

Toimihenkilöliikkeen tulevaisuus

Johdanto

Ammattiyhdistysliikkeellä voidaan nähdä monia juuria riippuen siitä kehyksestä, josta käsin historiaa tulkitaan. Luokka-analyysihin perustuvat kuvaukset tähdentävät palkkatyöläisten spontaania vastarintaa sietorajan ylittävää työnantajan sortoa vastaan. Usein käytetty esimerkki ovat luddiitit, jotka koneita särkemällä puolustivat käsityöhön perustuvia työpaikkojaan tekstiiliteollisuudessa 1700-luvun lopun ja 1800-luvun alun Englannissa.

Noihin aikoihin alkoivat kehkeytyä palkkatyösuhteen modernit muodot, kun maaseudun väestö ”vapautettiin” maasta ja työkaluista teollisuuden työvoimaksi. Toinen työvoiman lähde olivat käsityöläiset. Organisaatioanalyysin näkökulmasta ammattikuntien muodostamat killat olivat ay-organisaation ensimmäisiä muotoja. Teollisuuden kehittyessä ammattikuntien tavoitteena oli yhtäältä neuvotella teollisuuden ”isäntien” kanssa työn hinnoista. Tärkeä toinen tavoite oli puolustautua sitä kilpailua vastaan, jota ammattitaidoton työvoima edusti.

Kapitalistit ottivat jotkut ammattikuntien mestareista luottamiehkiseen. He muodostavat teknisten toimihenkilöiden järjestöjen juuret. Teollisuuden kehittyessä pääosa ammattikuntien tekemistä töistä taylorisoitiin ja liitettiin ammattitaidottoman työvoiman tehtäviin. Näistä kahdesta pääjuuresta kasvoi Suomessa se ammattiyhdistysliike, joka nyt keskusjärjestönä kantaa SAK:n nimeä.

Elämme kristilliseen kulttuuriin perustuvan ajanlaskun toisen vuosituhannen ensimmäistä vuosisataa. Parhaillaan teollistuvissa köyhissä maissa sietorajan ylittävä sorto synnyttää vastarintaa, joka saattaa järjestäytyä ay-liikkeeksi. Sen voidaan nähdä olevan yhtenä taustatekijänä myös silloin, kun hyvin koulutetut ja vauraat ääri-islamilaist organisoiivat lentokoneita ajamaan itsemurhaiskuja päin pilvenpiirtäjiä kuten syyskuun 11 päivänä 2001 New Yorkissa tai ihmisiä palkkatyöhön kuljettavia junia räjäytetään kuten Madridissa helmikuussa 2004.

Onko liian rajua, liian kaukaa haettua etsiä yhteyttä luddiittien ja globalisoituneen informaatioyhteiskunnan terroristien välillä? Tämän vuosisadan köyhien maiden ay-liikkeen idut joutuvat yläluokan terrorismin kohteeksi ja ajautuvat myös itse joskus tekoihin, joita yläluokka nimittää terrorismiksi

Onko Suomen nykyisellä SAK:lla jokin juuri, jonka siemen on luddiittien liikkeessä? Onko toimihenkilöliikkeellä sama juuri kuin SAK:lla? Vai onko realistisempaa tulkita toimihenkilöliike vasta modernin palkkatyöyhteiskunnan sisällä syntyneeksi ilmiöksi, joka ilmaisee tuloaan tekevän keskiluokkaisen palkkatyöläiskerroksen puolustautumista alempien yhteiskunnan kerrosten kilpailua vastaan? Tällöin sen juuri olisi ammattikuntien puolustustaistelussa ammattitaidottomia vastaan. Jos päädytään tähän tulkintaan, silloin toimihenkilöliikettä ei ainakaan kovin suoraviivaisesti voi yhdistää siihen juureen, josta kasvoi perinteinen ay-liike ja jota virallisenkin aseman saavuttaneissa oppikirjoissa kutsutaan luokkataisteluksi.

Toimihenkilöliikkeen juurista vanhin on joka tapauksessa korkeimman koulutuksen saaneiden ammattiryhmien (pappien, opettajien, lääkärien, juristien jne.) ammatillisissa yhdistyksissä, joilla on vuosisatojen perinne kollegiaalisesta edunvalvonnasta. Sen ytimenä on ollut yhtäältä suora vaikuttaminen valtiollisiin elimiin ja lainsäädäntöön, onhan kyse pääasiassa ylimpiin säätyihin kuuluvista kansalaisista. Tämän liikkeen strategian toinen puoli on erityisesti Suomen kaltaisessa vahvan valtion yhteiskunnassa lainsäädännön avulla estää ”alhaalta” eli vähemmän koulutetuista ryhmistä tuleva kilpailu. Tästä juuresta kasvoi AKAVA.

Niin tai näin, alimman hierarkiataason virkamiesten ja yksityisen sektorin toimihenkilöiden organisoitumisen Suomessa seurasi sekä työläisten ay-liikkeen että professionaalien ammattiryhmien organisoitumisen jalanjalkia. Se alkoi pääasiassa kansalaissodan jälkeen, sai uutta vauhtia toisen maailmansodan jälkeen ja vakiintui ay-liikkeen jäsenmäärän voimakkaan nousun aikana 1970 –luvulla.

Sen vahva juuri oli siinä mainitussa perinteessä, että joistakin työnantajien luottamusta nauttineista mestareista ja ammattimiehistä tuli työnjohtajia ja nk. teknisiä toimihenkilöitä. Tästä juuresta kasvoi entinen STTK, josta muodostettiin nykyinen STTK, kun pääasiassa naistoimihenkilöitä organisoivat TVK liitettiin miestoimihenkilöiden järjestöön ja uusi järjestö peri vanhan miestoimihenkilöiden järjestön nimilyhenteen.

Toimihenkilöiden organisoitumisen perusta ei ollut sorron vastustaminen, eikä varsinkaan ajatus sorron lopettamisesta kuten joillakin työläisten ay-liikkeen perustajilla. Alusta alkaen toiminnan ydinajatus oli palkkakilpailu muiden palkansaajaryhmien kanssa.

Teollisen yhteiskunnan vakiintuessa ja siirryttäessä kohti sen jälkiteollista vaihetta ja edelleen kohti nk. informaatioyhteiskuntaa mainituista juurista kasvoi Suomessa pääpiirteiltään selkeä ay-rakenne, jossa keskusjärjestöjen väliset rajat seurasivat koulutusrajoja.

Teollinen aikakausi kypsä feodaalisen aikakauden sisällä. Teollisesta jälkiteolliseen siirtyminen kesti runsaat pari sataa vuotta. Informaatioyhteiskunnan läpimurtoon tarvittiin puoli vuosisataa, jos lähtökohdaksi otetaan ensimmäisten tietokoneiden käyttöönoton ajankohta. Teknologinen kehitysvauhti oli tässä vaiheessa selvästi nopeampaa ja meillä monilla lienee sellainen käsitys, että vauhti on vain kiihtynyt kuluvaa vuosituhatta lähestyttäessä ja sille siirryttäessä.

Emme elä informaatioyhteiskunnassa. Olemme vasta siirtymässä sitä kohti.

Koulutusjärjestelmän kehitys kohti peruskoulusta yliopistoon johtavaa yhtenäiskoulua hämmentää tätä selkeältä näyttävää kuviota.

Yhteiskunnan kehityksen jälkiteollisessa vaiheessa (1970 ja –80-luvuilla) ay-liikkeen järjestörakennetta alkoi sotkea toimihenkilötehtävien yhdistäminen työntekijätehtäviin. Näkyviä rajariitoja oli kuitenkin vähän. Järjestöjen sosiaaliset ja kulttuuriset rakenteet olivat vakiintuneet. Työntekijä ei liittynyt toimihenkilöjärjestöön, jos hänestä tuli tiimin vetäjä, mutta hän vaihtoi järjestöä, jos hänestä tuli työnjohtaja,

Yleisen koulutustason noustessa järjestäytymisrajoja koskevat epäselvyydet ovat yhä useammin STTK:n ja Akavan liittojen välillä. Ammattikorkeakoulujen syntymisen myötä mm. teknikkokoulutus katosi, jolloin STTK:lainen Toimihenkilöunioni menetti tärkeän koulutuksellisen (ja itsestään selvänä pidetyn) järjestäytymisperustan. Taistelu insinöörien sieluista tuli entistä avoimemmaksi Toimihenkilöunionin ja AKAVAlaisen Insinööriliiton välillä¹.

Kummankin toimihenkilökeskusjärjestön sisällä orastaa monenlaisia liittojen yhteensulautumisia, joiden taustalla on milloin liiton perinteisen jäsenpotentiaalini supistuminen (eräät STTK:laiset liitot), milloin teknologinen muutos (eräät STTK:n ja AKAVAn liitot), milloin painopisteiden muutos tieteissä (bioteknologian kehittyminen lääketieteestä, maa- ja metsätaloudesta, biologian ja teknologian sovelluksista jne.).

AKAVAn jäsenten selvä ja monia työelämään astuvia kiehtova identiteetti on perinteisesti ollut akateemisuus. Kun enemmistö ikäluokasta suorittaa nykyään ylioppilastutkinnon tämä identiteetti tulee yhä epäselvemmäksi ja säätyraja akateemisten ja muiden toimihenkilöiden välillä hämärtyy. Toimihenkilöiden keskusjärjestöt kalastelevat jäseniä samoilla vesillä. Väitteen oikeutusta voi pohtia, vaikkapa lukemalla AKAVAn nettisivuilta, että se on ”pitkälle koulutettujen palkansaajien ammatillinen keskusjärjestö”ⁱⁱ ja miettimällä, mitä oikein järjestörajoille merkitsee se, että AKAVAn jäsenistä kolmannes on muualta kuin tiedekorkeakouluista valmistuneita.

Ammattikorkeakoulujärjestelmä murtaa akateemisten ja muiden toimihenkilöiden välistä erottelua ensin heikkojen professioiden kohdalla. Lopulta pappienkin on ollut taivuttava siihen, että nainenkin voi olla pappi ja pian on lääkärienkin taivuttava siihen, että sairaanhoitaja voi kouluttaa itsensä lääkäriksi saaden hyötyä aiemmasta käytännön kokemuksestaan.

Tehtävärajat tasoittuvat. Tuntipalkkaiseen työntekijöiden ryhmään luetuista tuotannon työntekijöistä aina vain suurempi osa käsittelee työnsä osana papereita, puhelinta, tietokonetta ja hoitaa yhteyksiä eli tekee niitä tehtäviä, jotka aiemmin kuuluivat konttoriväelle tai työnjohtajille.ⁱⁱⁱ Yhä useampi työpaikka on sellainen, jossa ay-liikkeeseen järjestäytyneistä kukaan ei kuulu SAK:laiseen liittoon.

