintatapoihin.

Sisar- ja veljesliitot ovat pohjoismaissa ja muualla maailmassa muuttuneet huomattavasti viime vuosien aikana toimintaympäristössä tapahtuneiden muutosten seurauksena.

Tulevaisuudessa kansainvälinen edunvalvonta nousee yhä keskeisempään osaan liittojen edunvalvonnassa, koska työ ja työvoima liikkuvat yhä enemmän globaalilla tasolla.

10.1 Kansainväliset organisaatiot, joihin liitot kuuluvat vuonna 2007

Liitot ovat jäsenenä kuudessa pohjoismaisessa, kuudessa eurooppalaisessa ja kuudessa maailmantason ay-järjestössä. Lähes kaikissa kansainvälisissä järjestöissä oli mukana useampia liittoja. Ilmeni myös, että monella toimialalla edunvalvontaa hoitavat liitot ovat hakeutuneet jäseniksi toimialojensa mukaan.

Pohjoismaiset organisaatiot ovat liittojen toiminnassa läheisimpiä kumppaneita. Niiden elimissä muodostetaan yhteisiä, eri asioihin liittyviä kantoja EU:iin ja muihin kv-organisaatioihin nähden. Eurooppatasoisten ay-organisaatioiden merkitys on kasvanut EU:n myötä ja niihin on tullut mukaan paljon konkreettisia edunvalvonta-asioita esim. direktiivien valmistelun, työvoiman liikkumisen, työehtojen valvonnan, elinkeinopolitiikan, ympäristökysymysten johdosta. Globaalilla tasolla toiminta on tähän saakka ollut enimmäkseen kokoustoimintaa, tietojen vaihtamista ja solidaarisuustoimintaa. Jatkossa edunvalvonnan merkitys kasvaa työvoiman liikkuvuuden myötä.

Vahvan järjestäytymisen ja hyvän jäsenmaksukyvyn johdosta pohjoismaiset liitot ovat kokoaan suurempia toimijoita ja rahoittajia Euroopan ja maailmantason ay-organisaatioissa. Pohjoismaisella ja vapaalla ammattiyhdistystoiminnalla on kysyntää muualla maailmassa. Pohjoismaisille liitoille on erittäin tärkeää nostaa ay-toiminnan tehoa ja järjestäytymistä myös muualla maailmassa.

Jäsenmaksuja liitot maksavat pohjoismaisiin organisaatioihin jokaista asianomaisen järjestöön ilmoittamaansa jäsentä kohden noin 0,5 - 0,7 euroa/jäsen. Samaa tasoa luvut ovat eurooppalaisella tasolla. Ne liikkuvat noin 0,3 – 0,7 euroa/jäsen. Maailmatason organisaation jäsenmaksut ovat noin 0,7 – 1,7 euroa/jäsen.

On myös joitain liittojen keskenään pyörittäviä pohjoismaisia järjestöjä, jotka eivät peri jäsenmaksuja. Tällaisessa tapauksessa osallistujat maksavat toiminnasta johtuvat kulut suoraan.

Monenkertaisia jäsenmaksuja on vähän, koska liitot ovat huolehtineet jäsenilmoituksensa toimialojen mukaan. Liitot käyttävät kansainvälisten ay-järjestöjen jäsenmaksuihinsa yhteensä noin 2,5 -3,0 euroa/ jäsen. Tämän lisäksi tulevat järjestöjen toimintaan liittyvät kokous-, matka- ja muut osallistumiskulut.

Taulukko 10.1

Liittojen jäsenyys pohjoismaisissa järjestöissä	Jäsenmäärä, jolla liitto jäsenenä
Pohjoismaiden teollisuustyöntekijät (IN)	
*Kemianliitto	32 923
*Metalliliitto	100 546
*Paperiliitto	27 129
*Sähköliitto	2 557
Pohjoismaiden Rakennus- ja Puutyöväen Federaatio (NBTF)	
*Puuliitto	31 773
*Sähköliitto	10 308
Pohjoismainen teleorganisaatio (PTJ/NTO)	
* Metalliliitto	1 600
* Sähköliitto	3 550
Pohjoismaisten Sähköliittojen Federaatio (NEF)	
* Sähköliitto	32 000
Pohjoismainen Graafinen Unioni (NGU)	
* Viestintäliitto	14 700

Taulukko 10.2

Liittojen jäsenyys eurooppatason järjestöissä	Jäsenmäärä, jolla liitto jäsenenä
Eurooppalainen Kemian-, Kaivos-, Energian-alan Federaatio (EMCEF)	
* Kemianliitto	23 829
* Paperiliitto	27 129
* Sähköliitto	4 360
Euroopan Rakennus- ja Puutyöväen Federaatio (EFBWW)	
* Puuliitto	31 773
* Sähköliitto	10 308
Euroopan Elintarvike-, Maatalous- ja Matkailualojen Työntekijöiden Federaatio (EFFAT)	
* Puuliitto	2 504
Union Network, UNI-EUROPA	
* Metalliliitto	2 100
* Sähköliitto	3 550
* Viestintäliitto (+ UNI-Europa Graafinen)	14 700
Euroopan Tekstiili-, Vaatetus- ja Nahkateollisuuden Ammattiliittojen federaatio (ETUF-TCL)	
* Kemianliitto	9094
Euroopan Metallityöväen Federaatio (EMF)	
* Metalliliitto	128 808
* Sähköliitto	2 557

Taulukko 10.3

Liittojen jäsenyys <u>globaalitason</u> järjestöissä	Jäsen- määrä, jolla liitto jäsenenä
Kansainvälinen Kemia-, Kaivos-, ja Energia-alan Federaatio (ICEM)	
* Kemiaanliitto	23 829
* Paperiliitto	27 129
* Sähköliitto	4 360
Rakennus ja Puualojen Internationaali (BWI)	
* Puuliitto	31 773
* Sähköliitto	10 308
Union Network, UNI	
* Metalliliitto	2 100
* Sähköliitto	3 550
* Viestintäliitto (+ UNI World Graafinen)	14 700
Kansainvälinen Metallityöväen Federaatio (IMF)	
* Metalliliitto	99 412
* Sähköliitto	2 557
Kansainvälinen Tekstiili- ja Vaatetus- ja Nahkatyöntekijöiden federaatio (IT-GLWF)	
* Kemiaanliitto	9094
Kansainvälinen Elintarvike-, Matkailu- ja Maataloustyöntekijöiden Federaatio (IUF)	
* Puuliitto	2 504

Voimakas fuusiokehitys kansallisella tasolla on johtanut siihen, että yhä useammat kansalliset ammattiliitot kuuluvat useaan eurooppalaiseen ja maailmantason ay-järjestöön, ja rahoittavat siten päällekkäistä työtä. Tämän vuoksi Pohjoismaiden teollisuustyöntekijöiden (IN) jäsenliitot päättivät viime vuonna ryhtyä edistämään teollisuuden ammattiliittojen eurooppalaisten ja maailmanjärjestöjen yhdistymistä. Euroopan Metallityöväen Federaation (EMF) kongressille kesäkuussa 2007 esitellään aloite työn käynnistämiseksi metalli-, kemian- ja tekstiilialan EMF:n, EMCEFin ja ETUF-TCL:n yhdistämiseksi. Sen takana on yli 20 jäsenliittoa (mm. Pohjoismaat, Britannia, Saksa, Hollanti, Tsekki ja Sveitsi), jotka edustavat yli 70% jäsenliittojen äänimäärästä. Samoin vastaavien maailmanjärjestöjen IMF:n, ICEM:n ja ITGWLF:n hallituksille esitetään kevään aikana työryhmien perustamista tutkimaan tulevaisuuden rakennevaihtoehtoja. Myös rakennus- ja puualan BWI saattaa olla kiinnostunut osallistumaan ainakin selvitysvaiheeseen. Mahdollinen fuusioprosessi tulee kestämaan vuosikausia, mutta suurten jäsenliittojen ajamana jonkinlainen rakennemuutos on odotettavissa.

10.2 Pohjolan ja Euroopan ammattiliitot fuusioiden pyörteissä

Seuraavassa on IN:n pääsihteerin Jyrki Rainan lyhyt katsaus meneillä olevaan fuusioaaltoon Pohjoismaissa, Euroopassa ja maailmalla.

Ruotsi

Svenska Metall ja kemiantyöntekijöitä edustava Industrifacket yhdistyivät vuoden 2006 alussa. Syntynyt suurliitto **IF Metall** edustaa 450.000 työntekijää metalli-, kemian-, tekstiili- ja rakennusaineteollisuudessa. Liitot olivat teollisen muutoksen seurauksena menettäneet

100.000 jäsentä viimeisen kymmenen vuoden aikana. Fuusioprosessi lähti liikkeelle 2003 puheenjohtajien aloitteesta. Kartoitusta seurasi ylimääräisiä liittokokouksia 2004-2005, mutta pienen johtopaikoista syntyneen keskustelun jälkeen päästiin onnellisesti maaliin.

Huhtikuussa julkaistaan kartoitus yhteistyökuvioista, jossa ovat mukana Svenska Pappers (21.000 työssäkäyvää jäsentä), Grafikerna (21.000) sekä puu- ja rakennusalan Skogs- och Träfacket (55.000). Niillä on yhteensä siis noin 100.000 jäsentä. Selvitysmiehen mukaan toisena vaihtoehtona on yksi teollisuuden suurliitto. Tämä jättää kysymyksen, minne joutuu 26.000 jäsenen sähköliitto SEF. Se yritti muutama vuosi sitten yhtyä palvelualan SEKOn ja graafikoiden kanssa niin sanotussa Segel-projektissa, joka kariutui erimielisyyteen uuden liiton rakenteista.

Norja

Viiden liiton fuusiolla 1988 perustettu **Fellesforbundet** yhdistää 140.000 jäsentä metalli-, rakennus-, paperi-, tekstiili- ja graafisessa teollisuudessa. Tänä vuonna joukkoon liittyyneen pienehkö hotelli- ja ravintolaliitto, mikä tavallaan murtaa teollisen logiikan. Teollisuuden työvoima on pienentynyt vahvaa tahtia.

Kemianliiton ja öljyliiton liittokokoukset yhdistivät liitot syksyllä 2006 uudeksi liitoksi nimeltä **Industri Energi**, jolla on 47.000 jäsentä (alle 35.000 työssä käyvää). Vajaan 5000 jäsenen puuliitto NTAF on epävirallisissa keskusteluissa Industri Energin kanssa. Sen sijaan 37.000 jäsenen sähköliitto EI & IT:tä ei ole viime aikoina yhdistetty mihinkään fuusiokuvioihin.

Tanska

Tanskan erityispiirre on neuvottelu- ja palvelukartelli **CO-industri**, johon kuuluu 11 liittoa ja niiden 300.000 jäsentä kartellin piiriin kuuluvilla aloilla. CO-industri perustettiin 1992 koordinaation parantamiseksi, koska liitoilla oli osittain sama neuvotteluvastapuoli Dansk Industri. CO-industri (www.co-industri.dk) on tutkimisen arvoinen malli toisenlaisesta yhteistyöstä. Totuuden nimissä sekään ei toimi ilman päällekkäisyyksiä. Vaikka CO-industrille on esimerkiksi annettu kv-asioiden hoito, monilla liitoilla on myös kv-sihteerit eikä työnjako ole saumatonta.

Samaan aikaan fuusioita tapahtuu. Vuonna 2005 syntyi 350.000 jäsenen **3f**, kun SiD ja naisliitto KAD menivät yhteen. 3f:n jäsenkuntaan kuuluu suurin osa kemian-, paperi-, energia- ja graafisesta teollisuudesta, mutta myös lukuisia muita sektoreita. 150.000 jäsenen **Dansk Metal** yritti muutama vuosi sitten yhtyä sähköliitto DEF:n kanssa ja yrittäneen lähivuosina uudestaan.

Britannia

Britanniassa yli miljoonan jäsenen **Amicus** syntyi 2003. Siihen kuuluu metallia, energiaa ja sähköä, kemiaa, öljyä, paperia ja grafiikkaa (entinen GPMU) elintarviketta, rahoitusala, jopa terveyssektorin työntekijöitä. Amicusilla on sopimus vielä yhdestä fuusiosta **T&G:n** kanssa, jolloin sektoreita tulee vielä muutama lisää. T&G on kuljetustaustastaan huolimatta 800 000 jäsenen yleisliitto, joka on myös merkittävä kemian- ja tekstiilisektoreilla. Amicusin ja T&G:n jäsenet hyväksyivät fuusion viikolla kymmenen selvin numeroin jäsenäänestyksessä. Liitot ovat sopineet muutaman vuoden ylimenokauden vuoden 2012 alkuun asti, jotta uuden kahden miljoonan jäsenen liiton johto ja aluerakenne saadaan paikoilleen. Talous-

vaikeuksissa painiva GMB jättäytyi yllättäen fuusiokuvioista pois, mutta voi ajautua mukaan myöhemmin.

Sveitsi

Sveitsissä neljä liittoa yhtyi ja muodosti vuoden 2005 **UNIAN**, jolla on 200.000 jäsentä koko teollisuudessa, rakennuksessa ja palvelualoilla. Tärkeä liitto.

Itävalta

Itävallassa tarkoitus oli laittaa kaikki teollisuusliitot yhteen, mutta kemia jäi pois toimihenkilöliitossa ilmenneiden talousvaikeuksien vuoksi. Keväällä 2006 metalli-tekstiililiitto ja elintarvike yhtyivät ja muodostivat **GMTN:n**. Osa 230.000 jäsenestä työskentelee myös öljyteollisuudessa ja energia-alalla. Kun keskusjärjestö ÖGB meni polvilleen jättimäisen talousskandaalin seurauksena, alkoivat fuusiokumppanit taas puhua keskenään. Tarkoitus on ainakin muuttaa samaan rakennukseen parin vuoden sisällä. Kemianliitto järjestää myös paperityöntekijöitä, ja toinen mahdollinen kumppani on rakennus- ja puuliitto GBH.

Saksa

Saksassa eivät fuusiokuviot ole juuri tapetilla. Liitot ovat menettäneet jäseniä paikoin dramaattisella vauhdilla, ja järjestäytymisaste koko maassa on 23%. Suuressa maassa piisaa kuitenkin kokoa. **IG Metall**illa (järjestää myös tekstiiliä, muovia ja puuta) on vielä 2.3 miljoonaa jäsentä, **IG BCE**lla 770.000 jäsentä kemian-, paperi-, energia- ja kaivosaloilla. Kulttuurit ovat niin erilaiset, ettei kukaan uneksi liittojen yhtymästä lähivuosina. Graafiset työntekijät kuuluvat enimmäkseen palveluliitto ver.diin.

Ranska

Ranskassa on viisi poliittis-historiallisten taustojen mukaan jakautuvaa keskusjärjestöä CFDT, CGT, FO, CFTC ja CGC, joilla on kullakin omat teollisuusliittonsa ja yhteensä 10%:n järjestäytymisaste. Keskusjärjestöjen yhdistymisiä ei ole näköpiirissä. Teollisuusliittojen yhdistymisistä keskusjärjestöjen sisällä on ollut puhetta, mutta mitään ei tapahdu vauhdilla.

Muu Eurooppa

Tässä yhteydessä voi mainita pari ajankohtaista fuusiouutista. Belgiassa kristillisen CSC:n metalli- ja tekstiililiitot ovat alkaneet keskustelut, samoin Espanjassa vasemmistolittolaisen Comisiones Obrerasin (CC.OO) metalli- sekä kemian-tekstiililiitot. Viimeksi mainittu prosessi saattaa saada muitakin liikkeelle.

USA

Yhdysvalloissa terästyöläisten USWA sekä kemian ja paperin PACE yhtyivät 2005. Uudella liitolla **USW** on yli 700.000 jäsentä. Se on merkittävin teollisuusliitto metallialan IAWA:n ja autoliitto UAW:n kanssa. Järjestämisrajat USAssa ovat epäselvät, siksi kaikille liitoilla on jäseniä myös teollisuuden ulkopuolella.

Johtopäätökset

Kansainvälisiin ay-järjestöihin kuulumisella liitto saa siitä yhden tarpeellisen työvälineen edunvalvontatyön hoitamiseksi. Kansainvälisen edunvalvonnan työmäärä kasvaa tulevaisuudessa etenkin eurooppalaisella tasolla.

Liitoilla on paljon yhteisiä kansainvälisiä ay-organisaatioita, joissa ne ovat jäsenenä. Synergiaetuja on helposti saatavissa esim. edunvalvonnan hoitamisessa, kokouksiin osallistumisissa ja valmistautumisessa, käännöstehtävissä, EWC asioissa, yms.

Järjestöt muuttuvat myös muualla teollisen rakennemuutoksen johdosta ja edunvalvontavoiman vahvistamiseksi. Hyvinkin erilaisia liittoja on fuusioitunut. Myös pohjoismaiset veljesjärjestöt ovat tehneet rakennemuutoksia viime vuosina. Niissä on yleensä ollut mukana, Sähköliittoja lukuun ottamatta, kaikki muut veljesliitot.

Vaihtoehto 1 ja 2

Kansainvälisessä toiminnassa on melko helppo tehdä yhteistyötä. Lähes kaikki eurooppalaisella ja globaalilla tasolla olevat asiat voidaan tehdä yhteistyössä. Yleensä yhteistyö rakennetaan tapauskohtaisesti, joka on toiminnan jakumisen kannalta ongelma.

Vaihtoehto 3 ja 4

Kansainvälisen toiminnan ja resurssien keskittäminen yhteen paikkaan on kummassakin vaihtoehdossa todennäköinen valinta. Kv- yhteistyö voidaan silloin toteuttaa samalla tavalla kummassakin organisaatiomallissa. Vältetään liittojen tekemää päällekkäistä työtä ja työt voidaan vastuuttaa selkeimmin eri asiantuntijoiden kesken.

Veljesliittojen kokemukset yhteistyö- ja liittofuusiotilanteista olisi hyödynnettävä.

11. Sisäinen ja ulkoinen viestintä

Kaikilla liitoilla viestintä on keskeinen osa liiton toimintaa. Pääresurssit on viestinnässä jäsenistölle tiedottamisessa lehtien, tiedotteiden ja netin välityksellä. Kotisivuja käytetään myös tietovarastona, josta saa tietoja mm. työehdoista.

Sisäisen ja ulkoisen viestinnän merkitys korostuu tulevaisuudessa, koska monia edunvalvontakysymyksiä käsitellään nykyistä enemmän julkisuuden kautta. Eli pitää näkyä julkisuudessa, perustella kantojaan julkisuudessa, saada niille yleistä hyväksyntää jne. Tästä syystä jokaisessa liitossa on varattava siihen riittävät henkilö- ja muut resurssit. Liitoissa on myös oltava henkilöitä, joilla on mediatuntemusta ja jotka tuntevat median työskentelytavat.

Mediahallintaa vaikeuttavat viestinnän nopeutuminen ja pinnallistuminen ja mediakentän pirstaloituminen. On yhä vaikeampaa tavoittavaa isoja massoja yhden tai muutaman vä-

lineen avulla. Sen takia ulkoisen viestinnän suunnittelussa on otettava huomioon se, että suuret massat on tavoitettavissa vain useamman tiedotusvälineen kautta.

Myös liittoviestintää on organisoitava niin, että käytetään mahdollisimman montaa eri välinettä (esim. ulkoinen viestintä, sisäinen viestintä, internet, intranet, julkaisut, lehdet, kohdennetut pikakirjeet sähköisesti eri kohderyhmille jne.) oman viestin perillemenon varmistamiseksi.

Ensisijainen kohderyhmä on kuitenkin liiton oma jäsenistö. Sen pitää olla mahdollisimman hyvin perillä esillä olevista edunvalvonta- ja muista liittoa koskevista kysymyksistä.

Kaikilla liitoilla on jäsenlehti. Jäsenlehdet ilmestyvät 10:stä 24:ään kertaa vuodessa. Levikiltään ne ovat jota kuin yhtä suurina kuin liittojen jäsenmäärät ovat. Levikistä vain hyvin pieni osa suuntautuu liittojen ulkopuolelle. Liittolehtien välittämät tiedot palvelevat pääosin liiton jäseniä. Lehti on sekä liiton ykköstiedotuskanava jäsenistöön päin että väline jäsenistön näkökantojen välittämiseen ja organisaation sisäiseen keskusteluun.

Sähköisen tiedottamisen merkitys on kasvanut valtavasti viimeisen vuosikymmenen aikana. Kaikki liitot ylläpitävät omia kotisivuja.

Taulukko 11.1 Liittojen lehdet ja sähköinen tiedotus

Liitto	Lehti	Ilmestymiskerrat	Levikki	Kotisivut www.	Ekstranet/ Intranet	Käyntimäärät yhteensä
Kemia	Kiteet	14	52 000	kemianliitto.fi	Ekstranet	22120 (3 ed. kk)
Metalli	Ahjo Metalliviesti	24 5	173 000 8 000	metalliliitto.fi	Ei ole	n. 1,2 milj. käyntiä/vuosi
Paperi	Paperiliitto	10	48 000	paperiliitto.fi	Ekstranet/ Intranet	n. 450 000/ v. 2006
Puu	Särmä	15	47 338	puuliitto.fi	Ekstranet	127 793/v. 2006
Sähkö	Vasama	12	32 400	sahkoliitto.fi	Ekstranet	n. 60 000 ensilatausta/ vuosi
Viestintä	Kirjatyö	14	27 000	viestintaliitto.fi	Ei vielä ole	n. 1000/pv

Osassa liitoista on jo rakennettu jäsenistölle (ekstranet) ja liiton hallinnolle sekä henkilökunnalle (intranet) rajattuja sisäisiä ”verkkoja”, joista on saatavissa kotisivuja enemmän tietoa sekä asiointimahdollisuuksia. Intranet on yleensä organisaation sisäinen tietoverkko, jonka käyttö on rajattu organisaation sisäisille kohderyhmille. Intranet toimii internetissä ja sitä käytetään aivan kuin mitä tahansa muitakin verkkosivuja. Erona on se, että Intranetiin on pääsy vain rajatulla ryhmällä. Pääsy varmistetaan käyttäjätunnuksen ja salasanan avulla. Ekstranet on ”laajennettu intranet”, johon esim. liiton jäsenillä tai organisaation yhteistyöryhmillä voi olla pääsoikeus.

Näiden lisäksi liiton tiedotus hoitaa yleensä liiton ulkoisen tiedottamisen, mainostamisen ja kalenterien yms. liittojen tarvitsemien materiaalien painatuksen. Tällä hetkellä tiedotusta liitoissa hoitaa yhteensä 18 toimitsijaa (mm. tiedottajia ja toimittajia) ja 9 toimihenkilöä.

Viestinnän pitäisi tulevaisuudessa ainakin pitää sisällään ainakin seuraavat toiminnot:

- ulkoinen viestintä (tiedotteet, infot, yhteydet mediaan, mediaseuranta, jne.)
- liiton jäsenlehti, joka menee jokaiselle jäsenelle
- internet (kotisivujen luominen, ylläpito ja kehittäminen)
- ekstranet eli jäsenistön omat sivut (sivujen luominen, ylläpito ja kehittäminen)
- intranet eli liiton henkilöstön ja hallinnon omat sivut (sivujen luominen, ylläpito ja kehittäminen)
- sähköinen uutiskirje
- sähköpostit, tekstiviestit ja nettiTV
- luottamushenkilötiedottaminen (luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut jne.)
- muu julkaisutuotanto (dvd, esitteet, painotyöt jne.)
- liiton ulkoinen ilme ja sen kehittäminen

Mitä useampaan näistä pystytään vastaamaan, sitä paremmin voimme olettaa viestiemme menevän perille.

Johtopäätökset

Kaikille jäsenille menevä lehti pysyy vielä vuosia liittojen keskeisimpänä viestintäkanava jäsenistöön päin. Jäsenlehdessä pystytään muita lehtiä perusteellisemmin käsittelemään edunvalvonta- ja työelämäkysymyksiä. Päiväkohtaisten tietojen välittämiseen se on hidas. Sen vuoksi sähköisen ja liiton ulkopuolisten tiedotuskanavien merkitys kasvaa jatkuvasti.

Painopisteen siirtyminen printtaviestinnästä sähköiseen ja ulkopuolisen tiedotuksen suuntaan vaikuttaa liiton resurssien kohdentamiseen.

Mikään liitto ei yksin selviydy kaikista uusista tiedottamistarpeista ja -välineistä. Liitot joutuvat tekemään valintoja eri välineiden välillä tai tekemään tiedottamistyötä yhdessä muiden kanssa.

Jäsenistölle, hallinnolle, henkilökunnalle ja ulkopuoliselle tarvitaan usein erilliset sähköiset tietopankit, joista mm. keskeiset liittoa, edunvalvontaa koskevat tiedot on poimittavissa. Niiden ylläpitäminen ja rakentaminen on kallista, koska kaikki joutuvat ne tekemään. Kustannukset eivät myöskään mene niissä jäsenmäärien mukaan.

Luottamushenkilöiden täsmä- ja pikatiedottaminen pitää hoitaa mm. neuvottelukierroksien yhteydessä, lähes reaaliajassa.

Kuvallista viestinvälitystä tehdään hyvin vähän ay-liikkeessä. Sen määrää pitäisi kasvattaa tietojen jakamisessa. NykYTEKNIikka mahdollistaa melko edullisia vaihtoehtoja. Erityisesti niitä tulisi käyttää verkkokoulutustehtävissä

Vaihtoehto 1-2

Viestintä voidaan suunnata suppeamman kohderyhmän perusteella. Sillä voidaan pitää yllä liitto- ja jäsenidentiteettiä.

Liittolehdet voisivat tehdä nykyistä enemmän yhteisjuttuja ajankohtaisista kysymyksistä.

Vaikea vastata yhä kasvaviin viestintätarpeisiin, koska jokaisen pitää rakentaa esim. sama sähköinen tiedotusympäristö jäsenmäärästä riippumatta.

Vaihtoehto 3

Liitoilla olisi yhteinen "uutistoimitus", joka tekee liittolehtiin pääosan jutuista. Mikäli liittolehdet säilyvät, voisivat ne olla formaatiltaan samanlaisia. Se mahdollistaisi yhteistä taittoa ja painoa. Mikäli yhteinen lehti syntyisi, olisi vaikutukset vaihtoehto 4 mukaiset.

Mahdollistaa mm. sähköisen viestinnän rakentamisen ja hankkimisen yhdenmukaisen rakenteen pohjalta. Joitain sivustoja voidaan ylläpitää yhdessä.

Vaihtoehto 4

Noin 360 000 levikiltään oleva liittolehti olisi yksi maan suurimpia lehtiä ja se olisi vaikuttavuudeltaan vahvin palkansaajalehti. Sen tulisi ilmestyä nykyisiä lehtiä useammin. Lisääntyvät ilmestymiskerrat pitäisivät sen nykyistä enemmän ajankohtaislehtenä. Jäsenlehden levikin suuruus mahdollistaisi mainospohjaisen rahoituksen kasvattamiseen lehden kustannuksien peittämisessä.

Vaarana pienten toimialojen ja ammattiryhmien jääminen vähälle huomiolle. Yhtenä haasteena on myös saada riittävästi työpaikkajuttuja eri alueilta Suomessa. Yksi vaihtoehto on tehdä lehteen ammattikohtaiset vaihtosivut kunkin ammattialan erityispiirteet huomioon ottaen.

Resurssien sijoittaminen uusien viestintätarpeiden mukaan on samassa organisaatiossa helpompaa.

12. Jäsenpalvelut ja lomatoiminta

Kaikilla ammattiliitoilla on jäsenyyteen liittyviä etuuksia ja -palveluja. Keskeisimmät jäsenpalvelut ovat hyvin samantyyppisiä. Jäsenpalveluilla ja -etuuksilla saadaan jäsenille yhteishankinnan kautta edullisemmin sellaista hyötyä, jota jäsen normaalisti tarvitsee ja joka jäsenelle yksittäin hankittuna olisi kalliimpaa. Jäseneduilla tuetaan myös jäsenhankintaa ja -identiteettiä. Jäsenetuuksilla on myös ollut sosiaalinen merkitys. Niillä on haluttu turvata varallisuuteen katsomatta kaikille mahdollisuus esim. lomapalvelujen käyttöön.

Jäsenetuudet voidaan jakaa kolmeen osaan:

- työsuhteeseen liittyvät,
- toimintaa ja tiedottamista tukevat sekä
- muut jäsenedut, lähinnä vapaa-aikaan liittyvät.

