



TEKEMISTÄ VAILLE VALMIS



**AJATUKSIA JA IDEOITA
MUUTTUVAAN TYÖELÄMÄÄN**



STTK | PAMFLETTISARJA

Toimittaja:
Marja-Liisa Rajakangas

Graafinen suunnittelu:
Anssi Arte

Painopaikka:
Aksidenssi Oy

© 2021 STTK

Sisällysluettelo

- 6 Aikamme huutaa arvojen perään
- 8 Sopimusjärjestelmä turvaa reiluja työehtoja
- 12 Tulo- ja varallisuuseroja on tasoitettava, yritysten verovälttelyä torjuttava
- 18 Työn murros ja talouskehitys heijastuvat työttömyysturvan kehittämiseen
- 24 Töissä tai perhevapaalla – irti mustavalkoisesta ajattelusta
- 28 Eläkelupaus on pidettävä – ilman sukupolvien vastakkainasettelua
- 32 Työtaistelut ovat viimeinen keino vaikuttaa
- 36 Työntekotapojen monimuotoistuminen haastaa työpaikat ja työyhteisöt
- 40 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden on toteuduttava työpaikan kaikessa toiminnassa ja rakenteissa
- 44 Henkilöstön osaamisen kehittäminen yritysten tutkimus- ja kehitysinvestointien tuen ehdoksi
- 50 Suomalaisen palkansaajan turvaksi tarvitaan kansainvälistä yhteistyötä
- 54 Hyvällä lobbarilla on selkeät tavoitteet ja parhaat argumentit
- 58 Hiilineutraali Suomi on oikeudenmukainen
- 62 Kaupungistuminen ei pysähdy
- 66 Kauppa ei mainosta hyviä hankintasopimuksia, vaan herkullista ja edullista leipää

Aikamme huutaa arvojen perään – ay-liikettä tarvitaan enemmän kuin koskaan



LIISA VALONEN

 **ANTTI PALOLA**
PUHEENJOHTAJA | STTK

Työnantajat, yritysjohtajat ja elinkeinoelämä haastavat ammatti-liittoja, niiden tavoitteita ja toimintatapoja ennennäkemättömällä tavalla. Voimakkain kritiikki kohdistuu ay-liikkeen toiminnan kulmakiviin kuten yleissitovuuteen, työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmään, työriitojen ratkaisemiseen ja luottamusmiehen asemaan. Muutoksia halutaan moniin suomalaisen sopimus- ja neuvottelu-järjestelmän elementteihin.

On turhauttavaa saada toistuvasti viestiä siitä, miten asiat, joilla suomalaista hyvinvointia on rakennettu, ovat muka yhtäkkiä aivan pielessä. Osalla tuntuu unohtuneen, että suomalainen työmarkkinamalli on ollut vuosikymmenten ajan yhteiskuntaa rakentava ja kansan yhtenäisyyttä koossapitävä voima. ”Unohtelijoiden” juhlapuheissa korostetaan hyvää yhteistyötä, avoimuutta ja reilua peliä

työnantajien ja työntekijöiden välillä ilman, että sopimusjärjestelmämme keskeisistä asioista pidettäisiin kiinni. Todelliset motiivit jäävät peittoon: halu heikentää ay-liikkeen voimaa, heikomman suojaa ja lisätä isäntävaltaa.

STTK ja sen liittoperhe tietävät, miten maailma, Suomi ja työelämä muuttuvat. Tiedostamme myös muutoksen vauhdin. Analyysimme siitä, mitä tässä tilanteessa tarvitaan, on kuitenkin jotain muuta kuin se, mitä yritysjohtajien ja muiden elinkeinoelämän kellokkaiden mielissä liikkuu. Juuri nyt tarvittaisiin lisää suomalaista työmarkkinoiden sopimusmallia: vahvaa yleissitovuutta, työ- ja virkaehtosopimusten puitteissa tapahtuvaa paikallista sopimista, vahvaa luottamusmiesverkostoa työnantajien ja työntekijöiden sekä heitä edustavien liittojen välille, koulutuksen ja osaamisen vahvistamista, turvaa työttömyyden ja sairauden varalle, joustavia työaikoja perheiden erilaisiin tilanteisiin, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikoille, ilmastoystävällisiä tekoja ja niin edelleen.

Aikamme huutaa arvojen perään, myös globaalisti. Muutoksen keskellä halutaan turvaa, reilua meininkiä ja oikeudenmukaisuutta kaikille – eikä vain suomalaisille. Siihen ammattiyhdistystoiminnan ydin tiivistyy. Ei riitä, että yritys menestyy, jos keinot siihen ovat epäreiluja ja työn tekemisen ehtoja poljetaan.

Olemme tähän pamflettiin koonneet STTK:n ajatuksia ammattiyhdistysliikkeen edunvalvonnan, vaikuttamisen ja järjestöllisen toiminnan ydinasioista. Kerromme, mitä niistä juuri nyt ajattelempa, miten niitä mielestämme voi tai pitäisi kehittää ja kerromme tavoitteidemme ydinteesit. Kirjotukset liittyvät STTK:n 75-vuotisjuhlavuoteen. Historiateoksessa katsomme taaksepäin, tässä käänämme katseen tulevaan ja otamme vahvan etunojan edustamiimme asioihin ja arvoihin. Uskomme lujasti, että työtämme ja näkemyksiämme paremman maailman, Suomen ja työelämän puolesta tarvitaan vastedeskin.

Sopimusjärjestelmä turvaa reiluja työehtoja



Suomen kirjaltajaliiton edustajainkokous päätti elokuussa 1899 antaa työnantajille esityksen palkkaustariffin solmimisesta kirjapainoalalle. Työntekijäpuoli halusi turvata sopimuksella alan palkkatasoa ja edistää naisten ja miesten palkkataso-arvoa alalla. Työnantajat hyötyivät sopimuksesta siten, että vähimmäispalkoista sovittiin yhteisesti, palkkojen polkemisella ei voitu enää vääristää kilpailua alalla ja sopimus turvasi työrauhaa.

Erinäisten vaiheiden jälkeen sopimus astui lopulta voimaan 1.4.1900. Palkkaustariffi oli ensimmäinen valtakunnallinen työehtosopimus Suomessa.

Uudet sopimusmallit johtivat myös sääntelytarpeisiin. Ensimmäinen työehtosopimuksia koskeva laki, työehtosopimuslaki, tuli voimaan Suomessa maaliskuussa 1924. Tuohon aikaan työehtosopimustoiminta oli kuitenkin vielä melko vähäistä. Tammikuun kihlauksessa 23.1.1940 Suomen Työnantajain Keskusliitto lopulta tunnusti SAK:n ja ammattiliitot sopimusosapuoliksi työmarkkinoita koskevissa kysymyksissä ja sopimustoiminta vilkastui etenkin palkkasäännöstelypäätösten vauhdittamana. Samaan aikaan työehtosopimuksia koskevaa sääntelyä ryhdyttiin kehittämään.

Tämän jälkeen sopimustoimintaa on tehty monenlaisissa muuttuvissa olosuhteissa. Muun ohella talouden suhdannevaihtelut, EU jäsenyys ja kiristynyt kansainvälinen kilpailu ovat haastaneet

Työehtojen turvaaminen



Työehtosopimuksilla ja yleissitovuudella suojataan vähimmäistyöehtoja.

Yritykset hyötyvät työehtosopimuksista siten, että sopimukset määrittävät yhteisen tason toimialan vähimmäistyöehdoille ja turvaavat työrauhaa.

Vääristävä kilpailu työehdoilla torjutaan.

Paikallinen sopiminen etenee työ- ja virkaehtosopimusten pohjalta.

työehdoista sopimisen järjestelmää monin tavoin. Sopimusjärjestelmä on kuitenkin elänyt ajassa ja suoriutunut kohtuullisesti sille asetetuista odotuksista.

Yhteistyö ja sopiminen ovat siis osoittautuneet hyödyllisiksi tavoiksi säännellä työmarkkinoita. Pienelle kansakunnalle se on ollut erityisen tärkeää erilaisissa kriisitilanteissa.

LAAJEMPI, TYÖEHTOSOPIMUSPOHJAINEN PAIKALLINEN SOPIMINEN ON JO MAHDOLLISTA

Työntekijäpuoli tavoittelee työehtosopimuksilla ja työsopimuslain yleissitovuudella työsuhteen heikomman osapuolen, työntekijän, suojaamista ja vähimmäistyöehtojen turvaa työmarkkinoilla.

Yritykset hyötyvät työehtosopimuksista saamalla työrauhan ja siten, ettei palkkojen polkemisella päästä vääristämään kilpailua. Lisäksi uudistuvan lainsäädännön ja oikeuskäytännön seuraaminen on ollut mahdollista antaa työnantajaliittojen ammattineuvottelijoiden tehtäväksi. Yrityksissä on voitu keskittyä liiketoimintaan sopimusneuvottelujen sijasta. Työehtosopimuslaki antaa yrityksille kuitenkin senkin mahdollisuuden, että ne voivat halutessaan itse solmia yrityskohtaisia työehtosopimuksia työntekijäliittojen kanssa.

Lainsäätäjä on huomionnut sopimusjärjestelmän vahvuudet antamalla valtakunnallisille liitoille enemmän mahdollisuuksia poiketa lainsäädännöstä, kun se tapahtuu sopimusjärjestelmän puitteissa. Ammattilaiset työnantaja- ja palkansaajapuolella huolehtivat siitä, että sopimuksissa huomioidaan lainsäädännön vaatimukset ja oikeuskäytäntö. Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminenkin on mahdollista paljon laajemmin kuin sitä käytännössä tehdään yrityksissä.

Viimeisen kymmenen vuoden aikana sopimusjärjestelmä on huojunut perustuksillaan. EK irtautui keskitettyjen sopimusten tekemisestä. Metsäteollisuus ry ja Teknologiateollisuus ry ovat

päättäneet lopettaa valtakunnallisten työehtosopimusten tekemisen. Teknologiateollisuus ry:n jäsenyritykset perustivat lisäksi uuden työnantajayhdistyksen, Teknologiateollisuuden Työnantajat ry:n, jonka tehtävä on jatkossa vastata valtakunnallisesta työehtosopimustoiminnasta. Teknologiateollisuus ry:n jäsenyritykset voivat halutessaan liittyä uuden yhdistyksen jäseneksi. Yhdistyksen edustavuudesta jää riippumaan, tulevatko sen solmimat työehtosopimukset olemaan jatkossa yleissitovia vai eivät.

Yhteistä näille toimenpiteille on se, että työntekijöiden turvaksi neuvotteluista sopimusrakenteista on pyritty pääsemään eroon. Mitä enemmän työehdoista sovitaan paikallistasolla, sen vahvemmin työnantajapuoli pystyy vaikuttamaan niiden tasoon.

Neuvottelukierroksella 2021–2022 ollaan uuden edessä. Neuvottelujärjestelmän perusrakenteet ovat muuttumassa ja tätä kirjoitettaessa näkymät vielä epäselvät. Jää nähtäväksi, jatkammeko sopimisen tiellä vai etenemmekö kohti lisääntyviä työmarkkinahäiriöitä ja polkua kohti aikaa ennen palkkatariffeja.

Tulo- ja varallisuuseroja on tasoitettava, yritysten verovälttelyä torjuttava

 **SEPPO NEVALAINEN**
EKONOMISTI | STTK

Suomalainen hyvinvointiyhteiskunta on menestystarina. Jokainen voi menestyä omilla ponnistuksillaan. Tämän on mahdollistanut kaikille ilmainen koulutusjärjestelmä sekä laajat ja kattavat julkiset palvelut.

Hyvinvointiyhteiskunnan toimivuudesta kertoo yhteiskuntaluokkien välinen sosiaalinen liikkuvuus. Se on Suomessa kansainvälisesti tarkasteltuna hyvällä tasolla, vaikka onkin viimeisen parin vuosikymmenen aikana hieman vähentynyt. Edelleenkin tulevaisuuttasi Suomessa ei määritä se, mihin yhteiskuntaluokkaan synnyt. Voit omilla kyvyilläsi ja työlläsi vaikuttaa siihen, mitä haluat saavuttaa. Tämä on mahdollisuuksien tasa-arvoa, jolle hyvinvointiyhteiskunta luo puitteet.

Elintason kasvu ei ole mahdollista ilman talouskasvua. Kasvun on kuitenkin oltava oikeudenmukaista. Talouskasvun hedelmien pitää jakautua kaikille, eikä talouskasvu saa rasittaa ympäristöä.