Toimihenkilötehtävissä tehtävien rajat ovat useimmilla, erityisesti pienillä ja keskisuurilla työpaikoilla epäselvemmät kuin rajat tuotantotyön ja toimihenkilötyön välillä. Julkisella sektorilla säätyrajaa ylläpiti korkeakoulututkinto siihen asti, kunnes ammattikorkeakoulujen tutkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot on hyväksytty pätevyyden kriteeriksi nk. tiedekorkeakoulujen tutkinnon kanssa.

Liittorakenne ei ole yhtä selkeä. Pääpiirteissään Suomessa on kolmenlaisia ammattiliittotyyppisiä. Saman koulutustason eri ammattiryhmiä edustavia *teollisuus-* ja *yleisliittoja* on pääasiassa SAK:n piirissä. STTK:n ja siihen liitetyn TVK:n järjestöt ovat suhteellisen selkeästi *ammattikuntaisen* perinteen kantajia, mutta pyrkivät laajenemaan yleisliittojen suuntaan.

Akava edustaa ylimmän koulutustason palkansaajaryhmiä, joiden ammatillinen identiteetti on palkansaajaryhmistä vahvin. Se on keskusjärjestöistä selvästi ammattikuntaisin, mutta hakee suurilla työpaikoilla teollisuusliittomuotoa perustamalla ylempien toimihenkilöiden työpaikkayhdistyksiä.. Tämän vuosituhannen alussa AKAVA yhä vasta tavoittelee monilla yksityisen sektorin toimialoilla sopimusoikeutta samaan tapaan kuin työläisten ay-liike 1920- ja 1930-luvulla.

Muutos

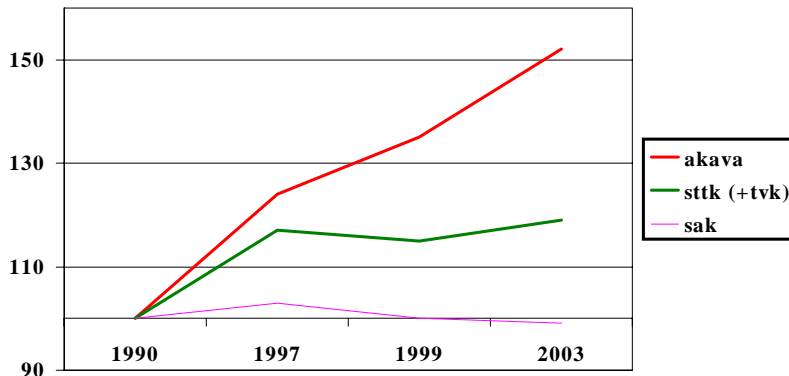
Kun Toisen maailmansodan jälkeen ansiotyötä tekevien enemmistö muokkasi ja jalosti maata tai muuta raaka-ainetta, tämän vuosituhannen alun palkkatyöläisistä kolme neljästä palvelee ihmisiä tai käsittelee tietoa ja tuottaa asiantuntijapalveluita. Maatalousyhteiskunnasta palkkatyöyhteiskuntaan siirryttiin Suomessa niin nopeasti, että teollinen ja palveluyhteiskunta kehittyivät rinta rinnan toisin kuin vanhemmissa teollisuusmaissa. Tämä saattaa olla yksi selitys sille, että toimihenkilöliike on paljon vahvempi kuin useimmissa varhemmin teollistuneissa maissa.

Suomalaisen ay-liikkeen kehityksen yhtenä käännekohtana voidaan pitää 1970 –lukua. Vielä silloin ammattiyhdistysliike tarkoitti julkisessa keskustelussa lähes samaa kuin SAK (ja sen edeltäjät). SAK:n kehityskaaren huippu oli ay-liikkeen eheytyminen, sitä seuranneet tulopoliittiset sopimukset, jotka tukivat järjestäytymisasteen nousua maailman huippulukemiin. Suomi seurasi Ruotsin mallia. SAK veti perässään toimihenkilöjärjestöt sekä järjestäytymisasteessa että osin myös toimintatavoissa.

Jäseniä SAK:lla on tällä hetkellä jo vähemmän kuin yhteenlaskettuna nk. toimihenkilökeskusjärjestöillä STTK:lla ja Akavalla.

Jäsensuhteiden ja asemien muutos heijastuu viiveellä ay-liikkeen arvoihin ja tavoitteisiin. Akava ja SAK ovat julkilausuttujen arvojen osalta toistensa vastakohtia. SAK on tuloerojen tasoittamisen, korkean veroasteen ja julkisten hyvinvointipalveluiden kannalla. AKAVA vastustaa tuloerojen tasoittamista, kannattaa veroasteen alentamista ja on ristiriitainen suhteessa alle markkinahintojen tarjolla oleviin julkisiin hyvinvointipalveluihin.

Keskusjärjestöjen jäsenmäärien suhteellinen kasvu, 1990=100



Lähde: STV 1990-1999, järjestöjen www-sivut 2003

Kuvio 1

Toimihenkilöjärjestöjen vahvistuminen heijastui toisaalta SAK:n ja erityisesti sen liittojen toimintaan. Solidaarisuusretoriikka oheni ja ammattikuntainen palkkakilpailu vahvistuivat sekä SAK:n sisällä että sen suhteessa muihin keskusjärjestöihin ja hyvinvointiyhteiskuntaan. Taloudessa noususuhdanne ja kasinotalous 1980-luvulla murensivat SAK:n nuorimpien jäsenten identiteettiä. Kollektiivisuus sai tehdä tilaa yksilöllisille orientaatioille^{iv}

Kaikki keskusjärjestöt ovat tietysti sisäisesti ristiriitaisia. Paperikoneen hoitajan edut ovat kovin erilaiset kuin tilapäisessä työsuhteessa olevan koulukeittolan työläisen. Molemmat kuuluvat SAK:n liittoihin. Suuryrityksen osastopäällikkönä työskentelevän diplomi-insinöörin vuosiansiot ovat kokonaan toista luokkaa kuin kirjastonhoitajan, vaikka molemmat olisivat koulutukseltaan lisensoitettuja ja työkokemus olisi yhtä pitkä. Molemmat kuuluvat Akavan liittoihin.

Akavan ja SAK:n väliin keskiansioissa ja keskimääräisessä koulutustasossa sijoittuva STTK saattaa olla sisäisesti ristiriidattomin juuri siksi, että se ilmentää palkkatyösuhteen keskiarvoja, siis sinänsä hyvin epämääräistä keskiluokkaisuutta.

STTK:n vahvin sisäinen jännite saattaa koskea sukupuolten välisiä suhteita, jotka korostuivat kun naisenemmistöihin TVK ajettiin konkurssiin ja liitettiin miesten hallitsemaan STTK:hon. Toki jokaisen keskusjärjestön ja niiden liittojen sisällä on aktiivisia naisryhmiä, jotka pitävät esillä sukupuolten välisten palkkaerojen tasoittamista, mutta järjestöjen päälinja on miehinen mm. siksi, että kaikkia keskusjärjestöjä johtavat miehet, vaikka naisia on niukka enemmistö palkkatyöläisistä.

Kasinotalouden tilapäisistä vaikeuksista ja Neuvostoliiton pysyvästä romahduksesta seurannut 1990-luvun alun poikkeuksellisen syvä lama jatkoivat identiteetin murentamista kaikkien keskusjärjestöjen sisällä tekemällä aiemmin tyypilliseksi työsuhteeksi kutsutusta työsuhteesta (toistaiseksi jatkuva, kokoaikainen) aina vain epätyypillisemmän (määräaikainen, osa-aikainen, pätkätyöläinen, free lancer –työläinen, projektityöläinen, yrittäjä jne).

Ay-liike ei kyennyt puolustamaan kansallisen hyvinvointivaltion ja sääntelytalouden työsuhteen turvanneita jäykkyksiä. IT-kupla ja siihen kytkeytynyt Suomen poliittisen ja järjestöeliitin sitoutuminen kansainvälistyvän markkinatalouden sanelemiin ehtoihin, siirsi SAK:n lopullisesti hyökkäyksestä puolustukseen. Se vetäytyy puolustamaan saavuttamia tuloksia kuten hyvinvointivaltiota, yleissitovaa työehtosopimusjärjestelmää, ansiosidonnaista työttömyysturvaa ja työnantajien toteuttamaa jäsenmaksuperintää. Takana on loistava tulevaisuus.

Akava ja STTK ovat aina pitäneet tehtävänä puolustaa saavutettuja etuja, joista eräs on historiallisen kehityksen myötä syntyneet palkkatyöläisten välisiä status- ja palkkaerot. Kun ylioppilastutkinnon suorittaneita ja sen pohjalta ammatillisen tutkinnon suorittaneita alkaa olla huomattavan suuri osa palkansaajista, heidän edunvalvonnassaan korostuvat työläisten edunvalvonnan perinteisimmät piirteet, kuten työaikasääntelyn toteuttaminen ja ylityökorvausten ottaminen käyttöön.

Sitä mukaa kuin toimihenkilöjärjestöjen suhteellinen painoarvo on noussut, SAK on omaksunut niiden edustamaa arvomaailmaa. Nyt kaikki keskusjärjestöt puolustavat jäseninään olevan ydintyövoiman saavutettuja etuja ulkoa tulevaa kilpailua, kuten tilapäisissä työsuhteissa työskenteleviä ja muiden liittojen jäseniä vastaan.

Selitys ei ole vain taloudessa. Koko yhteiskunnassa on viime vuosikymmeninä tapahtunut suuri kulttuurinen muutos. Pysyvät sosiaaliset ja kulttuuriset rakenteet, kuten työväenluokkaisuus, ovat murentuneet. Alueellisesti entiset yhden tai muutaman suuren tehtaan hallitsemat talousalueet kärsivät muuttotappiosta, korkeasta työttömyydestä ja väestön ikääntymisestä. Kuluttaminen ja joukkotiedotus ovat yksilöllistäneet kaikkia palkkatyöläisryhmiä, mutta erityisen voimakkaasti juuri niitä, jotka me sosiologit ja myös työvoimatilastojen tekijät olemme lukeneet ”työväenluokkaan”.

Vahvin kollektiivinen identiteetti on aina ollut akateemisilla ryhmillä. Tällä vuosituhannella tällaista pysyvää identiteettiä ei juuri muilla ammattiryhmillä enää ole muiden kuin eläkettä odottavan ikäryhmän keskuudessa. Yhä harvinaisempaa vahva ammatillinen identiteetti on myös korkeakouluista ja ammattikorkeakouluista työelämään siirtyneillä.

Tämän vuosituhannen alussa enää neljännes palkkatyöläisistä työskentelee tavaroiden tuotannossa. Kolme neljäsosaa saa toimeentulonsa rutiinimaisten tai asiantuntijapalveluiden tuottamisesta toisille ihmisille.^v

Kuvattu selkeä, koulutustasoon ja työn kohteeseen perustuva ay-järjestöjen kolmijako on nyt muuttumassa. Ammattikorkeakoulujärjestelmä murtaa tätä erottelua ensin heikkojen professioiden kohdalla. Toimihenkilötehtävissä tehtävien rajat ovat aina olleet epäselvemmat kuin tuotantotyön ja toimihenkilötyön välillä. Julkisella sektorilla säätyrajaa ylläpiti korkeakoulututkinto siihen asti, kunnes ammattikorkeakoulujen tutkinnot ja alemmat korkeakoulututkinnot on hyväksytty pätevyuden kriteeriksi nk. tiedekorkeakoulujen tutkinnon kanssa.