Yksi keskeisimmistä liiton jäsenilleen tarjoamasta jäsenpalveluista, on työsuhteen erimielisyystapauksiin liittyvä oikeuspalvelu, joka pienentää jäsenen kynnystä nostaa työsuhte-erimielisyyksiin liittyviä oikeusjuttuja. Oikeusjutut kustannetaan yhteisistä jäsenmaksutuloista, joten ne ovat käyttötilanteessa ilmaisia jäsenille. Näiden oikeusjuttujen määrät vaihtelevat jonkin verran liitoittain.

Lehti ja kalenteri ovat jäsenidentiteettiä vahvistavia jäsenpalveluja. Lehti on yleensä ollut ensimmäinen jäsenpalvelu, jonka liitot ovat ottaneet käyttöön. Lehti on liiton ykköstiedotuskanava. Kalenteria käytetään yhteystietojen ja perustietojen jakamisessa jäsenille. Työväenlehtiä tilaamista tukevalla lehtiedulla on haluttu tarjota jäsenille edullisempia lehtiä ja turvata moniarvoisen tiedotuksen olemassaolo.

Matkustajavakuutus on neljällä liitolla. Liiton hankkimana se saadaan melko edullisesti yhtä jäsentä kohden. Jäsenen itsensä hankkimana vakuutus maksasi huomattavasti enemmän. Näin hankitun matkavakuutuksen edullisuuteen saattaa vaikuttaa sekin seikka, että se on oiva markkinointikanava vakuutusyhtiöille asiakaskuntaan päin.

Taulukko 12.1

Mitä jäsenpalveluja ja -etuuksia tarjotaan

Liitto	Oikeus- palveut	Lehti	Kalenteri	Matkusta- javakuutus	Lehtietu/ lehtiseteli	Polttoaine- ja vakuu- tusmaksu- alennukset
Kemia	X	X	X	X	X	X
Metalli	X	X	X	X	X	X
Paperi	X	X	-	-	X	X
Puu	X	X	X	-	X	X
Sähkö	X	X	X	X	X	X
Viestintä	X	X	X	X	X	X

Lomapalveluja liitot tarjoavat jäsenilleen eri puolilla Suomea omissa tai osaomistamistaan lomapaikoissa sekä lomaosakkuuksien kautta. Omien lomapaikkojen yhteyteen on usein rakenneltu myös karavaanarialue. Näiden lomapalvelujen lisäksi jäsenille tarjotaan Suomen Ammattiliittojen Lomajärjestö SAL ry:n lomapalveluja.

Jäsenet saavat jäsenetuutena hankittuna edullisemmin lomaa käyttöönsä. Käyttöasteet liittojen lomapaikoissa vaihtelevat n. 30 prosentista 55 prosenttiin. Osallistuja- ja käyttäjämäärät ovat suhteellisen pieniä koko liiton jäsenmäärän verrattuna. Myöskin näillä jäsenetuuksilla on taipumusta kasaantua samoille jäsenryhmille joko niiden sijainnin tai niiden tunnettuisuuden vuoksi.

Taulukko 12.2 Lomapalvelut

Liitto	Lomavuorokausia	Käyttöaste %	Muuta
Kemia	6273	55	
Metalli	7355	52	
Paperi	10 540	63	Saaga ja Levi (-50 % alennus)
Puu	260	71	
Sähkö	700	31	Saaga (-50 % alennus)
Viestintä	700	54	
Yhteensä	25 828	57	

Kalenteriin, vakuutus- ja lomaetuuksien tarjoamiseen käytetään vuodessa jäsentä kohden n. 6-12 €. Luvuissa ei ole mukana pääomamenoja.

Johtopäätökset

Usein työsuhteeseen liittyvät oikeuspalvelut keskittyvät palkka- ja muihin työsuhdesaataaviin sekä menettelytapa- ja työsuhteen päättämisasioihin. Niiden valmisteluun liittyy usein myös työehtosopimuksen tulkintakysymyksiä, joten se asiantuntemus on oltava asian valmistelussa mukana. Hoidettavina ja ajettavina asioina nämä ovat melko samanlaisia kaikilla liitoilla.

Vakuutus- ja lomapalvelut poikkeavat liittojen välillä hyvin vähän toisistaan, joten niiden tuottaminen olisi melko yksinkertaista tehdä yhdessä. Täyttä hyötyä jokainen jäsen ei näistä etuuksista saa. Esim. matkavakuutuksen antama hyöty menee hukkaan, mikäli jäsen on muulla tavalla hankkinut itse ko. vakuutuksen.

Lomapalvelujen tuottaminen on liitoissa useimmiten oman työn ohella tehtävää toimintaa, joten palvelujen tuottamista pitäisi keskittää ja ammattimaistaa. Jäsenetuuksien pyörittäminen liitoissa ei myöskään saisi viedä liikaa henkilöresursseja.

Jäsenetuuksia ilmeisesti tarvitaan jatkossakin jäsenhankinnan tukena. Niiden luonteen kuitenkin pitäisi olla nykyistä lähempänä työsuhdetta, koulutusta ja liittojen edunvalvontatehtäviä.

Vaihtoehto 1

Jatkuu nykyisellä tavalla ja jäsenidentiteettiä ylläpitäen. Palvelutarjonta on suppeampaa. Suuruuden antamaa synergiahyötyä ei saada.

Vaihtoehto 2

Voidaan tapauskohtaisesti hyödyntää kokoa esim. etuuksien hankintoja tehtäessä tai lomapaikkojen yhteiskäytössä. Käyttöasteita voidaan niissä lisätä.

Vaihtoehto 3 ja 4

Loma ja vakuutuspalveluihin liittyvät jäsenpalvelut hoituvat yhdessä. Näin koon tuoma hyöty on saatavissa. Myöskin suurin hankintaetu saavutettavissa, koska kaikki jäsenpalvelut yhdessä paikassa.

Yhteisjäsenmäärä on jo niin iso, että kokoluokka toisi useita kiinnostuneita palveluntarjoajia.

13. Liittojen valintamenettelyt, ammattiosastorakenne ja tes-valmistelu

13.1 Liittojen korkeimman päätöksentekuelimen valintamenettelyt

Luvussa 2, Liitot pähkinänkuoressa on lyhyesti kuvattu liittojen organisaatiota ja päätöksentekuelimiä. Seuraavassa käydään läpi jäsenten vaaleilla valitseman liiton korkeimman päätöksentekuelimen valintamenettelyä, ammattiosastojen määrää sekä tes-prosessin valmistelu ja päätöksenteko.

Suhteellinen vaali on käytössä kaikissa liitoissa. Jäsenten vaaleilla valitseman korkeimman päätöksentekuelimen vaalipiirit on pääosin tehty toimiala- ja työehtosopimus pohjaisesti ja eduskuntavaalien vaalipiiriin pohjalta. Pienempiä aloja on yhdistetty useamman eduskuntavaalipiiriin alueelta tai kokoamalla ne yhdeksi valtakunnalliseksi vaalipiiriksi.

Kemianliitossa äänioikeutettuja ovat vaalipiiriin kuuluvat jäsenet, jotka ovat liittyneet jäseniksi kolme kuukautta ennen ensimmäistä vaalipäivää ja jotka ovat hoitaneet jäsenmaksunsa sääntöjen mukaisella tavalla.

Viestintäliitossa on ammattiosastokohtaiset vaalipiirit. Siellä vaali toteutetaan suhteellisen vaalitavan ja pitkien listojen avulla. Tämä vaalijärjestelmä otettiin sääntöihin edellisessä liittokokouksessa. Äänioikeutettuja ja vaalikelpoisia ovat (työmarkkinoiden käytävissä olevat) työssäkäyvät ja työttömät sekä opiskelijajäsenet. Ehdokasasettelu tapahtuu ammattiosastojen kokouksissa.

Vaaliliitot asettavat ehdokkaat vaaleihin. Enimmäismäärä on rajattu valittavien jäsenten pohjalta, esimerkiksi Kemianliitossa 1 valittavaa kohden voi asettaa enintään 5 ehdokasta. Metallissa rajattu vaalipiirien jäsenmäärän perusteella. Esimerkiksi Sähköliitossa ehdokasmäärärajoituksia ei ole. Vaaliliittoa liittovaaleissa on ollut yleensä kolmesta ylöspäin. Useimpien vaaliliittojen taustalla ovat poliittiset liikkeet.

Liittovaalien äänestysprosentit vaihtelevat 49,4 prosentista 64,2 prosenttiin. Äänestys tapahtuu postivaalien kautta. Kemianliitossa ja Metalliliitossa postivaalin jälkeen järjestetään vielä urnavaali.

Liittovaalin tuloksen pohjalta suoritetaan liiton hallinnon ja johdon valinnat. Kaikilla liitoilla liittovaalit järjestetään neljän vuoden välein.

Taulukko 13.1

Jäsenten suoraan valitsema korkein päätöksentekoeelin (muuttaa säännöt, linjaa toiminnan, valitsee hallituksen ja johdon jne.)

	Kemia	Metalli	Paperi	Puu	Sähkö	Viestintä
Liittokokous	-	492 edustajaa	187	164	-	162 edustajaa
Edustajisto	-	-	-	-	84 jäsentä	-
Valtuusto	65	59	30	35	-	29
Valinta jokaista alkavaa 800 vaalipiirin jäsentä kohden	1 jokaista alkavaa 800 vaalipiirin jäsentä kohti, väh. 2	Edustajia vaalipiireittäin 1/350	Osastojen edustus: 1 edustaja jokaista alkavaa 200 jäsentä kohti	1/300	350	100 työssäkäyvää ja opiskelijajäsentä
Vaalipiirejä yhteensä	11 teollisuusaloittain	22, joista 14 eduskunta-vaalipiiripohjalta ja 8 valtakunnallista	70	Eduskuntavaaleissa käytetty vaalipiirijako	38, tes tai toimiala ja eduskunta-vaalipohjainen	89
Edellisen vaalin äänestys-%	64,2 %	58,1%	53,9 %	58,54 %	49,4 %	sopuvaali
Paikkojen jakaantuminen (vaaliliitosten nimet ja paikkajako)	SD 28 VAS 15 KTP 1 Teva fuusioitui 2004 paikat SD 14, VAS 7	2004; yhteensä 492: Metallin yhteistyön vaaliliitto (sd) 290, Metallin vaikuttajien vaaliliitto (vas) 201, Keskustan ja sitoutumattomien vaaliliitto 1	SD 70 % VAS 30 %	Yhteistyövaaliliitto (SD) 105 edustajaa, 62,18 % Vahvasti jäsenenen asialla (VAS) 54 edustajaa, 33,72 % Sitoutumattomien ja keskustan vaaliliitto (KESK) 5 ed., 4,1 %	Sähköliiton Edunvalvonnantekijät 54 paikkaa. Ryhmä 2000 30 paikkaa	Voimasuhteet SD 75- VAS 25

13.2 Ammattiosastojen rakenne ja määrät

Kaikilla liitoilla jäseneksi liittyneet työntekijät ovat suoraan ammattiosastojen jäseniä. Ammattiosastot taas ovat liittojen jäsenjärjestöjä. Ne muodostavat liiton paikallisorganisaation.

Ammattiosastoja kuudella liitolla on yli 1200. Osastojen koot vaihtelevat huomattavasti liittojen sisällä. Ammattiosastot ovat melko pieniä. Noin 64 prosenttia eli lähes kaksi kolmasosaa ammattiosastoista on alle 200 jäsenen osastoja.

Taulukko 13.2

Ammattiosastojen lukumäärä ja sijoittuminen eri kokoluokkiin

Liitto	Alle 50 Jäsentä	51-100	101-200	201-300	301-400	401-500	yli 500	Osastoja Yhteensä
Kemia	82	64	53	27	20	7	21	274 (+ 6)
Metalli	34	57	61	43	27	17	97	336
Paperi	4	8	8	4	4	5	37	70
Puu	61	62	82	29	21	9	14	278
Sähkö	38	39	37	15	14	5	11	159
Viestintä	31	20	15	4	4	5	10	89
Yhteensä	250	250	256	122	90	48	190	1212

Taulukko 13.3

Jäsenmääriltään suurimmat ja pienimmät ammattiosastot

Liitto	Suurin	Pienin
Kemia	2034	4
Metalli	7927	5
Paperi	2584	37
Puu	993	9
Sähkö	2452	7
Viestintä	5624	7
Yhteensä	21 614	69

Ammattiosastot muodostuvat monella tavalla. Niiden taustalla voi olla yhden työpaikan ja yhden sopimusalan jäsenet. Toisaalta ne voivat muodostua alueellisesti ja useamman työehtosopimusalan pohjalle. Isoimpien työpaikkojen ympärille on useasti syntynyt oma ammattiosasto. Pienempien työpaikkojen jäsenet ovat usein liittyneenä alueelliseen tai sopimusalaosastoon. Vuosien kuluessa ammattiosastoja on eri alueille muodostuttu melko vapaasti. Monen ammattiosaston syntyhistoria on enemmän tai vähemmän työpaikkakohtainen.

Paikallistoiminnassa ammattiosastot ovat jääneet keskeisen edunvalvontatyön ulkopuolelle, koska sopimustoiminta ja muu työpaikkojen kehittäminen tapahtuu suoraan luottamusmiesten tai työsuojeluvaltuutettujen kautta. Ammattiosastojen rooli on toimia järjestökoneen ylläpitäjänä, kouluttajana ja vapaa-ajan toimintojen järjestäjänä. Ammattiosastot tavoittavat parhaimmin vakituksessa työsuhteessa olevat työntekijät. Usein määräaikaiset ja osa-aikaiset jäsenet varsinkin ns. uusilla toimialoilla eivät löydä ammattiosastoja.

Taulukko 13.4
Ammattiosastojen rakenne ja lukumäärä

Liitto	Alueelliset	Valtakunnalliset	Työpaikkaosastot	Sopimusala-kohtaiset	Muu rakenne
Kemia	Liiton säännöissä ei erotella osastorakennetta	-	-	-	-
Metalli	189	-	36	111	-
Paperi	29	1	40	-	-
Puu	7	1	-	-	270
Sähkö	0	4	1	43	119
Viestintä	88	1	-	-	-

13.3 Työehtosopimusten valmistelu ja käsittely

Työehtosopimusten tekeminen on yksi liittojen keskeisimmistä edunvalvonta-asioista. Seuraavassa on kuvattu liittojen valmistelu- ja päätöksentekoprosesseja esityksistä sopimuksen hyväksymiseen saakka.

Kemianliiton hallitus päättää työehtosopimuksen irtisanomisesta tai entisen jatkamisesta. Hallitus päättää muutosesityksistä ammattiosastojen tekemien esitysten pohjalta. Neuvottelujen jälkeen hallituksen nimeämä sopimusalan neuvottelukunta voi suositella neuvottelutulosta hyväksyttäväksi, jolloin neuvottelutulos annetaan hallituksen käsiteltäväksi. Ennen ratkaisun tekoa hallitus voi pyytää niiden ammattiosastojen lausunnon, joiden jäseniä neuvottelutulos koskee tai alistaa tuloksen liittovaltuuston ratkaistavaksi tai jäsenäänestykseen. Liittovaltuusto voi ennen päätöstään vaatia hallitusta pyytämään niiden ammattiosastojen lausunnon, joita asia koskee tai järjestämään jäsenkäsittelyn. Jos työehtosopimus on irtisanottu, eivätkä neuvottelut ole johtaneet tulokseen, hallitus voi päättää työtaisteluvaroituksen antamisesta tai alistaa asian jäsenäänestykseen. Hallitus päättää työtaistelun alkamisesta.

Metalliliiton tes-esitykset kerätään ammattiosastoilta ja työhuonekunnilta viimeistään 4 viikkoa ennen voimassaolevan tes:n irtisanomista. Varsinaisista tes:n muutosesityksistä ja yksilöidymmistä tavoitteista päättää em. esitysten pohjalta liittotoimikunta, jonka on ennen päätöksentekoa kuultava eri sopimusaloja. Tes:n tekemisestä päättää liittotoimikunta tai liittovaltuusto.

Neuvottelutulosten ym. käsittely: jos liittotoimikunta voi katsoa suositteluvansa saavutetun tuloksen hyväksymistä, tulee toteuttaa liittoäänestys, pyytää piirikokousedustajien lausunto, tai siirtää asian käsittelyn liittovaltuustolle. Jos neuvottelut eivät ole johtaneet tulokseen, voi liittotoimikunta päättää jatkotoimista tai kutsua valtuuston koolle ratkaisemaan asian.

Kun liittoäänestys on suoritettu tai kun liittotoimikunta on saanut piirikokousedustajien lausunnon, liittotoimikunta voi päättää jatkotoimista tai siirtää päättämisen liittovaltuustolle.

Liittoäänestyksen jälkeen voidaan toimeenpanna työnseisaus vain, jos äänestyksen on osallistunut enintään 60% äänioikeutetuista ja työnseisauksen aloittamisen kannalla on vähintään kaksi kolmasosaa äänestäneistä - tai jos vähintään 60% äänioikeutetuista on käyttänyt äänioikeuttaan ja enemmistö on neuvottelutuloksen hylkäämisen kannalla.

Paperiliiton tes-tavoitteet valmistellaan ns. tes-päivillä, joihin ammattiosastoiden edustajat tuovat esityksensä työpaikoilta. Sopimusalan neuvottelijat koostuvat kentän ja liiton toimiston edustajista, jotka valitsee liittotoimikunta. Liittotoimikunta johtaa ja ohjaa liiton palkka- ja työehtosopimustoimintaa ja tekee niistä päätökset.

Puuliiton tes-tavoitteet kerätään luottamusmieskokouksista, ammattiosastoista ja työpaikoilta ennen neuvottelukierrosta. Sopimusalan johtokunta valmistelee niistä neuvoteltavat asiat. Liiton valtuusto päättää johtokunnan esityksestä neuvottelutuloksesta tai mahdollisista työtaistelutoimenpiteistä. Valtuusto päättää myös tulopoliittisen neuvottelutuloksen pohjalta neuvottelukierroksen käynnistämisestä.

Sähköliiton tes-tavoitteet kerätään sopimusaloittain ammattiosastoista ja työpaikoilta ennen neuvottelukierrosta. Sopimusalan johtokunta valitsee niistä neuvoteltavat asiat ja asettaa tavoitteet. Johtokunta valitsee myös liiton ja kentän neuvottelijat. Liiton hallitus päättää johtokunnan esityksestä tavoitteista, neuvottelutuloksen hyväksymisestä sekä mahdollisista työtaistelutoimenpiteistä.

Viestintäliiton tes-tavoitteet kerätään, ammattiosastoista ja työpaikoilta ennen neuvottelukierrosta. Suuri neuvottelukunta käsittelee esityksiä ja tavoitteita. Hallitus tekee esityksen valtuustolle, joka päättää jätettävistä esityksistä. Hallitus valitsee neuvottelijat. Liiton valtuusto päättää hallituksen esityksestä neuvottelutuloksesta sekä mahdollisesta lakosta. Valtuusto päättää myös tulopoliittisen neuvottelutuloksen pohjalta neuvottelukierrokseen lähtemisestä. Rajoituksena yli kaksi vuotta kestävät liittokohtaiset ratkaisut aina jäsenäänestykseen, jonka tulos on sitova.

Yhteinen piirre on, että liittojen hallinnot ovat melkein poikkeuksetta päättäneet työehtosopimuksiin liittyvät asiat. Työehtosopimuksiin liittyviä jäsenäänestyksiä on liitoissa käytetty suhteellisen vähän.

Johtopäätökset

Merkittävimmät erot syntyvät liittojen korkeimman päätöksentekuelimen valinnassa. Onko valittava yhden kerran toimikaudessa istuva toimielin/kokous vai onko koko se vuosittain istuva toimielin. Metalliliitto, Paperiliitto, Puuliitto ja Viestintäliitto valitsevat liittokokousedustajat. Kemianliitto valitsee suoraan valtuuston ja Sähköliitto edustajiston. Valtuusto/edustajistomalli mahdollistaa liiton päätöksenteon korkeimmalla tasolla joka vuosi.

Kaikilla liitoilla on suhteellinen vaali käytössään, joten valintamenettelyt eivät juuri poikkea toisistaan. Vaaliliitot on kaikkien ehdokasasettelujen taustalla. Vaalipiirit muodostuvat Viestintäliittoa lukuun ottamatta pääosin samalla tavalla.

Liittojen ammattiosastorakenne on perusolemukseltaan hyvin samankaltainen. Osastorakenne on pysynyt melko samanlaisena hyvin pitkään. Keskikokoisia ja

pienempiä ammattiosastoja pystytään hyvin pyörittämään jäsenten vapaaehtoisuudella. Isoimmat ammattiosastot tarvitsevat palkattua henkilökuntaa.

Paikalliseen tes-edunvalvontaan ammattiosastoilla ei ole resursseja, koska ne toimivat pääosin vapaa-ajalla ja niissä ei, joitain yksittäistapauksia lukuun ottamatta, ole palkattua henkilökuntaa.

Ammattiosastot vahvistavat ammatti-, sopimus- tai työpaikkakohtaista identiteettiä, koska ne toimivat lähellä jäsenen toimintaympäristöä.

Työehtosopimusvalmistelun peruslinjat ovat hyvin samantyyppisiä ja työehtosopimukset valmistellaan jäsenistön, työpaikka- ja ammattiosastoesitysten kautta. Niistä kootaan neuvotteluun vietävät asiat. Puuliitto ja Sähköliitto ovat vieneet johtokuntamallilla tes-päätöksentekoa ja -käsittelyä lähemmäs kutakin toimialaa. Tes-neuvottelutuloksen hyväksyy ja mahdollisista työtaistelutoimista päättää joko liiton valtuusto (Metalliliitto, Puuliitto, Viestintäliitto) tai liiton hallitus/liittotoimikunta (Kemianliitto, Paperiliitto, Sähköliitto).

Vaihtoehto 1 ja 2

Liittojen vaalijärjestelmissä ei ole odotettavissa suuria muutoksia, koska suhteellinen vaali on jo käytössä. Toimi- ja sopimusalamuutokset voivat muuttaa vaalipiirijakoa. Sääntöjen muuttamiseen tarvitaan määräenemmistö, joten sekin osaltaan hidastaa nopeita muutoksia.

Ammattiosastorakennetta kehitetään vapaaehtoisuuden pohjalta.

Tes-käsittelyssä ja päätöksenteossa ei tapahdu muutoksia.

Vaihtoehto 3

Liittojen vaalijärjestelmissä ei ole odotettavissa suuria muutoksia, koska suhteellinen vaali on jo käytössä. Toimi- ja sopimusalamuutokset voivat muuttaa vaalipiirijakoa. Sääntöjen muuttamiseen tarvitaan määräenemmistö, joten sekin osaltaan hidastaa nopeita muutoksia.

Liitojen on päätettävä millä tasolla se valitsee edustajat unionin toimielimiin. Mitä enemmän asioita unioni hoitaa liiton puolesta, sitä korkeammalla tasolla valinta unionin elimiin olisi tehtävä.

Ammattiosastorakennetta kehitetään vapaaehtoisuuden pohjalta.

Tes-käsittelyä ja aikataulua sekä päätöksentekoa ohjataan enemmän yhtä aikaa tapahtuvaksi.

Vaihtoehto 4

Vaalipiirit ja valintaperusteet olisi järkevä tehdä sopimusalojen pohjalta. Liittokokousmalli olisi todennäköinen, koska muuten korkein päätöksenteko keskittyisi suhteellisen pienelle porukalle. Suurimpana haasteena on, miten saadaan

valittua jäseniä päätöksentekoon jokaiselta toimialueelta. Valintarajan pitäisi olla melko alhainen.

Todennäköisenä tavoitteena suuremmat ammattiosastokokonaisuudet. Ammattiosastot ovat itsenäisiä rekisteröityjä yhdistyksiä, joten muutos on hidas toteuttaa. Liittouudessa ammattiosastojen säännöt on muutettava ja yhdenmukaistettava. Se mahdollistaa kaikkia ammattiosastoja kattavan sääntökäsittelyn. Ainakin toimimattomat ammattiosastot saadaan esille.

Liittouudessa ammattiosastojen identiteettirooli korostuu, joten asia on mietittävä myös tältä kannalta. Ehkä ammattiosastoja ei tarvitse muuttaa ollenkaan. Myös niiden rooli edunvalvontatyössä olisi mietittävä uudestaan.

Työehtosopimusvalmistelu ja –pätöksenteko rakennettava uudelta pohjalta. Hyödynnettävä liittojen kokemukset nykyisistä malleista. Sopimusaloille on annettava riittävästi valmisteluun ja käsittelyyn liittyvää autonomiaa.

14. Liittojen talous ja jäsenmaksu

Liittojen toimintaa pyöritetään pääosin jäsenmaksun varassa ja varsinaisen toiminnan menot katetaan jäsenmaksutuloin. Liitot ovat hyvin pitäneet huolta siitä, että varsinainen toiminta mitoitetaan tulojen mukaan. Liittojen välillä on tässä vain hyvin pieniä eroja. Mikäli vuosittaista ylijäämää syntyy, se jätetään mm. työtaistelutilanteisiin varautumiseen. Yhden vuoden osalta poikkeuksen tekee alla olevassa taulukossa (14.1.) Paperiliitto, jolle vuoden 2005 työnantajien työsulku aiheutti jäsenmaksun riittävyyden romahtamisen kuluihin nähden. Silloin käytettiin hyväksi aiemmin kertynyttä varallisuutta. Korkotason alhaisuuden vuoksi ko. työsulku rahoitettiin pääosin lainavaroin ja eikä silloin juuri purettu liiton työtaisteluvallisuutta.

Taulukko 14.1

Jäsenmaksun tuotto prosentteina varsinaisen toiminnan kulujäämästä vuosina 2004-2006

Liitto	2004	2005	2006	Huom.
Kemia	97,73	94,87	103,96	
Metalli	107,7	103,9	107,0	
Paperi	115,24	32,39	98,29	Työsulku 2005
Puu	98,3	100,5	98,6	
Sähkö	98,95	97,41	97,60	
Viestintä	96,5	95,6	96,5	

Liiton jäsenmaksutuloilla rahoitetaan mm. edunvalvonnan, järjestötyön, koulutuksen, tiedottamisen, kansainvälisen toiminnan, jäsenetujen, luottamushallinnon, toimiston ja kiinteistöjen kulut. Henkilöstömenot liioissa ovat noin keskimäärin noin 40 prosenttia varsinaisen toiminnan menoista. Se jakaantui vuonna 2005 liitoissa 31-44 prosentin välille. SAK:n jäsenmaksuosuus on seitsemän prosenttia liiton ja ammattiosastojen jäsenmaksutuotosta. Liittojen varsinaisen toiminnan kulujäämä on vuosina 2004-2005 ollut keskimäärin noin 200-220 euroa liiton jäsentä kohti. Kulujäämissä on myös melko suuria eroja. Puuliiton noin 180 eurosta Paperiliiton ja Sähköliiton 270 euroon.

Kaikilla liitoilla on prosenttipohjainen kokonaisjäsenmaksu, joka peritään palkasta ja Metallia sekä Paperia lukuunottamatta myös työttömyyskorvauksesta. Jäsenmaksua maksavien osuus kokonaisjäsenmääristä on noin 73 %. Liittojen osuus jäsenmaksuista vaihtelee nykyisin 0,77 – 1,0 prosentin välillä. Valtaosalla se on noin 0,9 prosenttia. Hienoista liiton jäsenmaksun laskua on tapahtunut 90-luvun alusta lukien.

Työnantaja perii jäsenmaksun palkasta ja tilittää sen liitoille. Itsemaksavia jäseniä on n. 10 % (Kemianliitto n. 3500, Metalliliitto 14 797, Paperiliitto 500, Puuliitto 11 839, Sähköliitto 3000, Viestintäliitto n. 2000). Muista poikkeavasti Paperiliiton kokonaisjäsenmaksu tilitetään ensin osaston tilille, josta se tilitetään eteenpäin liittoon ja työttömyyskassalle.