Hyvinvointiyhteiskuntaan eivät kuulu tulevaisuudessakaan suuret tulo- ja varallisuuserot. Ympäristön kannalta kestävässä talouskasvussa haitalliset ulkoisvaikutukset on hinnoiteltu markkinamekanismiin, jolloin niiden todelliset kustannukset tulevat näkyviin.

Miltä tulevaisuuden hyvinvointiyhteiskunta näyttää? Suomalainen hyvinvointiyhteiskunta on haasteiden edessä. Väestön ikääntyminen, heikko talouskasvu, korkea rakennetyöttömyys ja suuret alueelliset

Hyvinvointivaltion vahvistaminen



Pohjoismaisen hyvinvointiyhteiskunnan toimintaa on tuettava.

Tulo- ja varallisuuseroja on tasoitettava.

Yritysten verovälttelyä on torjuttava.

Syntyvyyden kasvua on tuettava.

Kun tulo- ja varallisuuserot kasvavat, kaikki eivät tunne enää olevansa yhteisessä veneessä. Populistiset liikkeet ovat monissa läntisissä teollisuusmaissa saaneet vahvaa kannatusta. Tarve oikeudenmukaisemmalle tulojen ja varallisuuden jakamiselle on suuri paitsi rikkaiden teollisuusmaiden sisällä, myös kehittyvien ja teollisuusmaiden välillä. Verotuksen oikeudenmukaisuus tarkoittaa sitä, että suuremmista tuloista maksetaan enemmän veroja kuin pienistä tuloista.



erot asettavat hyvinvointiyhteiskunnan kovaan testiin. Julkisissa menoissa on kasvupaine, kun samanaikaisesti verotuottojen kasvu on hidasta.

Jotta tilanteesta selvittää, tarvitaan talouskasvua, työllisyyttä ja julkisten menojen hillintää. Veropohjaa vahvistamalla on mahdollista kuroa tulojen ja menojen kuilua umpeen.

Hyvinvointiyhteiskuntaan kuuluu myös yksilön oma vastuu. Lähtökohta on, että työkykyinen elättää itsensä ja mahdollisesti perheensä omalla työllään. Jos se ei ole mahdollista esimerkiksi sairauden tai työpaikan puuttumisen vuoksi, hyvinvointiyhteiskunta tulee apuun. Pohjoismaisesta hyvinvointiyhteiskunnasta kannattaa pitää kiinni, sillä sen kautta onnistutaan parhaiten turvaamaan kansalaisten hyvinvointi ja talouden kilpailukyky. Suomalainen hyvinvointiyhteiskunta osoitti toimivuutensa myös koronakriisin aikana.

VEROTUS OIKEUDENMUKAISEMMAKSI

Kansainvälisessä talouspoliittisessa keskustelussa on saanut viime vuosina jalansijaa tulo- ja varallisuuserojen tasoittamisen tarve. Suuret tulo- ja varallisuuserot ovat alkaneet uhata yhteiskuntien vakautta. Kun tulo- ja varallisuuserot kasvavat, kaikki eivät tunne enää olevansa yhteisessä veneessä. Populistiset liikkeet ovat monissa läntisissä teollisuusmaissa saaneet vahvaa kannatusta. Tarve oikeudenmukaisemmalle tulojen ja varallisuuden jakamiselle on suuri paitsi rikkaiden teollisuusmaiden sisällä, myös kehittyvien ja teollisuusmaiden välillä.

Verotuksen oikeudenmukaisuus tarkoittaa sitä, että suuremmista tuloista maksetaan enemmän veroja kuin pienistä tuloista. Tätä toteutetaan Suomessa ja muissakin läntisissä teollisuusmaissa ansiotulojen verotuksessa progressiivisella tuloveroasteikolla.

Pääomatulot sen sijaan ovat suhteellisesti verotettuja. Suuria

pääomatuloja verotetaan lähestulkoon samalla prosentilla kuin pieniä pääomatuloja. Pääomatulojen kevyt verotus Suomessa on johtanut tulo- ja varallisuuserojen kasvuun. Tulevaisuudessa kaikkia tuloja pitää verottaa samalla asteikolla riippumatta siitä, syntyvätkö ne työstä vai pääoman tuotosta. Myös varallisuusvero tulisi palauttaa verotukseen. Sen pitäisi olla kattava ja huomioida eri varallisuuslajit.

Kansainvälisellä tasolla ollaan puuttumassa yritysten vero- välttelyyn. Tähän pyrkii OECD:n Beps-aloite ja Yhdysvaltain Bidenin hallinnon esitys 28 prosentin yritysverokannasta nykyisen 21 prosentin sijaan. Beps-hankkeen tavoite on turvata veropohja kansainvälisten konsernien verotuksessa ja estää tulojen siirtäminen matalan yritysverokannan maihin. Kansainvälisellä tasolla on tärkeää saada aikaan yritysverotukseen minimitasot ja yhtenäinen veropohja, jotta verokilpailu alemmilla yritysverokannoilla vähentyisi. Kehitys näyttää lupaavalta, koska yritysverotukseen on tulossa lisää sääntelyä ja yritysverokilpailun voimakkain aika on jäämässä taakse.

SYNTYVYYS NOUSUUN

Suomessa syntyvyys on laskenut jo noin kymmenen vuotta, mutta vuonna 2020 syntyvyydessä tapahtui lievä käänne parempaan. Syntyvyyden alentuminen on tavallinen ilmiö läntisissä teollisuusmaissa. Tähän on monia syitä, kuten pidentyneet opiskeluaajat, pätkätöiden aiheuttama epävarmuus ja kaupunkien kalliit asunnot.

Hyvinvointiyhteiskunnan kestävä rahoitus perustuu siihen, että eri ikäluokkien koot eivät poikkea oleellisesti toisistaan. Lapset rahoittavat aikanaan työllään vanhempiensa eläkkeet ja hoivan. Ongelmia tulee eteen, jos lapsia syntyy liian vähän suhteessa vanhempiin ikäluokkiin. Pienten ikäluokkien rasitus eläkkeiden ja hoivan rahoittamisessa voi muodostua liian raskaaksi.

Pitäisikö syntyvyyteen yrittää vaikuttaa politiikalla vai vain sopeutua tilanteeseen? Syntyvyyden kasvuun kannattaa yrittää vaikuttaa, vaikka tulokset ovatkin epävarmoja. Maahanmuuttoa tarvitaan huolimatta siitä, onnistutaanko kääntämään syntyvyys kasvuun. On kuitenkin jokaisen perheen ja yksilön oma asia, haluaako lapsia vai ei – jos lapsia ylipäättään on mahdollista saada. Yhteiskunnan ei pidä suoraan yrittää vaikuttaa tähän päätöksentekoon, mutta yhteiskunta voi tukea olosuhteita, jotta lasten saaminen ja kasvataminen olisi helpompaa.

Syntyvyyden lisäämiseen on mahdollista vaikuttaa välillisesti. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen on tärkeää. Lasten päivähoidon maksuttomuus tukisi syntyvyyden kasvua. Myös tulonsiirroilla, kuten lapsilisillä on merkitystä syntyvyyteen. Lapsiperheiden asema on otettava yhteiskuntapolitiikassa jatkossa paremmin huomioon.

Työn murros ja talouskehitys heijastuvat työttömyysturvan kehittämiseen

 **SAMPPA KOSKELA**
JURISTI | STTK

Työttömyysturva on toimeentuloa varmistava turvaverkko. Taavoitteena on taata riittävä toimeentulo ja huolenpito työttömyyden kohdatessa ja tilanteissa, joissa työtä ei ole riittävästi tarjolla. Tulevaisuuden sosiaaliturvajärjestelmää kehitettäessä on kuitenkin syytä pohtia, onko työttömyysturva tämän lisäksi myös jotain muuta.

Työttömyysturva koostuu erilaisten etuuksien ja palveluiden kokonaisuudesta. Sosiaaliset riskit, joissa sosiaaliturvaa tarvitaan, kuten työttömyys, sairastuminen, työkyvyttömyys, lapsen syntymä tai vanhuus, pysyvät todennäköisesti tulevaisuudessa hyvin samankaltaisina kuin nykyisin. Toisaalta työelämän ja yhteiskunnan muutokset vaikuttavat sosiaaliturvan käsitteisiin, sisältöön ja tarpeisiin. Työn ja yhteiskunnan muuttuessa työttömyysturvan kokonaisuutta on kehitettävä aktiivisesti. Tällöin merkittävää on toimeentulon ja huolenpidon lisäksi muun muassa se, kuinka työttömyysturva toimii eri elämäntilanteissa ja kuinka osallisuutta, työkykyä ja osaamista voidaan kehittää työttömyyden aikana. Toimet, joilla työttömyyttä voidaan ehkäistä, ovat tulevaisuudessa yhä tärkeämpiä.

Työttömyysturvan kehittämisen suunta on osin riippuvainen työmarkkinoiden muutoksista ja talouskehityksestä. Työttömyysturvaan tehtävillä muutoksilla voi olla usein suora vaikutus myös

Työttömyysturvan kehittäminen



Työttömyysturvan tärkein tehtävä on turvata työttömille riittävä toimeentulo ja huolenpito. Entistä laajemmin tarvitaan myös henkilökohtaista tukea työnhakuun ja kohdennettuja räätälöityjä työvoimapalveluja.

Työttömyyttä on ehkäistävä tehokkaasti. Ennen kaikkea työhyvinvointiin, työturvallisuuteen, työkykyyn ja osallisuuden edistämiseen liittyvät toimet ovat tärkeitä myös työttömyysturvajärjestelmää kehitettäessä.

Monimuotoistuneen työelämän vaatimukset on otettava nykyistä paremmin huomioon. Erityisesti itsensä työllistäjien ja silppu-, osa-aika- ja keikkatöissä olevien työntekijöiden tarpeisiin on vastattava sosiaaliturvajärjestelmää kehittämällä.

Järjestelmän rahoituksellisesta kestävyydestä on huolehdittava. Tässä keskeinen lähtökohta on työttömyysturvan rakentuminen syyperusteisuudelle. Meillä on oltava perusturvan lisäksi toimiva vakuutusperusteinen ansioturvajärjestelmä ja työn tekemisen pitää kannattaa.

Työttömyysturvan kehittäminen



Digitalisaation mahdollisuudet on hyödynnettävä. Työttömyysturvaa ei silti pidä kehittää digitalisaatio edellä, vaan sosiaaliturvan peruseriaatteista ja lähtökohdista. Keskeistä on työttömyysturvan parempi ennakoitavuus, toimeenpanon ja palveluprosessien selkeys ja viiveiden lyhentäminen.

Osaamisen kehittäminen on huomioitava työttömyysturvassa nykyistä paremmin. Tämä tarkoittaa panostuksia työuran aikaiseen osaamisen kehittämiseen ja työttömille joustavampia ja tehokkaampia mahdollisuuksia opiskella työttömyyden aikana.

Työttömyysturvaa kehitetään kolmikantaisesti. Työmarkkinajärjestöillä on keskeinen rooli työelämän ja sosiaaliturvajärjestelmän rakentajina. On tärkeää, että työttömyysturvaa kehitetään jatkossakin hyvässä yhteistyössä ja vuoropuhelussa eri yhteiskunnallisten toimijoiden ja poliittisten päättäjien kanssa.

työmarkkinoihin ja talouteen. Kansantaloudellisia kysymyksiä ei siten voi tulevaisuudessakaan ohittaa, kun puhutaan työttömyysturvan kehittämisestä ja siitä, kuinka riittävä toimeentulo voidaan turvata kaikille.

Työelämän murros ja globaalit markkinat asettavat uudenlaisia vaatimuksia työttömyysturvan uudistamiselle. Työmarkkinoilla työn tekemisen muodot näyttävät lisääntyvän, ja työntekijöiltä on edellytetty myös aiempaa joustavampia tapoja tehdä työtä. Tilastokeskuksen mukaan Suomessa työskentelee esimerkiksi nollatuntisopimuksella jo yli sata tuhatta palkansaajaa. Monet tekevät perinteisen palkkatyön ohella myös erilaisia keikkatöitä ja freelance-työtä. Voidaan puhua myös itsensä työllistäjistä, jotka työskentelevät usein toimeksiantoihin perustuen työsuhteisen työn ja yrittäjyyden välimaastossa.

PIRSTALOITUVA TYÖ JA DIGILOIKKA EDELlyTTÄVÄT UUTTA LAINSÄÄDÄNTÖÄ

Työn pirstaloituminen edellyttää työttömyysturvan ja sosiaaliturvan kehittämistä suuntaan, joka huomioi monimuotoistuneen työelämän vaatimukset nykyistä paremmin. Erityisesti silppu-, osa-aika- ja keikkatöissä olevien työntekijöiden ja itsensä työllistäjien tarpeisiin on vastattava kehittämällä niin sosiaaliturva- kuin työelämlainsäädäntöäkin.