Sana ammattiyhdistysliike ei enää tuo mieleen ensisijaisesti SAK:ta kuten vielä pari vuosikymmentä sitten. Yhtä näkyvästi esiintyvät STTK, AKAVA ja niiden jäsenliitot. Mikä ehkä tätäkin tärkeämpää: perinteisen työnantaja-työntekijä –ristiriidan tilalle on astunut ay-järjestöjen keskinäinen kilpailu. Palkkaerojen vähentämiseen tähänneestä solidaarisesta palkkapolitiikasta on siirrytty politiikkaan, jossa tavoitteena on palkkaerojen puolustaminen ja laajentaminen. Akava ajaa tätä avoimesti, STTK peiteltyemmin sanakääntein. SAK:n vahvat liitot peittävät yhä palkkaerojen puolustamisen solidaarisuutta korostavan retoriikan taakse. Yhä pienempi ja ikääntyvämpi osa jäsenistä uskoo tätä puhetta.

Luokkataistelun ”suuri kertomus” Suomessa on muuttunut järjestöelämän ”pieniksi tarinoiksi”. Maailmalla se jatkuu. Kaikki Suomen palkkatyöläiset kuuluvat maailman yläluokkaan.

Palvelusta itsepalveluun

Jo 50-luvulla vähittäiskaupan asiakkaat alkoivat opetella tekemään aiemmin myyjille kuuluneita töitä ja keräämään itse ostoksensa. Viime vuosikymmenen loppuun mennessä Suomessa sijaitsevien pankkien asiakkaiden enemmistö oli ottanut hoitaakseen aiemmin pankkitoimihenkilöiden tekemät rutiinimaiset asiakaspalvelutehtävät pankkiautomaatilla tai kotitietokoneella. Yksityisautoilla kulkevat tankkaavat itse ja yhä useampi myös maksaa suoraan automaatille. Täysin ilman henkilökuntaa toimiva tankkauspiste ei ole enää harvinaisuus.

Vaikka massapalvelujen kehittyneimmät muodot vaikuttavat ensi kokemalta epäystävällisiltä, on niissä tietysti etunsa. Asiakas saa palvelun nopeasti, silloin kun halua, missä tahansa sitten sattuuakin olemaan. Palvelun hintakin on (ainakin toistaiseksi) edullisempi kuin henkilökohtaisen palvelun hinta.

Massatuotteiden palvelut siirtyvät itsepalveluksi, jota tieto- ja teletekniikan kehitys tukee. Tästä huolimatta ainoa kasvava talouden pääsektori on vuorovaikutteiset asiakas- ja asiantuntijapalvelut.^{vi} Yksi selitys on se, että osa huonoimmin palkatuista palvelutehtävistä (vanhusten ja lasten hoito, siivoaminen) on vaikeasti automatisoitavissa. Toinen selitys on kulttuurinen viive. Ottaa aikansa ennen kuin vähittäistavarakaupan asiakas oppii itse maksamaan ostoksensa, vaikka tekniikka tähän onkin jo testattuna olemassa. Monet haluavat vielä itse viedä lotto-, veikkaus- tai vedonlyöntikuponkinsa R-kioskille. Silti on vain ajan kysymys milloin olutta tai viiniä saa ostaa automaatista kuten nyt erikoisiakin kahvilaatuja. Työvoimaa tarvitaan vain automaation täyttämiseen, kunnes sekin automatisoidaan ainakin niissä myyntipisteissä, joissa kone on ihmistä halvempi.

Määrällisesti nopeimmin työvoimaltaan kasvavat vielä toistaiseksi vuorovaikutteiset asiantuntijapalvelut, joita edellä olen esimerkkeinä luetellut. Suhteellisesti nopeimmin kasvavat sen sijaan vuorovaikutteiset asiantuntijapalvelut.

Enää ei siirretä itsepalvelun piiriin vain elintarvikkeiden valintamyymälöitä, rahan tai polttoaineen jakelua, vaan lisääntyvässä määrin myös sellaisia asiantuntijapalveluista, joita on totuttu saamaan korkeasti koulutetuilta asiantuntijoilta.

Olen jo vuosia hoitanut pääasiallisen yhteydenpitoni lääkäriini sähköpostilla. Kirjastoni palvelut on automatisoitu, vaikka olen toistaiseksi liian laiska automaattista lainauskonetta käyttämään, koska paikalla toistaiseksi on myös minua palveleva virkailija. Jos eläisin toimeentulotuen varassa tai olisin työtön, saisin nopeimman ja ainakin osittaisen palvelun käyttämällä hyväksi palvelupisteiden tietokoneita tai jopa Internet-yhteyttäni.

Kysymys ei ole vain edellä kuvatun kaltaisista asiantuntijoiden rutiinipalveluista. Psykiatrit, juristit, yritysjohton konsultit, henkilöstön kouluttajat, pörssianalytikoista puhumattakaan tarjoavat palvelujaan suoraan Netissä. EU-komission tuella on juuri aloitettu kehitysprojekti, jolla kehitetään palkansaajille suora mahdollisuus Internetistä tarkistaa oma palkkatasonsa ja myös vertailla sitä muiden ammattien palkkoihin omassa maassa ja muissa maissa.^{vii} Kun järjestelmä on testattu ja toiminnassa, ei enää tarvitse odottaa ammattiliiton palkkasihteerin puhelinlinjan vapautumista, jos etsii vastausta tämän kaltaiseen kysymykseen.

Minä puolestani olen viime vuosina luonut työkaluja, joilla työyhteisön konsultointiprosessia voidaan lisääntyvässä määrin hoitaa suoraan Internetissä. Samankaltaista kehitystyötä teen luodakseni järjestelmiä, joilla ay-aktiivit voivat itse ottaa hoitaakseen niitä tehtäviä, joiden suhteen he aikaisemmin ovat olleet riippuvaisia siitä, onko liiton palkattu toimihenkilö tavoitettavissa.

Raja tulee tietysti jossakin vastaan. Kun tarvitsen perusteellista kommunikaatiota lääkärin kanssa, tapaamme kasvokkain. Hän voi silloin lukea verbaalistien viestieni lisäksi myös eleiden ja ilmeiden kieltä ja tehdä päätelmiä sähköpostiviestiä monipuolisemman ja syvemmän informaation varassa.

Työ- tai ay-organisaation konsultointi edellyttää vastaavasti prosessin jossakin vaiheessa konsultoitavan organisaation tai sen johtajan, johtoryhmän, tiimin tai eri henkilöstöryhmien kasvokkaista kohtaamista. Silloin konsultin ja konsultoitavien välinen informaatio moninkertaistuu ja syvenee – mutta toki myös monimutkaistuu.

Internet on niin nuori väline, että tiedämme toistaiseksi hyvin vähän siitä, missä kohtaa nettikommunikaation ja face to face –kommunikaation rajan on viisasta kulkea. Samalla olemme toistaiseksi ohuen tiedon varassa sen suhteen, mihin palvelun ja itsepalvelun rajat ovat asettumassa. Tutkimukset ja kokeilut tuottavat kuitenkin koko ajan lisätietoa.

Oleennaista edellä olevassa on se, että lääkärin tai yritystoiminnan konsultin tai juristin jotkin työtehtävät ovat jo hyvää vauhtia siirtymässä Internetiin ja itsepalveluksi, emmekä tiedä, miten pitkälle prosessi jatkuu.

Näkyvissä on kaksi rinnakkaista kehityskulkua. Yhtäältä elintason nousu, vapaa-ajan vieton tottumusten muutos, työorganisaation muutos ja yleinen koulutustason nousu lisäävät asiantuntijapalveluiden kysyntää ja tarjontaa. Toisaalta tieto- ja teleteknologian kehityksen myötä palveluita siirtyy kasvavassa määrin kansalaisille itselleen, itsepalvelun piiriin.

Keskipitkän ja pitkän aikavälin kehitystä on erittäin vaikea ennustaa mm. siksi, että teknologinen kehitys on nopeaa. Puhelinkameroiden myynti maailmassa ylitti vuonna 2003 digitaalisten kameroiden myynnin. Internet-yhteyksiä on Suomessa enemmän kuin kaapelitelevisioyhteyksiä^{viii} Näköpuhelin on jo aikoja sitten kehitetty. On vain ajan kysymys, milloin siitä tulee massatuote vauraissa maissa. Ja silloin psykiatri ja hänen potilaansa pääsevä puhelimen avulla face to face kontaktiin toistensa kanssa.

Lyhyesti ilmaisten maailmantalouden muutos ja teknologian muutos on merkinnyt sitä, että korkean palkkatason maissa maa- ja metsätalous sekä teollinen tuotanto tehdään yhä suuremmassa määrin koneilla. Erityisesti massatuotteiden, mutta kasvavassa määrin myös erikoistuneiden tuotteiden valmistus ihmistyövoimalla tapahtuu matalapalkkamaissa. Tosin niissäkin koneistaminen ja automaatio leviävät nopeasti.

Keskimääräiseltä elintasoltaan vauraisiin maihin, joissa koulutetun ja ammattitaitoisen työvoiman palkkataso on korkea, jäävät ihmistyövoiman suoritettavaksi henkilökohtaiset ja asiantuntijapalvelut (terveydenhoito, koulutus, yritysjohton palvelut, suunnittelu, konsultointi jne). Muiden tehtävien suorittajien suhteellinen osuus työvoimasta vähenee.

Tuottaako kuvattu kehitys vahvistuvan toimihenkilöliikkeen vai privatisoituvien ja markkinoilta työsuhteen turvaa etsivän palkkatyöläis-yrittäjän, on ”tuhannen taalan kysymys” tämän hetken toimihenkilöliikkeen strategioiden rakentajille. Lähes kaikissa OECD-maissa suunta on ollut kohti kollektiivisen edunvalvonnan heikentymistä. Vain Pohjoismaissa ja eräiden maiden julkisella sektorilla toimihenkilöliike on säilyttänyt asemansa.

Akatemisoituva työvoima ja eurooppalaistuva (globalisoituva) eliitti

Kuvattu rakennemuutos on jatkunut koko sodan jälkeisen ajan ja se on kiihtynyt kolmen viime vuosikymmenen aikana. Kehityksellä on ollut ja tulee edelleen olemaan huomattavia seurausvaikutuksia työvoiman rakenteeseen ja sitä kautta ay-liikkeeseen.

Valtio on määrätietoisesti tukenut kuvattua kehitystä mm. ohjelmilla, jotka tähtäävät siihen, että Suomesta tulisi nk. tietoyhteiskunta. Tähän tavoitteeseen on kuviteltu päästävän mm. siten, että väestön yleinen koulutustaso nousisi niin, että 2/3 työelämään tulevista olisi suorittanut jonkun ylioppilastutkintoon perustuvan ammatillisen tutkinnon joko ammattikorkeakouluissa tai nk. tiedekorkeakouluissa.