Taulukko 14.2
Jäsenmaksu % liitto

Liitto	1990	1995	2000	2005	2006	2007
Kemia	-	1,042	0,892*	0,892*	0,85*	0,85*
Metalli	0,905	0,905	0,905	0,905	0,905	0,905
Paperi	0,91	0,91	0,91	0,77	0,77	0,77
Puu	-	0,902	0,902	0,902	0,908	0,908
Sähkö	1,01	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
Viestintä	1,12	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0

Ammattiosastojen jäsenmaksuosuus on lähes kaikilla noin 0,2 prosentin tasolla. Se on pysynyt melko vakiona vuosien kuluessa, merkittäviä muutoksia ei ole tapahtunut. Ammattiosastojen jäsenmaksu on hyvin riittänyt kulujen kattamiseen. Liitot ovat aika ajoin selvittäneet ammattiosastojen varojen käyttöä ja yhteisenä piirteenä on ollut, että paljon jäsenmaksuvaroja on mennyt edunvalvonnan lisäksi vapaa-ajan toimintoihin.

*) Kemianliiton osalta kokonaisjäsenmaksusta on vähennetty ensin työttömyyskassan osuus ja jäljelle jäävästä liittomaksun osasta on palautettu 15 % ammattiosastoille. Taulukkoon on laskettu vertailukelpoinen luku.

Taulukko 14.3
Jäsenmaksu % ammattiosasto

Liitto	1990	1995	2000	2005	2006	2007
Kemia	-	0,15	0,158*	0,158*	0,15*	0,15*
Metalli	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195	0,195
Paperi	0,24	0,24	0,24	0,23	0,23	0,23
Puu	-	0,154	0,154	0,154	0,149	0,149
Sähkö	0,15	0,15	0,2	0,2	0,2	0,2
Viestintä	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2

Viestintäliiton Helsingin Kirjatyöntekijäin osaston jäsenmaksu kannetaan liiton maksun yhteydessä. Se nostaa liiton kokonaismaksua niiden jäsenten osalta 0,1 prosenttia. Sitä ei ole huomioitu taulukon kokonaisjäsenmaksussa eikä ammattiosaston osuudessa ko. liiton kohdalla. Jäsenmaksuosuuden lisäksi Viestintäliitto palauttaa vielä 10 % liittomaksustaan ammattiosastoille. Näin ammattiosastojen osuus todellisuudessa on Helsingissä 0,4 % ja muualla Suomessa 0,3 %.

Kokonaisjäsenmaksut ovat laskeneet 90-luvun alkupuolelta. Kokonaisjäsenmaksut olivat lähes jokaisella liitolla suurimmillaan vuonna 1994. Ne olivat silloin vuoden 1995 lukuja noin 0,2 - 0,3 prosenttiyksikköä korkeampia, johtuen työttömyyskassamaksujen korkeasta osuudesta.

Liiton ja ammattiosastojen osuus jäsenmaksusta sijoittuu kaikilla liitoilla 1,0 - 1,2 prosenttiyksikön välille. Kokonaisjäsenmaksujen erot syntyvät pääosin liittojen ja työttömyyskassojen jäsenmaksuosuuksien erilaisuuden johdosta.

Taulukko 14.4

Kokonaisjäsenmaksu % (sisältää liiton, osaston, työttömyyskassan ja mahdollisen muun jäsenmaksuosuuden)

Liitto	1990	1995	2000	2005	2006	2007
Kemia	-	1,8	1,4	1,4	1,35	1,35
Metalli	1,29	1,9	1,45	1,7	1,6	1,5
Paperi	1,45	1,45	1,45	1,22	1,22	1,22
Puu	-	2,0	1,6	1,5	1,5	1,5
Sähkö*	1,6	1,9	1,45	1,4	1,4	1,4
Viestintä	1,4	1,9	1,6	1,6	1,6	1,6

*Sähköliiton osalta myös henkilökohtaisen työtaistelukassan osuus on huomioitu kokonaisjäsenmaksussa.

Varallisuus

Varallisuutta liitoilla on vuoden 2005 taseen kirjanpitoarvojen mukaan yhteensä runsaat 364 miljoonaa euroa. Keskimääräinen varallisuus yhtä jäsentä kohden on noin 990 euroa. Varallisuuserot ovat liittojen välillä huomattavia. Suurimmat varallisuuserot ovat Paperiliiton ja Puuliiton välillä. Liittojen varallisuus on sijoitettu pitkäaikaisen ja varovaisen sijoitustoiminnan periaatteella pääosin kiinteistöihin, korkoinstrumentteihin ja rahastoihin.

Liittojen keskustoimistojen ja aluetoimistojen toimitilat ovat liittojen omistamia. Liitot ovat myös käytännöllisesti katsoen velattomia. Paperiliitolla on em. työsulusta johtuen muita enemmän velkoja, mutta velkamäärän taso on liiton varallisuuteen nähden hyvin pieni.

Taulukko 14.5

Vuoden 2005 taseen kirjanpitoarvot jaettuna liittojen kokonaisjäsenjäärällä

Liitto	varallisuus euroa / jäsen
Kemia	756
Metalli	956
Paperi	2088
Puu	289
Sähkö	1185
Viestintä	624
Keskimäärin	989

Työtaisteluun varautuminen on kaikilla riittävää

Liittojen työtaistelunvalmius vaihtelee liittojen varallisuuden mukaan. Koko työssäkäyvän jäsenistön työtaisteluun on parhaimmin varustautunut Paperiliitto. Kehitettävää on vielä Puuliitolla. Kaikilla liitoilla on tällä hetkellä riittävä työtaistelunvarallisuus turvata tai vastata mahdollisesti sopimuskiirroksilla eteen tuleviin painostustoimiin. Koko työssä käyvän jäsenistön työtaistelunvalmiudet liikkuvat liitoissa useista viikoista kuukausiin.

Sähköliitolla on muista poikkeava varautuminen työtaistelutilanteisiin. Liiton yhteydessä toimii omakatteiseksi rahastoksi liitetty työtaistelukassa. Varallisuus sinne on hankittu kana-voimalla osa liittomaksusta jäsenten henkilökohtaisiksi rahasto-osuuksiksi. Kertyneet varat on sijoitettu pääosin pitkäaikaisesti. Liiton työtaistelunvarallisuus on muodostunut työtaistelukassan jäsenmaksujen sijoitustuotoista. Jäsenillä on oikeus työtaistelukassan säännöissä mainituin edellytyksin saada oma osuutensa takaisin. Suurin osa palautustapahtumista kohdistuu eläkkeelle jäämiseen. Palautettava summa on se nimellismäärä ilman inflaatiotarkistusta tai korkoa, mitä jäsenen liittomaksusta on työtaistelukassan jäsenmaksuosuutena jäsenyysaikana rahastoitu. Palautuksista peritään normaali palkkavero, koska liittomaksu on ollut kokonaisuudessaan verotuksessa vähennyskelpoinen erä. Henkilökohtaiset palautusosuudet säilyvät jäsenille maksetuista lakkoavustuksista riippumatta. Rahastolle siirrettävä liittomaksun osuus vaihtelee vuosittain ja se on toiminut mm. työttömyystilanteissa kokonaisjäsenmaksun vaihteluja estävänä puskurina. Korkeina työttömyysvuosina sinne on laitettu hyvin pieniä jäsenmaksuosuuksia.

Johtopäätös

Jäsenmaksu on liitoissa kattanut varsinaisen toiminnan menot eli toiminta nojaa täysin jäsenmaksuun. Mikäli jäsenmaksua muutetaan, heijastuu se toimintaresursseihin. Muilla toimintatuotoilla tai omaisuuden sijoitustuotoilla ei ole saatavissa riittävästi tuloja, että toiminta tulisi niillä kustannettua. Mikäli jäsenmaksun kannossa tapahtuisi ongelmia olisi myös sillä heijastusvaikutuksia toimintaan. Itsemaksavien määrä on n. 10 %.

Jäsenmaksuheilahtelut voivat olla hyvin isoja. Suurimmat heilahtelut ovat syntyneet työttömyyden seurauksena. 90-luvun alku oli hyvä esimerkki. Puskureita pitäisi olla, että jäsenmaksu pysyisi vakaana.

Taloudelliset syyt eivät tällä hetkellä ohjaa liittoja rakennemuutoksiin. Kuitenkin liittojen on tärkeä huomata, että 362 000 jäsenestä vain 260 000 maksaa jäsenmaksua eli 100 000 on jäsenmaksun ulkopuolella. Jäsenmaksua maksavien määrä suhteessa jäsenpalvelujen vastaanottajiin nähden menee huolestuttavaan suuntaan. Suurin ero tässä suhteessa on Paperiliitossa.

Vaikka varallisuuserot ovat liittojen välillä suuret, mahdollistaa liittojen nykyinen varallisuus uusien välineiden ja rakenteiden kehittämisen sekä käyttöönoton.

*Kaikki liitot ovat varautuneet kohtuullisen hyvin mahdollisiin ja arvioitavissa oleviin työtaistelutilanteisiin. Paperilla se on riittävin. Puuliitto joutuu sitä vielä hie-
man kohentamaan. Jatkossa liitoilla on työtaistelunvarallisuuden reaalisen tason*

ylläpitäminen tärkeintä. On muistettava, että suurissa konflikteissa liittojen varat myös hupenevat nopeasti. Varallisuustasot tällä hetkellä yhtä jäsentä kohden osoittavat, ettei varautumista ole tehty liikaa.

Liittojen olisi syytä kehittää samanlainen jäsenmaksupohja, -kanto ja -jako. Määräaikaisten ja muiden epätyypillisten työsuhteiden työntekijöiden on vaikea ylläpitää jäsenyyttä.

Henkilöstömenot on yksi keskeinen meno. Siinäkin on muistettava, että sen vaikutus jäsenmaksuprosenttiin heijastuu melko pienin muutoksin esim. 10 prosentin henkilöstömenojen vähennys laskee liiton jäsenmaksuosuutta vain 0,04 prosenttiyksikköä.

Vaihtoehto 1 ja 2

Liittojen taloudenpito on jo melko tiukkaa ja uusiin henkilöstösatsauksiin on vaikea saada resursseja.

Liitot voivat jatkaa nykyisen kaltaisella toimintatasolla lähivuodet.

Vaihtoehto 3

Uusiin henkilöstösatsauksiin on paremmat mahdollisuudet, koska yhdessä niitä saadaan tehtyä edullisemmin ja saadaan tarvittavaa liikkumatilaa uusiin painopisteisiin satsaamiseksi

Liitot voivat jatkaa nykyisen kaltaisella toimintatasolla hieman pitempään kuin vaihtoehdossa 1 ja 2.

Unionimallin jäsenmaksu on sovittava. Jäsenmaksu määräytyy unioniin siirrettyjen tehtävien mukaan. Mikäli prosenttipohjainen jäsenmaksu, on lisäksi liitoissa syytä sopia ja yhdenmukaistaa jäsenmaksun kannon perusteet samoiksi.

Vaihtoehto 4

Iso jäsenmaksajien pohja ja talousresurssien yhdistäminen vaimentaa liittojen talouden syklisyyttä mm. työttömyyden osalta. Liitto voi jatkaa nykyisen kaltaisella toimintatasolla pitempään kuin vaihtoehdossa 1 ja 2.

Liittojen on ratkaistava jäsenmaksun tasokysymys, koska kaikkien olisi voitettava. Lisäksi jäsenmaksun pitää olla kilpailukykyinen muihin nähden myös kove-nevan jäsenkilpailun johdosta.

Mikäli liitot fuusioituvat on ratkaistava kolme isoa asiaa talouden ja jäsenmaksujen osalta. Esiksi jäsenmaksukannossa Metallin ja Paperin eivät peri tällä hetkellä työttömiltä jäsenmaksua, toiseksi Sähköliiton työtaistelukassa on rakennettu henkilökohtaisien osuuksien pohjalta ja kolmanneksi Paperiliiton varallisuus on selkeästi suurempi sekä kokonaisjäsenmaksu on pienempi kuin muilla. Nämä pitää sovittaa yhteen ennen kuin syntyy ratkaisuja.

15. Henkilöstöressit kuudessa liitossa

Kuudella liitolla on palveluksessaan yhteensä 360 henkilöä, joten puhutaan melko suuresta henkilöressista. Taulukkoon 15.1 on koottu, mille asiantuntemuslohkoille henkilöressit ovat liitoissa kohdentuneet ja mikä on niiden nykyinen painopiste sekä ovatko ne keskustuomistossa vai alueilla. Organisaatioon sijoittuminen ei ehkä täysin kuvaa yksittäisten henkilöiden työtehtäviä, mutta taulukosta näkee melko hyvin liitojen töiden jakaantumisen.

Työtehtävien sijoittuminen liiton organisaatioon näyttää myös sen, että eniten toiminnan asiantuntemusta ja henkilöressia on tällä hetkellä koottu kahden tehtäväalueen ympärille; työehtosopimustoimintaan, aluetoimistoihin. Seuraavaksi suurin asiantuntemusryhmä on tiedottamisessa. Lähelle sitä nousee johdon, lakimiesten ja työympäristöasioiden resurssit.

Kolmella liitolla on erilliset aluetoimistot. Aluetoimistojen työmäärästä vähintään puolet on työehtoihin liittyvää neuvontaa ja valvontaa. Toinen puoli on järjestö- ja koulutustyötä. Aluetoimistot on sijoitettu henkilöressien kohdentumisen osalta yhdenmukaisesti järjestöpuolelle, vaikka ne Puuliitossa on sijoitettu puheenjohtajan alaisuuteen.

Tukitoimintojen asiantuntemus sijoittuu pääosin rekisterien ylläpitoon, talous- ja henkilöstöhallintoon, toimistotehtäviin. Rekisterien ylläpitoa työllistävät myös liittojen rekisteripalvelut työttömyyskassoille.

Tuhatta liiton jäsentä kohden on liittojen palveluksessa henkilökuntaa Paperiliiton 0,81:stä Sähköliiton 1,24:ään henkilöön saakka. Ja toisinpäin arvioituna yhtä palveluksessa olevaa työntekijää kohden on liitoilla jäseniä noin 800:sta 1200:aan. Keskimäärin 1000 jäsentä kohden on liittojen palveluksessa yksi henkilö.

Jäsenmäärään nähden eniten työntekijöitä on Sähköliitossa ja Puuliitossa. Eroa selittää se, että kummallakin liitolla on solmittavana suuri määrä työehtosopimuksia. Niillä on saman kokoluokan liittoihin nähden vahva aluetoimistoverkosto ja sopimusalat ovat hyvin pienyritysvaltaisia. Perustyöehtojen valvontaan kumpikin liitto joutuu käyttämään paljon henkilöressseja.

Kemianliiton pienempää henkilömäärää selittää aluetoimistoverkon puuttuminen ja työehtosopimusten lukumäärä. Metalliliiton henkilömäärää selittää liiton suuruus. Se tuo synergiaa. Metalliliitto on myös pystynyt palkkaamaan muita enemmän erityisasiantuntemusta (mm. tutkimustoiminta, tasa-arvo).

Paperiliitolla on vähiten henkilökuntaa liiton jäsenmäärään suhteutettuna. Sitä selittää ainakin aluetoimistoverkon puuttuminen ja työehtosopimusten vähäinen lukumäärä. Liitolla on myös vahva päätoimisten luottamusmiesten verkko, joten toimitsijoiden tarve on siitakin syystä pienempi. Lisäksi Paperiliiton toimintakentän yritykset ovat suurempia kuin muiden liittojen. Työehtojen toteutumisen valvontaan Paperiliiton ei tarvitse käyttää niin paljon resursseja kuin muiden liittojen.

Henkilöstömenot veivät vuonna 2005 liittojen nettojäsenmaksutulosta Metallin 31,3 prosentin tasosta Paperin 44,5 prosentin tasoon. Paperin tasoa selittää muita liittoja pienempi jäsenmaksu. Muiden liittojen henkilöstömenot olivat 37 – 42 prosentin tasolla nettojäsenmaksutulosta. Kaikkien SAK:laisten liittojen keskiarvo on 41,5 prosenttia.

Työehtosopimusneuvottelut käydään pääosin keskustoimiston asiantuntijoiden ja tes-neuvottelukuntien toimesta. Työsuhdeneuvonta ja -valvonta hoidetaan pääosin puhelinneuvonnan, sähköpostien, työpaikkakäyntien, erimielisyysmuistioiden sekä lakipalvelujen avulla keskus- ja aluetoimistoista. Erillisiä "call centereitä" ei ole. Myös tiedottaminen, työympäristöasiat, koulutuskysymykset on pääosin hoidettu keskustoimistosta.

Liitojen perustehtävät tehdään itse ja varsin vähän toimintoja on ostettu ulkopuolelta. Eniten osaamista on hankittu koulutuksen, atk:n, lomatoiminnan, kiinteistöjen ylläpidon ja sijoitustoiminnan alueelta.

Selvityksestä näkyy, että eräissä liitoissa on asiantuntijatehtäviä jouduttu myös osittamaan ja sama henkilö tekee esim. kahta erilaista työtehtävää. Asiantuntijatehtävä ei työllistä täysimääräisesti tai liitolla ei ole taloudellisesti järkevää palkata yhtä henkilöä tekemään sitä.

Liittojen nykyisestä henkilökunnasta jää eläkkeelle lähivuosina 144 henkilöä eli noin 40 % koko henkilökunnasta.

Taulukko 15.2 Henkilöstön eläköityminen

Toimitsijat	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Yht.
Kemia	1	-	1	1	4	-	2	-	1	10
Metalli	9	3	3	5	2	4	-	4	2	32
Paperi	2	-	-	1	1	1	1	1	-	7
Puu	1	2	5	3		1			1	13
Sähkö	1	1	1	1	1	-	2	1	1	9
Viestintä	4	1	1		1				1	8
Yhteensä	18	7	11	11	9	6	5	6	6	79

Toimihenkilöt	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Yht.
Kemia	1	2	-	-	-	2	-	4	1	10
Metalli	3	1	-	3	2	2	2	3	3	19
Paperi	1	-	1	1	2	2	1	-	1	9
Puu	1	2	1	1	1	1		2		9
Sähkö	-	2	1	1	-	-	1	-	-	5
Viestintä	1	2	2	2	1	2		3		13
Yhteensä	7	9	5	8	6	9	4	12	5	65

Minkä osaamisalueen työtehtävissä tarvitaan tulevaisuudessa henkilökuntaa

Liittojen on tärkeintä arvioida erityisesti sitä, mihin asioihin henkilöresursseja tulevaisuudessa tarvitaan. Ennakkoluulottomasti on katsottava mm;

- miten työehtosopimustoiminnan ja työelämän muutos näkyy liittojen toiminnan resursoimisessa
- minne osaamisalueille ammattitaitoa on lisättävä
- minne osaaminen on sijoitettava; alueelle vai keskustoimistoon
- miten huolehditaan erityisosaamista vaativista tehtävistä
- miten nykyisiä henkilöresursseja voitaisiin ohjata uusiin tehtäviin
- miten eläköityminen huomioidaan hiljaisen tiedon siirrossa ja uusien resurssien ohjaamisessa.

Luvussa 7 arvioitiin eräiden tehtävien työmäärien muutosta. Myös ne muutokset on otettava huomioon resurssien ohjaamisessa.

Johtopäätökset

Liittojen tehtävistä ja toiminta-alueesta johtuen havaitaan, että niissä tehdään paljon aivan samankaltaisia ja päällekkäisiä töitä. Siitä syystä on ilmeistä, että joitain niistä tehtävistä olisi yhteistyöllä hoidettavissa pienemmin resurssein.

Monet henkilöresurssien määrien eroista johtuvat jäsenten työpaikkojen ja toimialojen erilaisuudesta. Resurssien määrään vaikuttaa myös jäsenpalvelun laajuus ja määrä, jotka nekin vaihtelevat liittojen välillä.

Kuitenkin liittojen välille jää melko suuria eroja henkilökunnan määrissä. Nämä laskennalliset erot ovat suuntaa antavia, mutta perustoimintojen hoitamisessa näyttäisi olevan kehittämisen tarvetta. Jäsenmaksutuotosta eri liitoilla Metallia lukuun ottamatta henkilöstömenot veivät suurin piirtein saman osuuden.

Paikallisen sopimisen tukeminen, työelämän ja työhyvinvoinnin kehittäminen, työvoimatarjonnan määrään ja osaamiseen vaikuttaminen, tasa-arvotyö, monikulttuurinen ja kansainvälinen edunvalvontatyö tarvitsee lisää resursseja. Ennakoivan edunvalvonnan kuten tutkimustoimintaan panostukset Metallia lukuun ottamatta ovat nyt pieniä. Nyt olisi katsottava mistä toiminnoista niihin siirretään resursseja. Henkilökunnan eläköityminen ja työtehtävien uudelleensijoittaminen on käytettävä hyväksi painopistettä muutettaessa.

Myös toimiston pyörittämiseen liittyvät työt (rekisterit, talouden pyörittämien, toimistotyöt) näyttävän yhdessä tarkasteltuna vievän paljon henkilöresursseja. Noin 10 prosenttia henkilökunnasta on yksin rekisterien ylläpitämisessä kiinni. On mietittävä esim. kuinka paljon liittojen säännöt työllistävät rekisterien ylläpidossa ja kuinka hyviä ovat liittojen rekisteriohjelmat.

Tämä kokonaishenkilömäärä eri asiantuntijaryhmissä mahdollistaa esim. laki-puolella, tiedottamisessa erikoistumisen.

Vaikka liitoissa on kohtuullisesti henkilöresursseja, nojaa liittojen keskeinen edunvalvonta- ja järjestötoiminta aina tuhansiin työpaikkojen luottamushenkilöihin ja heidän edellytyksiinsä toimia. Heidän tukeminen ja kouluttaminen on liittojen asiantuntijoiden avaintyötehtäviä. Sille alueelle on turvattava jatkossakin riittävät resurssit.

Synergiahyödyn saaminen samassa organisaatiossa edellyttää yhteisiä toimintamalleja ja useimmiten samaa organisaatiota, mutta ei nykytekniikalla samaa työskentelypistettä. Esim. Sähköliiton henkilökunta on sijoitettuna Tampereelle.

Vaihtoehto 1 ja 2

Ilman yhteistyötä, pieni organisaatio ei pysty samalla tavalla muuttamaan henkilöresurssin painopistettä kuin suurempi organisaatio. Yhdessä tekemällä ja työnjakoa totuttamalla se voi saada uusia ja erityisosaamisalueita liiton palvelutarjontaan. Kuitenkin on todennäköistä, ettei kaikkia erityisalueita pystytä hoitamaan. Keskusjärjestöä apuna käyttäen voidaan toimintaan saada lisäasiantuntemusta.

Työtehtäviä on useasti jaettava. Syvällisen osaamisen ylläpito on vaikeaa. Uusia tehtäviä on vaikea sisällyttää liiton toimintaan, koska resurssit täystyöllistettyjä perinteisellä alueella.

Toimialojen edunvalvontatyö ohjaa toimintaa, joten esim. koulutus- ja elinkeinopolitiikkaan vaikuttamiseen ei ole tarpeeksi resursseja.

Vaihtoehto 3

Suuruuden tuomaa osaamis- ja synergiaetua on saatavissa niissä toiminnoissa, joita siirretään unioniin. Liitot saavat näin yhteistä erityisosaamista käyttöönsä. Tyypillisimpiä toiminnoista tai osatoiminnoista voisivat olla tutkimus, elinkeinopolitiikka, kansainvälinen edunvalvonta, lakipalvelut, tiedottaminen, rekisteri-, talous- ja toimistotehtävät.

Mahdollisesti vapautuvat henkilöresurssit voidaan sijoittaa joko uusille alueille liitoissa tai vähentää kokonaismäärää eläköitymisen kautta. Todennäköisesti molempia tapoja tullaan käyttämään. Eli jokin osa sijoitetaan uusiin tehtäviin ja kokonaismäärää jonkin verran lasketaan.

Päätöksenteko ja esimiessuhteet on rakennettava siten, etteivät ne tuo ongelmia toiminnan pyörittämiseen. Toiminto lisää liittojen välistä byrokratiaa.

Henkilökunnasta siirretty se osa unionin palvelukseen, joka tekee liittojen puolesta yhteisesti sovittuja palvelu- ja edunvalvontatehtäviä.

Vaihtoehto 4

Olemassa olevien henkilöresurssin ohjaaminen nykyisten tehtävien pohjalta ei ole järkevää, joten tästä syystä resurssien optimointi ja siirto uusille alueille on helpommin tehtävissä. Uutta toimintaa organisoitaessa nykyisin samankaltaisia tehtäviä hoitavia tarvitaan vähemmän mm. ylintä johtoa.

Henkilöresursseja tarkastellessa voidaan vapautuvat resurssit sijoittaa joko uusille alueille tai vähentää kokonaismäärää eläköitymisen kautta. Todennäköisesti molempia tapoja tullaan käyttämään. Eli jokin osa sijoitetaan uusiin tehtäviin ja kokonaismäärää jonkin verran lasketaan.

Toiminta nojaa yleensä useimpien asiantuntijoiden osalle ja siten se ei ole niin haavoittuvaa. Myöskin voidaan rakentaa organisaatiota nykyistä enemmän erikoistuvan asiantuntemuksen pohjalle. Suuri organisaatio tuo pieniä enemmän organisaatioonsa byrokratiaa.

16. Liitot ja SAK

Kuuden liiton jäsenet muodostavat noin 35 prosentin osuuden (kuva 2.1) SAK:n jäsenkunnasta eli melko suuren osan koko keskusjärjestöstä. Liittojen jäsenmäärä on 75 prosenttia SAK:n teollisuussektorin jäsenmäärästä. Näillä jäsenosuuksilla ja toimimalla pääosin vientisektorilla ne käytännössä määrittelevät keskusjärjestön sisällä teollisuuden linjan eri edunvalvontakysymyksiin.

Liittojen edustus SAK:n eri toimielimissä on hyvin merkittävä. Esimerkiksi SAK:n valtuuston 120:stä jäsenestä on näillä liitoilla 39 valtuutettua. SAK:n hallituksen 22 jäsenestä näillä liitoilla on 8 hallituksen jäsentä.

SAK:n jäsenmaksutulosta nämä liitot tuottavat noin 40 prosenttia. Mikäli näiden liittojen jäsenmaksun tasoissa tai muussa jäsenmaksuun liittyvässä tapahtuu muutoksia, on sillä selkeät heijastusvaikutukset keskusjärjestön resursseihin.

Nykyisin nämä kuusi liittoa hyödyntävät kohtuullisen paljon SAK:ta koordinoitakseen ja edistääkseen ajamiaan asioita. Erityisesti tämä koskee lakiuudistuksia, yhteisiä tes-tavoitteita, palkkaperusteista sosiaaliturvaa ja hallitusohjelmataavoitteita sekä siihen liittyvää elinkeinopolitiikkaa. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen tapahtuu niin valtakunnallisella kuin alueetasolla.

Käytännön kokemuksen mukaan pienet ja keskikokoiset liitot tarvitsevat enemmän keskusjärjestöä edunvalvontansa hoitamiseen kuin suuret liitot. Pienillä ja keskisuurilla liitoilla ei ole samalla tavalla resursseja hankkia erityisosaamista liiton omaan palvelukseen. Niiden asiat saavat myös lisäpainoarvoa ja tukea SAK:sta ajamiinsa edunvalvonta-asioihin. Suuret liitot tarvitsevat keskusjärjestöä erityisesti lainsäädäntö- ja sosiaalipolitiikassa sekä koordinoitakseen tes-toimintansa yhteneviksi muiden liittojen kanssa.

Yhdessä keskusjärjestöjen elimissä toimimalla liitot vaihtavat asiantuntijatason tietoja eri työelämäkysymyksien osalta. Tällä on erityinen merkitys, kun liittotason ja keskusjärjestön edunvalvontaa hoidetaan.

Teollisuuden Palkansaajista ko. liitot muodostavat noin puolet. Tämän yhteistyön merkitys korostuu teollisuudessa eritoten toimihenkilöihin päin.

Johtopäätökset

Näillä prosentiosuuksilla kuusi liittoa ovat painoarvoltaan aivan keskeisiä SAK:lle ja sen edunvalvonnalle. Sillä, mitä nämä liitot päättävät tehdä jatkossa, on valtava merkitys SAK:lle ja sen säätiön omistamalle Kiljavan opistolle. Kiljavan opistoa ja muita kurssikysymyksiä käsitellään luvussa 9.

Lainsäädäntöön ja palkkaperusteiseen sosiaaliturvaan liittyvissä asioissa keskusjärjestö on merkittävä toimija liittorakenteesta riippumatta. Tes-politiikan ja elinkeinopolitiikan hoitamisessa liittojen rakenteella on merkitystä.