Digitalisaatio ja robotisaatio asettavat uusia haasteita sosiaaliturvan kehittämiseksi. Näiden vaikutuksia työmarkkinoille Suomessa ja kansainvälisesti on kuitenkin hyvin vaikea ennakoita. Digitalisaation hyödyntämisessä voidaan nähdä jo nyt monia mahdollisuuksia. Eräs esimerkki on Suomessa käyttöön otettu kansallinen tulorekisteri. Tulorekisteri voi hyvin toimiessaan helpottaa sosiaaliturvan täytäntöönpanoa ja sosiaalietuuksien hakemiseen liittyvää byrokratiaa.

Sosiaaliturva maksetaan työllä. Siksi on tärkeä huomata, että kestävä ja kattava sosiaaliturvajärjestelmä tulee todennäköisesti myös tulevaisuudessa perustumaan työnteon varaan. Muun muassa työllisyydellä, palkkasumman kehityksellä, työhyvinvoinnilla, työssä jaksamisella ja työurien pituudella on merkittävä vaikutus myös työttömyysturvajärjestelmän toimivuuteen. Tärkeä lähtökohta järjestelmän kehittämisessä on se, että työntekijät voivat tulla työllään toimeen ja vaurastua ja että työn tekeminen kannattaa.



Sosiaaliturva maksetaan työllä. Siksi on tärkeä huomata, että kestävä ja kattava sosiaaliturvajärjestelmä tulee todennäköisesti myös tulevaisuudessa perustumaan työnteon varaan. Muun muassa työllisyydellä, palkkasumman kehityksellä, työhyvinvoinnilla, työssä jaksamisella ja työurien pituudella on merkittävä vaikutus myös työttömyysturvajärjestelmän toimivuuteen. Tärkeä lähtökohta järjestelmän kehittämisessä on se, että työntekijät voivat tulla työllään toimeen ja vaurastua ja että työn tekeminen kannattaa.

Puhuttaessa työn ja työttömyysturvan tulevaisuudesta ei voi unohtaa osaamisen ja tiedon merkitystä. Hyvinvoinnin turvaamiseksi on välttämätöntä investoida laajasti koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen. Panostaminen aikuiskoulutukseen ja työuran aikaiseen osaamisen kehittämiseen on yhä tärkeämpää. Myös työttömille tulee luoda joustavampia ja tehokkaampia mahdollisuuksia opiskella työttömyysturvalla.

Työmarkkinajärjestöillä on keskeinen rooli työelämän ja sosiaaliturvajärjestelmän kehittämisessä. On tärkeää, että työttömyysturvan kehitysaskelia rakennetaan jatkossakin hyvässä yhteistyössä ja vuoropuhelussa eri yhteiskunnallisten toimijoiden ja poliittisten päättäjien kanssa.

Töissä tai perhevapaalla – irti mustavalkoisesta ajattelusta

 **INKA DOUGLAS**
JURISTI | STTK

ANJA LAHERMAA
JURISTI | STTK

Suomessa syntyvyysluvut ovat olleet pitkään huolestuttavia. Osaltaan tilanteen parantumista voisi tukea se, että saisimme työelämästä perhemyönteisemmän.

Tällä hetkellä naiset ja miehet osallistuvat lähes yhtä paljon työelämään, mutta naiset käyttävät edelleen valtaosan perhevapaista, varsinkin pitkistä. Naisten pitkällä poissaololla työelämästä on monia kielteisiä vaikutuksia esimerkiksi heidän työmarkkina-asemaansa, palkkakehitykseensä sekä uralla etenemiseensä. Myös merkittävän osan ylitöistä tekevät pienten lasten isät. Äideillä ja isillä pitäisi olla yhtäläinen mahdollisuus yhdistää työ ja perhe-elämä.

Suomessa on liian mustavalkoinen tapa ajatella, että vanhemmat ovat joko perhevapaalla tai töissä. Pikkulapsivaiheessa vapaaehtoinen ja tietyn ajan pituinen osa-aikatyö, jonka jälkeen olisi turvattua palata kokoaikatyöhön, voisi tarjota äideille mahdollisuuden siirtyä perhevapaalta nykyistä nopeammin työelämään edes osa-aikaisesti. Se voisi myös helpottaa isien mahdollisuutta yhdistää työtä ja hoivavastuuta perheestä.

Lainsäädäntö antaisi tähän jo nyt paljon mahdollisuuksia. Ongelma tuntuu olevan suomalaisilla työpaikoilla vallitseva kulttuuri. Esimerkiksi Hollannissa naiset ja miehet tekevät usein osa-aikatyötä, sitä ei koeta ongelmaksi ja asia saadaan järjestymään työpaikoilla. Suomessa osa-aikatyöhön siirtyvälle ei välttämättä palkata sijaista

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen



**Työpaikoilla on hyödynnettävä
tasa-arvosuunnitelmia konkreettisenä
välineenä yhteensovittaa työtä
ja perhe-elämää.**

**Työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa
työaikansa sijoittumiseen on vahvistettava.**

**Työn ja perhe-elämän yhteensovittami-
sessa on huomioitava yhdenvertaisesti
monimuotoiset perheet.**

eikä töitä muutoinkaan jaeta uusiksi. Pahimmillaan työntekijä tekee saman määrän työtä kuin kokoaikatyössä ollessaan, mutta lyhyemmässä ajassa ja pienemmällä palkalla.

Työntekijällä ei Suomessa ole subjektiivista oikeutta siirtyä osa-aikatyöhön eikä hänellä ole tarpeeksi vaikutusvaltaa siihen, miten työaika sijoittuu ja voiko hän lyhentää päivittäistä vai viikoittaista työaikaansa.

LAINSÄÄDÄNTÖ JOUSTAA, TYÖNANTAJA EI AINA

Työpaikoilla pitäisi kyetä paremmin tunnistamaan työn ja perheen yhdistämistä tukevat lainsäädännön tarjoamat mahdollisuudet. Esimerkiksi työaikalaki mahdollistaa liukuvan työajan järjestämisen joustavasti. Perinteisesti liukuva työaika on järjestetty siten, että liukuma sijoittuu täsmällisesti kiinteän työajan ympärille esimerkiksi niin, että liukuma-aika on klo 7–9, kiinteä työaika klo 9–15 ja liukuma-aika klo 15–17. Uusi työaikalaki mahdollistaa sen, että liukuma-ajasta voidaan sopia joustavammin, eli sitä ei tarvitse enää sitoa kiinteän työajan ympärille. Edellä mainitussa esimerkissä jälkimmäinen liukuma voisi sijoittua esimerkiksi ajalle klo 20–22. Työaikalain perusteluissa on nimenomaan todettu, että muutoksen tavoitteena on helpottaa työn ja perhevelvollisuuksien yhteensovittamista erityisesti lasten ollessa pieniä.

Työpaikoilla voitaisiin tehdä jo nyt paljon enemmän perhemyön-teisyyden edistämiseksi. Tasa-arvosuunnitelmia ei osata hyödyntää konkreettisenä välineenä räätälöidä juuri omalle työpaikalle sopivia menettelytapoja ja pelisääntöjä työntekijöiden työn ja perheen toimivaksi yhteensovittamiseksi. Tasa-arvosuunnitelmat tuntuvat olevan väärin ymmärrettyjä ”juhlapuheita”. Silti niihin voisi kirjata esimerkiksi, että työpaikalla kokouksia ei aloiteta ennen klo 9 eikä niitä jatketa klo 16 jälkeen, jotta pienten lasten vanhemmilla

on mahdollisuus viedä ja hakea lapsia päivähoidosta. Voidaan myös kirjata, että jokaisen työmatkan kohdalla harkitaan, onko matkustaminen ja ”livenä” tapaaminen välttämätöntä vai voisiko työn hoitaa nykytekniikalla etäyhteydellä. Edelleen voidaan tasa-arvosuunnitelmassa kannustaa pienten lasten vanhempia jakamaan perhevapaita nykyistä tasaisemmin. Konkreettisenä toimenä voisi olla esimerkiksi se, että esihenkilö käy perhevapaalle jäävän työntekijän kanssa keskustelun, jossa sovitaan, miten pidetään yhteyttä perhevapaan aikana ja miten perhevapaalta paluun jälkeen on tarpeellista joustaa, jotta työntekijä pystyy tasapainottamaan työtä ja perhettä.

KAIKILLA TYÖPAIKOILLA VOIDAAN JOUSTAA JOTENKIN

Työpaikkojen tilanteet vaihtelevat esimerkiksi alasta, sektorista tai koosta riippuen, joten kaikilla työpaikoilla ei voida toteuttaa samanlaisia joustoja. Jokaisella työpaikalla pystytään silti ottamaan käyttöön joitakin uusia tapoja joustaa ja helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista.

On tärkeää tiedostaa, että meillä on entistä enemmän monimuotoisia perheitä ja erilaisia työnteon tapoja. Maailma on muuttunut ja muuttuu edelleen, ja uusiin tarpeisiin on kyettävä vastaamaan. Ehkä työn ja perheen yhteensovittamista on ajateltu liikaa vain pikkulapsivaiheena ja perhevapaajärjestelmänä, mutta jatkossa iso osa työntekijöistä osallistuu myös omien iäkkäiden perheenjäsenensä ja sukulaistensa hoitamiseen. Tältäkin osin tarvitsemme työelämältä ja työnantajilta kykyä ja halua sopia työntekijöiden kanssa tarpeellisista joustoista eri elämäntilanteissa.

Kun työntekijä kokee saavansa työnantajaltaan tukea haasteellisessa tilanteessaan, hän on valmis myös itse joustamaan työtilanteen sitä edellyttäessä.

Eläkelupaus on pidettävä – ilman sukupolvien vastakkainasettelua

 **SAMPPA KOSKELA**
JURISTI | STTK

Työeläkejärjestelmän kestävyys ja eläketurvan riittävyys ovat tärkeitä kestoaiheita yhteiskunnallisessa keskustelussa. Yhteiskunnan muutosten keskellä suomalainen työeläkejärjestelmä on osoittanut toimivuutensa ja järjestelmä on saanut myös kansainvälistä tunnustusta. Vuonna 2020 sijoitus oli viides kansainvälisessä Global Pension Index -vertailussa.

Suomalainen työeläkejärjestelmä on peruseriaatteiltaan vahva. Luottamusta lisää se, että ansaituilla eläkkeillä on perustuslain takaama vahva suoja. Myös työeläkejärjestelmän kestävyys on hyvä. Järjestelmää on uudistettu aktiivisesti ja vastuullisesti vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin. Muun muassa keskimääräistä eläkkeelle jäämisikää on pyritty nostamaan ja järjestelmän taloudellinen kestävyys turvaamaan. Viimeisin iso esimerkki tästä on vuonna 2017 voimaan tullut eläkeuudistus. Lisäksi ikärakenteen muutokseen on alettu varautua jo 1980-luvulta lähtien.

Järjestelmän ylle on aika ajoin piirtynyt myös tummempia pilviä. Keskustelua on käyty suurten ikäluokkien eläkepommista aina kokonaishedelmällisyyshuvun laskuun. Epäedullisen väestökehityksen ohella muun muassa automatisaation ja robotisaation seuraukset sekä eläkelaitosten sijoitusnäkymät ovat olleet esillä. Viime vuosina etenkin syntyvyyden lasku ja työkyvyttömyyden kasvu ovat

Työeläketurvan kehittäminen



Työntekijöillä on oltava kattava, kestävä ja toimiva työeläkejärjestelmä myös tulevaisuudessa. Tämä koskee työeläketurvaa niin vanhuuden, työkyvyttömyyden kuin perheenhuoltajan kuoleman varalta.

Eläkelupauksesta ja työeläkejärjestelmän peruseriaatteista on pidettävä kiinni. Järjestelmän oikeudenmukaisuus sukupolvien välillä on varmistettava.

Työeläkejärjestelmän tasa-arvoa on parannettava kaventamalla sukupuolten välistä eläke-eroa.

Työelämäkysymyksiä on pidettävä eläkepolitiikassa vahvasti esillä. Etenkin työhyvinvointia, työkykyä ja työssäjaksamista parantavat toimet ovat tärkeitä.