Koska työtehtävien rakenne ja johtaminen eivät ole muuttuneet yhtä nopeasti, käytännössä yhä suurempi osa työvoimasta on ylikoulutettua nykyisiin tehtäviinsä. Toisaalta kuitenkin työvoiman tämän osan työllistyvyys on keskimääräistä parempaa, koska heillä on laaja-alainen yleiskoulutus. He kykenevät nopeasti oppimaan uusia tehtäviä ja siirtymään joustavasti tehtävästä, työpaikasta tai yrityksestä toiseen, julkiselta sektorilta yksityiselle ja takaisin, jopa maasta ja maanosasta toiseen ja takaisin. Tällainen työvoiman joustavuus ja liikkuvuus on yleisesti EU-tason ja myös kansallisessa keskustelussa katsottu tärkeäksi osaksi maanosan ja sen yksittäisten valtioiden kilpailukykyä^{ix}.

Ennen kuin siirryn käsittelemään perusteellisemmin toimihenkilöliikkeen kehitystä, otan esiin muutaman työvoiman rakenteen uuden piirteen. Ne näkyvät erityisesti työhierarkian ääripäissä.

Työhierarkian huippu eurooppalaistuu ja globalisoituu. Sen vertaisryhmäksi tulee Euroopan ja maailman eliitti. Nokian Jorma Ollilan kaltaisten huippujohtajien vertaisryhmänä ovat maailman huippujohtajat. Suomalaisten suuryritysten ylin johto vertaa itseään niin ikään maailman yritysten johtoon. Lääkärien lakon aikana vuonna 2002 kuulin sattumalta autoradiosta haastattelun, jossa kirurgi perusteli lakon oikeutusta korostamalla sitä, että hän on paljon paremmin koulutettu kuin juuri yksikään Nokian johtajista, mutta vuositulot ovat paljon pienemmät.

Kansanedustajien ja suurten valtion laitosten tai kuntien johtajien palkkatason vertailuperusteeksi alkavat muodostua edellä mainitun kaltaiset virkamiehet. Tuloerot kasvavat erityisistä ylimmän tulonsaajaryhmän ja keskimääräispalkansaajien välillä. Johtajasopimukset yleistyvät myös julkisella sektorilla. Kriittisiä ääniä kuuluu vähän, kun suuryrityksen johtaja lähtee eläkkeelle 58-vuotiaana tai kaupunginjohtaja palaa takaisin yksityisyrittäjäksi taskussaan muhkea eroraha. Tavallisia palkansaajia kuitenkin syyllistetään aikaisesta eläkkeelle lähdistä ja valtio tukee hankkeita, joilla heidän työssööloaikaansa voitaisiin pidentää.

Työnantajajärjestöjen johtajat vertaavat itseään sekä yritysjohtoon että korkeapalkkaisiin virkamiehiin. Ay-johtajat ovat kautta aikojen verranneet omia palkkojaan ja etujaan vastapuolen eli työnantajajärjestöjen johdon etuihin. SAK:kin johtajat puhuvat yhä vaisummin tuloerojen tasoittamisesta.

Elintaso, palkkoja ja etuja koskevat arvot leviävät yhteiskunnassa ylhäältä alaspäin, kuten jo kuuluisa ranskalainen sosiologi Pierre Bourdieu vakuuttavasti osoitti^x. Silakasta tuli arvostettu kala, kun Harri Holkeri ilmoitti pitävänsä sitä herkkuna.

Niinpä kaikkein ylin tulonsaajaryhmä on voinut selvästi lisätä eroja muihin palkansaajiin kohtaamatta merkittävää vastarintaa. Yritysjohtajien palkat kasvoivat 1990-luvulla ratkaisevasti enemmän kuin palkansaajien palkkataso. Tämä tuloerojen kasvu on ollut yritysjohtajien ja poliittisen oikeiston mielestä toivottavaa, mutta ainakin menneisyydessä itseään vasemmistopuolueena pitäneet sosialidemokraatitkin näyttävät sen hyväksyneen.

Työsuhteiden jatkumon toisessa ääripäässä ovat työelämästä syrjäytyneet pitkäaikaistyöttömät. Heidänkin joukossaan on entisiä eri ammattien toimihenkilöitä. Tämän rinnalle on kuitenkin kehittynyt yhteiskunnallisesti ja ay-liikkeen näkökulmasta sitä merkittävämpi ilmiö: epätyypillisten työsuhteiden yleistyminen. Kun työvoimasta keskimäärin 10 % on työttömänä, se merkitsee käytännössä sitä, että noin joka kolmas palkansaaja vierailee työttömyyskortistossa vähintään kerran vuodessa, ainakin lyhyen jakson. Yhä suurempi osa työsuhteista on tämän ohella määrä- ja osa-aikaisia.

Kaikki epätyypilliset työsuhteet eivät tietenkään ole huonoja vaihtoehtoja verrattuna tyypillisiin työsuhteisiin. Monet projektityöt ovat luonteeltaan pätkätöitä, mutta hyvin palkattuja tai muuten vain haluttuja. Usein ne ovat myös suhteellisen turvallisia. Projektiin osallistuminen tuo meriittejä, joka pätevoittää seuraavaan, ehkä jopa vaativampaan ja paremmin palkattuun projektiin. Esimerkiksi yliopistotutkijan uran valitseminen merkitsee sitä, että samalla valitsee pitkän tilapäisten työsuhteiden jakson työuran aluksi ennen kuin sitten ehkä löytyy toistaiseksi jatkuva professuuri tai muu virka yliopistosta tai jostakin tutkimuslaitoksesta.

Yrittäjien suhteellinen osuus työvoimasta vähenee. Itse asiassa yrittäjämäinen suhde työelämään kuitenkin yleistyy, mutta osana palkkatyösuhteita. Epätyypillisissä työsuhteissa on paljon yrittäjyyden piirteitä, vaikkakaan ei edes teoreettisia mahdollisuuksia rikastua. Monissa palkkajohtajien tehtävissä on niin ikään yhä enemmän yrittäjyyden piirteitä. Jorma Ollilakin on palkkajohtaja. Jopa tiimien vetäminen on kehittynyt yrittäjämäisen toimintamallin suuntaan.

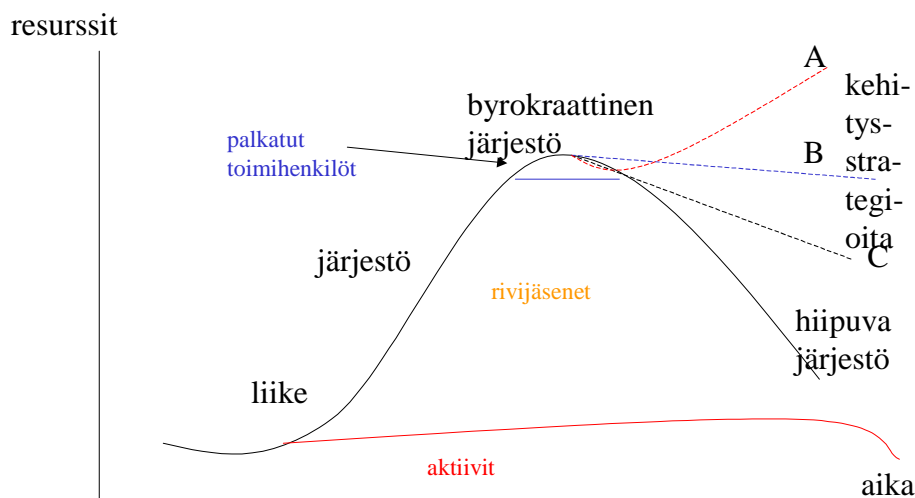
Talouden, politiikan ja järjestöjen huippueliitti on tässäkin suhteessa kehittänyt oman mallinsa, jossa yhdistetään yrittämisen ja palkkatyön parhaat puolet, mutta josta on eliminoitu kummankin ansiotyömuodon riskit. Yritysjohtajat tekevät yritystä vaihtaessaan erilaisia sopimuksia siltä varalta että työsuhde päättyy. Poliitiikan ja järjestöjen eliitti on perinteisesti tottunut huolehtimaan lähimmän ystävapiirinsä elintason säilymisestä myös yksilöllisten riskien yllättäessä. Kaveria ei jätetä. Vain harva heistä kokee sen kohtalon, jota Vasemmistoliiton entinen puoluesihteerä Ralf Sund kuvaa kirjassaan ”Uhrataan puoluesihteerä”^{xi}.

Liike, järjestö, järjestöbyrokratia

Yksi tapa ymmärtää ay-organisaation kehitys on käyttää yritystutkimuksesta lainattua elinkaaren käsitettä.

Kuvio 2

Organisaation elinkaari



Alussa on liike. Joukko ihmisiä toimii jonkin asian puolesta tai (useimmiten) jotakin vastaan. Usein käytetään laajempaa ilmaisua, kansalaisliike. Spontaanit mielenilmaukset ovat eräs esimerkki liikkeen alkusolusta.

Kansalaisliike on yhtä kuin aktiivisesti toimivat ihmiset. Joku saattaa väsyä tai kyllästyä, menettää uskonsa. Uusia tulee tilalle. Alussa liike on löyhä, osallistuminen satunnaista, vaihtuvuus suurta. Ajan myötä liike kasvaa ja vakiintuu. Tai kuolee pois jo tässä kehityksen alkuvaiheessa.

Jos kansalaisliike kasvaa, se alkaa jossain vaiheessa järjestäytyä. Valitaan toimihenkilöitä ja – elimiä, jotka vakiinnuttavat toimintaa. Ryhdytään keräämään jäsenmaksuja ja/tai avustuksia. Syntyy kansalaisjärjestö.

Jos järjestäytynyt kansalaisliike edelleen kasvaa ja vakiintuu, osa aktiiveista palkataan osallistumaan ja organisoimaan toimintaa järjestön palkkatyöläisinä. Alkaa muodostua palkkatyöorganisaatioille tyypillistä hierarkiaa, käsky- ja alistussuhteita, sääntöjä, toimenkuvia, tehtävärajoja.

Organisaatiososiologian klassikko Max Weber kutsui kuvattua toimintamallia byrokraatiaksi. Hänen mielestään se on edistyskäsittely ja tehokkain toimintamalli markkinataloudessa. Monet erilaisissa organisaatioissa toimivat jakavat edelleen Weberin ajatukset: tehokkuus edellyttää selkeitä käskysuhteita, toimenkuvia, urapolkuja, niihin liittyviä palkka- ja statuseroja. Uusimmat johtamisopit sisältävät tosin monia epäilyksiä byrokraattisen ja hierarkkisen mallin tehokkuuden suhteen ja suosittelvat litteää organisaatiota, monitaitoisuutta, tehtäväkiertoa, tiimejä ja muita osittain itseohjautuvia ryhmiä. Ay-liikkeen sisällä nämä opit ovat levinneet hitaammin kuin kehityksen kärjessä olevissa yrityksissä. Esimerkiksi ero järjestöjen ylempien toimihenkilöiden (toimitsijat, asiamiehet esittelijät jne.) ja toimistotyöntekijöiden välillä on ay-organisaatioissa vähintään yhtä korostunut kuin perinteisissä yrityksissä tai julkisen sektorin laitoksissa.