Liitot muodostavat suurimman osan suomalaista vientisektoria. Sama sektori on perinteisesti määritelty suomalaisen palkkakehityksen ja kulloisenkin nos-

tovaran. Tämä merkitys korostuu entisestäänkin talouden kansainvälistymisen myötä.

Elinkeinopolitiikassa keskusjärjestön merkitys vähenee mikäli liittojen yhteistyö tiivistyy. Liitot ovat myös tottuneet toimimaan yhdessä Teollisuuden Palkansaajissa.

Vaihtoehto 1 ja 2

Nykyinen tilanne jatkuu ja SAK:n rooli yhteisenä edunvalvojana säilyy nykyisenkaltaisena.

Vaihtoehto 3

Unionimallin pohjalta liitot ovat suoraan liittoina SAK:n jäseniä, mutta tekevät tiivistä yhteistyötä keskusjärjestön eri elimissä. Kannanotot mm. tes-politiikassa ja lainsäädännössä muodostuvat samanlaisiksi. Työmarkkinamielessä liittojen merkitys korostuu SAK:ssa..

SAK:n teollisuuspoliittisen edunvalvonnan merkitys pienenee, koska liitot tekevät sen yhdessä.

Vaihtoehto 4

Työmarkkinamielessä liitto on avainryhmä, joka määrittelee suoraan SAK:n teollisuuden sopimuspoliittista linjaa. Liitot muodostavat pääosan vientisektorin SAK:laisista työpaikoista. Työpaikat kilpailevat näin ollen avoimella ja globaalilla tasolla. Tästä syystä liitto määritteli nykyistä enemmän palkkakehityksen tason Suomessa.

SAK:n rooli ja painoarvo liiton omassa toiminnassa todennäköisesti pienenee, mutta samalla liiton painoarvo (vaikutusvalta) SAK:ssa kasvaa. Eli liitto on vähemmän riippuvainen SAK:sta ja SAK enemmän riippuvainen yhdestä liitosta.

Fuusiomallin pohjalta liitolla ei juuri ole tarvetta SAK:n teollisuuspoliittiseen edunvalvontaan. Sen liitto hoitaisi pääosin itse. Oletettavasti Toimihenkilöunionin ja liiton yhteistyö tiivistyisi nykyisestäänkin.

17. Työttömyyskassat

Liittojen ja työttömyyskassojen yhteistyö on historiallisistakin syistä melko tiivistä. Liittojen jäsenet ovat perustaneet työttömyyskassat. Tällä hetkellä yhteistyötä tehdään pääosin palvelujen ja tekniikan tasolla. Työttömyyskassat ostavat mm. jäsenrekisteripalvelut liitoilta, kassan hallinnon vaalit suoritetaan kustannustehokkaasti liittovaalien yhteydessä. Kassojen päätöksenteko ja hallinto on eriytetty mahdollisimman pitkälle liittojen hallinnosta. Nykyään kassojen välistä yhteistyötä tehdään myös yli kassarajojen. Kemianliitolla ja Viestintäliitolla on mm. yhteinen kassanjohtaja.

Yleensä jäsenet kuuluvat kumpaankin; työttömyyskassaan ja liittoon. Jäsenet ovat siis pääosin yhteisiä. Melko vähän on vain kassojen jäseniä tai pelkästään liittojen jäseniä. Pelkästään kassojen jäseniä on yhteensä vain 410 (Kemianliitto 44, Sähköliitto 15, Metalliliitto 179, Paperiliitto 0, Puuliitto 125, Viestintäliitto 47).

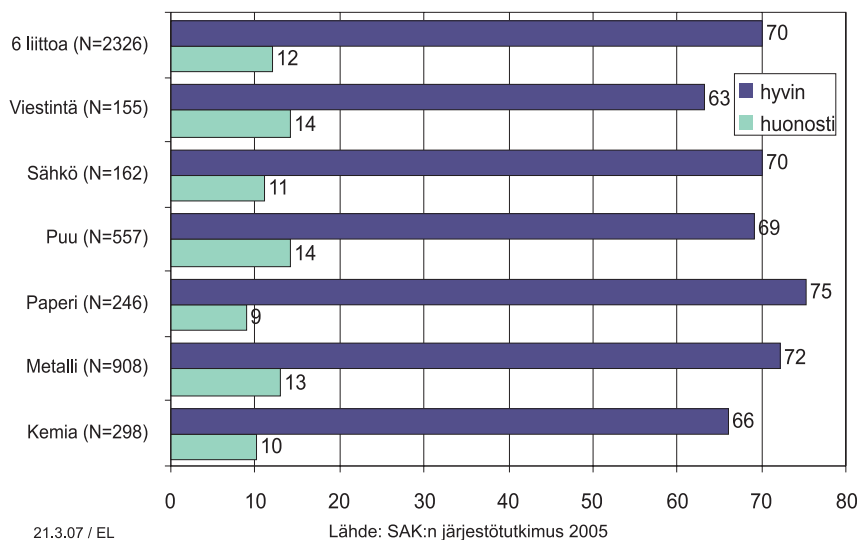
Työttömyyskassojen ja liittojen yhteisestä jäsenpohjasta johtuen, mikäli liittojen yhteistyössä tapahtuu rakenteellisia tai muita yhteistyötä tiivistäviä muutoksia, aiheuttavat nämä muutoksia todennäköisesti myös työttömyyskassojen rakenteisiin jollain tasolla. Tästä syystä myös työttömyyskassat otettiin raporttiin mukaan.

Janne Metsämäen vetämä työryhmä SAK:laisten työttömyyskassojen kehittämishanke käsittelee mm. kassojen asiointi- ja palvelutapoja. Työryhmä teki selvityksistään loppuraportin SAK:n hallitukselle. Raportin keskeinen viesti oli, että erilaisia kassojen toiminta-, asiointi- ja palvelutapojen kehittämistä kannattaa nykyistä enemmän tehdä yhdessä. Samalla sovittiin jatkokyöskentelystä ja aikataulusta. Kassojen rakenteeseen työryhmä ei ottanut kantaa, koska se on kassojen sisäinen asia.

Työttömyyskassat toimivat työttömyyskassalain ja työttömyysturvaa käsittelevien säädösten pohjalta. Vakuutusvalvontavirasto valvoo viranomaisena kassojen toimintaa ja antaa niiden toiminnasta hyvin kattavia raportteja.

SAK:n järjestötutkimuksen mukaan liitot ovat onnistuneet huolehtimaan hyvin työttömyyskassapalveluista.

Kuva 17.1 Miten hyvin liitto onnistunut:
Työttömyyskassapalveluista huolehtiminen



Työttömyyskassoilla prosenttiperusteinen jäsenmaksu

Kaikissa kassoissa on prosenttiperusteinen jäsenmaksu. Kassojen jäsenmaksuissa on melko suuret erot. Metallin jäsenmaksu on noin kaksi kertaa korkeampi kuin Paperin jäsenmaksu. Metallin ja Paperin kassaa lukuun ottamatta jäsenmaksua peritään palkan lisäksi myös työttömyyskorvauksesta. Kassojen jäsenmaksut ovat kohentuneet työllisyyden myötä pysyneet kohtuullisen tasaisina viime vuosina.

Taulukko 17.2
Jäsenmaksu- % vuosina 2003 - 2007

Työttömyys- kassa	2003	2004	2005	2006	2007
Kemia *	0,35	0,35	0,35	0,35	0,35
Metalli	0,40	0,50	0,60	0,50	0,40
Paperi	0,22	0,22	0,22	0,22	0,22
Puu	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40
Sähkö	0,18	0,25	0,25	0,25	0,25
Viestintä	0,40	0,40	0,40	0,40	0,40

*Tekstiili- ja Vaatetustyöväen tk fuusioitui Kemian tk 1.6.2004

Kassojen jäsenmaksun painotettu keskiarvo olisi ollut vuonna 2006 keskimäärin 0,4 % ja euromääräiseksi muutettuna runsas 90 €/kassan jäsen.

TVR:n maksamaa jäsenmaksutasasta ovat viime vuosina saaneet Metallin, Kemian, Puun ja Viestinnän kassat.

Kassat toimivat hyvin

Alla olevan taulukon tunnusluvuista nähdään, että työttömyyskassoilla on hyvin suuri merkitys jäsenilleen. Etuuksien saajien osuus näyttää kuinka suuri osuus kassan jäsenistä oli jossain vaiheessa vuonna 2005 työttömänä. Tämä prosenttiluku kertoo myös kassojen suuresta merkityksestä. Runsas viidennes jäsenistä on tarvinnut kassan etuuksia ja palveluja.

Työttömyyskassat käsittelevät työttömyysetuudet myös kohtuullisen nopeasti. Sähköliiton työttömyyskassa selvisi lyhyimmin käsittelyajoin työttömyysetuuksien maksatuksesta. Suomen kaikilla työttömyyskassoilla käsittelyaika oli vuonna 2005 keskimäärin 15,1 päivää. Käsittelyaikojen eroihin vaikuttaa erityisesti soviteltujen korvausten osuus, jonka käsittely vie pitemmän aikaa.

Taulukko 17.3
Etuuksien saajien prosenttiosuus kassan jäsenmäärästä ja päivärahojen keskimääräiset käsittelyajat vuonna 2005. seuraavasti (Lähde VVV tilastot 2006:1);

Työttömyyskassa	Etuuksien saajien %-osuus kassan jäsenmäärästä	Keskimääräiset käsittelyajat päivinä
Kemia	25,9	15,1
Metalli	20,7	14,4
Paperi	15,5	13,1
Puu	32,7	17,2
Sähkö	18,1	9,7
Viestintä	20,7	19,1

Työttömyyskassojen rahastoaste kunnossa

Kassojen rahastoaste on myös hyvällä tasolla. Metalliliiton rahastoaste nousi vuonna 2005 jäsenmaksun noston ja työllisyyden paranemisen seurauksena. Rahastoasteen pitää olla vähintään 100 enintään 400 prosenttia kassan vuosittaisesta omavastuusta etuuskuluihin (5,5%) ja hallintoon nähden. Rahastoasteessa on kysymys työttömyyskassojen tasoitusrahastosta, joka tarkoittaa tavoitteena olevaa määrää kassan omalla vastuulla olevista etuus- ja hallintamenoista.

Taulukko 17.4

Työttömyyskassan rahastoaste vuosittain tilikauden tuloksen siirron jälkeen % (Lähde VVV tilastot 2006:1)

Työttömyyskassa	2002	2003	2004	2005
Kemia	225	244	274	323
Metalli	115	84	102	178
Paperi	288	317	291	279
Puu	234	248	238	188
Sähkö	318	255	218	237
Viestintä	140	133	138	142
40 työttömyyskassaa yht.	197	190	183	186

Työttömyyskassojen henkilökunta ja sen jakaantuminen eri osaamisalueille

Työttömyyskassojen palveluksessa on henkilökuntaa yhteensä 133 henkilöä. Kassat ostavat palkatun henkilökunnan lisäksi rekisteri-, postitus- yms. palveluja yhteensä noin 23-24 henkilötyövuotta. Tuhatta jäsentä kohden on palkattua henkilökuntaa noin 0,25 - 0,8 henkilöä. Pienimmillä henkilömäärillä selvisivät Paperiliiton ja Sähköliiton työttömyyskassat. Keskimäärin kassoilla oli palveluksessaan 0,45 henkilöä tuhatta jäsentä kohden. Määrä on korkeampi kuin kaikkien kassojen keskiarvo, joka on noin 0,3 henkilöä. Kuuden kassan melko suuria eroja palveluksessa olevan henkilömäärän osalta selittää työttömyysasteiden suuret erot ja soviteltujen päivärahakorvausten määrä. Työttömyyskassat käyttävät kahta eri maksusjärjestelmää. Neljällä työttömyyskassalla on käytössään SysOpenDigia:n järjestelmä. Metalliliiton ja Paperiliiton kassoilla on Sampo:n sähköinen järjestelmä.

Metalliliiton kassaa lukuun ottamatta henkilökunta on sijoitettu yhteen paikkaan.

Taulukko 17.5 TYÖTÖ-
MYYSKASSAT - HENKI-
LÖMÄÄRÄ JA TEHTÄVIEN
JAKAUTUMINEN V. 2007
ALUSSA

	KEMIA	METAL- LI	PAPERI	PUU	SÄHKÖ	VIES- TINTÄ	YHT.	283 272
	Toimit- sijat	Toimit- sijat	Toimit- sijat	Toimit- sijat	Toimit- sijat	Toimit- sijat	Toimitsijat	Toimi- henk.
Keskustoimisto	0,7	4	1	1	0,5	0,3	7,5	102,5
Aluetoimisto		39	6				0	23
		23						
YHT.	0,7	4	1	1	0,5	0,3	7,5	125,5

Tehtävien jakautuminen
työttömyyskassassa

Kassanjohtaja	0,7	1	1	1	0,5	0,3	4,5	0
Kassanhoitaja		2					2	3
Etuuskäsittelijä		12	5,5				0	115
Postitus, monistus		1	0,5				0	2,5
Muu tukeva toiminta		1		1			1	5
YHT.	0,7	14,7	1	1	0,5	0,3	7,5	125,5

1000 jäsentä kohden henki-
lökuntaa

	0,40	0,45	0,25	0,90	0,28	0,44	0,47
--	------	------	------	------	------	------	------

yksi palkattu hlö / kassan
x- jäsentä kohden

	2523	2202	3923	1108	3537	2264	2130
--	------	------	------	------	------	------	------

Työttömyysaste %,2005

	12,1	8	7,8	13,9	7,1	14,4	14,4
--	------	---	-----	------	-----	------	------

Työttömyysaste %,2006

	11,5	6	10,5	13,6	6,1	14,4	14,4
--	------	---	------	------	-----	------	------

Kassojen jäsenmäärät on vuoden 2006 lopusta

Kassat ostavat palkatun henkilökunnan lisäksi rekisteri, postitus yms. palveluja yhteensä noin 23-24 henkilötyövuotta

Johtopäätökset

Kassat toimivat melko hyvin ja monet tasoeroista selittyvät työttömyysasteiden ja -jaksojen eroilla. Pienimmät kassat pärjäävät toiminnallisessa ja jäsenmaksuvertailussa hyvin.

Kassojen toiminnallisen kyvyn perusteella tarkasteltuna välitöntä tarvetta kassojen rakennemuutoksiin ei tällä hetkellä ole. Pidemmällä tähtäimellä vielä paremman palvelukyvyn, alueellisen kattavuuden ja kehittämisresurssien lisäämiseksi sekä hallintokuluihin vaikuttamiseksi on kassojen toimintaa myös tällä tavalla tarkasteltava.

Työttömyyskassat tekevät täysin samanlaista työtä ja niiden toimintaa ohjataan samalla lainsäädännöllä. Kassatoimintojen yhtenäistämistä tai yhdistämistä nämä tosiasiat helpottavat huomattavasti.

Kassojen tulisi nyt voimakkaasti kehittää palveluitaan erityisesti sähköisen asiainnin osalta. Ilmeisestä on, että tässä päästään parhaiten tulokseen kassojen yhteistyöllä.

Vakuutetun jäsenmaksun suuruuteen vaikuttaa eniten työttömyysasteen kehittyminen. Kassan hallintokuluihin vakuutetun jäsenmaksusta menee noin kolmasosa. Eli myös kassan hallintokuluilla on merkitystä jäsenmaksussa. Hallintokulut ovat myös kulurakenteeltaan melko kiinteitä.

Kassojen rahastoasteet ovat riittävällä tasolla eli sen vuoksi jäsenmaksujen nousupaineita ei ole.

Metallin työttömyyskassa ei peri jäsenmaksua työttömiltä, joten se selittää osan heidän korkeammasta jäsenmaksusta. Paperin jäsenmaksuun tulee nousupaineita paperiteollisuuden rajujen henkilöstövähennysten johdosta. Erot jäsenmaksuissa tasoittuvat.

Prosenttiperusteinen jäsenmaksu on määräaikaisten ja muiden epätyypillisten työsuhteiden vuoksi vaikeaa hoitaa ja pitää tästä syystä jäsenyyttä yllä. Vuosi- tai kuukausitasolla määriteltävä euromääräinen jäsenmaksu olisi yksinkertaisempi.

Vaihtoehto 1 ja 2

Yhteistyön kehittäminen Metsämäen työryhmän raportin pohjalta. Laajemat toiminnalliset uudistukset hitaammin tehtävissä.

Yksittäiset kassat kriisialttiimpia. Alan kriisit heijastuvat heti kassan jäsenmaksuun. Esim. yhdeksänkymmentäluvun alun laman seurauksena eräillä kassoilla jäsenmaksut moninkertaistuivat nykyiseen tasoon nähden.

Vaihtoehto 3 ja 4

Mikäli yhteistyö tiivistyy unionin tai liittofuusion kautta on tarkoituksenmukaista yhdistää työttömyyskassat. Se mahdollistaisi helpommin toimintojen yhdistämisen, resursoinnin, hallinnon rakentamisen ja myös palvelujen tarjoamisen koko maassa. Se olisi n. 290 000 jäsenellään maan suurin kassa ja olisi kilpailukykyinen joka suuntaan.

Yhteinen kassa tasoittaisi mahdollisia alojen kausi- tai muista vaihteluista johtuvia työttömyyskriisejä.

18. Johtopäätökset

Tässä johtopäätökset –luvussa kootaan yhteen raportin tietoja. On huomioitava, että osa em. luvuista on suoraan liittojen toimintojen ydinaluetta ja osa on liittojen toimintoja tukevia tehtäviä. Kaikilla niillä on kuitenkin merkitystä, kun liitot pohtivat tulevaisuuttaan. Liittojen rakennepäätöksiin vaikuttavia suuria asioita ovat mm. toimintaympäristö, edunvalvonta, työelämän kehittäminen sekä liittojen henkilö- ja taloudelliset resurssit. Tätä laajempaa toiminnallista ja yhteiskuntapoliittista analyysia liitoista ei tällä kolmen kuukauden aikataululla ollut mahdollista tehdä. Raportin lähtökohtana on antaa käytännönläheisiä tietoja liittojen päätöksenteon pohjaksi.

Edellä olevissa luvuissa (4-17) vertailtiin neljää eri vaihtoehtoa. Lukujen johtopäätösten perusteella nousi esille tosiasiallisesti vain kolme vaihtoehtoa. Vaihtoehto yksi ja kaksi ovat niin lähellä toisiaan, ettei niissä ole juuri eroja. Lisäksi liitot joka tapauksessa jo nyt tekevät yhteistyötä keskenään. Ns. unionimalli ja fuusiomalli olivat selkeitä vaihtoehtoja.

Toimintaympäristö (luku 4)

Toimialojen ja toimintaympäristön muutos vie liittojen työtä ennakoivan edunvalvonnan suuntaan. Siinä korostuvat työvoima- ja ammatillinen koulutuspolitiikka, elinkeinopolitiikka ja työpaikkojen kehittämistoiminta. Tämän työn tekeminen vaatii myös tuekseen tutkimustoimintaa ja sen jalkauttamista työpaikoille. Ammatillisen osaamisen ylläpito ja sen varmistaminen, että työelämään tulee uusia ammattilaisia riittävästi ja oikealla osaamisella varustettuna, vaatii alueellisia koulutuspoliittisia ohjaustoimenpiteitä. Tätä varten tarvitaan vahva alueellinen toimintaverkko. Työntekijöitä liittojen toiminta-alueella on lähes nykyinen määrä, mutta työvoiman rakenne muuttuu. Yritysten rakenteet ovat jatkuvassa muutoksessa ja yhteistyötä haetaan myös yli toimiala/klusterirajojen. Mikäli elinkeinopolitiikkaan halutaan vaikuttaa ennakoivasti, vaatii se useasti myös yhteiskunnallista vaikuttamista. Näin moneen toimintaympäristön muutokseen vastaaminen vaatii uudenlaista liittorakennetta. Tätä edunvalvontatyötä eivät liitot nykyisin pysty hoitamaan riittävän laajasti. Mikäli näihin asioihin halutaan vaikuttaa, nyt esillä olevista vaihtoehdoista paras vaihtoehto on fuusiomalli.

Työehtosopimus (luku 5)

Työehtosopimustoiminnan muutos vie sopimustoimintaa yhä laajempien, myös yli henkilöstöryhmien rajojen menevien työehtosopimuksien suuntaan. On tärkeää huolehtia työehtojen kehittämisen lisäksi työehtosopimusten säädösten tasosta. Työehtosopimusrakenteen muutos johtaa myös lisääntyvään paikalliseen sopimiseen. Huomioitava asia on myös se,

että mitä useammassa kohtaa jäsenemme työskentelevät tuotannon ja palvelun arvoketjussa, sitä vahvemmin olemme mukana koko ketjun edunvalvonnassa. Näin saamme ”myydä” koko arvoketjun työrauhaa. Tällä on tärkeä merkitys työnantajille. Työehtosopimustoiminnan muutokset vaativat tes-koordinaatiota esim. neuvottelukartellien tai muun rakenteen avulla. Työpaikkojen sisäinen kehittämistoiminta nousee tressien rinnalle liittojen tärkeimmäksi työtehtäväksi. Kaikki työpaikkojen ongelmat ja asiat eivät ratkea sopimuksien tai säädösten avulla. Työpaikkojen luottamushenkilöiden tukena pitää olla eri kehittämisalueiden asiantuntijoita. Parhaimmin näihin haasteisiin voidaan vastata fuusiomallin kautta. Toiseksi parhaana vaihtoehtona on nykyinen liittomalli, koska mm. työehtoedunvalvonta on ydintoimintona oltava liittojen sisäisessä päätöksenteossa.

Jäsenet (luku 6)

Jäsenten odotukset ja perussyyt kuulua liittoihin ovat eri aloilla pääosin samanlaisia. Niihin vastaaminen samassa organisaatiossa olisi järkevää. Tärkeimmäksi asiaksi nousee jäsenen subjektiivinen näkemys siitä, mikä käsitellyistä liittorakenteista olisi hänelle paras, mihin hän samaistuu ja mihin hän kokee vaikuttavansa. Kaikki jäsenet ymmärtävät edunvalvontayhteistyön tiivistämisen ja yhdessä tekemisen tarpeellisuuden. Helpoimmin etenee unionimalli, koska jäsenen omaan asemaan ei tulisi muutoksia. Liitot hoitaisivat jatkossakin asioinnin jäsen kanssa.

Edunvalvontatyön tulevaisuus (luku 7)

Voidaan todeta, että kaikilla liitoilla on kehittämistä omissa toiminnoissaan ja tekemissään töissä. Tulevaa edunvalvontaa arvioidessamme keskeisimmäksi asiaksi nousee se, mihin suuntaan liittojen edunvalvontatyö painottuu tulevaisuudessa. Edunvalvontatyön pitäisi ohjautua uusien työtehtävien suuntaan ja sen pitäisi olla ennakoivampaa. Useimmissa taulukon 7.10 työtehtävissä on saatavissa synergiahyötyä. Muutoksesta selvitäkseen liitot tarvitsevat vääjäämättä yhteistyötä ja laajempia kokonaisuuksia. Työehtosopimusten neuvontaan liittyvä erityisosaaminen täytyy säilyttää vähintään nykyisellään. Tasavertaisena vaihtoehtona unionimalli ja liittofuusio.

Jäsenpotentiaali on, miten kehitys (luku 8)

Liittojen toiminta-alueella on työntekijöitä lähes nykyinen määrä eli jäsenpotentiaali on olemassa. Jäsenhankintatyön on liittojen työtehtävien osalta oltava aivan kärjessä monesta erisyistä. Eläköitymisestä johtuen vaihtuvuus on suurta lähivuosina. Myös työtehtävien rakenne muuttuu työpaikoilla. Ammatti-identiteetin merkitys korostuu erityisesti oppilaitosvaiheessa. Määräaikaisissa ja muissa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden järjestäytyminen ja heidän jäsenyytensä hoitaminen pitäisi saada nykyistä helpommaksi. Jo kerran jäsenenä olleiden eli rästäläisten osalta nykyistä tiiviimpi yhteydenpito olisi tarpeen. Oppilasjäsenyys ei ole tuottanut toivottua tulosta jäsenkiinnittymisen kannalta, joten heidät pitäisi saada paremmin sitoutettua jäsenyyteen. Täysin ilmaisten jäsenpalvelujen tarjoaminen jäsenyyden ylläpitämiseksi pitäisi miettiä myös uudestaan. Tehokkaat jäsensysteemit vaatisivat fuusiota, mutta identiteetti nykyistä liittomallia.

Koulutus (luku 9)

Luottamushenkilöiden hyvällä osaamisella varmistetaan edunvalvonnan tehokkuus kaikilla liiton organisaation tasoilla. Edunvalvontatyö nojaa jatkossakin työpaikkojen luottamushen-

kilöihin. Perusosaaminen luottamustehtävissä pitäisi saada toteutetuksi heti luottamustehtävän alkuvaiheessa. On tärkeää järjestää laaja koulutustarjonta ja saada luottamushenkilön koulutukseen osallistuminen helpoksi. Tehtävä on vastuutettava lähelle edunvalvontaa ja oppilaitoksia. Koulutusta on tarjottava etä- ja lähiopetuksena. Koulutus pitäisi kytkeä osaksi edunvalvontaprosessia ja vastuu luottamushenkilöiden osaamisesta ja hankkimisesta koulutukseen pitäisi antaa opistoille. Myös edunvalvontatoimitsijat on kytkettävä esim. kummi-kurssien avulla opetukseen. Laajan tarjonnan hoitamiseksi fuusiomalli olisi paras, mutta toimi-/sopimusalaakohtainen koulutus on tarpeen ainakin työehtosopimuskoulutuksessa ja työpaikkojen luottamushenkilökoulutuksessa.

Kansainvälisyys (luku 10)

Kansainväliseen edunvalvontatyöhön sopii hyvin yhteistyön tekeminen. Yhteistyöllä ja vastuuttamalla eri osa-alueet on siitä saatavissa nopeasti synergiahyötyjä. Käsiteltävät asiat ovat yhteisiä ja vielä melko yleisellä tasolla, että niitä on helppo tehdä yhdessä. Selkeänä painopisteenä on eurooppalaisen edunvalvontatyön korostuminen. Myös monilla kielillä tehtävä edunvalvontatyö kotimaassa ja ulkomailla vaatii laajaa kielitaitoa organisaatiossa. Helpoimmin toteutettavissa unioni- tai fuusiomallin avulla.

Viestintä (luku 11)

Viestinnän rooli on keskeinen edunvalvonnan hoitamisessa, identiteetin luomisessa ja yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa. Ääni pitää saada kuuluville ja jäsenillä pitää olla ajantasainen tieto. Entistä sirpaleisempi viestintäkenttä vaatii liittoihin erityisosaajia, koska nykytekniikan viestintäkeinot olisi hyödynnettävä ay-organisaatioiden tiedottamisessa. Viestintä on yhä enemmän siirtymässä myös sähköiselle puolelle. Erityisesti jäsenviestinnässä sopimus/toimialakohtaisuus sekä maantieteelliset alueet olisi huomioitava. Parhaimmin näihin haasteisiin vastattavissa fuusiomallilla.

Jäsenpalvelut (luku 12)

Työsuhteisiin liittyvät jäsenpalvelut tukevat liiton edunvalvontatyötä. Muut ovat jäsenhankintaa ja identiteettiä vahvistavia. Liittojen pitää tarjota jäsenilleen jäsenetuja. Liittojen jäsenedut pitäisi viedä nykyistä enemmän työsuhteen ongelmakohtien tukemiseen esim. työttömyystilanteisiin. Lehti säilyttää asemansa yhtenä jäsenetuna. Kalenterin tarpeellisuutta on syytä miettiä. Jäseneduissa pitäisi keskittyä jäsenkorttialennuksiin, jolloin ne myös olisivat helpoimmin toteutettavissa. Nykyiset edut esim. lomapalvelujen osalta kohdistuvat hyvin suppeaan osaan jäsenistöä. Lomatoiminnan järjestäminen vaatisi ammattimaisempaa otetta. Lomatoiminta olisi toteutettava yhtiöittäimällä ja liittojen olisi syytä luopua tuetusta lomatoiminnan järjestämisestä. Muut jäsenpalvelut ja -edut ovat toteutettavissa edullisemmin fuusiomallin kautta.