Työeläketurvaa kehitetään kolmikantaisesti. Työmarkkinajärjestöillä on keskeinen rooli työeläketurvan kehittämisessä. Työeläketurvaa on jatkossakin kehitettävä hyvässä yhteistyössä ja vuoropuhelussa eri yhteiskunnallisten toimijoiden ja poliittisten päättäjien kanssa.

olleet laajemman yhteiskunnallisen keskustelun ytimessä. Ovatko huolet aiheellisia?

Suomalainen työeläkejärjestelmä on kestäväällä pohjalla, joten synkistelyyn ei ole aihetta. Tämä ei tarkoita, etteikö työeläkejärjestelmä tarvitse huoltamista ja uudistuksia myös tulevaisuudessa. On paikallaan, että järjestelmän toimivuutta aika ajoin haastetaan. Huoliin on syytä tarttua.

Tiivistäen voisi todeta, että eläkejärjestelmän keskeisin haaste tulevaisuudessa on työllisyys. Tämä ei ole yllätys, jos tiedostaa, miten järjestelmän rahoitus rakentuu. Työeläketurvan rahoitus perustuu jakojärjestelmään, jossa suurin osa työeläkemenosta rahoitetaan työntekijöiltä ja työnantajilta vuosittain kerättävillä eläkevakuutusmaksuilla. Työllisyydestä puhuttaessa oleellista on siten etenkin palkkasumman kehitys. Tässä muun muassa työn tuottavuudella, palkankorotuksilla ja talouskasvulla on keskeinen rooli. Myös työperäisen maahanmuuton lisäämisellä on tärkeä merkitys.

TULEVAISUUDEN ELÄKEJÄRJESTELMÄN OLTAVA NYKYISTÄ TASA-ARVOISEMPI

Tarkasteltaessa työeläkejärjestelmän kestävyyttä ja eläkkeiden riittävyyttä oleellisia teemoja on useita: työeläkemaksun taso, eläkerahastojen sijoitustuotot, palkkasumman kehitys, työllisyysaste, työurien pituus, työkyvyttömyyseläkkeiden määrä, kuntoutuksen toimivuus jne. Tulevaisuuteen kurkistettaessa voi nähdä, että etenkin työelämään liittyvät kysymykset nousevat yhä merkittävämmiksi teemoiksi eläkepolitiikassa. Ne ovat tärkeitä jo siksi, että työeläke ansaitaan ja maksetaan työllä. Työssäjaksamisen parantamiseksi ja työurien pidentämiseksi on yhä merkityksellisempää keskittyä toimiin, joilla työntekijöiden työkykyä, työturvallisuutta ja työhyvinvointia parannetaan.

Eläkejärjestelmän tulevaisuuden on oltava nykyistä tasa-arvoisempi. Suomessa naisten työeläkkeen määrä on tällä hetkellä noin neljänneksen pienempi kuin miehillä. Tätä eroa voidaan kaventaa etenkin edistämällä palkkatasa-arvoa ja perhevapaiden tasapuolisempaa jakautumista.

Tärkeintä työeläkejärjestelmän tulevaisuuden kannalta on lopulta se, että eläkelupauksesta pidetään kiinni: myös nuoret ja tulevat eläkeläiset ovat eläkkeensä ansainneet. Sukupolvien välistä vastakkainasettelua on syytä välttää eikä katteettomia eläkkeisiin liittyviä lupauksia pidä antaa.

Palkansaajajärjestöjen edunvalvonnassa työeläketurvan riittävyyden ja järjestelmän rahoituksellisen kestävyuden varmistaminen ovat keskeisiä aiheita nyt ja tulevaisuudessa. Lakisääteinen ja kattava työeläkejärjestelmä on olennainen osa suomalaista työelämää ja toimeentuloturvaa vanhuuden, työkyvyttömyyden ja perheenhuoltajan kuoleman varalta. Näin on nyt – ja huomenna.

Työtaistelut ovat viimeinen keino vaikuttaa

 **MINNA AHTIAINEN**
JOHTAJA | STTK

ANTTI KOSKELA
EKONOMISTI | STTK

Ammatillinen järjestäytymisvapaus on yksi keskeisistä perusoikeuksistamme.

Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja työtaisteluoikeus on turvattu useissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa, esimerkiksi Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimuksissa ja Euroopan ihmisoikeussopimuksessa. Suomessa järjestäytymisvapaus on turvattu perustuslain 13. pykälässä, jossa säädetään ammatillisesta yhdistymisvapaudesta ja vapaudesta järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Tästä säännöksestä johdetaan myös työtaisteluoikeus.

Työtuomioistuimien on ratkaisukäytännössään linjannut työtaisteluoikeuden olevan voimassa perusoikeutena. Työtaisteluoikeudella on siis verrattain vahva sääntelyyn perustuva asema suomalaisessa yhteiskunnassa.

Ammattiyhdistystoimintaan tai lailliseen työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen – tai osallistumatta jättäminen – ei ole hyväksyttävä peruste esimerkiksi työstä erottamiseen tai eriarvoiseen kohteluun työelämässä.

Työtaistelutoimenpiteillä ei ole lainsäädännössä säädettyä yleistä määritelmää. Työtaistelutoimenpiteellä on kuitenkin vakiintuneesti tarkoitettu työntekijä- tai työnantajapuolen kollektiivisia, joukko- luonteisia painostustoimia, jotka kohdistetaan toiseen osapuoleen. Tällä pyritään taivuttamaan sopimusosapuoli hyväksymään esitetyt

Työntekijöiden perusoikeuksien takaaminen



Työtaisteluoikeus on keskeinen perusoikeus. Työntekijöiden perusoikeudet ovat etusijalla suhteessa yrityksen taloudellisiin vapauksiin.

Työnantajien käyttämä työtaistelu keino on työsulku.

Suomi ei pohjoismaisessa vertailussa ole lakkoherkkä maa.

Globaali toimintaympäristö muuttaa työtaistelujen merkitystä ja luonnetta.

Työtaistelut ovat aina viimeinen keino vaikuttaa sopimusosapuoleen.

vaatimukset. Työtaistelutoimenpiteitä ovat työntekijäpuolella esimerkiksi työnseisaus eli lakko, ylityökielto, hakusaarto ja joukkorisanoutuminen. Työnantajapuolen käyttämä työtaistelutoimenpide on esimerkiksi työsulku.

Suomessa huoli julkisessa keskustelussa tämän tästä esiin nousevista laillisista – tai laittomistakaan – työtaisteluista on kohtuuton. Suomi ei ole esimerkiksi pohjoismaisessa vertailussa erityisen lakkoherkkä maa. Saksalaisen Institut der Deutschen Wirtschaft Kölnin laatiman kansainvälisen lakkotilaston (2007–2016) perusteella Suomi sijoittuu lakkojen määrässä Tanskan ja Norjan alapuolelle.

Globaalissa toimintaympäristössä työtaistelujen merkitys ja toimintatavat muuttuvat. Kansainvälisten tuotantoketjujen häiriöt nostavat lakko-oikeuden säännöllisesti julkiseen keskusteluun. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on ottanut tuoreessa tapauksessa (Holship) kantaa lakko-oikeuden asemaan suhteessa yhteismarkkinoiden taloudellisiin vapauksiin. Päätös on merkittävä Euroopan palkansaajille, koska se vahvistaa selkeän oikeushierarkian, jonka mukaan työntekijöiden perusoikeudet ovat etusijalla suhteessa taloudellisiin vapauksiin. Tuomiossa todetaan, että yritysten sijoittautumisvapaus ei ole rinnastettavissa lakko-oikeuteen, joten se ei voi olla etusijalla siihen nähden. Euroopan ihmisoikeustuomioistuin korostaa, että tämä vapaus ei ole vastapaino yhdistymisvapautta koskevalle perusoikeudelle, vaan vain yksi huomioon otettava tekijä muiden joukossa.

Työtaistelut ovat aina viimeinen keino pyrkiä vaikuttamaan toiseen sopimusosapuoleen. Neuvotteluja sopimukseen pääsemiseksi on tavallisesti käyty jo pitkään niiden kuitenkaan johtamatta sopimuksen syntymiseen. Tällöin viimeiseksi keinoksi jää työtaistelutoimenpiteiden käynnistäminen toista osapuolta kohtaan.

Jos työtaisteluoikeutta ei olisi, työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa sopimusneuvotteluissa toiseen osapuoleen olisivat heikot.

Myös ammatillisen järjestäytymisvapauden käytännön merkitys jäisi tuolloin vajavaisemmaksi. Tällä olisi vaikutusta funktionaaliseen tulonjakoon sekä laajemminkin yhteiskunnalliseen kehitykseen. Näistä syistä ammatillinen järjestäytymisvapaus ja työtaisteluoikeus ovat keskeisiä oikeuksia, jotka antavat kansalaisille vaikutusmahdollisuuksia itseään koskevaan päätöksentekoon. Ne myös turvaavat vakaata ja moniarvoista kansalaisyhteiskuntaa. Ammatillisen järjestäytymisvapauden ja työtaisteluoikeuden yhteiskunnalliset vaikutukset ovat siten huomattavan laajoja ja syvällisiä.

Työntekotapojen moni- muotoistuminen haastaa työpaikat ja työyhteisöt

 **ERKKI AUVINEN**
TYÖELÄMÄASiantuntija | STTK

Valtaosa (65 %) nykyisistä työsuhteista on vakinaisia, toistaiseksi voimassa olevia tai kokoaikaisia. Suuri osa uusista työsuhteista on kuitenkin epätyypillisiä. Onko epätyypillisyydestä vähitellen tulossa tyyppinen? Millaisia haasteita kehitys työntekijöille ja työyhteisöille asettaa?

Epätyypilliset työsuhteet kuvaavat määräraikaista palkkatyötä tai uusia työn tekemisen muotoja mukaan lukien työn yrittäjyyden ja palkkatyön välimaastossa. Erityisesti osa-aikatyön, vuokratyön ja itsensä työllistäjien määrät kasvavat. Myös alustatyötä tekee yhä useampi. Epätyypilliset työsuhteet koskettavat etenkin nuorempia työntekijöitä ja julkisella sektorilla työskenteleviä naisia.

Epätyypillisessä työsuhteessa työskentely voi olla työntekijälle vapaaehtoista tai vastentahtoista. Joissakin tilanteissa keikkatyö on toivottu, tiettyyn elämäntilanteeseen sopiva vaihtoehto. Opiskelijat ovat tästä hyvä esimerkki. Valtaosa kuitenkin edelleen kaipaava vakinaisen työsuhteen turvaa, ja siksi keikkatyö näyttäytyy tulevaisuuden suunnitelmia hankaloittavana ja epävarmuutta aiheuttavana umpikujana. 'Pätkää, silppua ja sälää' otetaan vastaan, jos muuta työtä ei ole tarjolla.

Epätyypillisissä työ- suhteissa olevien aseman parantaminen



Työpaikan yhteistoiminnassa on laadittava kaikkien työntekijöiden yhdenvertaisuutta korostavat pelisäännöt ja arjen käytännöt.

Johtamis- ja henkilöstökoulutuksessa sekä kaikkien uusien työntekijöiden perehdytyksessä on panostettava työntekijöiden yhdenvertaisuutta korostavien pelisääntöjen omaksumiseen.

Kaikilla työntekijöillä on oltava mahdollisuus vaikuttaa omiin töihinsä ja koko työyhteisön toimintaan.

RIKKONAISESSA TYÖARJESSA JAKSAMINEN KOETUKSELLA

Useimmille meistä on tärkeää pystyä ennakoimaan päivittäisiä aikatauluja, sovittamaan työtä ja muuta elämää sekä suunnittelemaan omaa taloutta pidemmällä tähtäimellä. Nopeat tai suuret muutokset näissä elämisen keskeisissä ehdoissa aiheuttavat stressiä, alentavat työmotivaatiota ja heikentävät työhön sitoutumista.

Työn merkityksellisyys on monelle vähintään yhtä tärkeää kuin palkka. Työ tarjoaa toimeentulon ohella mielekästä tekemistä, mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen ja sosiaalisia suhteita. Työn sisältöön ja järjestelyihin halutaan vaikuttaa, omaa osaamista kehittää ja työyhteisössä toimia täysivaltaisena, arvostettuna jäsenenä.

Epätyypillisissä työsuhteissa ihmisen psykologiset perustarpeet kuten autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys ovat uhattuina. Lyhyttä keikkaa tai muuten silpputyötä tekevä ei välttämättä pääse vaikuttamaan työjärjestelyihin eikä tasa-arvoiseksi työyhteisön jäseneksi yksinkertaisesti siksi, että ne vaativat aikaa. Myös osaamisen ja työkyvyn ylläpito sekä kehittäminen jäävät tyypillisesti pätkätyöntekijän omalle vastuulle.