Tyypitellen kuvattuna organisaatiota voidaan sen elinkaaren huippuvaiheessa nimittää ”byrokraattiseksi järjestöksi”.

Jos kasvu edelleen jatkuu, palkattujen toimihenkilöiden ja byrokraattisten toimintatapojen asema vahvistuu. Pohjoismaiden, erityisesti Ruotsin ay-liike on byrokraatisoitunut vielä astetta pitemmälle kasvaessaan kiinni valtioon ja jopa vastapuoleen eli työnantajiin, jolloin syntyy yhteiskuntatieteissä korporatiiviseksi kutsutun järjestelmän yksi versio. Keskeinen rooli on työnantajien, valtion ja ay-edustajien yhteistoiminnalla. Malli levisi Suomeen erityisesti SAK:n eheytyksen jälkeen.^{xii} Samaa mallia etsittiin 1960 – ja 1970-luvuilla monissa muissakin Euroopan maissa. Edelleen sitä korostetaan EU:n johtotasolla nk. sosiaalisen dialogin ja kumppanuuden nimissä.

Pääpiirteittäin kuvaten SAK ja useimmat sen liitot ovat kehityksensä kypsässä, byrokraattisessa tai hiipuvassa vaiheessa. STTK:sta ja Akavasta sen sijaan löytyy kaikissa kehitysvaiheissa olevia liittoja.

Jos vielä pari vuosikymmentä sitten SAK oli ammattiyhdistysliikkeen symboli ja koostaan johtuen myös varsin vetoimainen, tälle vuosituhannele siirryttäessä järjestöjen suhteet ovat muuttumassa. Akava on sekä voimakkaasta kasvustaan että akateemisuuteen liitetystä statuksesta johtuen houkutteleva. SAK:n ja STTK:n liittojen jäseniksi mennään, Akavan jäseneksi halutaan.

Kun järjestö on saavuttanut elinkaarensa lakipisteen, se voi omilla ratkaisuillaan vaikuttaa siihen, miten elinkaari jatkuu. Yleensä ammattiliiton toimintaperinteet ovat jo niin vakiintuneet, että järjestön toimihenkilöt eivät jää toimettomina katselemaan, jos järjestö uhkaa hiipua pois.

Kasvussa edelleen olevien, mutta kasvun rajoja lähestyvien liittojen tyypillinen kehitysstrategia on pyrkiä muuttamaan järjestön imagoa. Esimerkiksi Kemistiliitto valitsi tämän tien muuttaessaan nimensä Luonnontieteen akateemisten liitoksi. (Kehitysvaihtoehto A kuviossa 1) Nimen, logon tai jonkun muun imagon ulkoisen tunnusmerkin muuttaminen saattaa houkutellessa joitakin uusia jäsenryhmiä, mutta jos toiminta säilyy entisellään, vaikutus on lyhytaikainen.

Toimintaedellytyksiltään hiipuvan byrokraattisen järjestön tyypillinen ratkaisu kasvun kääntyessä laskuksi on sulautua johonkin toiseen hiipuvaan byrokraattiseen järjestöön, jolloin palkatut toimihenkilöt säilyttävät asemansa. Kuviossa vaihtoehto B voisi edustaa tätä strategiaa. Syntyy aiempaa suurempi järjestökokonaisuus, jolla on uusi nimi ja uusi imago. Jos toimintatavat jäävät entiselleen, uusikin järjestö alkaa lähestyä elinkaarensa loppua, mikäli ulkoiset edellytykset edelleen heikkenevät. Näin käy jos esimerkiksi fuusioituneiden liittojen yhteisetkin toimialat ovat hiipumassa.

Laajimmin tätä vaihtoehtoa ovat joutunut soveltamaan SAK:n järjestöt. AKAVAn piirissä toistaiseksi vain maa- ja metsätaloussektorin liitot ovat talouden rakennemuutoksen seurauksena päätyneet elinkaarensa huipulle ja jopa jäsenmäärän hiipumiseen. Ne etsivät yhteistyökumppaneita ja uuden järjestön pohjaa pääasiassa AKAVA:n sisällä.

Keskusjärjestöjen sisällä tapahtuvat sulautumiset ovat tyypillisiä myös SAK:n ja STTK:n liittojen kesken. Keskusjärjestöjen koulutusperustainen säätyraja on edelleen vahva. AKAVA toimii toisaalta myös niin, että se edustaa sektorikohtaisesti jäsenliittojaan työehtosopimusneuvotteluissa. Se toimii myös selkeästi siihen suuntaan, että suurille työpaikoille muodostetaan liittorajat ylittäviä ylempien toimihenkilöiden järjestöjä. Molemmat edellä mainitut tekijät (neuvottelemisen jäsenliittojen puolesta ja yhteisten työpaikkakohtaisten järjestöjen perustaminen) pakottavat AKAVAn pienet ammattikuntaiset liitot etsimään syvenevään yhteistyötä muiden pienten liittojen kanssa.

Kolmas mahdollinen kehitysstrategia (kuviossa vaihtoehto A) on pyrkiä vahvistamaan jäsenten aktiivisuutta ja identiteettiä eli pyrkiä takaisin kohti sitä vaihetta, jolloin oli kysymys kansalaisliikkeestä ja –järjestöstä eli aktiivisesti toimivista, sitoutuneista ihmisistä ruohonjuuritasolla. Tätä strategiaa etsitään joidenkin liittojen strategiapapereissa ja ohjelmajulistuksissa.

Skenaariot

Esitetyn perusteella voi jäsentää toimihenkilöliikkeelle kolme pääskenaariota sen mukaan, millaiseksi ne haluavat tulevaisuutensa muodostuvan (kyseessä ei ole siis ennusteskenaario, vaan tavoiteskenaario, eräänlainen strategian visio-ulottuvuus). Yksi on jatkaminen entiseen tapaan ja sikäli kuin järjestöjen jäsenmäärä ympäristötekijöistä johtuen kääntyy laskuun sulautua yhteen toisten, myös entiseen tapaan jatkavien liittojen kanssa. Kutsun tätä sopeutumisskenaarioksi.

Teesini on, että toimihenkilöjärjestöjen toimintaan on jo ehtinyt muodostua niin paljon perinteitä ja jatkuvuuksia, että nekin (samoin kuin SAK:n liitot) todennäköisimmin jatkavat toimintaa entiseen malliin. Pääosa AKAVAn liitoista jatkaa kasvuaan niin kauan kuin akateemisesti koulutettujen osuus työvoimasta lisääntyy, vaikka erityisesti ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita koskevat järjestökiistat yleistyvät. Pienempi jäsenmaksu ja ”akateemisuuden” statusarvo suosivat AKAVA:n liittoja, vaikka ne eivät kykene tarjoamaan työehtosopimusturvaa juuri muualla kuin julkisella sektorilla. Työehtosopimusturva ei kuitenkaan ole kovin keskeinen jäsenetu eri asteisista korkeakouluista valmistuville. He neuvottelevat palkkansa mieluummin itse erityisesti talouden noususuhdanteessa. Laskusuhdanteessa lisääntyy kollektiivisen ja edustuksellisen toiminnan tarve. AKAVA:n ja STTK:n jäsenmäärät kokivat hyppäksenomaisen kasvun talouden pahimman laman aikoihin 1990-luvun alkuvuosina.

AKAVAn pienten ammattikuntaisten liittojen on kuitenkin etsittävä yhteistyökumppaneita, joiden kanssa ne voivat ylläpitää jäsenpalvelujen tasoa jäsenmaksuja nostamatta. AKAVAn muodostamat ylempien toimihenkilöiden järjestöt ovat yksi ratkaisumalli, jonka puitteissa pienten ammattikuntaisten liittojen ei edes tarvitse luopua professionaalista identiteetistään.

STTK:n sisällä sopeutumisskenaario tuottaa suhteellisen nopeasti myös liittojen näivettymistä, jolloin perinteinen ay-toimintatapa tuottaa sulautumisia näivettyvien liittojen kesken. Sulautumisen jälkeen liittojen palkatut toimihenkilöt voivat jatkaa työtään entiseen tapaan, vaikka ratkaistavaksi saattaa nousta vaikeitaakin järjestökulttuurien eroja. Rivijäsenelle puolestaan on suurin piirtein sama, minkä järjestön palveluksessa on se juristi, jolta saa neuvoja työsuhdeongelmiin, kunhan neuvot ovat asiantuntevia.

Kun sulautumisia toteutetaan, voi olla viisasta miettiä, millainen syntyvän järjestön roolin halutaan työmarkkinoilla olevan. Perinteinen ajattelu- ja toimintamalli ohjaa sellaisiin sulautumisiin, jotka toteutetaan keskusjärjestörajoja ylittämättä. Koulutus- ja tehtävärajojen hämärtyminen tekee kuitenkin aina vain ajankohtaisemmaksi sen pohtimisen, millaisia edellytyksiä on synnyttää uusia liittokokonaisuuksia yli nykyisten keskusjärjestörajojen ja pyrkiä murtamaan vanhentuneita säätyrajoja työorganisaatioiden sisällä ja ay-järjestöjen välillä.

Tällaisten sulautumien ja liittoutumien pohdiskelu liittyy jo toiseen skenaarioon, joka on nykyistä paljon aktiivisempi osallistuminen työpaikkatason kehittämistyöhön. Kutsun tätä uudeksi, informaationaalisen^{xiii} aikakauden edunvalvontaskenaarioksi.

Onko tämä vaihtoehto realistinen? Suoraan sanottuna: en tiedä. Olen yli kolme vuosikymmentä korostanut sitä, että ay-liikkeen ainoa mahdollisuus olla vahva tulevaisuudessa liittyy siihen, miten se auttaa palkansaajia työpaikkatasolla kehittämään työtään, työorganisaatiotaan ja työpaikkansa kilpailukykyä^{xiv}. Tämän ajatuksen taustalla on oletus ja myös huomattava määrä tutkittua tietoa, jonka mukaan palkansaajat osaavat paljon enemmän kuin työnantaja antaa heidän käyttää taitojaan.^{xv} Toinen oletus on se, että työläiset haluavat hallita työtään paljon nykyistä enemmän.

Kyseessä on siis ajatus, jonka mukaan ay-liikkeen tulisi ryhtyä edustamaan sitä ”osaamis pääomaa”^{xvi}, joka työläisillä on. Tällä hetkellä ay-liike edustaa vain työvoiman etuja markkinoilla eli pyrkii hinnoittelemaan työvoimatavaran mahdollisimman kalliiksi.