Hallinto ja ammattiosastot sekä tes-käsittely (luku 13)

Liittojen pääasiallinen päätöksenteko tapahtuu valittujen edustajien välityksellä erilaisissa toimielimissä, jotka pohjautuvat pääosin sopimusaloihin ja suhteelliseen vaalitapaan. Korkeimman päätöksentekoelimen valinta on tästä syystä perusteltua tehdä pääosin työehtosopimusten ja eduskuntavaaliipiiriä pohjalta. Suhteellisilla vaaleilla saadaan mahdollisimman kattava ja moniarvoinen korkeimman päättävän elimen edustus. Vaalitulokset heijastuu

myös muiden toimielimien valintaan. Vaalit työllistävät liittojen organisaatioita tavattomasti. Neljän vuoden periodissa vaaleihin tehtävää työtä tehdään vaaleihin valmistaumisessa ja vaalien jälkeen yhteensä pari vuotta. Viime vuosien vaalit ovat osoittaneet, ettei vaaliliittojen välillä ole tapahtunut suuria muutoksia. Vaalit ja edustajakokoukset ovat myös melko kalliita järjestää. Valintajaksoa voisi nykyisestä hieman pidentää. Liittorakenteen osalta oleellista on, että jäsenkunnasta on mahdollisimman laaja ja kattava edustus.

Ammattiosastot ovat jääneet keskeisimmästä edunvalvontatyöstä lähes kokonaan sivuun. Osastoilla on tärkeä rooli jäsenidentiteetin ja uusien luottamushenkilöiden kasvattamisessa liiton organisaatioon. On järkevää säilyttää nykyinen ammattiosastorakenne ja paikallisorganisaatio lähellä jäsentä. Ammattiosastojen työ tehdään vapaaehtoisin voimin, joten osastojen tulisi olla mahdollisimman helposti ylläpidettäviä. Ammattiosastojen on vaikea tavoittaa mm. epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleviä ja oppilasjäseniä. Jäseneksi liittymisen ja jäsenhuollon kannalta jäsenten tulisi olla ammattiosastojen lisäksi myös suoraan liiton jäseniä (kaksoisjäsenyys). Liittorakenteen muutos ei vaadi ammattiosastorakenteen muutosta.

Työehtosopimusten käsittely on liittojen keskeisin päätöksentekoprosessi. Niiden osalta päätöksenteko olisi syytä viedä lähelle tes-rajapintaa. Keskeiset tavoitteet ja työtaistelutoimenpiteet pitää päättää yhteisesti vähintäänkin hallituksessa, laajempien ratkaisujen osalta jopa valtuustossa. Työehtosopimusesitysten valmistelu on monelta osin samanlaista eri liitoissa. Kaikki valmistelu lähtee työpaikkojen työehtosopimusesityksistä. Valmisteluprosessin eteneminen vaihtelee liitoittain. Käsittelyerot liittyvät erilaisiin liittojen toimielimiin ja hyväksymismenettelyihin. Sitoutumisen kannalta tärkein asia työehtojen käsittelyssä on, ettei tes-päätöksiä tehdä yli alan enemmistön tahtoa.

Liittojen talous ja jäsenmaksu (luku 14)

Liittojen käyttötalous on tällä hetkellä suhteellisen vakaa ja menot katetaan jäsenmaksuilla. Myöskin työtaisteluresurssit ovat tällä hetkellä taloudellisesti riittäviä. Liittojen jäsenmaksun laskeminen on saavutettavissa vain synergiahyötyjä hakemalla. Säästöjä liittojen toiminnossa on saatavissa päällekkäisten töiden yhdistämisellä. Liittojen ja osastojen jäsenmaksu-osuutta pitäisi laskea saadaksemme nykyistä matalamman jäsenmaksun aikaiseksi. Pientä jäsenmaksua pitäisi periä myös kaikilta jäseniltä. Jäseneduista saatavan hyödyn pitää olla sellaisella tasolla, että siitä myös nyt jäsenmaksuvapaina olevat haluavat jotain maksaa. Liittojen varallisuuserot ovat huomattavia. Myös työtaisteluihin varautumissysteemit ovat erilaisia. Niissä on tehtävä erityisjärjestelyjä, mikäli rakenteita muutetaan. Parhaimmin synergiahyötyjä on haettavissa fuusiomallilla.

Henkilöstöresurssit (luku 15)

Jäsenten kannalta liittojen tärkein omaisuus on kiinni henkilökunnan osaamisessa ja toimintakentän tuntemisessa. Liitto on asiantuntijaorganisaatio. Se, miten osaamista käytetään, kerrytetään ja siirretään sukupolvelta toiselle, ratkaisee liiton edunvalvonnan kyvykkyyden sekä tehon. Helpoimmin synergiahyötyjä on saatavissa ns. massatöiden ja rinnakkaisten työtehtävien tekemisessä. Vaikeimmin niitä on löydettävissä työehtosopimusten spesiaalikysymysten osalta. Eläkkeelle siirtymiset antavat mahdollisuuden siirtää tehtävien töiden painopistettä. Yhdessä toimimalla syntyy suuri osaamiskeskittymä. Muutokset aiheuttavat suurta epävarmuutta henkilökunnan keskuudessa. Rakenteita on muutettava siten, että henkilökunta osallistuu suunnitteluun.

SAK (luku 16)

Mitä tiiviimpi yhteistyö liittojen välille muodostuu sitä enemmän painoarvoa sillä on keskusjärjestön sisällä. Keskusjärjestön rooli säilyy keskeisenä edunvalvontatyökaluna kaikissa niissä hankkeissa, joissa löytyy yhteinen intressi liittojen välillä. Elinkeinopoliittisen edunvalvontaan SAK:ta ei juuri tarvita tällä sektorilla, mikäli fuusiomalli on valitaan. Myös työnjakoa keskusjärjestöjen ja liittojen välillä on syytä pohtia. Voidaanko esim. keskusjärjestöön siirtää joitain tehtäviä, joita liitot nyt tekevät. Keskusjärjestöjen lukumäärä nousee vahvempaan pohdintaan, mikäli edetään liittofuusiomalliin.

Työttömyyskassat (luku 17)

Mikäli liitot fuusioituvat, johtaa se myös työttömyyskassojen yhdistämiseen, koska jäsenpohja niissä on sama. Unionimallin osalta se on myös todennäköistä. Kassat tekevät täysin samaa työtä, joten on hyvin oletettavissa, että synergiaetuja löytyy.

18.1 Yhteenveto - miten tästä eteenpäin

Liittojen rakenteiden muuttamista on jatkossa mietittävä erityisesti sitä taustaa vasten, mikä tarve liiton jäsenistöllä ja liitolla itsellään on muuttaa omia toimintojaan paremmiksi. Mikäli asiat ovat nyt hyvin, ainakaan lyhyellä tähtämellä ei kannata tehdä rakenteissa mitään.

- Ensisijaisena syynä pitää olla halu muuttaa liittojen nykyistä toimintaa. Liittojen rakenteiden muuttaminen ei sitä yksin tee, vaan on enemmänkin väline.
- Muutokset tapahtuvat sen verran hitaasti, että tulevien liittorakenteiden pitäisi vastata myös huomisen ongelmiin.

Mikäli nykyinen tilanne jatkuisi

Voidaan yleisesti todeta, ettei mikään liitto ole juuri nyt pakotettu tekemään rakenteellisia ratkaisuja, mikäli toimintaympäristö pysyisi vakaana. Liitot voisivat hoitaa kohtuullisen hyvin nykyisen edunvalvontaansa. Tämän etuna on, että toimintamalli tunnetaan ja se näyttää turvalliselta. Vaihtoehto yksi ja kaksi eivät siis juuri muuta liittojen nykyistä tilannetta. Ongelmana on, että toimintaympäristö ja liittojen tehtävien painopiste muuttuvat. Kysymys on, pystytäänkö näihin muutoksiin vastaamaan nykyisellä rakenteella ja toimintamallilla. Liittojen resurssien niukkuus ja uusiin asioihin panostaminen on vaikeaa. Jäsenmaksun taso heilahtelee työttömyyden mukaan. Vapaaajäseniä on maksaviin nähden liian paljon ja määrä kasvaa edelleen. Vaihtoehtona on, että työssäkäyvien jäsenmaksu kasvaa tai karsitaan jäsenpalveluja ja -etuja. Myös sopimusrajaongelmat säilyvät. Laajempaan toimialakohtaiseen elinkeino- ja kulutuspoliittiseen edunvalvontaan ei ole riittävästi resursseja.

Liittojen identiteetti säilyy selkeänä ja päätöksenteko omissa käsissä. Tämä vaihtoehto ei paranna eikä laajenna liittojen nykyistä edunvalvontakykyä. Liitot pysyvät toimintoiltaan ennallaan. Jotkut liitot joutuvat toimintoja jo karsimaan. Jäsenmaksu on pidettävä nykytasolla, vaikka rasite yhtä maksavaa kohti on kasvusuunnassa. Yksittäisille liitoille ovat toiminnalliset haasteet olemassa eri syistä esim. Kemiällä järjestörajat ja tuotannon siirtyminen, Metallilla edunvalvonnan yhteiskuntapainotteisuus ja alihankintatyön lisääntyminen, Paperilla yritysten painopisteen ja tuotannon siirtyminen ulkomaille, Puuliitolla toimintakentän hajanaisuus ja jäsenmäärän laskeminen, Sähköliitolla yrityskentän valuminen sellaisiin työnantajaliittoihin, joihin liitolla ei ole pääneuvottelijan roolia, Viestintäliitolla toimintaresurssien ja jäsenmäärän laskeminen.

Unionimallilla on etunsa

Unionimallilla haetaan suuruuden tuomien synergiaetujen avulla tehoa toimintaan ja jäsenpalveluihin. Samalla voidaan säilyttää liittojen melko suuri itsenäisyys keskeisimmillä edunvalvonta-alueilla. Yhteistyö tiivistyisi ja liitot pyrkisivät nykyistä enemmän toimimaan yhdessä. Helpoimmin se tapahtuisi koulutuksessa, kansainvälisellä alueella, osassa lakipalveluja ja jäseneduissa sekä toimistopalveluissa.

Henkilökunnasta merkittävä osa siirtyisi Unionin palvelukseen ns. vanhoina työntekijöinä. Organisaatiot pilkottuisivat nykyisestä. Henkilökunnan työnjako pitäisi miettiä hyvin tarkasti, koska toimintoja pitäisi viedä prosessiorganisaation suuntaan. Prosessiorganisaation toteuttaminen yli liittorajojen on työläämpää, kuin yhdessä organisaatiossa toteutettuna.

Jäsenten kannalta liittojen toiminta pysyisi nykyisen kaltaisena ja jäsenen asemaan ei tulisi kovinkaan paljon muutoksia. Jäsenpalveluja on mahdollista pitää nykytasolla ja joiltain osin jopa parantaa muiden kanssa tehtävällä yhteistyöllä. Kokonaisjäsenmaksu pysyisi nykytasolla, ehkä korkeimpien jäsenmaksujen osalta laskisi yhteisen työttömyyskassan vuoksi. Keskiarvojäsenmaksu olisi noin 1,4 prosentin tasolla. Viestintäliiton jäsenmaksu laskisi selvästi ja Paperin osalta jäsenmaksuun tulisi ehkä korotuspaineita. Mikäli työttömyyskassat yhdistetään, vakauttaisi se kokonaisjäsenmaksun tasoa, koska toimialaheilahtelut eivät ole yhtäaikaisia.

Mallin heikkoutena on, että siinä säilyy merkittävä osa toimintaympäristön muutoksen tuomista rajapinnoista.

Liittorakenteen pitäisi olla yksinkertainen. Tämä lisää liiton sisäistä byrokratiaa, koska monet asiat täytyy yhteensovittaa yhteisessä hallintoelimissä. Omaisuus jää liittoihin, joten omaisuuserot eivät haittaa järjestelyjä tässä mallissa.

”Liittofuusio”

Liittofuusiolla saadaan suuruuden tuoma synergiahyöty, kaikissa sellaisissa hankkeissa, jossa koolla on merkitystä. Sillä voidaan välttää samankaltaisten toimintojen päällekkäisyys. Useimpien asioiden toteuttamisessa jäsenmäärä ei myöskään vaikuta kovinkaan paljon liitossa tehtävän työn määrään tai toteuttamistapaan. Näissä tilanteissa toiminnon tekeminen tulee yhtä jäsentä kohti halvemmaksi toteuttaa (mm. koulutuspaketit, -ohjelmat, ohjeet, vaalien järjestelyt ja –ohjeet jne).

Jäsenen kannalta edunvalvonnan hoitaminen on keskeinen kysymys. Kuinka näkyy yli 300 000 jäsenen liiton neuvotteluosaaminen ja –voima. Millä toimintamallilla ja –organisaatiolla rakennetaan edunvalvonta ja miten paljon sopimus/toimialakohtaista liikkumatilaa kullekin alalle annetaan. Kuinka hyvin jäsenten esittämät työehtosopimustavoitteet toteutuvat työehtosopimuksessa. Iso liitto voi myös pyrkiä ohjaamaan kaikki ”maaliin” yhtä aikaa, joten pelkona voi olla pienempien alojen jääminen jalkoihin. Työnantajatahoja eli neuvottelukomppaneita on fuusioliitolla runsas kaksikymmentä, joten se toimisi monessa neuvottelupöydässä. Pääosa kumppaneista on EK:n jäsenliittoja, mikä helpottaa jonkin verran koordinaatiota. Fuusioliitolta edellytetään hyvää sisäistä yhteistyötä, jotta kaikille pystytään tekemään ja huolehtimaan asialliset työehtosopimusratkaisut.

Yksittäisen jäsenen kannalta tämä malli voi luoda ”mammutin”, jonka toimintoihin on vaikea

vaikuttaa. Tärkeätä on jäsenpohjan hyvä kattavuus hallinnossa ja mahdollisimman helppo osallistuminen toimi-/sopimusalojen tes-valmisteluun. Neuvoa antavien mielipidetutkimusten ja mahdollisesti jäsenäänestyksien käyttö netin ja tunnusten välityksellä lisäisi osallistumista.

Jäseneduiltaan ja jäsenmaksujen osalta fuusio on toteutettavista olevista vaihtoehtoista paras vaihtoehto. Jäsenmaksua saadaan laskettua. Kokonaisjäsenmaksun saaminen alle Paperin jäsenmaksutason vaatii toimintojen uudelleen järjestelyjä. Varallisuuserot ovat liittojen välillä huomattavat, joten sekin saattaa kariuttaa ratkaisun.

Yhdistymällä luotaisiin Suomen voimakkain ay-organisaatio. Edunvalvonnan kannalta ja toiminnallisesti on syytä tehdä fuusio. Haasteena on, että jäsenten pitäisi olla valmiita tekemään Suomen suurinta ammattiliittoa.

Yhteenveto

Mikään vaihtoehto ei täysin vastaa esillä oleviin haasteisiin, koska liitoilla on hyvin vahva oma toimintakulttuurinsa ja jäsenidentiteettinsä. Liittofuusio näyttäisi parhaalta, mutta unionimallisissa on omat jäsenläheisyyteen liittyvät etunsa.

Parhaana vaihtoehtona on rakentaa uusi sektoripohjainen liittorakenne, jossa on melko paljon sisäistä itsenäisyyttä ja johon on tehty joitain päätöksentekorajauksia (Selvitysmiehen esitys luku 19).

Jäsenen on konkreettisesti hyödyttävä ja kaikkien pitäisi voittaa muutoksessa. Koska monet erot ovat liittojen välillä vielä melko suuria, tehtävä on erittäin vaativa.

Vahvan ammattiliiton luominen on myös haastavaa. Keskeisimmät jäsenen edunvalvonta-asiat tulisi asettaa etusijalle ja liitto ohjautumaan;

- tavoitteissa (työllisyys, toimeentulo, työolot, osallistuminen),
- toiminnassa (järjestökoneen tehokkuus, yhtenäisyys, ohjaus) ja
- liiton voimassa (osaaminen, asema, talous)

yhdenmukaisesti. Liiton tavoitteet on mitoitettu toiminnan ja resurssien mukaisesti. Liiton tekeminen on tavoitteiden ohjaamaa ja voimien mukaista.

19. Selvitysmiehen esitys

Selvitysmiehen esitys on tehty perinteisen ammattiliiton ja ns. unionimallin välimaastoon. Ehdotetussa mallissa korostuvat yksinkertaisuus ja päätöksenteossa toimialakohtaisuus sekä palvelujen ja jäsenetujen yhdenvertaisuus. Oleellista on, että liiton palvelut ovat helposti ja nopeasti jäsenten ja luottamushenkilöiden saatavilla. Uuden organisaation toiminnoissa on tarkoitus hyödyntää parhaita olemassa olevia käytäntöjä ja viimeisintä tekniikkaa.

Miksi esitys?

- Tarkoitus on muuttaa toimintaa ja edunvalvontaa nykyisestä monipuolisemmaksi, ennakoivammaksi ja enemmän luottamushenkilöitä tukevaksi
- Kattavan sektoripohjaisen jäsenpohjan kautta neuvotteluvoimaa kasvatetaan eri sektorilla
- Yhteen paikkaan kootaan työelämän hyvin monipuolinen asiantuntemus hoitamaan tes- ja muuta edunvalvontaa
- Siirretään resursseja työpaikkojen kehystoiminnan tukemiseen ja järjestäytymisen edistämiseen
- Pystytään paremmin vastaamaan monikulttuuriseen ja kansainväliseen edunvalvontaan
- Vahvistetaan heikompien alojen toimintaresursseja
- Jäsenyyden ylläpitoa yksinkertaistetaan, jäsenmaksua alennetaan ja jäsenetuja viedään enemmän työelämälähtöisiksi
- Varaudutaan ilman siirtymäaikoja ay-toiminnan tuleviin haasteisiin
- Verkostoidutaan toiminnallisesti ja organisatorisesti joka tasolla

Rakenne on tehty työelämän alati muuttuvien tarpeiden lähtökohdista. Isoa organisaatiota on palasteltu niin, että jäsen pääsee osallistumaan ja vaikuttamaan niihin asioihin, jotka ovat lähellä työpaikkaa.

Esitys on raportin ja selvityshenkilön tietojen perusteella syntynyt. Esityksen pohjalta liitot voivat tehdä päätöksiä ja jatkaa keskinäistä työskentelyään. Esitys vaatii vielä monia valmistelutyöryhmiä jalostamaan ao. liittomallia, mutta se voisi toimia tulevan kehittämisen runkona.

Uuden rakentaminen on tehty jo olemassa olevan liiton pohjalta, koska se helpottaa asioiden hoitamista siirtymävaiheessa ja vähentää sulautumisesta johtuvia ennakkoluuloja. Lisäksi sillä saadaan myös katkeamaton toimintahistoria Suomen ay-toiminnan alkuajoista lähtien.

Kuuden liiton teknologian ammattilaisille on yhteistä se, että he tuotteiden jalostusketjussa työskennellessään käyttävät, tekevät, huoltavat ja hyödyntävät paljon teknologiaa. Lisäksi keskeisenä piirteenä korostuu ammatillisuus.

Suomen suurin syntyisi uuden ”Teknologian ammattilaisten unioni ry:n (TEAM) myötä vuonna 2010

Uusi ”Teknologian ammattilaisten unioni ry eli TEAM” perustetaan muuttamalla Suomen vanhimman ammattiliiton eli Viestintäalan ammattiliiton sääntöjä vuoden 2009 liittokokouksessa. TEAM:n kotipaikka ja keskustoimisto olisi Helsingissä.

Syksyllä 2009 pidetään uuden järjestön ensimmäinen edustajakokous, jonne TEAM:iin mukaan lähtevät liitot, kukin omien tarpeidensa ja päätöksiensä mukaisesti, valitsevat edusta-

jansa nykyisten liittojensa valtuustossa, edustajistossa tai liittokokouksessa. Teknologian ammattilaisten unioniin (Viestintäliittoon) ”fuusioituvat” viisi muuta ammattiliittoa ja ne luovuttavat omaisuutensa vastikkeetta vuoden 2010 alusta lukien. Tarkemmin asiasta jäljempänä ja Kuusiolan raportissa liitteessä 5.

Mukaan lähtevät liitot perustavat ns. siirtymäkauden ajaksi yhteisen ja riittävän kattavan projektihallituksen. Se toimisi yhteiselimenä uuden liiton perustamisen alkuun saakka. Projektihallituksen toiminta alkaisi siitä, kun liittojen sulautumisen etenemisestä saadaan riittävä varmuus. Projektihallitus käsittelee siirtymiseen liittyvät käytännön asiat, asettaisi tarvittavat valmistelutyöryhmät, valitsisi projektiin henkilöt, sopisi kustannusten jaosta ja tekisi päätöksiä uuden organisaation puolesta jne. Siirtymäaikana mahdolliset taloudelliset tai muut juridiset sitoumukset pitäisi tehdä Viestintäalan ammattiliiton nimissä, koska se voisi toimia olemassa olevana organisaationa ja oikeushenkilönä uuden liiton alkuun saakka.

TEAM:n jäsenyys

Jäseneksi halutaan siirtyvän kaikki liittojen nykyiset jäsenet sekä nykyisellä toiminta-alueella työskentelevät ja opiskelevat palkansaajat. He liittyvät suoraan liiton ja ammattiosaston jäseniksi eli ovat siten ns. kaksoisjäseniä. Ensisijaisesti ja jäsenhuollon yksinkertaistamisen vuoksi kuulutaan suoraan liiton jäsenyyteen. Ammattiosastojen jäseneksi liitytään silloin, kun liittymistilanteessa tiedetään minkä osaston jäseneksi jäsen liittyy. Osaston jäsenyyteen pääsee liittymisen jälkeen, mikäli myöhemmin ilmaisee siihen halukkuutensa. Esimerkiksi määräaikaiset työntekijät ja opiskelijat voisivat jäädä näin vain liiton jäseniksi.

Jäseneksi liittyminen tapahtuu sähköisesti, joko ensisijaisesti työpaikalla luottamusmiehen avustuksella tai suoraan liiton kotisivujen kautta.

Jäsenmaksu

Liiton kokonaisjäsenmaksu on toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa olevilla palkansaajilla prosenttipohjainen (esim. 1,1 - 1,15 %), mikä pitäisi sisällään euromääräisen työttömyuskassamaksun. Jäsenmaksua myös yksinkertaistetaan. Työttömiltä, määräaikaisilta ja muilta epätyypillisiin työsuhteisiin joutuneilta palkansaajilta peritään euromääräinen jäsenmaksu (esim. 10 -13 euroa kuukaudessa, 30-39 euroa/3 kuukaudessa ja 120 -156 euroa vuodessa). Mikäli itsensä työllistävät otetaan liiton jäseniksi, voisi heidän jäsenmaksunsa olla saman suuruinen. Opiskelijat ja seniorit maksavat vuosijäsenmaksua (esim. 40 euroa). Se pitää sisällään liiton tarjoamat täydet jäsenpalvelut ja -edut sekä -oikeudet (ml. äänestysmahdollisuuden edustajistovaaleissa) sekä opiskelijoille kolmen kuukauden työttömyuskassamaksun.

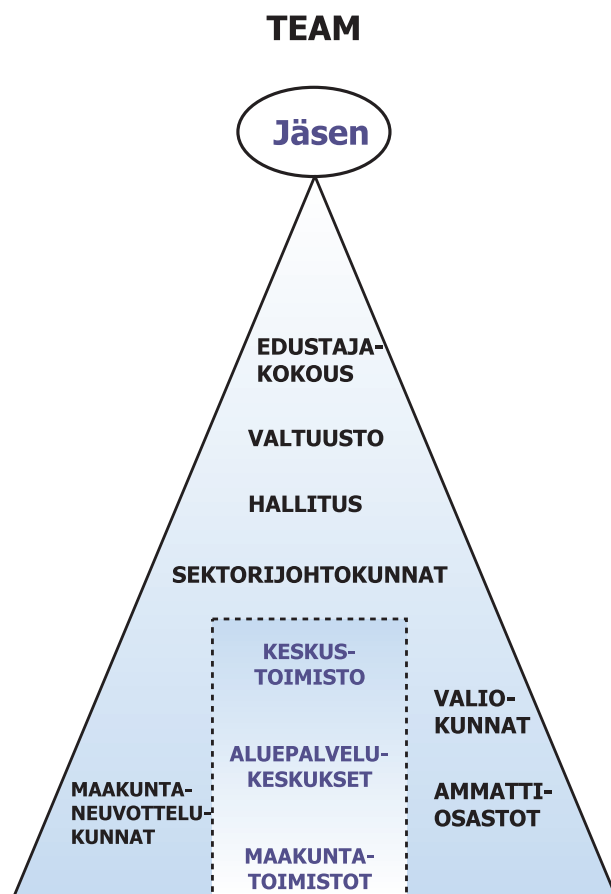
Jäsen olisi automaattisesti eläkkeelle siirtymisen jälkeen vuoden liiton jäsenenä. Sen jälkeen hän voisi jatkaa liiton seniorijäsenenä edellä mainitulla vuosimaksulla. Ammattiosastot tai liiton sektorijohtokunnat voisivat halutessaan myöntää seniorille ns. elinikäisen kunniajäsenyyden, jolloin jäsen itse vapautuisi jäsenmaksusta. Tällaisesta päätöksestä ammattiosasto maksaisi liitolle kertausmaksun, jonka suuruus vastaisi esim. noin 10 vuoden seniorijäsenmaksua. Samoin sektorijohtokunta siirtäisi mahdollisesta sektorirahastostaan liiton käyttöön saman summan.

Siirtymätilanteessa on erityisesti selvitettävä nykyisten liittojen vapaajäsenten oikeudet. On sovittava miten heidän osaltaan jatketaan jäsenyyttä ja millä ehdoin. Lisäksi on turvattava

Sähköliiton jäsenten työtaistelurahaston osuuksien palautukset myös uuden liiton sisällä nykyisin periaattein.

TEAM:n hallintorakenne, toimielimet ja niiden tehtävät

Kuva 19.1



Edustajakokous

- Noin 750-800 edustajaa, pidetään joka viides vuosi
- Suhteellisella vaalilla valittava edustajakokous. Vaalipiirien pohjana ensisijaisesti työehtosopimus/toimiala ja eduskuntavaalien vaalipiirijako. Edustajia valitaan vaalipiiristä yksi jokaista alkavaa 400 jäsentä kohden. Pienemmät sopimusalat muodostavat useamman vaalipiirin tai valtakunnallisia vaalialueita. Jokaisella alalle turvataan edustus liiton korkeimmassa päätöksentekuelimessä.
- Äänioikeus kaikilla jäsenmaksua maksavilla työssäkävillä, työttömällä, oppilas- ja seniorijäsenillä sekä myös jäsenmaksuista vapautetuilla kunniajäsenillä. Työttömät ja eläkeläiset ovat äänioikeutettuja sille alalla, missä ovat työskennelleet viimeksi. Oppilaat rekisteröityvät koulutuksen mukaiselle alalle.
- Vaalikelpoisuus työmarkkinoiden käytettävissä olevilla jäsenillä. Vaaliliitot saavat asettaa ehdokkaita valittavien edustajien määrän lisäksi viisi.
- Vaalit järjestetään ensin sähköisesti netissä ja sen jälkeen postivaalina niille, jotka eivät ole äänestäneet sähköisesti. Sähköistä nettivaalia käytetään jatkossa myös liiton järjestämässä neuvoa antavissa koko liittoa tai sen osaa koskevissa jäsenäänestyksissä.
- Edustajakokouksen tehtävänä päättää mm. liiton toimintalinjauksista, säännöistä, valtuuston, hallituksen ja sektorijohtokuntien valinnoista sekä puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja pääsihteerin valinnasta.