EPÄTYYPILLISET TYÖSUHTEET EIVÄT LUO KESTÄVÄÄ TUOTTAVUUTTA

Työntekijöiltä odotetaan normaalin työsuorituksen lisäksi entistä enemmän aloitteellisuutta ja innovatiivisuutta. Hyvällä työpaikalla kaikki osallistuvat omien töidensä, työolosuhteidensa ja koko työyhteisön toiminnan, tuotteiden, palveluiden sekä ilmapiirin kehittämiseen. Osallistuminen työpaikan kehittämiseen voi keikkatyöntekijällä jäädä vähäiseksi varsinkin, jos kyse on vain lyhyestä pestistä. Jos ei ennestään tiedä eikä muutenkaan ehdi saada selville, mistä nykyiseen on tultu ja mihin seuraavaksi pitäisi suunnata, on luonnollista keskittyä vain päivittäiseen suorittamiseen.

Mitä enemmän samalla työpaikalla on lyhyttä keikkaa tekeviä, sitä enemmän arjen kehittäminen jää yhä harvempien vastuulle. Koska työn kehittämistarpeet ja ongelmat tulevat esille jokapäiväisessä tekemisessä, ajatus sopii huonosti jatkuvaa muutosvalmiutta ja parantamista korostavaan työyhteisöön. Laatulupauksesta tulee väistämättä katteeton, jos ja kun väki vaihtuu yhtenä. Epätyypilliset työsuhteet eivät siis pitkällä tähtäimellä rakenna pohjaa kestäväälle tuottavuudelle.

PELISÄÄNNÖT KUULUVAT KAIKILLE TYÖSUHTEEN MUODOSTA RIIPPUMATTA

Työsuhteiden moninaistuminen on huomioitava työpaikan pelisäännöissä. Työntekijän arvostus, tiedonsaanti sekä koulutus- ja vaikutusmahdollisuudet eivät saa olla kiinni työsuhteen muodosta.

Jos epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien asemaa ei kehitetä, työelämässä on jo lähitulevaisuudessa odotettavissa lisääntyviä motivaatio- ja jaksamisongelmia ja sitä kautta myös heikentyvää laatua ja tuloksentehtäitöä. Tämä ei ole kenenkään etu.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden on toteuduttava työpaikan kaikessa toiminnassa ja rakenteissa

 **ANJA LAHERMAA**
JURISTI | STTK

TAINA VALLANDER
JOHTAJA | STTK

Toisinaan kuulee väitettävän, että omalla työpaikalla ei ole tasa-arvo- tai yhdenvertaisuusongelmia. Toki näin edistyksellisiä työpaikkoja voi olla. Todennäköisempää silti on, että mahdolliset ongelmat ovat jääneet puhujalta piiloon tai hän ei ole itse niiden kohde.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusongelma voi olla myös työstä pois-sulkeva toimintakulttuuri. Silloin esimerkiksi rekrytoinneissa tapahtuu tiedostamatonta syrjintää, jota voidaan ehkäistä esimerkiksi anonyymilla rekrytoinnilla.

Aidosti hyvä työpaikan tasa-arvo ja yhdenvertaisuustilanne ei ole koskaan itsestäänselvyys. Hyvän tason ylläpitoon on panostettava työpaikan arjessa joka päivä. Jos tämä unohtuu, riski on, että ongelmia alkaa ilmaantua.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat ihmis- ja perusoikeuksia, jotka kuuluvat jokaiselle ja myös työelämässä. Ne eivät ole työstä irrallisia periaatteita, vaan niiden tulisi toteutua työpaikan kaikessa toiminnassa ja rakenteissa.

Lainsäädännössä syrjintä on ollut kielletty jo pitkään. Siitä huolimatta sitä esiintyy yhä. Kaikkeen syrjintään on oltava yhteiskunnassa nollatoleranssi. On tärkeää, että lakeja valvovilla

Yhdenvertaisuuden edistäminen



Syrjintään on oltava nollatoleranssi. Ketään ei saa syrjiä millään perusteella.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden on toteuduttava sekä lainsäädännössä että käytännössä jokaisella työpaikalla jokaisen työntekijän kohdalla.

Tasa-arvosuunnitelmia ja yhdenvertaisuussuunnitelmia on hyödynnettävä nykyistä tehokkaammin keinoina aktiivisesti edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä estää jo ennakolta syrjintää.

viranomaisilla on riittävät henkilö- ja taloudelliset resurssit työnsä tehokkaaseen hoitamiseen.

Vastuu syrjinnästä ja epätasa-arvosta on aina työnantajalla, ei syrjintää kokevalla työntekijällä. Ylimmän johdon ja esihenkilöiden velvollisuus on sitoutua tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä näyttää omalla esimerkillään mallia kaikille. Myös työyhteisön jokainen työntekijä vaikuttaa asenteillaan ja käytöksellään tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen ilmapiirin muodostumiseen.

EPÄSUORA SYRJINTÄ JÄÄ PIILON

Syrjinnän tunnistaminen ei ole aina helppoa. Suora ja välitön syrjintä on yleensä havaittavaa, mutta epäsuora ja välillinen syrjintä jäävät usein piiloon. Välttämättä edes sen kohteeksi joutuva työntekijä ei ymmärrä tulevansa syrjityksi. Usein unohtuu sekin, että syrjintää on myös oletukseen perustuva syrjintä ja läheissyrjintä.

Avoin keskustelu ja oikean tiedon jakaminen vähentävät ennakkoluuloja. Työpaikoilla on puhuttava tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta avoimesti. Näin lisätään työntekijöiden yhteistä ymmärrystä siitä, mikä on syrjintää ja minkälaiset rakenteet tuottavat epätasa-arvoa ja epäyhdenvertaisuutta. Ennakkoluuloisiin asenteisiin puuttuminen on tärkeää, koska ne ylläpitävät usein vanhentuneita ja ilmapiiriä heikentäviä stereotyyppisiä käsityksiä. Kuka tahansa työntekijä voi tehdä tässä osuutensa, puuttua ja murtaa ennakkoluuloja, tehdä syrjinnän näkyväksi. Kaikille ei aina ole selvää sekään, että epämuodollisissa kahvipöytäkeskusteluissakaan ei saa loukata tai syrjiä ketään.

Työelämä monimuotoistuu jatkuvasti ja se on hyvä. Monimuotoisuus on keino parantaa työllisyyttä ja yritysten edellytyksiä menestyä kotimaisessa ja kansainvälisessä kilpailussa. Monimuotoisuus tuottaa myös osallisuutta ja hyvinvointia. Hyvinvointiyhteiskuntamme perustuu työhön.

Monimuotoiset työpaikat ovat tutkitusti menestyneempiä kuin vähemmän monimuotoiset. Esimerkiksi ongelmanratkaisu on niissä monipuolisempaa ja rikkaampaa. Monimuotoisuus edellyttää työyhteisöiltä valmiuksia ja voimavaroja, joita tulee aktiivisesti kehittää ja ylläpitää.

Työyhteisössä pitää aktiivisesti pohtia, miten työpaikkaa voidaan yhdessä rakentaa sellaiseksi, että sinne on helppoa hakeutua ja että työskentely sujuu hyvässä ilmapiirissä, ilman pelkoa syrjinnästä tai epätasa-arvosta. Näin työyhteisössä rakennetaan ymmärrystä, että tasa-arvoisesta ja yhdenvertaisesta työpaikasta hyötyvät kaikki työntekijät.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen yritysten tutkimus- ja kehitys- investointien tuen ehdoksi



RIINA NOUSIAINEN

KOULUTUSPOLIITTINEN ASiantuntija | STTK

Vuosi 2020 jää historiaan aikana, jolloin digitalisaatio ja etätyö muuttivat työelämää ja tapaamme tehdä työtä perusteellisesti. Muutos on maailmanlaajuinen ja siksi todennäköisesti pysyvä. Laajamittainen siirtyminen etätyöhön aiheutti työpaikoille hyvin nopeasti paineen omaksua uusia työtapoja ja ottaa käyttöön etätyötä tukevia teknologioita.

Muutos oli nopea ja työpaikat olivat eri tavoin valmiita kohtaamaan sen. Voittajina selviytyivät ne, joissa työntekijöiden osaaminen mahdollisti nopean ja onnistuneen uusien työkalujen käyttöönoton ja uusien toimintatapojen omaksumisen. Voitto ei silti tullut helpolla, saati ilmaiseksi, sillä todennäköisesti hyvin selvinneet työpaikat olivat päättäneet jo paljon aiemmin panostaa henkilöstönsä osaamiseen. Kiihkeimmässä muutosvaiheessa tarvittiin myös paljon koulutusta ja tukitoimia, joilla autettiin työntekijöitä oppimaan uudenlainen tapa työskennellä.

Kuten tiedämme, tämä tarina on tosi. Se on samalla vahva osoitus ja muistutus siitä, että koko yhteiskuntamme ja työelämämme perustuvat osaamiseen. Digitalisaation ohella erityisesti yhteiskunnan siirtymä kohti vihreää taloutta tulee voimakkaasti muuttamaan

Osaamisen vahvistaminen



**Osaamisen kehittäminen
on koko työyhteisön asia.**

**Oppimiselle on varmistettava
tarvittava aika ja puitteet.**

**Osaamistarpeiden
muutoksia on ennakoitava.**

**Työpaikat on nähtävä tulevaisuuden
oppimisympäristöinä. Koulutusjärjestelmän
uusi tehtävä on tukea työelämässä
tapahtuvaa oppimista.**

**Henkilöstön osaamisen kehittäminen on
asetettava yritysten tki-investointien
tukemisen ehdoksi. Näin tuetaan uusien
teknologioiden käyttöönottoa ja
varmistetaan, että henkilöstön osaaminen
muutoksissa pysyy ja kehittyy.**

Mitä jos uuden oppiminen ja osaamisen kehittäminen olisivatkin työtehtäviä muiden joukossa? Niille asetettaisiin tavoitteet, varattaisiin työaika ja osoitettaisiin resurssit kuten muillekin työtehtäville. Tavoitteiden edistymistä ja saavuttamista seurattaisiin, kuten muitakin työhön liittyviä tavoitteita. Tavoitteiden saavuttamisesta myös palkittaisiin.



työelämää. Miten ammattiyhdistysliike aikoo varmistaa, että osaaminen kutoo vahvan turvaverkon jokaiselle palkansaajalle myös tulevaisuudessa?

OSAAMISTASOLLA ON VÄLIÄ

Viime vuosikymmeninä varsinkin automatisaatio ja robotisaatio ovat muuttaneet työtä. Muutokset ovat heijastuneet toimihenkilötyön vähenemiseen. Tulevaisuudessa työelämän osaamisvaatimuksia muuttavat teknologian kehityksen ohella erityisesti toimet, jotka tukevat siirtymää kohti vihreää taloutta.

Monille toimihenkilötyötä tekeville muutokset näkyvät tarpeena nostaa omaa osaamistasoa. Työelämän polarisaatio johtaa keskipalkkaisen työn – siis tyypillisen toimihenkilötyön – osuuden suhteelliseen vähenemiseen. Parhaiten palkatun työn osuus kasvaa, mikä on tyypillisesti yhteydessä korkeampaan koulutukseen. Erityisesti Suomessa uudet työpaikat edellyttävät yhä useammin korkeaa koulutusta.

Ammattiyhdistysliike on ainoa toimija, joka voi kollektiivisesti edistää työntekijöiden osaamisen kehittämistä ja ammattitaidon ylläpitoa. Uuden oppiminen vie aikaa, ja juuri ajan puute ja työssä vallitseva kiire ovat monille toimihenkilötyötä tekeville este osaamisen kehittämiselle. Työpaikoilla on tärkeää huolehtia siitä, että osaaminen ei vanhene ja pyrkiä vastaamaan uusiin osaamistarpeisiin ennakkoiden. Näin tuetaan nykyisen henkilöstön mahdollisuuksia menestyä työssä ja ehkäistään osaajapulaa syntymistä.

VOIKO UUDEN OPPIMINEN OLLA TYÖTEHTÄVÄ?

Osaaminen on muuttuvassa työelämässä ajateltava uudella tavalla osaksi työtä ja organisaation kehittymistä. Mitä jos uuden oppiminen ja osaamisen kehittäminen olisivatkin työtehtäviä muiden joukossa? Niille asetettaisiin tavoitteet, varattaisiin työaika ja

osoitettaisiin resurssit kuten muillekin työtehtäville. Tavoitteiden edistymistä ja saavuttamista seurattaisiin, kuten muitakin työhön liittyviä tavoitteita. Tavoitteiden saavuttamisesta myös palkittaisiin. Työnantajan tehtävä olisi järjestää tarvittava aika ja puitteet sille, että oppiminen on mahdollista.