Uskon edelleen, että olen oikeassa, mutta käytäntö tukee uskoani vain satunnaisesti. Olen ollut mukana kymmenissä kehittämishankkeissa ja yrittänyt viedä ajatusta eteenpäin. Olen saanut pääasiassa kahdenlaisia tuloksia. Monet hankkeet ovat lässähtäneet heti, kun ne on päätetty, koska sen paremmin työnantaja- kuin työntekijäosapuolikaan eivät ole missään vaiheessa ottaneet hanketta vakavasti. Jotkut ovat jatkuneet siten, että työnantaja on havainnut hankkeet hyödyllisiksi ja jatkanut niitä omin voimin, ilman ay-liikkeen panosta. Ay-liike on tyytynyt tähän tilanteeseen, koska keskeiset välittömät epäkohdat ovat hankkeen myötä korjaantuneet.

Kolmas skenaariovaihtoehto on edessä silloin, jos toimintaympäristön muutos yhdistyneenä perinteisten toimintatapojen jatkamiseen johtaa siihen, että järjestäytymisaste alkaa kiihtyvällä vauhdilla laskea. Tämä on ollut yleinen tendenssi kehittyneissä markkinatalousmaissa, erityisesti siellä, missä työttömyysturva ja ay-jäsenyys ovat olleet selvästi toisistaan erotettuja. Näissä maissa (esim. USA, Ranska, Italia, Englanti, Hollanti) ovat ay-liikkeen tutkijat ja aktiivit alkaneet korostaa ay-liikkeen kansalaisjärjestöluonnetta, tavallaan siis paluuta juurille.^{xvii} Nimitänkin tätä kansalaisliikeskenaarioksi.

Yritysten ja julkisen sektorin organisaatioiden johto voi ajaa tahtonsa läpi pakolla paljon helpommin kuin ay-johto. Ay-jäsenyys ja ay-aktiivisuus perustuvat vapaaehtoisuuteen, kun palkkatyöorganisaatioissa tehokas käskemisen väline on palkkatyön pakko aineellisen toimeentulon ehtona. Sitä on jossain määrin lieventänyt sosiaaliturvan kehitys, tärkeimpinä esimerkkeinä eläke- ja sairausvakuutusjärjestelmät, mutta myös työttömyysturvajärjestelmä ja erilaisten toimeentulotuen muodot. Nykyään on Suomessa mahdollista tietoisesti elää tekemättä päivääkään varsinaista ansiotyötä sosiaaliturvaa käyttäen, mutta kyllä se paljon enemmän taitoa vaatii kuin suoriutuminen palkkatyön nopeimmin opittavista tehtävistä.

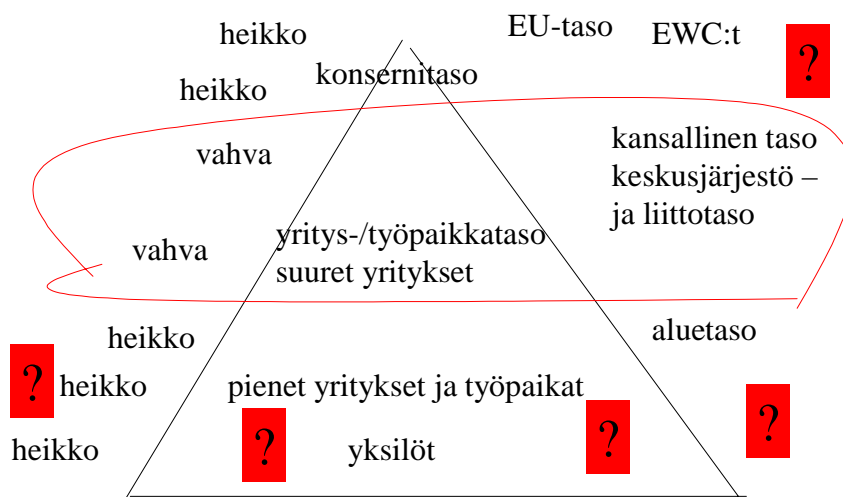
Ay-liikkeen strategia on aina sekä-että –valinta, jossa nopeat ratkaisut ovat harvinaisia. Tosin TVK keskusjärjestönä romahti nopeammin kuin Berliinin muuri, mutta sen perinteet elävät STTK:n sisällä vähintään yhtä vahvoina kuin DDR:n ajan perinteet elävät Saksan itäisissä osavaltioissa.

Ylemmät toimihenkilöt ja eräät ammattikunnat ovat aina osallistuneet oman työnsä kehittämiseen joko työnantajan käskystä tai työporukan tahdosta. Yllättävää kyllä, kovin näkyvästi mikään ay-järjestö ole toimintatapojaan tämän strategian suuntaan uudistanut. Eivät edes akateemiset liitot tai ammattikuntia edustavat STTK:n ja SAK:n liitot. Kaikki ovat olleet vahvasti kiinnittyneitä perinteiseen edunvalvontaan, jonka ydin on yleissitovien työehtosopimusten neuvottelemisen ja niiden soveltamisen valvominen.

Edunvalvonnan lyhyt oppimäärä

Ensimmäinen valtakunnallinen työehtosopimus solmittiin graafisella sektorilla runsaat sata vuotta sitten. Se määritteli alan työläisten työehdot. Toimihenkilöiden työehdot sen sijaan sovittiin työnantajan ja yksityisen palkansaajan kesken. Kansallisen tason sektori- ja toimialakohtaisten sopimusten läpimurto tapahtui toisen maailmansodan jälkeen. SAK:n yhdistyminen 1960-luvun lopulla oli merkkipaalu, jonka jälkeen ryhdyttiin tekemään kaikkia palkansaajia koskevia tulopoliittisia sopimuksia.

Ay-liikkeen asema toiminnan eri tasoilla



Kuvio 3

Tällä hetkellä sopimusjärjestelmä voidaan pelkistäen kuvata 4-portaiseksi:

- Yksilötasolla tehdään suullinen tai kirjallinen työsopimus.
- Työpaikkatasolla tehdään suullisia tai kirjallisia työpaikan jotakin palkansaajaryhmää koskevia työpaikkakohtaisia sopimuksia.
- Vallitsevin sopimustaso on toimiala- ja palkansaajaryhmäkohtainen. Tällä tasolla järjestelmä alkaa kuitenkin olla jo niin monimutkainen, että on viisasta käyttää esimerkkiä. Tyypillinen tämän tason sopimus on toimialan työläisiä koskeva, SAK:n Paperiliiton tekemä työehtosopimus. Alan toimihenkilöillä on oma sopimus, jonka tekee STTK:n Toimihenkilöunioni. Ylemmillä toimihenkilöillä ei tällä alalla ole työehtosopimusta.
- Neljäs sopimustaso ovat kaikkia palkansaajia koskevat tulopoliittiset sopimukset, joiden tekemiseen osallistuvat työnantajien ja palkansaajien keskusjärjestöt ja usein myös enemmän tai vähemmän virallisesti valtion edustajat.

Sopimukset ovat luonteeltaan minimiehdot turvaavia. Edettäessä valtakunnalliselta tasolta toimiala- ja edelleen työpaikka- ja yksilötasolle, etuja voidaan aina parantaa, mutta ei huonontaa, ellei huonontamisesta erikseen sovita.

Poikkeuksen muodostavat ylempät toimihenkilöt. Heillä ei ole kuin poikkeustapauksissa yleissitovia työehtosopimuksia, jolloin ehtojen huonontaminenkin on mahdollista. Helmikuussa 2004 kerrottiin julkisuudessa siitä, miten sadoille ylempille toimihenkilöille oli tarjottu palkanalennuksia vaihtoehtona irtisanomisille ja lomautuksille^{xviii} Ehdotuksia tehtiin erityisesti informaatio- ja teleteknologian sektorilla ja uudemmissa pienissä yrityksissä, jotka useimmiten ovat nk. villejä yrityksiä ja joissa ”yrittäjäosaaminen on vähäistä, eikä henkilöstöjohtaminenkaan ole kaksista”, luonnehtii Akalaisen ylempien toimihenkilöiden neuvottelukunnan ja Insinööriliiton puheenjohtaja Matti Viljanen.

Ammattiyhdistysliike on vahva kuviossa 3 osoitetulla alueella eli siis tehdessään ja valvoessaan kansallisen tason keskitettyjä tai liittokohtaisia sopimuksia. Yleensä se on vahva myös suurilla työpaikoilla ainakin suurimpien henkilöstöryhmien edustajana.

Teollisella aikakaudella suurin henkilöstöryhmä olivat tuntipalkkaiset työläiset, ”haalarityöläiset” (engl. blue-collar workers).

Jälkiteollisena aikana (siis noin 1970-luvulta lähtien) asetelma on kuitenkin nopeasti muuttunut. Julkisella sektorilla suuriksi ryhmiksi ovat muodostuneet kuukausipalkkaiset terveydenhuollon ja opetustoimen toimihenkilöryhmät kuten lääkärit, opettajat ja sairaanhoitajat.

Yksityisellä sektorilla erityisesti STTK:n piiriin järjestäytyneiden toimihenkilöiden kuten teknisten toimihenkilöiden, pankkitoimihenkilöiden, yleisemminkin asiakassuhteita hoitavien toimihenkilöiden, tieto- ja tietoliikennealan toimihenkilöiden sekä AKAVAn liittoihin järjestäytyneiden ylempien toimihenkilöiden suhteellinen osuus työvoimasta on kasvanut.

Siirryttäessä kohti ”informaatioyhteiskuntaa” koulutuksen merkitys korostuu ja näin STTK:n ja AKAVAn suhteellinen asema edelleen vahvistuu. Toisaalta yleisen koulutustason noustessa koulutuksen arvostus kokee inflaation. Kun työmarkkinoille tulevan työvoiman yleisin peruskoulutus on ylioppilastutkinto, akateemisuuden ainutlaatuisuus häviää. Eikä vain häviä, vaan muuttuu myös taakaksi. Erään akateemisen ammattiliiton strategiaproessin yhteydessä haastattelin yhtä alan suuryrityksen toimitusjohtajaa ja kysyin, jos tarjolla on ammattikorkeakoulututkinnon ja akateemisen loppututkinnon suorittanut työnhakija, kumman hän ottaisi. Vastaus tuli turhia miettimättä: ”Jos en nimenomaan etsisi tutkijaa, ottaisin mieluummin hakijan joka tulee ammattikorkeakoulusta. He ovat niin ratkaisevasti käytännöllisempiä.”

Koulutustason ja tehtävien muutos tekee kuitenkin sopimusjärjestelmästä ainakin tilapäisesti varsin sekavan, koska STTK:n ja AKAVAn järjestö rakenne ei ole ehtinyt vakiintua. Samanaikaisesti teollisen aikakauden selkeät hierarkkiset työorganisaatiot purkautuvat kohti erilaisia verkostoja ja muuttavat jatkuvasti muotoaan. Paikallisen sopimisen järjestelmä on varsin epämääräinen ja kehittymätön pelkästään siitä johtuen, että ay-liikkeen aktiivinen edustus puuttuu monilta pieniltä ja keskisuurilta työpaikoilta ja monilla suurillakin työpaikoilla ylempien toimihenkilöiden toiminta on varsin näkymätöntä. Yritystasolla ay-edustus on lähinnä muodollista.