Sektoripohjainen hallinto

Sektoripohjainen hallinto on rakennettu toimialojen, työehtosopimusalueiden ja työehtosopimusneuvottelukumppaneiden pohjalta. Sitä käytetään tehtäessä valintoja valtuustoon, hallitukseen, sektorijohtokuntiin ja valiokuntiin. Sektorit on muodostettu seuraavan toimiala/tes-pohjaisen jaon pohjalta:

Kemiansektori

Kemianliitto	littala Oy Ab:n työntekijät	Kemianteollisuus
Kemianliitto	Kemian perusteollisuus	Kemianteollisuus
Kemianliitto	Muovituoteteollisuus ja kemian tuoteteollisuus	Kemianteollisuus
Sähköalojen ammattiliitto	Sähköalan työntekijät	Kumiteollisuus/ Kemianteollisuus
Kemianliitto	Kumiteollisuus	Kumiteollisuus
Kemianliitto	Vuokratyö kemian aloilla	Palvelualojen Toimialaliitto
Paperiliitto	Huhtamäki Oyj:n kartonki- ja muovipakkaustehtaat sekä elintarvikepakkaustehtaat	Kemianteollisuus
Puu- ja erityisalojen liitto	Veneenrakennusteollisuus	Kemianteollisuus/ Veneteoll. Työnantajat

Kulutustavarasektori

Kemianliitto	Kenkä- ja nahkateollisuus	Kenkä- ja Nahkateollisuus
Kemianliitto	Lasikeraaminen teollisuus	Kulutustavararyhmä
Kemianliitto	Laitosmiehet (tekstiiliteollisuuden laitosmiehet)	Kulutustavararyhmä
Kemianliitto	Tekstiilityöntekijät (tekstiili- ja vaatetust.)	Kulutustavararyhmä
Sähköalojen ammattiliitto	Tekstiiliteollisuuden sähköalan työntekijät	Kulutustavararyhmä
Sähköalojen ammattiliitto	Lasikeraamisen teollisuuden sähköalan työntekijät	Kulutustavararyhmä
Kemianliitto	Tekstiilihuoltoala, työntekijät	Yleinen teollisuusliitto, Suomen Pesuteollisuusliitto
Kemianliitto	Lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusala	Suomen Lasi- ja hiomoliitto ry

Logistiikkasektori

Kemianliitto	Autonrengasala	Autonrengasliitto
Metallityöväen Liitto	Auto- ja konekauppa	Autoalan Keskusliitto (Suomen Kaupan liitto)
Metallityöväen Liitto	Auto- ja konekorjaamoala	Autoalan Keskusliitto (Suomen Kaupan liitto)
Puu- ja erityisalojen liitto ry	Metsäkone	Koneyrittäjien liitto
Puu- ja erityisalojen liitto ry	Turvetuontantoala	Koneyrittäjien liitto

Energia-, tieto- ja sähkösektori

Kemianliitto	Öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuus	Kemianteollisuus
Sähköalojen ammattiliitto	Energia-ala	Energiateollisuus
Metallityöväen Liitto	Energia-ala	Energiateollisuus
Sähköalojen ammattiliitto	Tietoliikenne- ja informaatio- ja verkostoteknologia (*Lisäpöytäkirja Eltel Networks-konsernissa ja Verkonrakentaja Wire Oy:ssä noudatettavista työehtoista)	Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI

Metallityöväen Liitto, Toimihenkilöunioni, YTN	Tietoala - toimihenkilöt ja työntekijät	Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI
Sähköalojen ammattiliitto	Talotekniikka-ala - sähköasennustoimiala	Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI
Sähköalojen ammattiliitto	Rakennusaineteollisuus	Rakennustuoteollisuus
Sähköalojen ammattiliitto	Elintarviketeollisuuden sähkömiehet	Elintarviketeollisuusliitto E TTL
Sähköalojen ammattiliitto, SUORA, PAM	RAY-huoltoedustajat	Erytispalvelujen työnantajaliitto/RAY
Sähköalojen ammattiliitto	Puolustusministeriön hallinnonala	Valtio/Puolustusministeriö

Metalli- ja elektroniikkasektori

Metallityöväen Liitto	Malmikaivokset	Teknologiateollisuus
Metallityöväen Liitto	Metalliteollisuus (nyk. teknologiateollisuuden tes)	Teknologiateollisuus
Sähköalojen ammattiliitto	Sähköalan työntekijät	Teknologiateollisuus
Metallityöväen Liitto	Pelti- ja teollisuuseristysala	Teknologiateollisuus (Metalliteollisuuden harjoittajain liitto – MTHL:n työnantajat)
Metallityöväen Liitto	Jalometallialat	Työnantajain yleinen ryhmä
Metallityöväen liitto ry	Puolustusvoimien metallialan työntekijöiden tes	Valtio/ Puolustusministeriö

Paperisektori

Paperiliitto	Paperi- ja puumassateollisuus (paperiteollisuuden tes)	Metsäteollisuus
Sähköalojen ammattiliitto	Paperi- ja puumassateollisuus, sähköalan työntekijät	Metsäteollisuus
Paperiliitto	Pahvi- ja paperituoteollisuus	Yleinen Teollisuusliitto, Pahvin- ja paperinjalostajain yhdistys

Puutuotesektori

Puu- ja erityisalojen liitto	Puusepänteollisuus	Puusepänteollisuus
Puu- ja erityisalojen liitto, Metallityöväen Liitto, Sähköalojen ammattiliitto	Mekaaninen metsäteollisuus	Metsäteollisuus
Puu- ja erityisalojen liitto	Harja- ja sivellinalat	Työnantajain yleinen ryhmä

Viestintäsektori

Viestintäalan ammattiliitto	Kirjatyöntekijät	Viestinnän keskusliitto
Viestintäalan ammattiliitto	Sanomalehdenjakajat	Viestinnän keskusliitto
Viestintäalan ammattiliitto / Viestintäalan Toimihenkilöt Grafinet	Graafiset toimihenkilöt	Viestinnän keskusliitto

Ympäristösektori

Puu- ja erityisalojen liitto	Viherala	Maaseudun Työnantajaliitto
Puu- ja erityisalojen liitto	Puutarha-ala	Maaseudun Työnantajaliitto
Puu- ja erityisalojen liitto	Maaseutuelinkeinojen tes	Maaseudun Työnantajaliitto
Puu- ja erityisalojen liitto	Metsäala	Metsäteollisuus, Metsähallitus, Yksityismetsätalouden Työnantajat, Maaseudun Työnantajaliitto
Puu- ja erityisalojen liitto	Taimitarha-ala	Yksityismetsätalouden Työnantajat
Puu- ja erityisalojen liitto	Turve- ja pellettiteollisuus	VAPO, Kekkilä, Metsäteollisuus, Maaseudun Työnantajaliitto
Puu- ja erityisalojen liitto	Turkistuotantoala	Maaseudun Työnantajaliitto

Valtuusto

- Valtuuston jäsenet (120-130) valitaan sektoripohjaisesti jäsenmäärien suhteessa esim. sektorin jokaista alkavaa 2 000 jäsentä kohti yksi valtuutettu 20 000 jäseneseen saakka ja sen jälkeen jokaista alkavaa 3 000 jäsentä kohden yksi valtuutettu. Sektorit muodostetaan edellä kuvatulla tavalla työehtosopimuksien ja toimialojen kautta. Sektoreita on yhdeksän.
- Valtuuston tehtävänä on mm. vuosittaiset toimintalinjaukset, toiminta- ja taloussuunnitelma, toiminta- ja tilikertomus.
- Sektorijohtajan valinta viiden vuoden toimikaudelle
- Jäsenmaksusta päättäminen
- Tulopoliittisten ratkaisujen käsittely
- Kahden ja useamman sektorin yhtäaikaisesta työtaistelusta päättäminen
- Liiton eri valiokuntien nimittäminen ja hallituksen täydentäminen sekä johdon valitseminen edustajakokouksien valisenä aikana

Hallitus

- muodostuu puheenjohtajasta, varapuheenjohtajasta, pääsihteeristä ja 20 – 25 sektorijäsenestä. Sektorin suuruudesta riippuen hallituksen valitaan 1 – 6 jäsentä.
- Tehtävänä on mm. toimintojen johtaminen ja koordinointi, liiton strategia
- Työehtosopimusneuvottelujen ohjaaminen, tes-ratkaisujen hyväksyminen ja sektorin työtaistelutoimista päättäminen
- Henkilökunnan rekrytoinnin päälinjaukset ja henkilökunnan työehdoista päättäminen sekä esimiesten valitseminen
- Valmistelelee esitykset valtuustolle ja edustajakokoukselle
- Liiton omaisuudesta ja sijoitustoiminnasta päättäminen

Sektorijohtokunnat

- Johtokunnan koko n. 15-20 henkilöä. Edustajat valitaan siten, että pääsääntöisesti jokaisen työehtosopimuksen alueelta on edustaja/t sektorijohtokunnassa
- Sektorijohtokuntaa johtaa ja vetää sektorijohtaja
- Työehtosopimusneuvottelujen johtaminen, tavoitteista päättäminen asiantuntijavaliokuntien esitysten pohjalta
- Työehtosopimus pohjaisten asiantuntijavaliokuntien nimittäminen ja neuvottelijoiden valinta
- Hallituksen valtuutuksella työtaistelutoimista päättäminen sekä omin päätöksin saartojen asettaminen

- Toiminta-alueen elinkeino- ja koulutuspolitiikka
- Työelämän kehittäminen ja tutkimustoiminta
- Työryhmien nimittäminen
- Mahdollisten sektorirahastojen käytöstä päättäminen

TEAM:n valiokunnat

Sektoripohjaisesti valiokuntiin valitaan noin 15 - 20 henkilöä/valiokunta. Valiokunnat käsittelevät ja valmistelevat oman alueensa erityiskysymyksiä yli sektorirajojen liiton sisällä. Ne toimivat keskeisinä liiton hallinnon valmistelu- ja asiantuntijaelinä. Valiokuntia olisivat mm.

- työelämän kehittäminen ja tutkimus
- elinkeino- ja koulutus
- jäsenyys- ja järjestäytymis-
- nuoriso- ja oppilas
- viestintä
- talous- ja henkilöstö
- seniori
- itsensä työllistäjät

Valiokuntien lisäksi toimisi työttömien neuvottelukunta.

Liiton sijoittuminen

Liiton keskustoimisto sijaitsee Helsingissä. Keskustoimistossa hoidetaan tes-neuvottelutoiminta, osa lakipalveluista, työelämän kehittäminen, työympäristökysymykset, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset, pääosa ulkoisesta ja sisäisestä tiedottamisesta, pääosa tutkimustoiminnasta, elinkeinopoliittinen vaikuttaminen, kansainvälinen ja monikulttuurinen edunvalvonta, liiton talous ja henkilöstöhallinto. Liiton ja sektorijohto on sijoitettu myös sinne.

Liiton neuvonta ja jäsenpalvelujen hoitaminen tehdään ensin call centerin kautta (netti, s-posti, puhelut). Call center muodostetaan aluepalvelukeskuksien/maakuntatoimistojen avulla.

Jäsen voi hoitaa jäseneksi liittymisen ja keskeisimmän asioinnin verkon välityksellä. Hän voi myös tarkistaa omat tietonsa liiton rekisteristä.

Liiton työvaliokunnan/johtoryhmän muodostavat puheenjohtajisto, pääsihteeri, sektorijohtajat (5-6). Sen tehtävänä mm. esitysten valmistelu hallitukselle, toimiston hallinnon pyörittäminen, henkilökunnan tehtävistä päättäminen ja henkilökunnan valinta, muiden kuin johdon ja esimiesten osalta.

TEAM:lla on kuusi aluepalvelukeskusta

- Etelä-Suomi (esim. Vantaa/Helsinki)
- Häme, Pirkanmaa, Satakunta (Tampere)
- Varsinais-Suomi (esim. Turku)
- Pohjanmaa ja Keski-Suomi (esim. Seinäjoki/Vaasa)
- Itä-Suomi (esim. Kuopio/Mikkeli)
- Pohjois-Suomi (esim. Oulu)

Aluepalvelukeskuksen tehtävänä mm. on huolehtia alueellaan paikallistason edunvalvonnasta, työsuhderiitojen käsitlemisestä, koulutuksesta ja työelämän kehittämisestä. Aluepalvelukeskuksissa on mm. sektorikohtaisia asiantuntijoita, lakimies, aluetiedottaja/toimitaja, työelämän kehittäjä, järjestöasiantuntija, koulutusasiantuntija, aluejohto ja toimistotuki. Aluepalvelukeskus toimii myös yhtenä maakuntatoimistona alueellaan.

Tampereen aluepalvelukeskuksessa on lisäksi liiton ay-koulutustoiminnan ohjausyksikkö, osa työelämäntutkimuksesta, luottamushenkilörekisterien ylläpito sekä osa jäsenrekisterien ylläpidosta.

Jokaisen aluepalvelukeskuksen alueella ja yhteydessä toimii noin 2-4 maakuntatoimistoa (tavoitettavuuden ja näkyvyyden vuoksi katutasossa). Niiden keskeinen tehtävä on työsuhdeneuvonta, paikallisen sopimisen tukeminen, työsuhderiitojen käsittely ja valmistelu, järjestäytymisen edistäminen ja alueen ay-koulutukseen järjestäminen sekä ammattikoulutukseen ja työvoiman tarjontaan vaikuttaminen. Toimistot toimivat maakunnissa myös ammattiosastojen yhteyspaikkana esimerkiksi ammattiosastojen puheenjohtajista ja liittokokousedustajista muodostetuissa, vuosittain kokoontuvissa maakuntaneuvottelukunnissa. Toimistoilla tuetaan työpaikkojen luottamushenkilöitä paikallisella tasolla ja niiden avulla saadaan maakunnallista palvelukykyä ja näkyvyyttä.

Uuden tekniikan avulla liikutellaan asioita, ei ihmisiä. Kaikista alueella toimivissa toimistoissa on modernit av-yhteydet, joiden avulla voidaan hoitaa asioita keskenään ja/tai liiton keskus-toimistoon ja/tai aluepalvelukeskukseen. Tarvittaessa jäsen- tai luottamushenkilöneuvontaa ja –palvelua voidaan hoitaa kuvallisen yhteyden välityksellä. Myös koulutusta voidaan jakaa/ antaa sen avulla. Esim. osa yritys- tai ala- tai valtakunnallisia pääluottamusmiestäinformaatioita voidaan hoitaa koko maan alueella näissä toimistoissa, lähellä työpistettä tai kotia.

Edunvalvonta

Neuvottelutoiminta on keskitetty pääosin keskustoimistoon neuvottelutoiminnan koordinoimien ja työnantajaliittojen sijoittumisen vuoksi. Kunkin sektorin johtokunta ja sektorijohtaja ovat päävastuussa ko. sektorin tes-neuvottelutoiminnasta, työelämän kehittämisestä, elinkeinopolitiikasta sekä kotimaisesta ja kansainvälisestä edunvalvonnasta.

Sektorin tes-asiantuntijat hoitavat yksittäisten työehtosopimusten kehittämisen ja niiden tulokset. Työelämän ja työympäristön kehittäminen hoidetaan mahdollisimman pitkälle sektoripohjaisten asiantuntijoiden voimin. Lainsäädännön, tasa-arvon ja elinkeinopolitiikan sekä tutkimustoiminnan asiantuntemus kootaan yli sektorirajojen. Mm. lakipalvelujen osalta liitto voi hoitaa juridiset ja asianajoon liittyvät tehtävät pääosin itse.

Paikallistason edunvalvontatyö ja koordinointi tehdään yhteistyössä aluepalvelukeskusten sektoriasiantuntijoiden kanssa. Nämä osallistuvat myös sektorijohtokunnan kokoustoimintaan yhdessä sektoriasiantuntijoiden kanssa.

Kansainvälinen ja monikulttuurinen edunvalvonta on yhdistetty yhdeksi kokonaisuudeksi. Näin saadaan varmistettua ja hoidettua usealla kielellä tapahtuva jäsen- ja edunvalvontatyö. Kansainvälisiin organisaatioiden työskentely koordinoidaan ja niille nimetään vastuuhenkilöt. Mahdollisuuksien mukaan yksi TEAM:n asiantuntijoista työskentelee Brysselissä.

Sektorijohtajien vastuulla voisi olla myös 1-2 sektorin vastuualueen lisäksi muita liiton yhteisiä vastuualueita hoidettavanaan esim. työelämän kehittäminen, järjestötyö, tutkimustoimin-

ta, koulutuspolitiikka, elinkeinopolitiikka, kansainvälinen edunvalvonta. Organisaatio toimisi prosessimaisesti.

Koulutus

Koulutuksen koordinointi ja koulutuksen työnjako tehdään yhdessä liiton koulutusyksikön ja Murikka-opiston kanssa. Selkeä työnjako koulutuksen ja asiantuntemukseen ylläpitämisen osalta sovitaan Murikka- ja Kiljava-opistojen kesken. TEAM-liiton koulutus ei mahdu Murikkaan, koska nykyinen päiväkäyttöaste noin 70 prosenttia. Merkittävä osa koulutuksesta on hoidettava Kiljavalla ja/tai alueella. Etäopiskelu ensimmäiseksi askeleeksi ja perusosaamisen hankkimiseksi ay-liikkeen luottamustehtävissä oleville.

Keskeinen edunvalvonta ja työympäristökoulutus tehdään pääosin Murikassa ja etäopiskeluna. Järjestökoulutus on opintokeskuksien kautta alueella ja Kiljavalla. Opistojen järjestämään edunvalvontakoulutukseen osallistuvat myös liiton toimitsijat. Tavoitteena on, että esim. jokaisella luottamushenkilökurssilla on mukana yksi liiton toimitsija kummiopettajana. Koulutustarjonnan sisältö muokataan osaamistarpeiden pohjalta.

Monipuolisella koulutustarjonnalla ja –paikoilla mahdollistetaan luottamushenkilöiden mahdollisuudet osallistua. Koulutus viedään mahdollisimman lähelle ja koulutusorganisaation vastuulla on pyörittää myös verkko-opistoa.

Koulutusyksiköllä ja Murikka-opistolla yhteinen vastuu oppilaiden hankinnasta koulutukseen. Oppilashankinnan keskeisenä pohjana on liiton luottamushenkilörekisterit. Kurssi-ilmoittautumiset suoraan opistolle.

Ulkoinen ja sisäinen viestintä

Liitolla on jäsenille kahden viikon välein jaettava aikakausilehtimäinen jäsenlehti. Siinä on sektoripohjaiset vaihtosivut. Mahdollisuuksien mukaan myös oppilaille ja eläkeläisille tehdään omat vaihtosivunsa. Lehden levikki olisi nykyisellä jäsenpohjalla noin 360 000. Lehdellä on toimituksen lisäksi ns. aluetoimitus jokaisessa aluepalvelukeskuksessa.

Liittofuusion jälkeen TEAM:lla on ”uutistoimitus”, jolla on riittävät resurssit ulkoisen ja sisäisen tiedottamisen hoitamiseen.

Liitolla on modernit kotisivut, jota kautta liiton jäsen, luottamushenkilö ja ulkopuoliset saavat viimeisimmän tiedon liiton toiminnasta. Niiden yhteydessä pidetään yllä luottamushenkilöiden ekstranet-sivuja sekä tehdään dvd- ja nettitelevisiojuttuja esim. kotisivuille. Nopean viestinnän varmistamiseksi jaetaan luottamushenkilöille sähköisesti osoitettua TEAM-lehteä.

Ammattiosastot

Toimivien ammattiosastojen toiminta-alueet ja rakenteet säilytetään nykyisellään. Näin halutaan säilyttää niihin liittyvä ammatti-identiteetti ja ay-liikkeen organisaatio-osaaminen lähellä työpaikkoja. Samalla ammattiosastot toimivat hyvänä kasvu-ympäristönä tuleville ay-aktiiveille. Osastojen ja maakuntatoimistojen yhteistyötä tiivistetään järjestäytymisessä sekä koulutuksessa. Mahdollisia muutoksia omiin rakenteisiinsa ammattiosastot tekevät omin päätöksin ja vapaaehtoisesti. Säännöt uudistetaan ja yhdenmukaistetaan. Osastojen perusasioiden lisäksi järjestettävää toimintaa esim. ammattiosastojen ay-koulutusta tuetaan

liiton varoin. Ammattiosastot ohjaavat liiton toimintaa mm. valtuustoaloittein ja työehtosopimusesityksien avulla.

Ammattiosastojen saama jäsenmaksu on liitolle jäävästä (kokonaisjäsenmaksusta vähennetään työttömyyskassamaksu=liiton osuus) jäsenmaksuosuudesta 15 prosenttia. Sen liitto tilittää ammattiosastojäsenyyksien perusteella osastolle.

Nykyisille ammattiosastoille luovutetaan (yhtiöittämisen jälkeen) pääosa liittojen lomatoimintaan liittyneestä mökki tai muusta omaisuudesta. Kunkin liiton ammattiosastokohtaiset osakeosuudet ohjataan osastoihin liittokohtaisen omaisuuden pohjalta ja ammattiosastojen jäsenmäärien suhteessa. Jatkossa TEAM:n ammattiosastot huolehtivat yhdessä ”yhtiössä” jäsenetuuteen liittyvästä lomatoiminnasta ja osin jäsenasiakkaiden hankkimisesta. ”Team-lomat” toimisi omakustannusperiaatteella.

Jäsenpalveluna jäsenille tarjotaan työsuhteeseen liittyvä oikeuspalvelu ja jäsenlehti. Halutessaan heille lähetetään työehtosopimuskirja. Lisäksi palveluja kehitetään jäsenvakuutuksen avulla, jossa järjestötoimintaan osallistuminen on vakuutettu ja jossa työttömyystilanteisiin ja ammatilliseen opiskeluun liittyvää taloudellista riskiä helpotetaan. Lehtietu ja matkustajavakuutus säilytetään mahdollisuuksien mukaan. Luovutaan mm. kalenterista ja lomatoiminnan tukemisesta. Kehitetään eri tuote- ja palveluryhmien jäsenkorttialennuksia.

Henkilökunta

Henkilökunnan määrä olisi koko TEAM-liitossa noin 300. Henkilökunnan sijoittumisen painopistettä siirretään nykyistä enemmän alueelle ja maakuntiin. Liittojen henkilökunta siirtyy ns. vanhoina työntekijöinä uuden liiton palvelukseen.

Perustyöehdot määräytyvät SAK:n ja Ay-toimihenkilöiden työehtosopimuksen mukaan. Eläkkeellesiirtymisikä 63 vuotta kaikille palkattaville uusille työntekijöille ja niille nykyisille, joilla se on tätä korkeampi. Niille henkilöille, joiden eläkekarttumaprosentti on jäämässä eläkkeellesiirtymishetkellä alle 60 prosentin, turvataan se lisäeläkkeellä. Alle 63 vuoden eläkeoikeuden omaavat siirtyvät eläkkeelle nykyisin ehdoin. Tapauskohtaisesti voidaan heidän osaltaan sopia eläkkeelle siirtymisiän nostaminen enintään 63 ikävuoteen saakka. Erityisesti sitä voidaan käyttää ns. siirtymäaikana. Joidenkin henkilöiden eläkkeelle siirtyminen hieman myöhentyisi. Uusi työntekijä voitaisiin palkata suoraan TEAM:iin.

Eläkkeelle jäämisen yhteydessä on joka liitoissa katsottava, mitä ammattitaitoa poistuu eläkkeelle ja olisiko sitä olemassa jo muissa liitoissa. Siirtymäaikana ei ole syytä palkata sellaista päällekkäistä osaamista liittoihin, jota uusi liitto ei tarvitse. Uusien henkilöiden rekrytoinnit pitäisi tehdä siirtymäaikana uuden liiton osaamistarpeiden pohjalta. Siirtymäaikana olisi ehkäärkevintä palkata uudet henkilöt suoraan Viestintäliittoon em. perusehdoin. Siirtymäajan ajalta ”fuusioituvat” liitot maksavat ko. henkilöiden palkat ym. kulut.

Liittoihin osittainen rekrytointikielto siirtymäajaksi. Lähes 80 henkilöä siirtyy eläkkeelle vuoden 2010 loppuun ja 144 henkilöä vuoden 2015 loppuun mennessä. Tavoitteena on, että em. eläkkeelle siirtymisiä ja luonnollista poistumaa hyödynnetään kokonaismäärän pudottamisessa 300:aan. Siirtohetkellä tehdään tarvittavia muutto-, siirto- ja tukipaketteja uuden liiton osaamisen varmistamiseksi. Kehittämistoimissa painotetaan ammatillisen osaamisen ylläpitoa.

Uudet palkkaamistarpeet liittoihin sovitaan siirtymäaikana yhteisessä projektihallituksessa. Kokonaismäärä laskee myös noin kymmenyksellä nykyisin liittojen tarvitsemaa jäsenmaksusuosuutta.

Turvaavat suojaäännöt

Esityksessä ei ole siirtymäaikoja, vaan säännöissä tulisi olla neljä alan tai sektorin päätöksentekoa suojaavaa rajausta

- Sektorien ja niiden rajojen määrittely sääntöihin. Edustajakokouksessa ei saa tehdä päätöstä sääntöihin sektorien muuttamisesta asianomaisen sektorin edustajien enemmistön kantaa vastaan
- Valtuusto ei saa tehdä sektorijohtajan valintaa asianomaisen sektorin valtuustoryhmän enemmistön kantaa vastaan
- Hallitus ei saa tehdä päätöstä työehtosopimusratkaisuista sektorin johtokunnan enemmistön kantaa vastaan
- Sektorin johtokunta ei saa tehdä päätöstä työehtosopimusratkaisusta työehtosopimusvaliokunnan enemmistön kantaa vastaan

Talous ja omaisuuden tasaus

Liiton toiminta rahoitetaan edelleen pääosin jäsenmaksuvaroin. Lähes kaikki liiton jäsenet maksavat jäsenmaksua, joka on lähes kaikilla nykyistä jäsenmaksua huomattavasti pienempi. Metallin ja Paperin työttömyyskassan jäsenet joutuvat jäsenmaksukannon piiriin. Kummankin osalta jäsenmaksurasitus nousee näissä tilanteissa. Kokonaisjäsenmaksun alentumisen mahdollisuus syntyy mm. laajemmasta jäsenmaksupohjasta, henkilöstökulujen pienemisestä, yksinkertaisemmasta toimintamallista, pidemmistä edustajakokouskausista ja resurssien päällekkäisyyksien poistumisesta.

Liittojen omaisuus luovutetaan TEAM:iin vastikkeetta Kuusiolan raportin mukaisesti. Kahden liiton osalta tehdään varoihin korvamerkintä. Paperiliiton luovuttamasta omaisuudesta puolet ja Sähköliiton työtaistelukassan varat siirretään asianomaisen sektorijohtokunnan rahastoiksi ja vain sen päätöksin käytettäväksi. Tässä yhteydessä on selvitettävä, mikä on organisatorisesti helpoin tapa hallinnoida ko. omaisuutta. Mikäli korvamerkintä ei onnistu TEAM:n sisällä voisi yksi tapa olla myös se, että jatketaan näiden kahden liiton rekisteröityä toimintaa ko. rahastojen ylläpitopaikkana. Siinä tapauksessa sektorijohtokunta voisi toimia niiden hallintona. Sähköliiton jäsenten työtaistelurahaston osuuksien ylläpito ja palautukset voisivat helpoimmin olla hoidettavissa, jos ne olisivat eri organisaatioissa. Kassaosuuksia ei ole tässä yhteydessä syytä maksaa pois, koska niiden käyttötarkoitus ja säännöt määrittelevät niiden luonteen. Toinen vaihtoehto voisi olla, että koko TEAM:iin, kaikille jäsenille, rakennettaisiin samoilla periaatteilla henkilökohtainen edunvalvontarahasto.

Työttömyyskassat yhteen

Työttömyyskassat fuusioidaan yhdeksi TEAM-kassaksi, joka toimii yhteisessä verkossa keskustoimistossa, aluepalvelukeskuksissa ja maakuntatoimistoissa.

Työttömyyskassan jäsenmaksu on euromääräinen ja se peritään kaikilta kassan jäseniltä kuukausittain tai kolmen kuukauden välein tai vuosimaksuna. Liiton jäsenten osalta liitto tilittää ko. jäsenmaksun kassalle.

Kassan hallinnon vaalit järjestetään yhtä aikaa TEAM:n liittovaalien kanssa viiden vuoden välein. Edustajakokous valitsee kassalle (liiton hallinnosta erillisen) sektoripohjaisen 40-50 jäseninen valtuuston ja 10-15 jäseninen hallituksen. Valitut toimielimet päättävät ja hoitavat yhdessä kassanjohtajan kanssa kassan asiat.

Työttömyyskassaan liittyminen ja asiointi voidaan hoitaa pääosin sähköisesti mm. työttömyysetujen osalta. Jäsen voisi tarkistaa sähköisesti mm. omat tietonsa kassan rekisteristä sekä työttömyysetuuden maksatukseen ja määrään liittyvät tiedot.

Nykyisten työttömyyskassojen henkilökunta siirtyy TEAM-kassan työntekijöiksi ns. vaihtona työntekijöinä ja pääosin nykyisillä työskentelypaikkakunnilla. Yksittäisten aluetoimistojen osalta saattaa joitain paikkakuntamuutoksia tulla. Se riippuisi mahdollisesti tulevien maakuntatoimistojen sijoittumisesta.