EU:n tavoite on, että 60 prosenttia työikäisistä osallistuisi vuosittain omaa osaamista kehittävään tai ylläpitävään koulutukseen. Ylivoimaisesti suurin osa oppimisesta tapahtuu työpaikoilla osana jokapäiväistä työtä. Tulevaisuudessa todennäköisesti työpaikkojen rooli oppimisympäristöinä kasvaa, mikä pakottaa meidät katsomaan osaamista ja sen kehittämistä uusin silmin.

Muutos haastaa myös koulutuksen tarjoajat uudistamaan. Jos suurin osa uuden oppimisesta tapahtuisi työpaikoilla, opettajien ja ohjaajien pääasiallinen tehtävä voisi olla osaamisen kehittymisen fasilitoiminen työpaikoilla.

UUDET TEKNOLOGIAT LUOVAT UUSIA OSAAMISTARPEITA

Osaamisen puute havaitaan helpommin kuin sen olemassaolo. Kuten muissakin investoinneissa, työnantajan on vaikea tehdä tarkkoja laskelmia siitä, kuinka paljon henkilöstön osaamisen kehittämiseen laitettu euro kasvattaa tulosta. Toisaalta osaamisen puutteesta muodostuu nopeasti este työnantajan toiminnalle ja kasvulle. Osaamisen kehittämisen investointiluonteisuus tunnistetaan työelämässä edelleen heikosti.

Osaamisen hedelmistä nauttivat työntekijät, työnantajat ja koko yhteiskunta. Siksi on luontevaa, että tutkimus- ja kehitysinvestointeja osaamiseen tuetaan julkisin varoin. Erityisesti digitalisaatio ja siirtymä kohti vihreää taloutta vaativat työnantajilta investointeja, jotka mahdollistavat uusien, ilmaston kannalta kestävien teknologioiden käyttöönoton. Uusien teknologioiden käyttöönotosta

aiheutuu uusia osaamistarpeita, jotka voivat heijastua hyvin laajasti eri työtehtävien osaamisvaatimuksiin ja työn tekemisen tapoihin. Siksi yritysten investointien tukemisen ehtona tulisi aina olla henkilöstön osaamisen kehittäminen.

Osaamisen vahvistaminen on merkittävä keino tukea työntekijöitä toimimaan, menestymään ja kokemaan hyvinvointia muuttuvassa työelämässä. Varmistamalla, että osaamisen kehittäminen työpaikoilla todella kuuluu ja on mahdollista kaikille, vahvistamme myös tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä.

Suomalaisen palkansaajan turvaksi tarvitaan kansainvälistä yhteistyötä

 **MARIA HÄGGMAN**
KANSAINVÄLISTEN ASIOIDEN PÄÄLLIKKÖ | STTK

Elämme suuren murroksen aikaa, jossa yhteiskuntamme suurimmat haasteet ovat pitkälti kansainvälisiä. Maailma on globalisaation ja teknologian muutosten myötä pienentynyt ja ihmiset, yritykset sekä valtiot ovat riippuvaisempia kuin koskaan toisistaan. Myös ratkaisujen on tällöin oltava kansainvälisiä ja yhdessä sovittuja. Tämä pätee niin ilmastonmuutokseen, pandemioihin, talous- ja finanssikriiseihin, kuin myös yleensä talouden ja työelämän muutoksiin.

Suuri murros vaikuttaa kansainväliseen yhteistyöhön, politiikkaan ja talouden pelisääntöihin, joita maailman valtiot luovat yhdessä. Muutokset vaikuttavat myös yritysten tapoihin ja mahdollisuuksiin toimia ja sitä kautta työllisyyteen. Murros koskettaa koko maailmaa, ja kaikella on suora vaikutus myös suomalaisiin palkansaajiin.

Koronapandemia on ainoastaan vahvistanut muutosta, joka alkoi jo finanssikriisin aikana. EU:ssa on herätty laajasti siihen, että unionin talouden ohella on kehitettävä myös sosiaalista ulottuvuutta. Silloin myös kansalaiset näkisivät EU-tason toimien tulokset ja hyödyn paremmin. Tämä merkitsee panostuksia eurooppalaisten koulutukseen, sosiaaliturvaan ja työelämään, sekä tarvetta kehittää yhteistä vähimmäislainsäädäntöä työelämän ja sosiaalisten asioiden osalta.

Ilmastonmuutoksen ja digitalisaation yhtäaikaiset vaikutukset työelämään vauhdittavat työelämän muutosta entisestään. Siksi

Palkansaajan turvaaminen



Siirtymän taloudellisesti, ekologisesti ja sosiaalisesti kestäväan yhteiskuntaan on oltava mahdollisimman oikeudenmukainen.

Kansainvälistä työelämäsääntelyä on kehitettävä vastaamaan muutosten luomiin haasteisiin Euroopan ja globaalilla tasolla.

Elinkeinorakenteiden murroksessa tarvitaan työntekijöiden koulutusta ja ammattitaidon tukemista.

Yhteistyön muotoja ja kumppanuuksia on koko ajan kehitettävä.

Kehittyvien maiden ammatillista järjestäytymistä on tuettava, jotta työelämän perusoikeudet voivat toteutua eikä ihmisoikeuksia loukkaamalla vääristetä kilpailua.

Suomen ja palkansaajien on oltava aktiivisesti mukana vaikuttamassa sekä Suomen EU-linjaan että yhdessä Euroopan ammattiyhdistysliikkeen kanssa EU-tason päätöksentekoon. Tässä työssä Suomen palkansaajaliikkeellä on Brysselissä tukena yhteinen edustusto FinUnions sekä aktiivinen yhteistyö pohjoismaisten ja eurooppalaisten palkansaajajärjestöjen kanssa.

Keskeistä suomalaisten palkansaajien kannalta on, että muutosten haittoja hallitaan ja siirtymä taloudellisesti, ekologisesti ja sosiaalisesti kestäväan yhteiskuntaan on mahdollisimman oikeudenmukainen. Näin turvaamme myös suomalaisten yritysten toimintaa ja työllisyyttä parhaalla mahdollisella tavalla panostamalla esimerkiksi koulutukseen elinkeinorakenteiden muutoksissa.

On tärkeä tiedostaa, että monet kansainväliset muutokset ja päätökset, jotka vaikuttavat myös suomalaisten työelämään ja suomalaisen palkansaajan asemaan eivät tapahdu itsestään. Niihin voi ja pitää vaikuttaa ja päätöksiä ohjata politiikalla. Tässäkin tarvitsemme hyvää kansainvälistä yhteistyötä.

SUOMELLA ON OSAVASTUU GLOBAALISTA OIKEUDENMUKAISUUDESTA

STTK:n jäsenille ratkaisevaa on esimerkiksi se, miten saamme kehitettyä työelämää koko EU:n tasolla. Kuinka unionin talous ja verotus kehittyvät ja onnistummeko luomaan oikeudenmukaisia pelisääntöjä unionin sisämarkkinoille ja globaaleille markkinoille. Nämä ratkaisut vaikuttavat suoraan suomalaisyritysten toimintaan, suomalaisen työelämän pelisääntöihin ja palkansaajan talouteen. Kansainvälistä työelämäsääntelyä on kehitettävä vastaamaan muutosten luomiin haasteisiin.

Tavoitteidemme saavuttamiseksi yhteistyön muotoja ja kumppanuuksia on jatkuvasti kehitettävä. Usein tärkeimmät yhteistyökumppanimme löytyvät muista pohjoismaista ja muualta Euroopasta.

Koska EU ei kuitenkaan yksin määrää maailman kehitystä, toimimme myös maailmanlaajuisten yhteistyökumppanien ja -järjestöjen kautta. Globaalissa yhteistyössä keskeistä on yhteistyö maailman ammattijärjestön ITUC:n ja kolmikantaisesti kansainvälisen työjärjestö ILO:n kanssa.

Suomen ja koko kansainvälisen yhteisön tavoite on vakaa yhteiskunta, jossa kansalaiset voivat hyvin. Yhteiskunnan sosiaalisten rakenteiden vahvistaminen tukee talouden kehitystä ja ekologista kestävyyttä. Osana globaalia yhteisöä suomalaisilla palkansaajilla on osavastuu kokonaisuuden kehittamisestä ja muutoksen oikeudenmukaisuudesta. Pienenä toimijana emme voi yksin muuttaa maailmaa, mutta voimme edistää kehitystä tukemalla kehittyvien maiden ammatillista järjestäytymistä ja puolustamalla näin työelämän perusoikeuksien toteutumista. Tämä on suomalaisen palkansaajan etu, sillä näin varmistetaan, että kansainväliset yritykset eivät saa epäreilua kilpailuetua ihmisoikeuksia loukkaamalla.

Tekemällä yhteistyötä muiden maiden ja niiden ammattijärjestöjen kanssa olemme luomassa kansainvälisiä pelisääntöjä, joilla maailman muutosta ja työelämän murrosta hallitaan. Ratkaisujen löytyminen rajat ylittäviin suuriin haasteisiin on ainut tapa mahdollistaa ja varmistaa hyvä elämä ja työ myös tulevaisuuden Suomessa.

Hyvällä lobbarilla on selkeät tavoitteet ja parhaat argumentit

 **ELENA GORSCHKOW**
YHTEISKUNTAVAIKUTTAMISEN PÄÄLLIKKÖ | STTK

”Lobbaamisessa ja vaikuttamisessa on jotain paheellista ja hämäräperäistä. Kasvottomat lobbarit ja konsultit pyörittelevät päättäjiä kulisseissa, tuntuu, että siihen ehkä liittyy myös jotain korrup­tionomaista.”

Median kautta maailmalta levinnyttä ilmiötä ja hieman mystistä termiä ”lobbaaminen” käytetään niinkin arkisesta asiasta kuin yhteiskuntavaikuttaminen. Itse asia ei välttämättä ole mitenkään salaperäinen – ainakaan Suomessa – eikä se ole toimintana vierasta, saati uutta ammattiyhdistysliikkeellekään. Avoimeen demokratiaan kuuluu vuoropuhelu päättäjien kanssa ja toive vaikuttaa tärkeässä päätöksenteossa, mutta sen on oltava avointa, lahjomatonta ja perustuttava luottamukseen.

Ammattiyhdistysliikkeen yhteiskuntavaikuttamisen tarpeen syntyyn ja kasvuun on useita syitä. Sopimusjärjestelmä on muuttunut niin, että keskitetyistä sopimuksista on siirrytty neuvottelemaan liittotasolla. Liitot siis neuvottelevat työehdoista ja työrauhasta, jolloin keskusjärjestön merkitys vahvana työmarkkina- ja yhteiskuntapolitiikan vaikuttajana kasvaa. Tilanne tarjoaa keskusjärjestölle roolin, jossa voidaan edistää myös uusia asioita kuten ilmastonmuutoksen torjuntaa ja yritys vastuukysymyksiä. Ne vaikuttavat työmarkkinapolitiikkaan, mutta eivät ole perinteisimmällä asialistalla.

Tavoitteet yhteiskunta- vaikuttamisessa



Päätä tavoitteet ja laita ne tärkeysjärjestykseen. Mitkä ovat kaikkein tärkeimpiä ja miksi? Kaikkea ei voi eikä kannata tavoitella, ei ainakaan samaan aikaan.

Selvitä, milloin asiasta päätetään ja kuka päättää. Ole mahdollisimman hyvissä ajoin vaikuttamassa. Muista, että ministeri ei aina ole välttämättä tärkein vaikuttamisen kohde päätöksenteon kannalta.

Mieti, kuinka viestit asiasta sidosryhmille ja yhteistyökumppaneille. Yhteistyössä on voimaa.

Vaikuttamistapaamisissa ole hyvin ytimekäs, anna jokin lyhyt kirjallinen tiivistelmä ”muistoksi” ja noudata annettua aikataulua sekunnilleen. Keskity kuuntelemaan, keskustelemaan ja vaihtamaan ajatuksia. Älä pidä monologia.

Älä liioittele, huijaa tai uhkaa. Tarkista faktat.

Toimita etu- tai jälkikäteen laajempaa taustoitusta asiaan, jos vaikuttamisen kohde niin toivoo.