Itse asiassa paikallinen sopiminen on jo ajatuksena sekava jopa työmarkkinajohtajille. Joulukuun 12. päivän iltana 2003 television A-talk ohjelmassa keskustelivat SAK:n puheenjohtaja Lauri Ihalainen ja TT:n johtaja Seppo Riski. Riski puhui yritys kohtaisten sopimusten puolesta erityisesti palkkarakenteen uudistamiseksi. Ihalainen korosti yritys kohtaista sopimista myös koulutuksen ja työorganisaatioiden kehittämisen alueilla. Kumpikaan ei näyttänyt olevan tietoinen siitä, että ei Suomessa ole ay-liikkeellä käytännössä mitään neuvotteluasemaa yritystasolla. Ero voi olla satunnainen kielellinen lipsahdus. Epäilen kuitenkin, että kielenkäytön sekavuus ”yritystason” ja ”paikallisen tason” käyttämisessä on seurausta siitä, että työmarkkinajohtajat tekevät järjestöjen välisiä sopimuksia, eivätkä juurikaan paneudu siihen, mitä niiden soveltaminen työpaikoilla tai yrityksissä oikein on. Paikallisten sopimusten muodollisia allekirjoittajia ovat yritysten edustajat, mutta ne eivät yleensä koske koko yritystä vaan ainoastaan jotakin yrityksen monista työpaikoista. Valtakunnallisen tason sopimuksia neuvottelevien näkökulmasta ero saattaa näyttää hiusten halkomiselta, mutta sopimusten soveltamisessa ero on ratkaisevan tärkeä.

Neuvottelut ovat ensi sijassa keskusjärjestöjen välisiä, liittokohtaisia tai työpaikkakohtaisia. Yrityskohtaisia neuvotteluja käydään vain sellaisissa PK -yrityksissä, jotka toimivat vain yhdellä työpaikalla. Ne ovat usein niin pieniä, ettei niillä valita edes luottamusmiestä, eikä siis myöskään käydä muodollisia neuvotteluja.^{xix}

Eron tärkeys tulee näkyväksi konkreettisissa neuvotteluissa. Työpaikan johto on alistettu yritysjohdolle, mutta se neuvottelee työpaikan palkansaaajien edustajien kanssa. Yritystasolla ay-liikkeen edustus on enintään muodollinen. Jos neuvottelujen tulos ei miellytä yritysjohtoa, se voi estää työpaikan johtoa tekemästä sopimusta. Jos taas työpaikan johto ei halua/uskalla/pidä järkevänä tehdä sopimusta, se voi aina vedota siihen, että sillä ei ole riittävästä päätösvaltaa.

Enemmistö Suomen palkansaaajista työskentelee työpaikoilla, joilla on vähemmän kuin 50 palkansaaajaa. Koska tämän kokoisilla työpaikoilla ay-edustus usein puuttuu ja työnantajapuolen edustajilla ei ole aikaa, eikä osaamista työehtosopimusasioissa, vallitseva käytäntö on tärkein sopimisen muoto. Mikäli tulee ristiriitoja ohjeet ja tulkinnat etsitään liittotason yleissitovista sopimuksista.

Sosiologisesti tulkittuna edunvalvonnan tärkeimpänä perustana ovat vallitsevat, epäviralliset käytännöt. Niiden minimitaso määritellään liittojen ja eräissä tapauksissa keskusjärjestöjen sopimuksissa. Suurilla työpaikoilla tehdään tämän lisäksi myös kirjallisia paikallisia sopimuksia.

Palkansaaajien pääosan palkka- ja työehdot ovat työehtosopimusten minimiturvan yläpuolella. 1990-luvun alun lamavuosina tehtiin jonkin verran myös paikallisia sopimuksia pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, joilla huononnettiin liittotason sopimusten ehtoja. Eräillä pienillä työpaikoilla ja epätyypillisissä työsuhteissa on syntynyt paikallisia käytäntöjä, joilla yleissitovien sopimusten minimimääräyksiä on alitettu. Verrattuna muihin kehittyneisiin markkinatalousmaihin näiden osuus Suomessa lienee suhteellisen vähäinen.

Kun toimihenkilöiden suhteellinen osuus palkansaaajista kasvaa ja verkottumisen seurauksena keskimääräinen työpaikkakoko pienenee vaikka yrityskoko kasvaa, toimiala- ja sektorikohtaisten sopimusten rooli hämärtyy. Yhä vähemmän on niitä palkansaaajia, jotka tietävät, minkä liiton jäseniä ovat. Vielä vähemmän on niitä, jotka tietävät mitä sopimusta heihin tulisi soveltaa. Tämä kehitys koskee ”sopeutumisskenaarioksi” kuvaamaani kehitysvaihtoehtoa.

Vallitsevin sopimustaso on edelleen toimiala- ja palkansaajaryhmäkohtainen (mikä on melkein sama kuin koulutustasokohtainen). Palkansaajat ovat organisatorisesti ja sopimuspoliittisesti jakautuneet horisontaalisesti ja vertikaalisesti. Pelkästään tämä vaikeuttaa kaikkia työpaikkakohtaisia neuvotteluja, joiden tavoitteena on työorganisaation muuttaminen, mikäli liitot jostakin syystä päättäisivät suuntautua kohti ”edunvalvontaskenaariota”.

Oma ongelmansa ovat tietysti työnantajat, koska heidän taloudellisena intressinään on vähentää työvoimakustannuksia esimerkiksi yhdistämällä työnjohtajan tehtäviä alaisten tehtäviin. Tiimityö on tyypillinen tekniikka, jolla tämä toteutetaan. Kun osa työnjohtajien vähiten vaativista tehtävissä siirretään työntekijöille, työnantaja voi siirtää työnjohtajan vaativampiin tehtäviin tai kilometritehtaalle. Kustannuksia säästyy.

Julkinen sektori on hyvä esimerkki sopimusjärjestelmän monimutkaistumisesta sielläkin, missä sopimuksia on perinteisesti tehty. AKAVAn julkisen sektorin neuvottelujärjestö AKAVA-JS ry muodostaa keskusjärjestö AKAVAssa julkisen alan yhteenliittymän. Valtakunnallisena pääsopijajärjestönä se on vuodesta 1995 lähtien neuvotellut julkisen sektorin ja näihin verrattavissa olevien alojen akavalaisten virka- ja työehtosopimukset, joissa sovitaan palkoista ja muista palvelussuhteen ehdoista.

AKAVA-JS:ään kuuluu jäsenyhdistyksiä, joilla on henkilöjäseniä sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Näissä yhdistyksissä on jäseniä yhteensä runsaat 200.000, joista julkisen alan viroissa ja toimissa jäseniä on runsaat 145 000. Julkisella sektorilla työskentelevistä on kuntien palveluksessa noin 70 prosenttia, valtiolla tai valtion liikelaitoksissa noin 25 prosenttia ja seurakunnissa kolme prosenttia.^{xx} AKAVAn jäsenliitot pyrkivät hoitamaan julkisella sektorilla työskentelevien jäsentensä etuja osallistumalla tämän sopimuksia tekevän yhteenliittymän erilaisten elinten toimintaan. Vahvat liitot, kuten Lääkäriliitto tai Opettajien ammattijärjestöt toimivat kuitenkin huomattavan itsenäisesti.

Etujärjestöluonteinen akateemisten järjestö AKAVA perustettiin 1950. Nykyään se määrittelee olevansa ”pitkälle koulutettujen palkansaajien ammatillinen keskusjärjestö”. Toiminnan alussa jäseniä oli noin 12 000 ja jäsenjärjestöjä 12. Vuoden 2003 lopussa jäsenjärjestöjä oli 32 ja jäseniä yli 420 000.

Informaatioyhteiskunnan haaste ay-organisaatioille

Yhteiskuntakehityksen teollisen vaiheen alkupuolella (1700-luvun puolivälistä 1900-luvun puoliväliin työnantajakapitalistit tarjosivat osallistumismahdollisuutta yrityksen toiminnan suunnitteluun, kehittämiseen ja jopa päätöksentekoon vain heidän luottamustaan nauttineille esimiehille (myöhemmin ylemmille toimihenkilöille). Ammattitaitoiset ja aktiiviset työläiset sekä alimman hierarkiatason virkamiehet ja toimihenkilöt alkoivat osallistua ay-liikkeen välityksellä viime vuosisadan alkuvuosikymmeninä. Osallistumisen pääasiallinen sisältö oli vastarinta työnantajien toiminnan alistavimpia muotoja kohtaan.

Aina 1990-luvulle asti pääosa palkkatyöläisistä oli työorganisaatioiden virallisen päätöksentekoprosessin ulkopuolella. He saattoivat osallistua päätösten suunnitteluun, tekemiseen ja toteutukseen enintään omaa työtään koskeissa asioissa välittömän esimiehen kanssa keskustellen.

Oma lukunsa olivat jo 1800-luvulla professionaalien ammattiryhmien omat ammatilliset järjestöt (papit, lääkärit, juristit ja myöhemmin monet muut akateemisesti koulutetut ryhmät). Professionaalien ryhmien järjestöillä on kautta aikojen ollut sekä ammatillista kehitystä korostava että ammattiryhmän etuja puolustava luonne. Aiempina vuosikymmeninä edunvalvonta on kuitenkin ollut hyvin erilaista kuin työläisten ja alempien toimihenkilöiden järjestöjen edunvalvonta. Eduista sovittiin samaan ”säättyyn” kuuluvien työnantajan ja valtion edustajien kanssa Suomen kaltaisissa vahvan valtion maissa.^{xxi} Markkinataloutteen orientoituneessa USA:ssa järjestöt ja niiden jäsenet kilpailevat markkinoiden ehdoilla vahvemmin kuin professionaalit ryhmät EU:n pohjois- ja mannerosan maissa.

Teollisen vaiheen jälkiosaa on kutsuttu monilla nimillä kuten jälkiteollinen, jälkifordistinen, postmoderni. Tässä kehitysvaiheessa työnantaja alkoi tarjota osallistumismahdollisuuksia myös työhierarkian alimmille ryhmille. Koulutus- ja kulttuurierot henkilöstöryhmien välillä olivat kaventuneet maailman vauriissa osissa. Korkeakoulututkinnon suorittaneen tehtaan yksikköjohtajan tai pankin konttorinjohtajan oli aiempaa helpompi löytää yhteinen kieli alaisenaan olevan ammattikoulututkinnon suorittaneen asentajan tai opistotutkinnon (nykyisin ammattikorkeakoulututkinnon) suorittaneen pankkitoimihenkilön kanssa. Kaikkien palkansaajien osallistumismahdollisuutta korostavia poliittisen demokratian piirteitä levisi myös varsinkin toisen maailmansodan päättymisen jälkeen. Silloin Saksassa säädettiin nk. myötämäärämisjärjestelmästä, jonka yksi tavoite oli estää yritysten tuki natsismin kaltaisille liikkeille. Suomessa säädettiin tuotantokomitealaki, jonka tavoitteena niin ikään oli laajentaa työläisten osallistumismahdollisuuksia.