Liiton tiedotusvälineitä, -lehteä ja av-verkkoa hyödynnetään mm. kassan infoissa ja koulutuksessa.

Lopuksi

Tämä raportti ja siitä seurannut selvitysmiehen esitys on tehty monen eri asian arvioinnin perusteella. Esityksessä on mahdollisimman pitkälle huomioitu liittojen hyvin erilainen tilanne ja tarve rakenteellisiin muutoksiin. Lähtökohta selvitykselle on ollut myös erittäin kiitollinen, koska liitot ovat avoimesti halunneet katsoa erilaisia vaihtoehtoja.

Toivon raportin antavan riittävästi asiasisältöä rakentavaa jatkokeskustelua ja -työskentelyä varten. Samalla uskon, että raportin tiedot auttavat osaltaan ao. liittoja kehittämään toimintojaan. Raportin sisällöstä ja esityksistä on vastuussa selvitysmies. Siinä esitetyt asiat eivät sido liittoja, koska selvitysmiehelle annettiin vapaat kädet tehdä työnsä.

Raporttiin tutustuminen vaatii lukijoilta kohtuullisen määrän vaivaa. Tietoja siinä on hyvin paljon. Lyhyestä työskentelyajasta johtuen kirjoittajalla ei ole ollut riittävästi aikaa tekstien ja raportin loppuhiontaan. Kuitenkin uskon, että pääsanoma siitä selviää riittävän hyvin.

Selvitystyö on ollut erittäin mielenkiintoista ja haastavaa. Olen saanut taustojen selvittämiseen sekä raportin tietojen kokoamiseen hyvää tukea johtoryhmältä, taustaryhmältä, liittojen asiantuntijoilta ja työtovereiltani, joille kuuluu lämmin kiitos avunannosta. Erityinen kiitos kuuluu raportin tekniselle sihteerille Kirsi Sainiolle.

21. Liitteet

LIITE 1 MUISTIO

1 (5)

EVO/Jyrki Helin

13.3.2007

SUOMEN AY-LIIKKEEN JÄRJESTÖMUODON PERUSIDEAN SYNTY

Ammatillinen järjestäytyminen alkoi Suomessa 1800-luvun lopulla ammattipohjalla, pääsääntöisesti ensin ammattiosastoihin, jotka muodostivat (ammattikuntapohjaisia) liittoja. Esimerkkejä saatiin Saksasta ja Pohjoismaista, joiden kehitystä jo tuolloin seurattiin. Ammattiliittoja syntyi, kuoli ja yhdistyi. Päällekkäisyyttäkin oli. Järjestäytymisen kasvun esteeksi nähtiin jo varhain toimintakyvyttömät ja heikot organisaatiot. Ammattiyhdistysliikkeen elinkelpoisten organisaatiomuotojen löytämiseksi Suomen Ammattijärjestössä oli viritelty järjestömuotokeskustelua jo 1910-luvulla, siis kohta keskusjärjestön perustamisen 1907 jälkeen. Edustajakokoukseen syksyllä 1917 oli valmisteltu alustuksia liittorakenteesta, mutta asia jäi ajankohtaisten asioiden - kuten suurlakon ja "me vaadimme" -ohjelman jalkoihin. Kansalaissota esti aiotun edustajakokouksen pidon keväällä 1918, joten asiaan palattiin uudenlaisissa yhteiskunnallisissa oloissa vuonna 1920 Ammattijärjestön edustajakokouksessa. Keskustelu oli kiivasta - työväenliikkeen tuore jako muodosti siinä yhden elementin - ja asia ohjattiin jatkokehittelyyn vuoden 1924 edustajakokoukseen. Maaliskuussa 1923 Ammattijärjestön toimikunta julkisti järjestömuotoesityksensä, ja se esiteltiin laajalti ammattiliitto- ja päivälehdissä.¹

"Järjestömuodot ammatillisissa järjestöissä" -asiakirja oli perusteellisesti työskennelleen järjestömuotokomitean työn tulosta. Siinä esiteltiin järjestömuotojen uusimpia vaiheita Saksassa, jossa teollisuusliittoidea oli valtaamassa alaa ja Englannissa, jossa ammattikuntaisuus jatkui, mutta oli merkkejä suuremmista liittokokonaisuuksista. Edelleen kuvattiin (Neuvosto-)Venäjää, jossa järjestöjen tehtävän nähtiin toiseksi kuin kapitalismissa, mutta jossa (norjalaisten lehtien mukaan; komitea valitteli, ettei ollut mahdollisuutta

¹ Suomen Sosialidemokraatti 12.3.1923 s.4; Suomen Työmies 7.3.1923 s.1, 8.3.1921 s.1 ja 9.3.1923 s.1.

Molemmat lehdet julkaisivat esityksen ilman kommentteja. Aikaisemmin, 3.1.1923 s.5 oli Suomen Sosialidemokraatti ottanut myönteistä kantaa Maaseutuyöväen liiton perustamiseen. Suomen Työmies 13.3.1923 s.1 antoi puolestaan järjestömuotoesityksen aikoihin runsaasti palstatilaa Norjan LO:n järjestömuodoille, näin implisiittisesti torjuen neuvostoväitteitä. Ks. myös Helin Jyrki: Ulkotyöläisradikalismia ja

EVO/Jyrki Helin

13.3.2007

omakohtaiseen tiedonhankintaan) järjestäytymispohja oli tuotannonalapohjainen. Pääpaino komitean kansainvälisissä esimerkeissä oli kuitenkin Pohjoismaissa. Tanskassa vanha pienten liittojen perinne jatkui. Ruotsissa teollisuusliittoidea oli periaatteessa hyväksytty vuonna 1922, mutta käytännön toimet olivat olleet hitaita vapaaehtoisuuden vuoksi.²

Norjan kehitystä järjestömuotokomitea kuvaili laajasti. Siellä oli myös ollut komitea miettimässä asiaa, ja sen enemmistön ehdotuksessa korostettiin paikallisen järjestäytymisen ensisijaisuutta ja liittojen tilalle kehiteltiin tuotantolaitoskohtaisten ammattiosastojen yhteisjärjestöjä, ja ne puolestaan olisivat jäseninä ammattijärjestössä (LO), jossa olisi sektoreina koko maata käsittäviä teollisuusryhmiä. Käytännössä menttiin teollisuusliittoperiaatteeseen, jossa työpaikalla on yksi ammattiosasto, joka on liiton jäsen ja liitto edelleen kuuluu keskusjärjestöön.³

Järjestömuotokomitealla ei ollut esitykselleen laajoja teoreettisia perusteluja - näiltä osin viitattiin jo käytyyn lehdistökeskusteluun sekä kansainvälisiin esimerkkeihin - vaan se teki

järjestökeskitystä, lis.työ, Helsingin yliopisto, Suomen ja Skandinavian historia.

² Alustuksia ja ehdotuksia SAJ:n VI edustajakokoukselle, Helsinki 1923, s. 4-17. Landin-Anderssonin mukaan käytännön tilanteet kulkivat välillä jopa päinvastaiseen suuntaan, sillä vuoden 1923 marraskuussa pidettiin rakennusalan puutyöläisten liiton perustava kokous, jossa lähinnä kirvesmiehet erosivat puutyöläisten liitosta ja perustivat oman ammattiliittonsa. Perusteena oli rakennusmiesten jääminen teollisuuden puutyöläisten edunvalvonnan jalkoihin, mutta myös tarve päästä mukaan rakennusalan parempaan palkkakehitykseen. 1920-luvun alussa oli näin Ruotsin järjestäytymiskentässä kuitenkin tapahtunut ammattikuntaisuuden uutta nousua. Edellä olevien lisäksi oli omat liitot sähkömiehillä, uunintekijöillä ja maalareilla. Maalarit perustelivat tilannetta sillä, että rakennustoiminta ei ole teollisuutta, vaan erilaisten käsityöammattien yhteen liittämistä. Myöhemmin, vuonna 1926 sopivatkin rakennusalan ammattiliitoista kahdeksan muodostavansa katto-organisaation, Rakennusammattiliittojen yhteistyöjärjestön. Sen ulkopuolelle jäivät muurarit ja metalliliitossa olevat putkimiehet. Uusi yhteistyöjärjestö alkoi muodostaa paikallisorganisaatioita ammattiosastojen yhdyssiteeksi. LO:n kongressissa vuonna 1926 päätettiin viedä teollisuusliittomuotoisuus päätökseen seuraavaan edustajakokoukseen mennessä, mutta näin ei käynyt kirvesmies- ja muurariliittojen vastustuksen vuoksi. Rakennustyöväen liitto syntyi vasta vuoden 1949 alussa, silloinkin ilman muurareita ja maalareita. Mielenkiintoinen ilmiö kuitenkin on, että Ruotsin LO:n kokouksissa järjestömuodot olivat esillä samoihin aikoihin vuonna 1912 ja 1920-luvun alussa, ja molemmissa keskusjärjestö pyrki suurempiin ja teollisuusliittomaisiin järjestökokonaisuuksiin. ks. Landin - Andersson Byggnadsarbetarna 1889-1989. Oskarshamn 1989, s.170 ja 210-211, Åmark, Klas: Solidaritetens Gränser, Uddevalla 1998 s. 168-182. Ruotsi ei kuitenkaan ollut Suomessa esillä erityisenä mallimaana, vaan yhtenä muiden joukossa järjestömuotojen kansainvälisessä esittelyssä. Ks. myös luvut 2.3. ja 4.9.

³ Alustuksia ja ehdotuksia SAJ:n kuudennelle edustajakokoukselle, Helsinki 1923, s. 4-17.

EVO/Jyrki Helin

13.3.2007

varsin suoraan ehdotuksensa liittorajoiksi liitoille tekemäänsä kyselyyn annettujen vastausten perusteella.⁴

Edustajakokouksessa asiasta keskusteltiin vilkkaasti ja pääaiheeksi nousi rakennusteollisuustyöväen ja puuteollisuustyöväen liittojärjestelyt. Enää ei kukaan vastustanut teollisuusliittoperiaatetta, mutta komitean ehdotuksen johdonmukaisuutta ja rajanvetoja kylläkin. Hyväksymisvaiheessa käytyjen äänestysten äänijakautumat vaihtelivat suuresti, ja eriävien mielipiteiden allekirjoittajat kohdistivat kantansa yksityiskohtiin. Esimerkiksi rakennusalankohdalla ongelmakysymyksiä oli, kuinka laajalti mukaan otetaan rakennusaineteollisuuden työntekijät, mm. lasiteollisuuden luonne rakennusaineiden tuottajana, ja miten suhtaudutaan (hevos)ajureihin, joilla oli omaa avustuskassatoimintaa hevosenpidon ympärillä. Muurareiden liiton edustajat vakuuttivat sen sijaan liittonsa olevan mukana rakennusliitossa liittokokouspäätöksen mukaisesti, mutta perusteissa liiton pohjasta on kehittämisen varaa, kun komitea ehdotti ammattiyhdistysten muurarien mielestä talonrakennustyölle vierasta "sekaliittoa". Vastaavanlaista ammattiryhmiin menevää, raaka-aineisiin, tuotteisiin ja työn luonteeseen perustuva pohja osoitettiin muillekin uudelleenmuokattaville liitoille.⁵ "Kolmiliiton", Suomen saha, kuljetus- ja sekatyöväen liiton, rakennussekatyöläiset ohjattiin päätöksen mukaan perustettavaan Rakennustyöväen liittoon, muut sekatyöläiset asianomaiseen teollisuusalan liittoon, kuljetustyöläisten odotettiin yhdessä ajurien kanssa muodostavan Kuljetustyöväen liiton ja sahatyöläiset suuntautuivat laajaan Puuteollisuustyöväen liittoon, jossa olivat puuraaka-aineen teollisuus- ja käsityöläiset aivan alkutuotannosta asti.⁶

Ammattijärjestön edustajakokous lähti siitä, että liitot - joita edustajakokousvuonna 1924 oli 22 - itse tekevät keskuudessaan liittymispäätökset jäsenkunnan haluamalla tavalla; edusta-

⁴ Alustuksia ja ehdotuksia SAJ:n kuudennelle edustajakokoukselle, Helsinki 1923 s. 21-27; edustajakokouksen pöytäkirja, s. 17.

⁵ SAJ:n VI edustajakokouksen pöytäkirja, s. 102; Alustuksia ja ehdotuksia SAJ:n kuudennelle edustajakokoukselle, Helsinki 1923, s. 21.

⁶ SAJ:n VI edustajakokouksen pöytäkirja, s. 102-105.

EVO/Jyrki Helin

13.3.2007

jakokouslinjausten toivottiin ohjaavan jäsenistöä samaa tarkoittaviin ratkaisuihin. Näin muodostettavia liittoja oli määrä olla viisitoista:

Puuteollisuustyöväen liitto
Rakennusteollisuustyöväen liitto
Paperiteollisuustyöväen liitto
Metalliteollisuustyöntekijäin liitto
Kirjateollisuustyöntekijäin liitto
Elintarviketyöntekijäin liitto
Kutomateollisuustyöväen liitto
Vaateusteollisuustyöväen liitto
Nahkateollisuustyöväen liitto
Kuljetustyöntekijäin liitto
Maatyöväen liitto
Lasi-, savi- ja kemiallisen teollisuuden työväen liitto

Toistaiseksi säilytettiin liitot, joiden toivottiin myöhemmin hakeutuvan osaksi suurempaa kokonaisuutta:

Merimiesten ja lämmittäjien liitto (Union)
Rautateiden työntekijäin liitto
Liike- ja Taloustyöntekijäin liitto
Ajurien liitto⁷

Aivan täysin ei liittorakenne liittokokousten jälkeen toteutunut. Ammattiliittoja oli muutama enemmän - jalometallityöväen, muurareiden ja sukeltajien liitot - mutta perusidea näki päivänvalonsa.

Ammattiyhdistysliikkeen ryhmien välien kiristyessä perustettiin vuonna 1929 Työläisliitto kokoamaan usean alan sosialidemokraattisesti ajattelevia työntekijöitä. Samaan aikaan oikeistohenkiset Suomen vallanpitäjät alkoivat valmistella Suomen Ammattijärjestön ja sen liittojen lakkauttamista, joka tapahtuikin kesällä 1930. Saman vuoden syksyllä perustettiin

⁷ SAJ:n VI edustajakokouksen pöytäkirja, s. 102-105; Kari Teräs toteaa teollisuusliittoidean olleen jo v. 1917 Turussa laajalti hyväksytty työväen yhteisen poliittisen joukkoliikkeen oheistuotteena ja järjestäytymisallon suuntautuessa voimakkaimmin sekatyöläisjärjestöihin, toisaalta siihen ajoi myös työnantajien paine. Näin paikallisesti vapaaehtoisuus eteni ainakin samassa tahdissa kuin valtakunnan tasollakin. Niinpä vuonna 1920 Ammattijärjestön edustaja-

EVO/Jyrki Helin

13.3.2007

sosialidemokraattisvetoinen SAK, joka säilytti Ammattijärjestön sisällä syntyneen liittorakenteen käytännössä ennallaan; uutena liittona aloitti toimintansa Kunnantyöntekijäin liitto, joka rautatieläisten ohella edusti julkisen vallan palveluksessa olevien työnantajapohjaista järjestäytymistä.⁸

Näin SAK:n perustamisvaiheen liittorakenne Ammattijärjestöltä perittyine kantavine ideoineen muistuttaa paljon 2000-luvun alun ammattiyhdistysliikettä lukuunottamatta valtion sektorin liittoja. Niistä liittyi SAK:n jäseniksi vuosina 1941 Mielisairaanhoidtajien liitto ja 1943 Veturimiesten liitto. Vuoden 1945 uusissa, vapautuneissa oloissa koettiin suoranainen julkisen alan ryntäys, kun jäseniksi liittyivät Kansakoulujen miesopettajain yhdistys, Tullimiesliitto, Vankilavirkailijain liitto, Postimiesliitto, Luotsi- ja majakkamiesten liitto, Poliisien liitto ja Valtion vahtimestarien yhdistys.⁹

Myöhemmät liittorakenteen muutokset ovat tapahtuneet vuoteen 1945 mennessä syntyneen konseptin puitteissa. Ne ovat liittyneet:

- ay-liikkeen sisäiseen tilaan; liittojen erottamiset 1949 ja rinnakkaisliittojen syntyminen ay-liikkeen jakautuessa 1950-luvun lopulta 1970-luvun alkuun.
- julkisen alan neuvottelujärjestelmän kehitykseen (VY 1946 ja VTY 1969)
- pienten liittojen hakeutumiseen oma-aloitteisesti suuremman yhteyteen 1990-luvulta alkaen; yleensä niillä on yhteyttä ainakin jalostusketjupohjalta
- keskusjärjestörajan ylityksiin joko liittona tai merkittävänä selkeänä ammattiryhmänä, esimerkiksi graafisten toimihenkilöiden siirtyminen STL:stä Kirjaliittoon vuonna 1978.

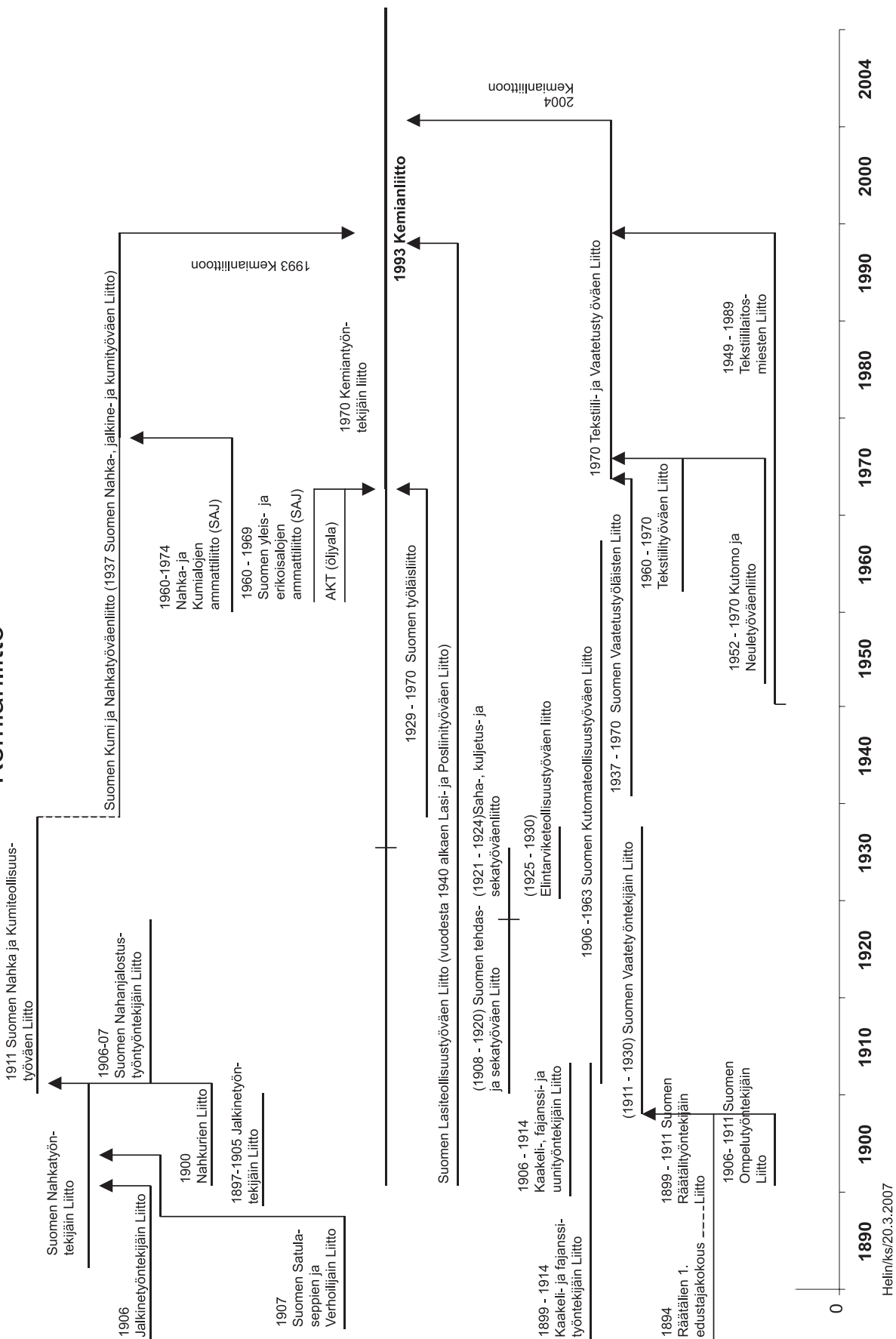
kokouksen linjaukset herättivätkin Turussa "suurta innostusta". Teräs 1991 s. 265 - 267 ja 343 ja 352

⁸ Ala-Kapee - Valkonen: Yhdessä elämä turvalliseksi, SAK:laisen ammattiyhdistysliikkeen kehitys vuoteen 1930, Helsinki 1982 s. 758-763; Valkonen: Yhdessä elämä turvalliseksi, Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliitto 1930-1947, Helsinki 1987 s. 84-85

⁹ Valkonen, Marjaana: Yhdessä elämä turvalliseksi, Helsinki 1987 s. 479-481

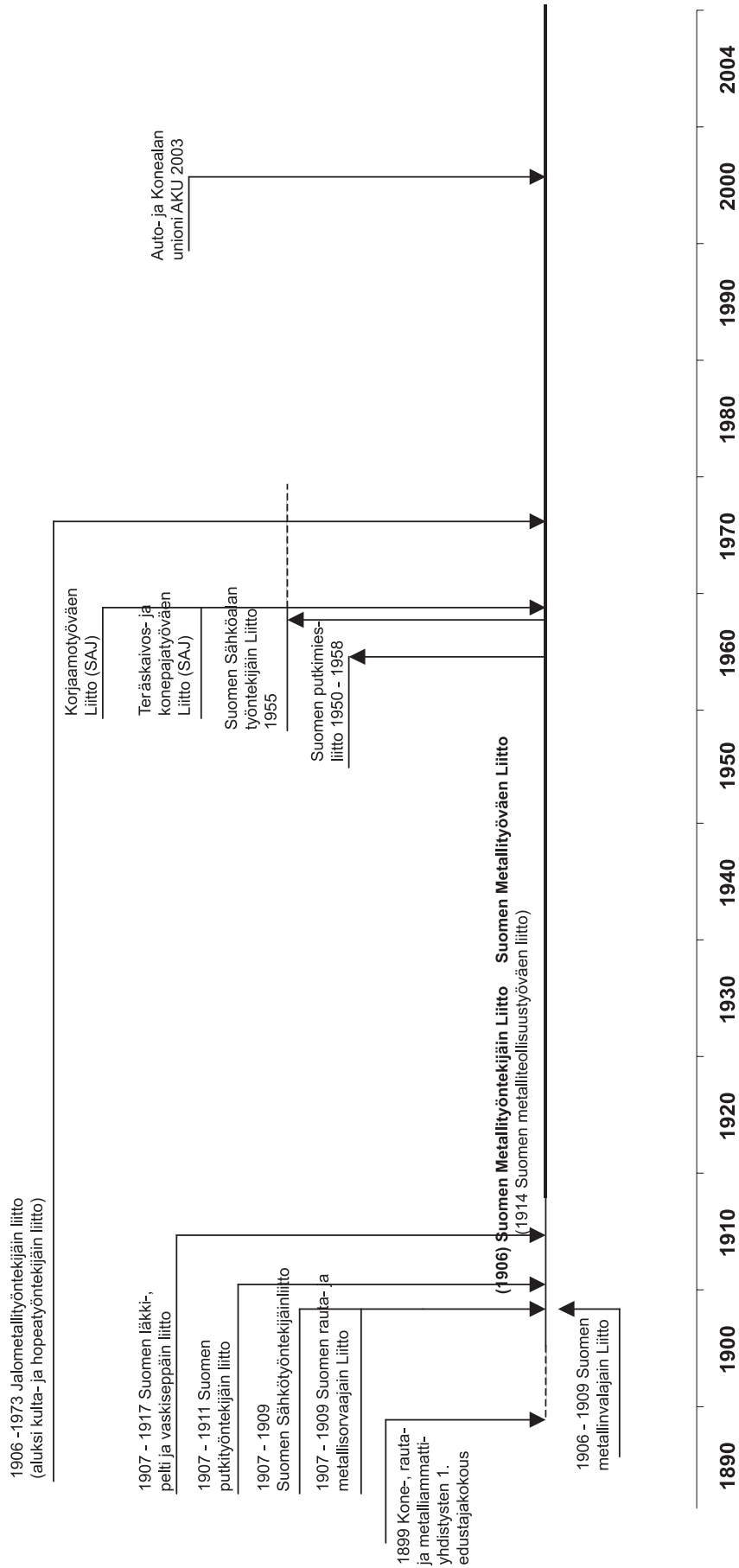
LIITE 2 Kuvat jokaisen liiton kehityskulusta tähän päivään