Samanaikaisesti Suomen puoluepoliittinen kenttä on sirpaloitunut. Uudet puolueet ovat kasvattaneet kannatustaan, ja äänestäjät liikkuvat aiempaa enemmän puolueiden välillä. Tämä on asettanut puolueille identiteetti- ja arvohaasteita, mikä on näkynyt myös puolueiden ja ammattiyhdistysliikkeen perinteiseksi mielletyn kytköksen selvänä väljentymisenä. Tilanne lisää ay-liikkeen käymän vuoropuhelun ja tiedonvaihdon tarvetta kaikkien puoluekentän toimijoiden kanssa.

Myös keskusjärjestökenttä on muuttunut. Elinkeinoelämän luovuttua keskitetyistä sopimuksista kolmikantaisiin pöytiin on syntynyt valtatyhjiötä, jota uudet toimijat vahvalla vaikuttamistyöllä pyrkivät täyttämään. Uusilla toimijoilla ei ole kolmikantaisen neuvottelun perinnettä, vaan niiden edunvalvonta perustuu vahvaan poliittiseen vaikuttamistyöhön ja uusien medioiden haltuunottoon. Palkansaajakeskusjärjestöjen on tästäkin syystä monessa asiassa tarpeellista tehdä yhä enemmän keskinäistä yhteistyötä ja löytää yhteiset tärkeät asiat, joita vaikuttamistyössä edistetään yhdessä ja erikseen.

AY-LIIKKEEN LOBBAUKSEN YTIMESSÄ OVAT LUOTETTAVUUS, AVOIMUUS JA YHTEISTYÖ

Tulevaisuuden selkeä trendi on osallistavampi päätöksenteko, perinteisen median aseman heikkeneminen, sosiaalisen median merkitys ja erilaisten yhteiskunnallisten ryhmittymien vaikuttamistyö. Ammattiyhdistysliike ei voi jäädä tästä uudenaikaisesta kansalaiskeskustelusta sivuun, vaan sen on tehtävä omaa vaikuttamistyötä jäsentensä kanssa ja heidän puolestaan.

Lobbaamisessa eli yhteiskuntavaikuttamisessa avainsanoja ovat luottamus, avoimuus ja yhteistyö. Keskusjärjestön on oltava lobbarina ehdottoman luotettava. Annamme tilaa aidolle vuoropuhelulle ja faktoille, emme sanelulle tai myyntipuheelle. Hakeudumme

julkiseen keskusteluun maltillisesti ja muita keskustelijoita kunnioittaen. Tuotamme tietoa, joka on totta ja argumentteja, jotka ovat luotettavia. Kannatamme avoimuusrekisteriä ja huolehdimme siitä, että emme sano luottamuksellisissa tai taustakeskusteluissa sellaista, mitä emme tarvittaessa rohkenisi sanoa myös julkisesti. Emme vuoda meille luottamuksella annettuja tietoja, siedämme epätäydellisyyttä ja kompromisseja. Haemme aktiivisesti uusia verkostoja ja sidosryhmiä, ylläpidämme vanhoja tuttuja ja kehittämme yhteistyötämme muiden, samoja asioita ajavien kanssa. Vahvuutemme nousee liittojen asiantuntemuksesta ja käymme heidän kanssaan läpi avoimesti yhteiskuntavaikuttamisen moninaisia kysymyksiä.

Lobbaaminen ei ole uhka, eikä varsinaisesti mahdollisuuskään. Se on yksi vakiintunut kansalaisyhteiskunnan keskustelumuoto demokratiassa ja tullut jäädäkseen. Lobbarit ja konsultit voivat parhaimmillaankin vain jäsentää, tarjota ymmärrystä monimuotoisista päätöksentekoprosesseista ja valjastaa omia verkostojaan asioiden edistämiseksi. Tämä ei vie valtaa ammattiyhdistysliikkeeltä siellä, missä sen merkittävin voima on – jäseniltä, heidän valitsemiltaan edustajilta ja liittojen ammattilaisilta.

Jotta työelämässä koettuja epäkohtia voidaan muuttaa, se edellyttää tiivistä vuoropuhelua ammattiyhdistysliikkeen sisällä. Paras lobbari on se, jolla on selkeimmät tavoitteet ja parhaimmat argumentit. Niitä voidaan työmarkkinapolitiikassa muodostaa vain jäsenten kokemuksista ja heidän tahdostaan.

Hiilineutraali Suomi on oikeudenmukainen

 **LEILA KURKI**
TYÖELÄMÄ- JA INNOVAATIOASIOIDEN ASiantuntija | STTK

Vuonna 2050 Suomi on saavuttanut hiilineutraalisuuden ja olemme matkalla kohti hiilinegatiivista yhteiskuntaa. Taloutta leimaa hyvinvointitalousajattelu, jossa ekologinen ja sosiaalinen ajattelu on sisäänrakennettu talouteen, kasvu perustuu päästöttömään arvonluontiin ja se on kyetty irrottamaan luonnon kantokyvystä. Työmarkkinoita ohjaa monipuolinen teknologian käyttö, merkityksellisen tekemisen tavoite ja laadukkaat työpaikat. Niin julkisten organisaatioiden kuin yritysten tuotannollinen ja palvelutoiminta perustuu hiilinegatiivisuuden ja vastuullisuuden tavoitteluun. Työ on monipaikkaista, tiimimäistä, verkostomaista ja keskustelevaa. Keskeistä ovat työympäristön kehittäminen, turvalliset työehdot ja työntekijöiden osaamistarpeiden muutoksien ennakointi. Osaamisen päivittäminen on osa arkityötä.

KUOLLEELLA PLANEETALLA EI OLE TYÖPAIKKOJA

Vanha talousmalli on perustunut vaurastumiseen, omistamiseen ja kuluttamiseen. Se on tuonut paljon hyvää, mutta koska ilmastosta ei ole piitattu, se on vienyt maailman kuilun partaalle. Yhteiskunnat tarvitsevat arvojen uudelleen asettamista, vanhat tavat ja ratkaisut eivät enää toimi. Yhteiskunnan vaikuttimena ei enää voi olla kasvustrategia ja kestävä luonnonvarojen käyttö. Useat valtiot ovat jo asettaneet tiukkoja ilmastotavoitteita. Päätökset vaikuttavat suoraan yritysten hiilineutraalin teknologian ja energian

Hiilinegatiivisuuden saavuttaminen



Työntekijät ovat olennainen osa ilmasto-kestävyyden ratkaisua, joten työntekijöiden oikeudenmukainen siirtymä nostetaan toimenpiteiden kärkeen.

Työntekijöiden osaamisen taso ratkaisee Suomen kyvyn selvitä ilmastomuutoksen seurauksista.

Työntekijöiden oikeudenmukainen siirtymä on luonnollinen osa työehtoneuvotteluja ja työpaikkojen yhteistoimintaa.

investointihaluun. Euroopan unionin tasolla tehdään paljon toimia Pariisin ilmastopöytäkirjan tavoitteiden saavuttamiseksi. Suomi on ilmoittanut olevansa hiilineutraali vuonna 2035 ja tavoittelevansa vuoteen 2050 mennessä hiilinegatiivista kehitystä. Julkisen hallinnon rooli onkin keskeinen ohjausmekanismien luomisessa ja verotuksen suuntaamisessa.

Nuoret ovat nousseet puolustamaan tulevaisuuttaan oikeustoimin. Saksan perustuslakituomioistuin vaati vahvempaa ilmastonsuojelulakia, jotta kansalaisten vapaudet turvataan. Hollannissa oikeus määräsi öljy-yhtiö Shellin vähentämään päästöjään 45 prosentilla, ja totesi yhtiön olevan vastuussa paitsi omista, myös alihankkijoidensa päästöistä. Samankaltaisia oikeusjuttuja on vireillä ympäri maailmaa.

Rahoittajat ja investoijat ovat heränneet ja välttelevät hiilipohjaisia sijoituskohteita, koska niitä ei pidetä tulevaisuuden kannalta hyvinä. Vakuutusyhtiöt kieltäytyvät vakuuttamasta ilmastoriskin kohteita. Kuluttajat peräyvät tuotteiden hiilineutraalisuuden perään. Ay-liikkeen kanta on selvä: Kuolleella planeetalla ei ole työpaikkoja.

MITÄ ON KESTÄVÄ TYÖ?

Polkuja hiilineutraaliin yhteiskuntaan on yhtä monta kuin puhujaakin, joka lobbaajalla on omat keinonsa. Ilmastomuutos on edunvalvontakysymys, jota palkansaajaliike ei voi sivuuttaa. Parhaita työstä puhujia ovatkin palkansaajat itse.

Tulevaisuuden työelämää on rakennettava tavoitteena työn kestävyys, siihen siirtyminen ja mukautuminen. Toimia voidaan määritellä sen mukaan, onko työ jo kestävä (esim. hoiva), häviävää (esim. fossiilienergia), muuttaako työ muotoaan (esim. metalliteollisuus) tai syntyykö uutta (vihreä teknologia).

Siirtymän myötä syntyy uusia ammattitaitoja, ammatteja ja aloja. Yrityksien haaste on tunnistaa uudet tuotanto- ja palvelumallit

sekä prosessien muutostarpeet. Työntekijöiden osaaminen on keskeinen edellytys sille, että siirtymässä löydetään tarvittavat innovaatiot ja niitä osataan hyödyntää. Työntekijälle tehokkain tapa taata työpaikka myös jatkossa on uusien taitojen hankkiminen, päivittäminen ja kehittäminen.

REILU SIIRTYMÄ ON POLKU TULEVAISUUTEEN

Palkansaajien edunvalvonnan ykkösasia on työntekijöiden oikeudenmukainen siirtymä. Tätä Pariisin sopimuksessakin vaaditaan: kansallisia suunnitelmia, jotka sisältävät oikeudenmukaisen siirtymän toimenpiteitä, joiden ytimenä ovat reilut ja hyvät työpaikat sekä toimeentulon turvaaminen. Reilu siirtymä ei tapahdu itsestään. Se vaatii selvityksiä ja tutkimuksia, suunnitelmia ja poliittisia linjauksia. Siirtymä ei koske ainoastaan fossiilialoja, vaan kaikkea teollisuutta ja palveluja. Reilu siirtymä on luonnollinen neuvottelutavoite, joka tulisi sisällyttää sopimuksiin.

Päättäjille ja lainvalmistelijoille on tarjolla jo monia koeteltuja reseptejä. Esimerkiksi Kanadassa toimii oikeudenmukaisen siirtymän kolmikantainen työryhmä, Skotlannissa oikeudenmukainen siirtymän periaatteita noudatetaan osana ilmastosuunnitelman valmistelua, Espanjan ilmastolakiesitys velvoittaa hallitusta viisivuotisiin oikeudenmukaisen siirtymän strategioihin ja Ranskassa energia- ja ilmastolaki taas oikeuttaa tiettyjen rakennemuutosalojen työntekijät erityisiin tukitoimiin.

Reilu siirtymä voi tarkoittaa työntekijöiden saamatta jääneiden palkkojen tai eläkekertymän kompensoimista. Se voi olla työntekijöiden ja työyhteisöjen avustamista siirtymässä esimerkiksi parantamalla osaamisen päivittämistä ja uudelleen kouluttautumista, tai monipuolistamalla alueiden elinkeinorakenteita innovaatiostrategioiden ja koulutuspolitiikan avulla. Tai se voi olla kaikkea näitä ja lisäksi siihen voi yhdistää sosiaali- ja hyvinvointipolitiikan välineitä.

Kaupungistuminen ei pysähdy

 **ULLA HYVÖNEN**
ALUEPOLIITTINEN ASIAANTUNTIJA | STTK

Suomalaisia on joka vuosi vähän vähemmän ja olemme kansakuntana yhä vanhempia. Syntyvyys on alle väestön uusiutumistason ja työikäiset ja lapsiperheet pakkaantuvat kaupunkeihin.

Maaltamuutto on kaikkea muuta kuin uusi ilmiö, jota on vauhdittanut maa- ja metsätalouden koneellistuminen. Tulevaisuuden ennustamista tukevat megatrendit ennakoivat tämän kehityksen jatkuvan ja väestön keskittyvän muutamaa kasvukeskukseen myös tulevaisuudessa – tarkemmin Helsinkiin, Tampereelle, Turkuun ja Oulun seudulle. Väestölle tehdyissä kyselyissä Suomi halutaan pitää asuttuna, mutta varsinaista maallemuuttoryntäystä ei siitä huolimatta ole näköpiirissä – eikä koskaan ollutkaan.