Tietoyhteiskunnan kehitysvaiheessa osallistumisjärjestelmien ja tasavertaisen kommunikaation merkitys korostuu entisestään. Tiedonkulun avoimuus ja esteettömyys edellyttävät prosessiin osallistuvien tasavertaisia suhteita^{xxii}. Työpaikan ja yrityksen sisäisen vuorovaikutusjärjestelmän kehittyneisyydestä tulee yritysten ja kansantalouksien menestymisen ehto, väittävät monet johtamisen tutkijat ja kehittäjät. Yksityiseltä sektorilta avoimen ja tasavertaisen dialogin mallit leviävät myös julkisen sektorin byrokratioihin.

Yhteiskuntakehityksen teollisen vaiheen lopulla ja siirryttäessä kohti informaatioyhteiskuntaa, osa suuryritysten ja julkisen sektorin laitosten ay-aktiiveista osallistuu sekä ay-organisaation että työorganisaation päätösten suunnitteluun, päätöksentekoon ja toteutukseen. Osallistuminen on ylempien toimihenkilöiden palkkatyöhön verrattavaa työtä, josta työnantaja maksaa palkan. Perustana on kuitenkin edustuksellinen mandaatti, joka on riippuvainen ay-jäsenten, ei niinkään palkkaa maksavan työnantajan tuesta.

Paikallisten ay-edustajien osallistuminen yrityksen johtamiseen on kuitenkin joidenkin yritysjohtajien mielestä edullista myös yritysjohdolle. Vuonna 1999 keräämässämme laajassa aineistossa vajaa kolmannes yritysten ja julkisen sektorin laitosten johtajista piti ay-liikettä yrityksen toiminnan kannalta hyödyllisenä. Neljä viidesosaa oli kuitenkin sitä mieltä, että hyvät suhteet paikallisen yritysjohtajan ja ay-liikkeen välillä ovat tärkeitä.^{xxiii}

Osallistumisjärjestelmien kehitykseen sisältyy kova haaste ay-organisaatiolle. Kun työnantaja tarjoaa ammattitaitoisille ja aktiivisille palkansaajille tilaisuuden osallistua suoraan oman työn, työorganisaation jopa yrityksen kehittämiseen, eräissä tapauksissa päätöksentekoonkin, miksi nämä ihmiset osallistuisivat myös ay-toimintaan? Onko ay-liikkeellä tarjota heille jotain muuta kuin vakuutusurva työttömyyden ja satunnaisen huonon kohtelun varalle?

Kasvaessaan ja edustaessaan jatkuvasti laajenevaa osaa palkansaajista AKAVA ja sen liitot ovat omaksunut muiden palkansaajajärjestöjen menettelytapoja. Tuoreessa muistissa on Lääkäriliiton vuonna 2001 toteuttama pitkä ja kokemukseni mukaan myös taitavasti toteutettu lakko. Toisin kuin SAK:n edeltäjät, toimihenkilöiden ammattiyhdistysliike (STTK, Akava, niiden edeltäjät ja liitot) ei ole koskaan tavoitellut hyvää ja onnellista elämää kaikille palkkatyöläisille (tai ”palkansaajille” kuten he mieluummin jäseniään kutsuvat, ehkäpä korostaakseen eroa työläisten järjestöihin).

Historiansa alkuvaiheessa toimihenkilöliike oli selvästi jakautunut kahteen osaan. Julkisen sektorin alimmin palkattuja virkamiehiä edustavat järjestöt syntyivät kansalaissodan jälkeen. Niiden perustavoite oli estää palkkojen aleneminen. Palkkatasossa alimpia toimihenkilöryhmiä edustavat järjestöt ovat näihin päiviin asti olleet keskeisesti palkkaetua puolustavia ja palkkakilpailua käyviä järjestöjä. Ne ovat viimeisen puli vuosisataa tavoitteissaan ja toimintatavoissaan muistuttaneet aina vain enemmän SAK:n järjestöjä. Yhtä hyvin voisi tietysti sanoa, että SAK:n järjestöt ovat alkaneet muistuttaa tavoitteissaan vuosi vuodelta selvemmin toimihenkilöjärjestöjä.

Oma lukunsa ovat akateemisesti koulutetut virkamiehet ja toimihenkilöt. Joillakin näistä ryhmistä (papit, lääkärit, juristit) on hyvin vanhat järjestölliset perinteet, joiden perustana on ammatti, professio. Järjestöt ovat puolustaneet aina myös jäsenkuntansa taloudellisia, sosiaalisia ja kulttuurisia etuja muiden palkansaajaryhmien kilpailua vastaan. Keinot ovat viime vuosikymmeniin asti poikenneet muiden palkansaajajärjestöjen käyttämistä menettelytavoista. Koska professionaalien järjestöjen jäsenet ovat aina olleet kulttuurisesti ja sosiaalisesti lähellä yhteiskunnan eliittiä, ne ovat voineet perustaa edunvalvontansa näihin sosiaalisiin suhteisiin. Jos käyttää nykysosiologian muotitermiä, näillä ammattiryhmillä on ollut sosiaalista pääomaa kautta aikojen.

Eurooppalaistuvassa ja globalisoituvassa maailmassa suomalaisen toimihenkilöliikkeen (kuten yleensäkin ay-liikkeen) perusongelma saattaa kuitenkin liittyä siihen, että vahvaa toimihenkilöliikettä ei ole muualla kuin Hollannin tai Kalifornian kokoisessa Euroopan syrjäisessä kolkassa nimeltä Skandinavia. Toisaalta Euroopan suuryritysten EWC-elimissä ylemmillä toimihenkilöillä on suhteellisen vahva asema. Selityksenä voi olla kielitaito tai myös yrityksen ylimmän johdon tuntema luottamus. Tätäkin asiaa pitäisi perusteellisesti tutkia ennen kuin siitä voi esittää kovin varmoja päätelmiä.

Jääkö tämän kehityksen seurauksena sekä työläisten että toimihenkilöiden ay-liike sopeutuvan skenaarion toteuttajaksi, lopulta näivettyvien järjestöjen yhteensulautumien järjestelijäksi ja valtiollisten ja yritys kohtaisten vakuutusjärjestelmien täydentäjäksi? Onko muuta tulevaisuutta edes ajateltavissa?

ⁱ KU 27.2.-04

ⁱⁱ AKAVAn netti sivu 27.2.-04

ⁱⁱⁱ Kevätsalo Kimmo, Ekström Kenneth & Eteläaho Tiina (2001): Verkottuva työpaikka ja osaamisen kehittäminen. Moniste. Tietopalvelu Käyttötieto Oy, 18-19.

^{iv} Ilmonen Kaj & Kevätsalo Kimmo (1995): Ammattiyhdistysliikkeen vaikeat valinnat. Sosiologinen näkökulma ammatilliseen järjestytykseen Suomessa. Palkansaajien tutkimuslaitos. Helsinki ; Jokivuori Pertti – Kevätsalo Kimmo – Ilmonen Kaj (1996): Ay-jäsenen monet kasvot. Tutkimus SAK:n, STTK:n ja AKAVAn jäsenistä. Jyväskylän yliopiston sosiologian laitoksen julkiausja 60/1996.

^v Kevätsalo Kimmo (2001): Sitoutuminen johtoon ja ay-liikkeeseen informaationaalisien ajan työorganisaatioissa. Sosiologia 4/2001, 263

^{vi} emt.

^{vii} Ks. www.tijdwijzer.nl

^{viii} HS 24.10.03

^{ix} Greenwood Ian & Stuart Mark (2002): Restructuring, Partnership and the Learning Agenda. A Review. Leeds University Business School.

^x Bourdieu, Pierre (1984): Distinction. Routledge & Kegan, Lontoo.

^{xi} Sund Ralf (2002?): Uhrataan puoluesihtööri. WSOY, Helsinki

^{xii} Kauppinen Timo (1992): Suomen työmarkkinamallin muutos. Työpoliittinen yhdistys ry. Helsinki.

^{xiii} Termi ”informaationaalisuus” on peräisin Manuel Castellsilta (1996,1997,1998), joka käyttää termiä mieluummin kuin ”informaatio” korostakseen, että kysymys on teknologisen kehityksen ohella myös aikakauden sosiaalisesta ja kulttuurisesta luonteesta. ”Informaationaalisuus aikakausi” on siis hänen mukaansa rinnasteinen ”teolliselle aikakaudelle”, johon sisältyy paljon muutakin kuin teollisen valmistustekniikan kehittyminen.

^{xiv} Kevätsalo Kimmo (1999): Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit. Vastapaino. Tampere, 231-267.

^{xv} Kevätsalo 1999, 120-159; Silvennoinen Heikki: Educational Needs and Training on the Job. Teoksessa Kivinen ym. eds. Work-Based Learning. Prospects and Challenges. Ministry of Education, Helsinki, 136-162. Kevätsalo ym. 2001, 25-27.

^{xvi} ”Osaamispääoma” –käsite on johdettu taloustieteen ”human capital” –käsitteestä, mutta on sitä laiveampi, koska siihen sisältyvät myös vaikeasti taloustieteen mittareiksi operationalisoitava hiljainen tieto (tacit knowledge).

^{xvii} Greenwood Ian & Stuart Mark mt.

^{xviii} HS 18.02.-04

^{xix} Eräissä yrityksissä ja erityisesti valtion liikelaitoksissa ay-toiminta on perinteisesti ollut siinä määrin laitoskohtaista, että niissä on tehty myös yrityskohtaisiksi tulkittavia työehtosopimuksia (esim. VR, KELA tai Finnair). Yritystason sopimuksia tehdään yleensä vain silloin, kun yritykseen kuuluu yksi tai enintään muutama työpaikka. Tällöin sopimukset ovat rinnastettavissa työpaikkatason sopimuksiin. Suurissa, monen työpaikan ja mahdollisesti jopa usean toimialan yrityksissä yritystason sopimuksia tehdään harvoin. Silloin ne koskevat sellaisia kysymyksiä kuin henkilöstön edustusta yrityksen johtoelimissä tai palkansaajarahastojen kaltaisia voitonjakojärjestelyjä

^{xx} Tulkinta perustuu AKAVAn www-sivuilla esitettyihin tietoihin

^{xxi} Konttinen Esa(toim) (1993): Ammattikunnat, yhteiskunta ja valtio. Suomalaisten professioiden kehityskuvia. Jyväskylän yliopiston sosiologian laitoksen julkaisuja 55/1993.

^{xxii} Esim. Stacey Ralph (2001): Complex Responsive Processes in Organizations. Learning and Knowledge Creation. Routledge, Lontoo

^{xxiii} Ilmonen-Jokivuori-Kevätsalo-Juuti (2000?): Luottamuksesta kiinni. SoPhi, Jyväskylä.