Kemianliitto



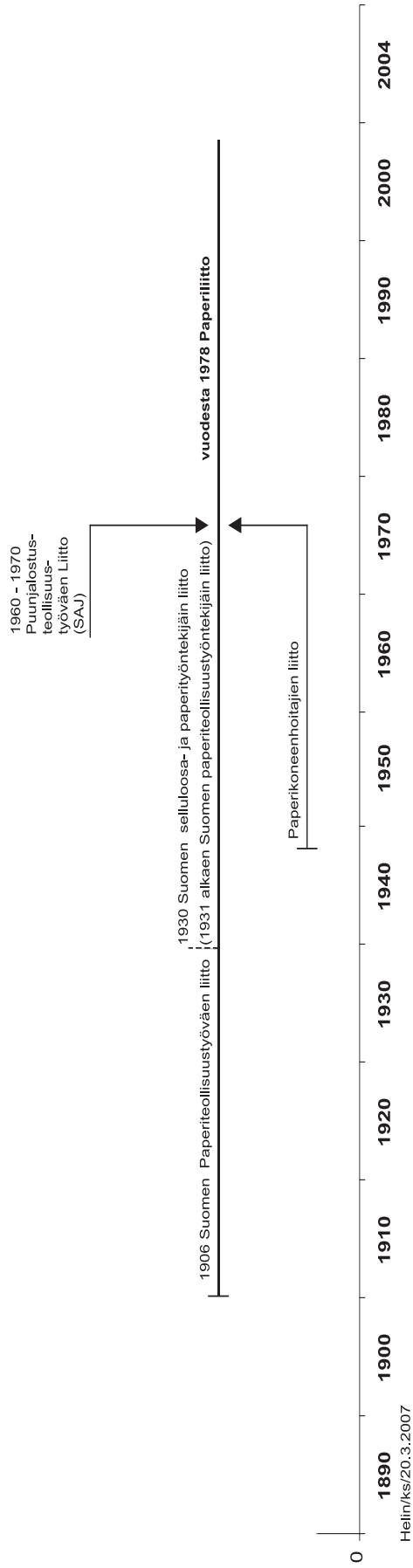
Helmi/ks/20.3.2007

Metalliliitto

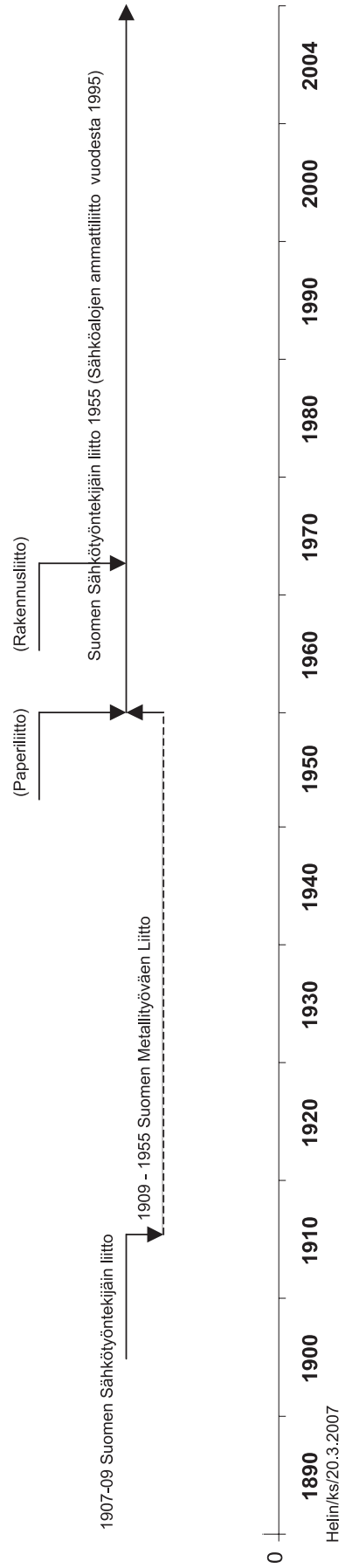


Hein/ks/20.3.2007

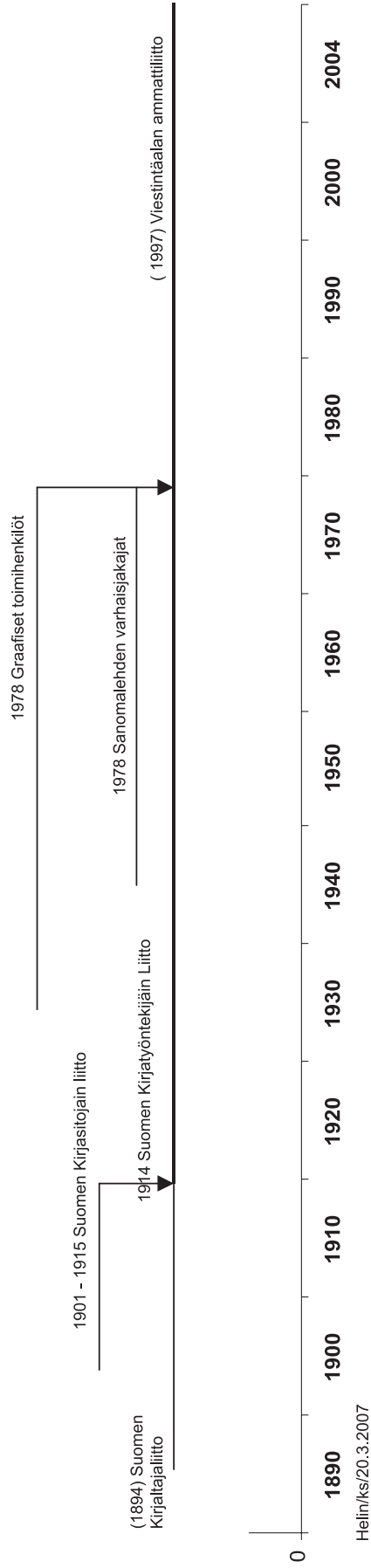
Paperiliitto



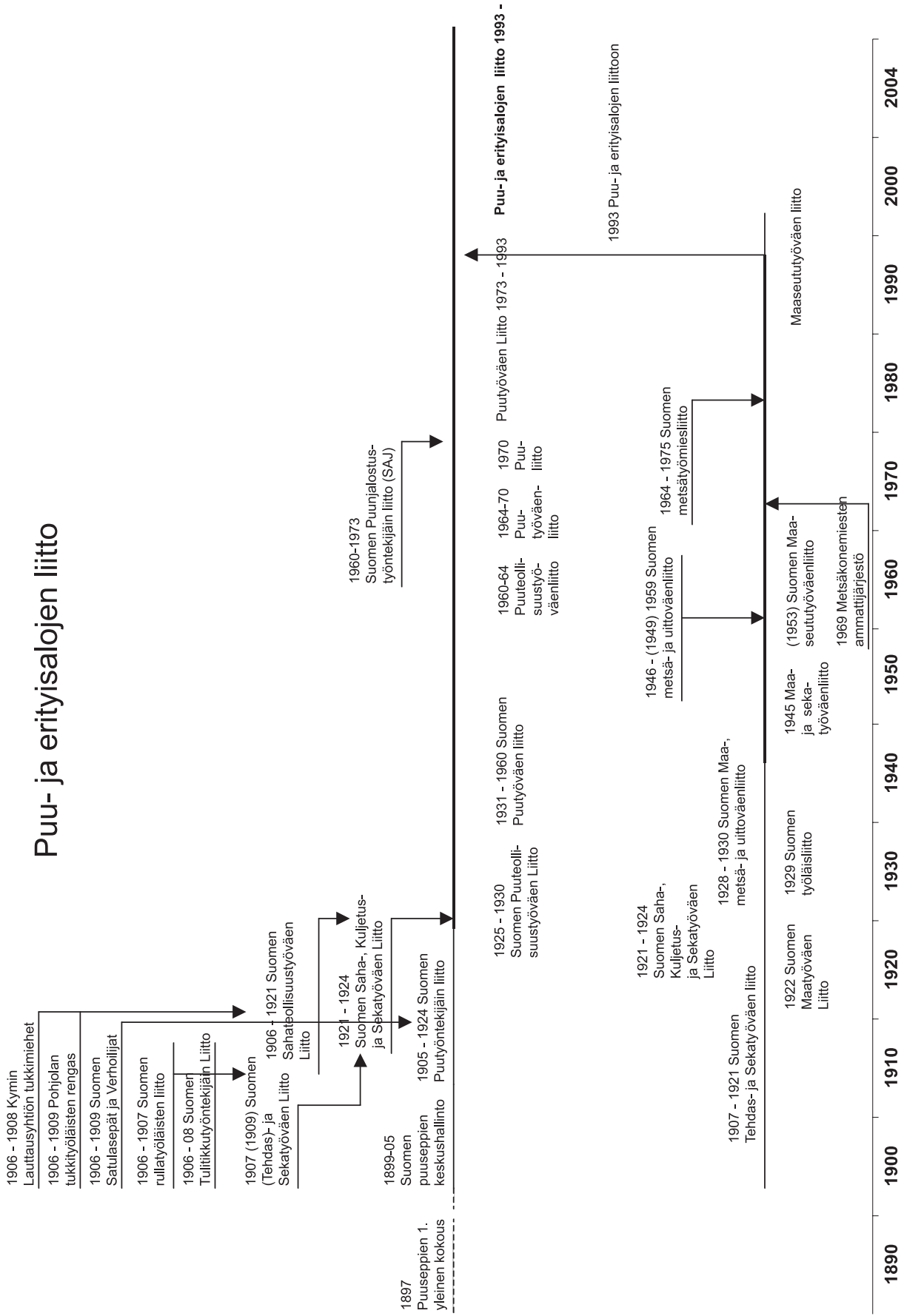
Sähköalojen ammattiliitto



Viestintäalan ammattiliitto

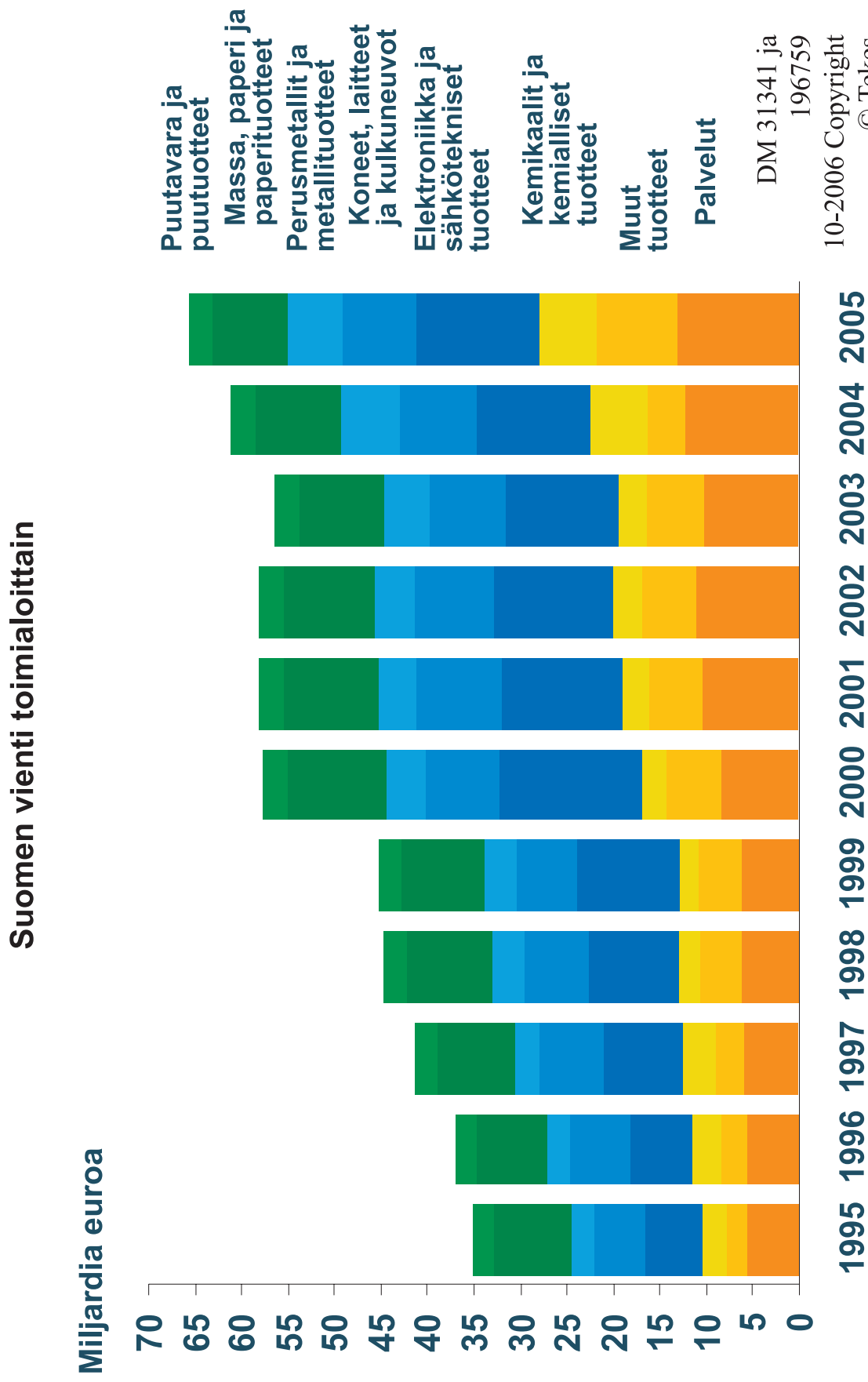


Puu- ja erityisalojen liitto



Helmi/ks/20.3.2007

Liite 3. Suomen tavaravienti vuonna 2005 oli 52 miljardia euroa ja kokonaisvienti palvelut mukaan lukien 65 miljardia euroa.



Lähteet: Tullihallitus ja Suomen Pankki

21.3.2007

Työnantajaliitto EK	Työntekijäliitto	Sopimuksen ala	Palkansaajien määrä työnantaja-jäsenliiton mukaan	Yleissitovuuden vahvistus-ltk:n mukaan	HUOM!
Autonrengasliitto	Kemianliitto	autonrengasala	900	1 100	
Kemianteollisuus	Kemianliitto	littala Oy Ab:n työntekijät	566		
Kemianteollisuus	Kemianliitto	kemian perusteollisuus	4 220	6500	arvio 6000-7000
Kemianteollisuus	Kemianliitto	muovituoteteollisuus ja kemian tuoteteollisuus	7 656	15 000	
Kemianteollisuus	Kemianliitto	öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuus	1 727	2 600	
Kenkä- ja Nahkateollisuus	Kemianliitto	kenkä- ja nahkateollisuus	2 000	2 650	
Kulutustavararyhmä	Kemianliitto	lasikeraaminen teollisuus	3 600	4 000	
Kulutustavararyhmä (ennen tekstiili - ja vaateetus)	Kemianliitto	laitosmiehet (tekstiiliteollisuuden laitosmiehet)	200	180	
Kulutustavararyhmä (ennen tekstiili - ja vaateetus)	Kemianliitto	tekstiilityöntekijät (tekstiili- ja vaateetus.)	6 500	6 400	
Kumiteollisuus	Kemianliitto	kumiteollisuus	2 000	2 800	luku 2 800 sisältää myös toimihenkilöt
Palveluajojen Toimialaliitto	Kemianliitto	vuokratyö kemian aloilla	200	465	
Yleinen Teollisuusliitto, Suomen Pesuteollisuusliitto	Kemianliitto	tekstiilihuoltoala, työntekijät	1 200	2 547	
Autoalan Keskusliitto (Suomen Kaupan Liitto)	Metallityöväen Liitto	auto- ja konekauppa	10 400	11 100	
Autoalan Keskusliitto (Suomen Kaupan Liitto)	Metallityöväen Liitto	auto- ja konekorjaamoala	11 000	11 400	
Energiateollisuus	Metallityöväen Liitto	energia-ala	250	5 280	(alalla 3 eri sopimusta ja tämä tes ei ole yleissitova)

21.3.2007

Teknoliateollisuus	Metallityöväen Liitto	malmitkaiвоксет	570	631	
Teknoliateollisuus	Metallityöväen Liitto	metalliteollisuus (nyk. teknoliateollisuuden tes)	120 000	118 000	
Teknoliateollisuus (Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto-MTHL:n Työnantajat)	Metallityöväen Liitto	peiti- ja teollisuuseristysala	2 050	2 000	
Työnantajain Yleinen Ryhmä	Metallityöväen Liitto	jalometallialat	300	480	
Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKKI	Metallityöväen Liitto, Toimihenkilöunioni, YTN	tietoala - toimihenkilöt ja työntekijät (ei yleissitova)	9 700	55 000	55 000 on koko tietoalan henkilöstömäärä
Kemianteollisuus	Paperiliitto	Huhtamäki Oyj:n kartonki- ja muovipakkaustehtaat sekä elintarvikkepakkaustehtaat	559		
Metsäteollisuus	Paperiliitto	paperi- ja puumassateollisuus (paperiteollisuuden tes)	25 000	35 662	luku sisältää toimihenkilöt, ei pystytä erott.
Yleinen Teollisuusliitto, Pahkan- ja Paperinjalostajain Yhdistys	Paperiliitto	pahvi- ja paperituoteteollisuus	1 200	1 900	
Kemianteollisuus/Veneteoll. Työnantajat	Puu- ja erityisalojen liitto	veneerakennusteollisuus	828	1 524	luku. sis korjaajat
Puusepänteollisuus	Puu- ja erityisalojen liitto	puusepänteollisuus	5 100	12 460	
Työnantajain Yleinen Ryhmä	Puu- ja erityisalojen liitto	harja- ja sivellinalat	80	180	
Metsäteollisuus	Puu- ja erityisalojen liitto, Metallityöväen Liitto, Sähköalojen ammattiliitto	mekaaninen metsäteollisuus	11 200	18 500	
Metsäteollisuus, Metsähallitus, Maaseudun Työnantajaliitto, Yksityismetsätalouden Työnantajat	Puu- ja erityisalojen liitto ry	metsäala	4 859	6000	Yksityismetsäteol- lisuuden ilm.
Metsäteollisuus, Vapo, Kekkiä, Maaseudun Työnantajaliitto	Puu- ja erityisalojen liitto ry	Turve- ja pellettiteollisuus			
Energiateollisuus	Sähköalojen ammattiliitto	energia-ala	4 000	5 280	
Kemianteollisuus/ Kumiteollisuus	Sähköalojen ammattiliitto	sähköalan työntekijät	75	510	Ei yleissitova

LIITE 4

2007 – TYÖEHTOSOPIMUSLUETTELO

3 (4)

21.3.2007

Metsäteollisuus	Sähköalojen ammattiilto	paperi- ja puumassateollisuus, sähköalan työntekijät	1 200	1 000	
Teknologioteollisuus	Sähköalojen ammattiilto	sähköalan työntekijät	2 500	2 200	
Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI	Sähköalojen ammattiilto	talotekniikka-ala - sähköasennustoimiala	3 370	8 800	
Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI	Sähköalojen ammattiilto	tietoliikenne- ja informaatio- ja verkostoteknologia (*Lisäpöytäkirja Eitel Networks-konsernissa ja Verkonrakentaja Wire Oy:ssä noudatettavista työehtoista)	5 300	5 700	
Elintarviketeollisuusliitto	Sähköalojen ammattiilto	elintarviketeollisuuden sähkömiehet		150	Arvio, sopimus ei yleissitova
Rakennustuoteollisuus	Sähköalojen ammattiilto	rakennusaineteollisuus			Sop. Piirissä n. 70 jäs.
Kulutustavararyhmä	Sähköalojen ammattiilto	tekstiiliteollisuuden sähköalan työntekijät			n. 30 jäs., sopimus ei yleissitova
Kulutustavararyhmä	Sähköalojen ammattiilto	Lasikeraamisen teollisuuden sähköalan työntekijät		100	Noin, sopimus ei yleissitova
Erytispalvelujen Työnantajaliitto/RAY	Sähköalojen ammattiilto, SUORA, PAM	RAY-huoltoedustajat		150	arvio
Viestinnän Keskusliitto	Viestintäalan ammattiilto	kirjatyöntekijät	9 052	11 200	
Viestinnän Keskusliitto	Viestintäalan ammattiilto	sanomalehdenjakajat	2 300	4 800	2001 tt oli 4400
Viestinnän Keskusliitto	Viestintäalan ammattiilto / Viestintäalan Toimihenkilöt Grafinet	graafiset toimihenkilöt	0	7 950	

21.3.2007

Työehtosopimuksia

Työnantajaliitto tai muu sopija * (*) eivät ole EK:n jäseniä	Työntekijäliitto	Sopimuksen ala	Palkan- saajien määrä työnantaja jäsen- liiton mukaan	Yleis- sifovuuden vahvistusltk:n mukaan	HUOM!
Suomen Lasi- ja Hiomaliitto ry	Kemianliitto	Lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusala	374		
Maaseudun Työnantajaliitto	Puu- ja erityisalojen liitto ry	viherala		1 300	
Maaseudun Työnantajaliitto	Puu- ja erityisalojen liitto ry	puutarha-ala		6 700	
Maaseudun Työnantajaliitto	Puu- ja erityisalojen liitto ry	maaseutuelinkeinojen tes		12 600	
Yksityismetsätalouden Työnantajat	Puu- ja erityisalojen liitto ry	taimitarha-ala	400	470	Joista 400 kausityöntekijää
Koneyrittäjien Liitto	Puu- ja erityisalojen liitto ry	metsäkone	3209	4200	Koneyrittäjien ilm.
Koneyrittäjien Liitto	Puu- ja erityisalojen liitto ry	turvetoimistoala	250	450	noin
Maaseudun Työnantajaliitto	Puu- ja erityisalojen liitto ry	Turkistuotantoala			n.300
Valtio/Puolustusministeriö	Sähköalojen ammattiliitto	Puolustusministeriön hallinnonala			n. 140 jäs.
Valtio/Puolustusministeriö	Metallityöväen liitto ry	Puolustusvoimien metallialan työntekijöiden tes			650

Talous- ja sisäisten
palvelujen osasto /AKu

JÄRJESTÖJEN YHDENTYMISEEN LIITTYVÄT TALOUDELLISET JA VEROTUSNÄKÖKOHDAT

Tämän muistion tarkoituksena on käsitellä järjestöjen toimintojen yhdistämiseen liittyviä verotuksellisia ja taloudellisia kysymyksiä.

Taloudelliset selvitykset ennen päätöksentekoa

Yhdistymispäätösten valmisteluun on liittynyt yleensä yhdistymistä suunnittelevien liittojen taloutta koskevat selvitykset, jotka ovat voineet tapahtua taloushallintojen yhteistyönä tai tilintarkastajan toimesta silloin, kun talousselvitysten laadintaan on katsottu tarpeen kiinnittää erityistä huomiota.

Talousselvityksen laadinnan tavoitteena on, että sopimusosapuolille muodostuu oikea kuva liittojen taloudellisesta asemasta. Talousselvitys voi olla tase-erien perusteella laadittu substanssiarvolaskelma (substanssiarvo/jäsen). Talousselvityksen tavoitteena on myös selvittää taseen ulkopuoliset taloudelliset vastuut: esim. eläkevastuut ja takaukset.

Talousselvityksen periaatteista sovittaessa on päätettävä, pyydetäänkö kiinteistöistä asiantuntijan arviokirjat.

Aiesopimus

Yhdistämisen toteuttamisesta voidaan sopia aiesopimuksella, jossa sovitaan mm. seuraavista asioista:

1. Yhdistämiseen liittyvät päätökset
Uusi liitto voidaan muodostaa perustamalla uusi liitto, johon jäsenyhdistykset liittyvät jäseniksi ja purkamalla vanhat liitot, tai jatkamalla toisen liiton toimintaa, jolloin vain toinen liitto puretaan.
2. Toimintojen ja talouden yhdistäminen
 - Päivämäärä, jolloin liittojen toiminnot yhdistetään
 - Sopiminen vanhan liiton lopettamistoimenpiteistä: mm. ketkä toimivat selvitysmiehinä.
3. Hallintoelinten valinta
 - Kokous, jossa uudet hallintoelimet ja tilintarkastajat valitaan.
 - Uuden hallinnon kokoonpano.

Talous- ja sisäisten
palvelujen osasto /AKu

- Mahdolliset siirtymäkauden säännökset hallintoelinten toimikausille.
- 4. Liiton nimi ja säännöt
- 5. Jäsenyhdistysten yhdistäminen
 - Periaatteet, jolla jäsenyhdistykset voivat yhdistyä.
- 6. Henkilökunta
 - Siirtymisajankohta
 - Ajankohta ja hallintoelin, joka päättää uuden liiton työ- ja palkkaehdot. Palkkaehtojen sopimisessa ongelma on muuttaa erilaiset etuudet yhteismitallisiksi siten, että jonkin edun muuttaminen voidaan kompensoida jollain toisen liiton säilytettävällä edulla.
- 7. Liiton edustukset
- 8. Työttömyyskassojen sulautuminen

Työttömyyskassojen sulautuminen on hallinnollisesti selkeämpi sen johdosta, että työttömyyskassalaissa, toisin kuin yhdistyslaissa, on säännökset kassojen sulautumisesta. Työttömyyskassalain 53 §:n mukaan työttömyyskassa voi Vakuutusvalvontaviraston suostumuksella tehdä sopimuksen sulautumisesta toiseen työttömyyskassaan siten, että sulautuvan kassan varat ja velat siirtyvät selvittelymenettelyttä vastaanottavalle kassalle. Lain 54 §:n mukaan, mitä 53 §:ssä on sulautumisesta sanottu, on soveltuvin osin noudatettava myös sellaisessa sulautumisessa, jossa kaksi tai useampia työttömyyskassoja yhtyy perustamalla uuden työttömyyskassan.

Aiesopimuksessa voidaan sopia sulautumisajankohta ja henkilöstön siirtymisajankohta.
- 9. Sopimuksen vahvistaminen

Sopijapuolten sitoutuminen siihen, että sopimuksessa hyväksytyt esitykset tulevat käsitellyiksi sopijapuolten hallintoelimissä.

Verotukselliset näkökohdat

Välitön verotus

Olettaen, että yhdistyvät liitot eivät harjoita liiketoimintaa, voidaan todeta, että yhdistymiseen ei liity tuloveroon liittyviä kysymyksiä liittojen talouksissa. Yhdistymisellä voi sen sijaan olla välillinen vaikutus liittojen omistamien liitetoimintaa harjoittavien osakeyhtiöiden tuloverotukseen ja osingonjakopolitiikkaan, koska

- tuloverolain 122 §:n mukaan yhteisön ja elinkeinoyhtymän tappiota ei vähennetä, jos tappiovuoden aikana tai sen jälkeen yli puolet sen osakkeista tai osuuksista on muun saannon kuin perinnön tai testamentin vuoksi vaihtanut omistajaa tai yli puolet sen jäsenistä vaihtunut.

(Anomuksesta näiden säännösten soveltamiseen voidaan myöntää erivapaus, mutta sen menestymismahdollisuuksia ei ole tarpeen vielä tutkia tässä yhteydessä.)

Talous- ja sisäisten
palvelujen osasto /AKu

Välillinen verotus

Olettaen edelleen, että liitot eivät harjoita liiketoimintaa, arvonlisäverotukseen liittyviä kysymyksiä ei tule sovellettavaksi. Erityistilanteessa yhdistäminen voi aiheuttaa arvonlisäverovelvollisuuden kiinteistöhallintapalvelujen omasta käytöstä, jos yhdistämisen seurauksena tämän henkilöstön palkkauskulut ylittävät 35.000 euron rajan.

Perintö- ja lahjavero

Perintö- ja lahjaverolain 2 §:n mukaan lahjaveroa ei suoriteta sellaisesta omaisuudesta, joka yhdistyksen sääntöjen mukaan sen toiminnan lakattua on siirtynyt toiselle, eikä omaisuudesta, joka on annettu aatteelliselle yhdistykselle, jolla, sen tarkoittamatta toiminnallaan tuottaa siihen osallisille taloudellisia etuja, on tieteellinen, taiteellinen, kansanvalistusta, maanpuolustusta tai kotimaista elinkeinoelämää edistävä tahi muu yleishyödyllinen tarkoitus.

Kun lakkautettavat yhdistykset säännöissä edellytettyjen periaatteiden mukaisesti luovuttavat omaisuutensa toimintaa jatkavalle yleishyödylliseksi yhdistykseksi katsottavalle yhdistykselle, ei luovutus ole perintö- ja lahjaverolain mukaan veronalaista.

Varainsiirtovero

Kiinteistön omistusoikeuden luovutuksesta samoin kuin arvopaperin omistusoikeuden luovutuksesta on luovutuksensaajan suoritettava veroa 4 % (kiinteistö) tai 1,6 % (arvopaperi) kauppahinnasta tai muun vastikkeen arvosta.

Varainsiirtovero koskee vain vastikkeellisia saantoja, joten velattoman liiton omaisuuden luovutus voi tapahtua ilman varainsiirtoveron suorittamisvelvollisuutta. Jos omaisuuden luovutuksen yhteydessä luovutuksen vastaanottaja ottaa vastatakseen velkoja, tilanne muodostuu ongelmallisemmaksi, koska tällöin velkasitoumusten osalta luovutus katsotaan vastikkeelliseksi.

Työttömyyskassan osalta ei vastikkeelliseksi katsottavan luovutuksenkaan yhteydessä synny verovelvollisuutta, koska varainsiirtoverolain mukaan veroa ei ole suoritettava siirrettäessä kiinteistö/arvopaperi toimintaa jatkavalle yhteisölle sulautumisen perusteella, jos järjestely toteutetaan asianomaista yhteisöä koskevan lainsäädännön mukaisesti. Yhdistyslaissa ei ole sulautumissäännöksiä, joten tätä säännöstä ei voitane soveltaa liittojen sulautumiseen.

Talous- ja sisäisten
palvelujen osasto /AKu

Vastikkeellisen luovutuksen tapauksessa on kuitenkin mahdollista anoa varainsiirtoverolain 52 §:n perusteella veronhuojennusta, josta päättää verohallitus. Tiedossani olevissa sulautumistapauksissa ja niihin rinnastettavissa säätiöiden perustamistapauksissa on työntekijäjärjestöille myönnetty varainsiirtoverosta täysi vapautus.

Uudenmaan verovirasto voi kirjallisesta hakemuksesta antaa ennakkoratkaisun velvollisuudesta suorittaa veroa sekä veron määrästä. Ennakkoratkaisun hakeminen saattaa olla hyödyllistä, vaikka omaisuuden luovutus olisi vastikkeeton, koska ennakkoratkaisua näyttämällä voi olla helpointa osoittaa isännöitsijöille ja muille uuden omistajan rekisteröinnistä vastaaville, että varainsiirtoveron suorittamisvelvollisuutta ei ole.

Taloudellisia näkökohtia

Sääntömääräykset

Toimintansa lopettavan järjestön säännöissä voi olla määräys siitä, mihin varat on luovutettava yhdistyksen purkautuessa. Tällöin varojen luovutus päätös voidaan tehdä erillisenä lahjoituspäätöksenä ennen lopettamistoimenpiteitä. Mahdolliselta sääntöjen mukaiselta varojen saajalta voidaan pyytää suostumus siitä, että ko. yhdistys ei moiti varojen lahjoituspäätöstä.

Arvopapereiden lunastuslausekkeet

Toimintansa lopettava järjestö voi omistaa osakkeita osakeyhtiöstä, jonka yhtiöjärjestykseen sisältyy lunastusehto myös vastikkeettomien luovutusten yhteydessä. Täten kaikki yhtiöjärjestykset tulee tarkastaa ja esim. erillisellä kaupalla suorittaa varallisuuden siirrot tällaisen omaisuuden osalta. Toimenpiteet on yksityiskohtaisemmin suunniteltava yhtiöjärjestyssäännökset huomioiden.

Helsinki 13.3.2007

Arto Kuusiola