Koronapandemia vei osan meistä etätöihin kotiin, mökille tai kakkosasunnolle ja mahdollisti ylipäättään työnteon toimiston sijaan jossain muualla ja monelle ensimmäistä kertaa digiaikana. Tulevaisuudessakin erilaisia pandemioita on todennäköisesti luvassa, mutta isossa kuvassa tämä tulee ennusteiden mukaan näkymään lähinnä kaupunkien kyljessä sijaitsevien maaseutujen muuttamisessa taajamiksi ja alueiden seutumaistumisena, ei ihmisten muuttamisena takaisin maaseudulle. Mahdollistamalla työnhaun ja -teon laajemmalta alueelta paikkariippumaton työ on jo avannut ja tulee avaamaan uusia mahdollisuuksia muuttoliikkeen myötä

Kaupungistumisen lieve- ilmiöiden ratkaiseminen



Koko Suomi halutaan pitää asuttuna, mutta kaupungistuminen megatrendinä jatkuu.

Paikkariippumaton työ mahdollistaa eri alueiden kehityksen.

Kasvukeskusten sisäistä eriytymistä on hillittävä sosiaalisten ongelmien torjumiseksi.

Yhtäläiset oikeudet verkon tarjoamiin palveluihin eivät toteudu kaikkialla yhdenmukaisella hinnoittelulla.

eri alueiden kehitykseen, mutta kaupungistumisen megatrendiä tämä ei pysäytä. Palvelut karkaavat kaupunkeihin.

Eivätkä vain alueet, vaan myös kasvukeskukset eriytyvät sisäisesti. Eriytyminen voi olla demografista, sosioekonomista, etnistä tai päällekkäisiä keskenään. Tämä koskee erityisesti suurimpia kaupunkeja, kuten Helsinkiä, Vantaata ja Turku. Eriytymisen myötä kasvaa riski sosiaalisten ongelmien kasaantumiseen tietyille alueille. Lähipalveluiden tarve korostuu, mutta se ei tarkoita, että kaupungissakaan palvelut olisi mahdollista saada lähion sisällä. Suuri väkimäärä luo paineita palveluihin käytettävissä oleviin resursseihin.

KAIKKI KIERTYY RAHAAN

Lopulta tässä kaikessa on tietysti kyse rahasta. Kasvukeskusten ulkopuolella väestö vähenee ja ikääntyy. Hyvinvointiyhteiskunta on antanut palvelulupauksen pitää huolta kaikista jäsenistään riippumatta siitä, missä he palvelua tarvitsevat. Tämän lupauksen veronmaksajat maksavat. Kyse onkin enemmän siitä, onko meillä olemassa lupaukselle force majeure -ehtoa tai hintakattoa.

Digitalisaatio luo pohjaa alueelliselle tasa-arvolle joidenkin palveluiden suhteen, mutta kaikkea ei voi hoitaa verkossa. Ne palvelut, jotka voidaan, vaativat monesti 4G-verkon, jotta matkantunnille tai videolääkäriin pääsee. Tilaus kirjastosta onnistuu toki vähemmälläkin kaistalla, mutta missä mahtaa olla lähin Posti? Samat mahdollisuudet yhtä laajoihin palveluihin eivät ole realistisia Helsingistä Utsjoelle sellaisella hintalapulla, joka tulevaisuuden ennustettujen veronmaksajien määrällä on mahdollista kustantaa.

Maahanmuuton myötä vieraskielisten määrän ennustetaan enemmän kuin tuplaantuvan vuoteen 2040 mennessä. Tämä tulee vääjäämättä olemaan merkittävä tekijä sekä koko maan että alueiden väestönkehitystä tarkasteltaessa. Heidän sijoittumistaan

ohjaa sama kaupunkeihin kohdistuva liike kuin muuta valtaväestöä. Taistelun tätä tutkainta vastaan julkinen valta häviää, eikä alueellista ja väestöllisestä kehityskulkua voi tai ehkä kannatakaan estää. Kipeä totuus on, että joidenkin palveluiden kohdalla alueilla joudutaan tekemään päätös leikkauksista, jotta jonkin toisen palvelun laadukas toteutus voidaan taata.

Kukaan tuskin kannattaa alueellista epätasa-arvoa ja ylipäänsä ajatus koko maan asuttamisesta tuntuu meille suomalaisille rakkaalta. Mutta mitä se käytännössä tarkoittaa? Töitä voi varmasti tehdä monipaikkaisesti ja paikkariippumattomasti jatkossa huomattavasti enemmän, mutta keskittymistrendin jatkuessa pysyvää asutusta ei varmasti silti joka kolkassa Suomea ole. Voiko yhteiskunta määritellä, missä sen jäsenen tulee asua, jotta annettu palvelulupaus on voimassa?

Kauppa ei mainosta hyviä hankintasopimuksia, vaan herkullista ja edullista leipää

 **JUSKA KIVIOJA**
JÄRJESTÖPÄÄLLIKÖ | STTK

Ammattiliiton tulisi olla luonnollinen osa kaikkien työntekijöiden ammatillisuutta. Jäsenten pitäisi kokea ylpeyttä kuullessaan oman ammattiliiton nimen tyyliin ”mun liitto edistää ammattini asemaa.” Jäsenyyden tulisi tuottaa merkitystä ja lisäarvoa.

Liiton palveluiden tulisi mukautua työelämän ja elämän eri tilanteisiin: ”Vaihtaessani työpaikkaa sain liitosta vinkkejä työhaastatteluun, palkkaneuvotteluun ja uuteen työsopimuksen.” Palveluita tulisi olla jäsenille työuran normitilanteissa. Pitäisi syntyä tunne, että ”hyvä kun soitin liittoon ennen kehityskeskustelua ja osasin sanoittaa esimiehelleni tulokseni ja uratavoitteeni.”

Kun työuralla tulee ongelmia, liiton tuki on korostetun tärkeää: ”Kun meidän työpaikallamme alkoivat yyeet, liiton asiamies ja luottamusmiehemme kertoivat, mitä siinä tapahtuu ja miten liitosta saa tukea. Muuten olisin ollut ihan pihalla.” Hädän hetkellä liittoon tukeutuminen auttaa: ”Kun mut irtisanottiin, liiton asiamies kertoi, että irtisanominen oli laitton ja otti asian hoitaakseen. Lisäksi hän kannusti, kuunteli ja tuki minua siinä hetkessä.”

TYÖEHTOSOPIMUSTEN SISÄLTÖ SANOITETTAVA PAREMMIN

Ammattiliittojen tehtävä on edunvalvonta. Käytännössä tämä tarkoittaa työehtosopimusten neuvottelemista työnantajien kans-

Ay-liikkeen tulevaisuuden turvaaminen



Ay-liikkeen on selvitettävä jäsenten ja jäsenyydestä kiinnostuneiden näkemyksiä elämästä ja työelämästä.

Tulokset on analysoitava ja päätettävä, mitä ne oikeasti merkitsevät liiton toiminnan kehittämisessä.

On uskallettava tehdä vaikeitakin ratkaisuja, jotta ihmiset kokevat jatkossa ammattiliitot omakseen.

sa. Tämä on meille ay-toimijoille selvää, mutta jäsenille tämä on kaikkien näiden vuosikymmentenkin jälkeen hämää.

Jatkossa työehtosopimuksen tulokset on sanoitettava jäsenille selkeämmin. Kun teemme sen hyvin, meidän ei tarvitse viestiä itse työehtosopimuksesta. – Ei kauppakaan mainosta hyviä hankintasopimuksia leipomojen kanssa, vaan herkullista ja edullista leipää.

Ammattiliiton pitäisi olla houkutteleva, oman liiton löytäminen helppoa, jäseneksi liittymisen sujuvaa ja jäsenillä tunne, että olen osa liittoa.

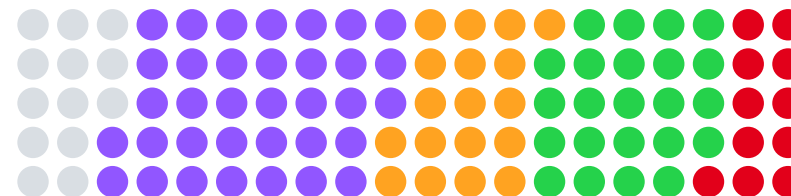
Meidän ay-toimijoiden mielestä asiat ovat juuri niin kuin tähän saakka olen toivonut. Ay-kuplamme ulkopuolella toimintamme näyttää kuitenkin ihan muulta, mikä näkyy myös esimerkiksi STTK:n tekemissä selvityksissä. Ei-jäsenten mielestä ay-liike näyttäytyy vaikutusvaltaisena, poliittisena ja miehisenä. Tällainen instituutio ei ole houkutteleva eikä siihen silloin ole myöskään helppo liittyä.

Työelämässä on miljoona palkansaajaa ilman ammattiliiton jäsenyyttä. STTK kysyi selvityksessään ei-jäseniltä, miksi he eivät ole liittyneet tai mitä pitäisi tapahtua, että he liittyisivät.

STTK:n selvitys ammattiliittoon kuulumattomista palkansaajista

○ 10 000 hlöä

- **13 % vastaajista** – eli 130 000 palkansaajaa miljoonasta – ei ole liittynyt jäseneksi, koska ei tiedä liitoista tarpeeksi.



Lopuilla (87 %) liittymättä jättäminen tai eroaminen on ollut tietoinen päätös.

- **35 % "tietoisista"** eli 350 000 järjestäytymätöntä palkansaajaa miljoonasta olisivat valmiita liittymään, jos jäsenyys hyödyttäisi heitä.
- **18 % on pettynyt** liittojen toimintaan, mutta olisi valmis liittymään, jos liitot muuttaisivat toimintaansa ja niihin voisi luottaa.
- **23 % ilmoittaa**, että liittyisi jäseneksi, jos työelämän tilanne muuttuu.
- **11 % vastustaa ideologisesti** ammattiliiton jäsenyyttä.

Olemme luoneet seuraavat profiilit ei-jäsenistä:



350 000

Heikki ja Henna Hyödyntävoittelijaa

Hän on 40-vuotias kouluttautunut, työssään menestynyt henkilö, joka olisi valmis liittymään liiton jäseneksi, jos siitä olisi mitään hyötyä. Lähes puolet tämän profiilin henkilöistä on eronnut ammattiliitosta, koska ei kokenut saavansa hyötyä sen jäsenyydestä.



180 000

Teppo Tyytymätöntä

Teppo on 50-vuotias kasvukeskuksessa asuva koulutettu uratyöntekijä. Hänen kaltaisistaan kaksi kolmas osaa ollut ammattiliiton jäsenenä, mutta eronnut, koska on pettynyt toimintaan. He olisivat valmiita liittymään, jos liitot muuttaisivat toimintaansa ja niihin voisi luottaa.



220 000

Olga Onnenonkijaa

Olga on 32-vuotias ammatillisen koulutuksen käynyt ja työskentelee osa-aikaisena, määräaikaisena ja palvelusektorilla. Hän olisi valmis liittymään liittoon, jos työtilanne muuttuisi.



130 000

Essi Eksynyttä

Essi on 20-vuotias opiskelijan ja työelämän taitekohtaa elävä henkilö. Hän liittyisi ammattiliiton jäseneksi, kun tietäisi mihin liittoon liittyä ja löytäisi sopivan.





KIRJOITTAJAT

Ahtiainen, Minna

Johtaja, STTK

Auvinen, Erkki

Työelämäasiantuntija, STTK

Douglas, Inka

Juristi, STTK

Gorschkow, Elena

Yhteiskuntavaikuttamisen päällikkö, STTK

Häggman, Maria

Kansainvälisten asioiden päällikkö, STTK

Hyvönen, Ulla

Aluepoliittinen asiantuntija, STTK

Kivioja, Juska

Järjestöpäällikkö, STTK

Koskela, Antti

Ekonomisti, STTK

Koskela, Samppa

Juristi, STTK

Kurki, Leila

Asiantuntija työelämä- ja innovaatioasioissa, STTK

Lahermaa, Anja

Juristi, STTK

Nevalainen, Seppo

Ekonomisti, STTK

Nousiainen, Riina

Koulutuspoliittinen asiantuntija, STTK

Palola Antti

Puheenjohtaja, STTK

Vallander, Taina

Johtaja, STTK



Jäsenliitot

—

Ammattiliitto Jyty

Ammattiliitto Pro

Ammattiliitto Unio

Kirkon alat

Meijerialan Ammattilaiset MVL

METO – Metsäalan Asiantuntijat

Rakennusinsinöörit ja -arkkitehdit RIA

Suomen Konepääallystöliitto

Suomen Laivanpääallystöliitto

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer

Suomen pelastusalan ammattilaiset SPAL

Tehy

Toimihenkilöliitto ERTO

Yhteistyöliitto

—

Agrologien Liitto

