



AKAVAn puheenjohtaja Risto Piikka uskoo, että ammattikuntaperiaate akavalaisessa järjestäytymisessä vahvistuu entisestään.

reettisena ”kolahduksena palkkakupissa”.

Työmarkkinat ovat muuttuneet niin, että pysyvät, yhden työntekijän työsuhteet ovat katoamassa. Monet vastavalmistuneet joutuvat pätkätöiden puristuksiin. Kun työura ei ole pysyvä, voi ammatillinen järjestäytyminen unohtua, vaikka se juuri olisi tarpeen. Meidän pitää tavoittaa myös nämä ihmiset.

Vaikka AKAVAn jäsenmäärä on jatkuvasti kasvanut, yleinen järjestäytyminen on laskenut kymmenen prosenttiyksikköä huippuvuodesta 1993. Oletko huolissasi järjestäytymisen yleisestä laskusta?

On hienoa, että akavalaisien liittojen jäsenmäärä kasvaa. Olen toki huolestunut siitä, että yleinen järjestäytyminen on laskenut, sil-

Ammattikunta on akavalaisien liittojen valtti

■ – *Vaikka yleinen järjestäytyminen on laskenut, akavalaisien määrä kasvaa edelleen. Siitä voi kiittää ammattikuntapohjaista järjestäytymistä. Akavalaiset liitot ovatkin jäsentensä tukena koko työuran ajan, kehuu AKAVAn puheenjohtaja Risto Piikka.*

Mitkä ovat akavalaisien liittojen vahvuuksia jäsenen näkökulmasta?

Suurin vahvuus on ammattikuntapohjaisuus eli se, että akavalaiset valitsevat ammattiliitonsa tutkinnon tai ammatin mukaan. Näin akavalaiseen edunvalvontaan kuuluu kovan työmarkkinatoiminnan, kuten palkkojen ja verojen, ohella myös ammatillinen edunvalvonta.

Liittojen keskeinen tehtävä on myös edesauttaa jäseniään kehitty-

mään ammatillisesti koko työuran ajan. Siksi akavalaiset liitot tarjoavat jäsenilleen mm. täydennyskoulutusta, uraohjausta ja työnvälitystä sekä julkaisevat ammattilehtiä ja -kirjallisuutta. Liitot pitävät myös yllä ammattikunnan tunnettavuutta ja nostavat oman alansa arvostusta.

Opiskelijatoiminta on tärkeä osa edunvalvonnan kokonaisuutta. Opiskelijat saavat työelämäntietoa jo ennen työelämään siirtymistään.

Ammattikuntapohjaisten liittojen vahvuus on juuri niiden jäsenläheisyys. Oma liitto tuntee jäsenen ammatin haasteet ja keinot niistä selviämiseen ja voi siksi seistä jäsenen tukena aina opiskeluaikasta eläkeikään asti kaikissa työuran vaiheissa.

Mitä pidät suurimpana haasteena järjestäytymiselle?

Etenkään nuoret eivät ehkä tiedä, että monet työehtojen ja muiden etujen parannukset ovat palkansaajaliikkeen ansiota. Haasteenamme on saada korkeakouluista valmistuneet järjestäytymään yhtä hyvin kuin tähänkin asti. Korkeasta koulutuksesta on saatava tunnustusta ja arvostusta niin, että se myös näkyy konk-



lä mitä suurempi osuus palkansaajista on järjestäytynyt, sitä suurempi vaikuttamismahdollisuus on. Toisaalta järjestäytymisasteen huippu nähtiin juuri laman aikaan, nyt olemme vain palanneet sitä edeltävälle tasolle.

Näen järjestäytymisasteen las-
kun keskeisenä tekijänä silkan unohtamisen. Ihmisillä on muitakin keskeisiä työsuhdeturvaan liittyviä asioita kuin vain palkka. Onneksi akavalaiset järjestöt ovat toiminnassaan ottaneet tämän huomioon.

Miten AKAVAn liittojen jäsenmäärän arvioidaan kehittyvän lähivuosina?

Uskon, että akavalaisien määrä jatkaa kasvuaan. Arvioimme jäsenmäärän kasvuksi 10 000–15 000 jäsentä vuodessa. Jäsenmäärän kas-

vu osoittaa luottamusta akavalais-
ten liittojen toimintaan.

Millä aloilla jäsenkasvu on suurinta?

Yksityisellä sektorilla, sillä uudet työpaikat syntyvät pääosin sinne. Erityisesti palvelusektori kasvaa. Mutta myös akavalainen julkinen sektori kasvaa, koska sielläkin tarvitaan yhä enemmän korkeasti koulutettua henkilöstöä.

Onko AKAVAn liittorakennetta syytä muuttaa?

AKAVAn kuuluu 31 jäsenjärjestöä. SAK:ssa ja STTK:ssa on viime vuosina nähty mittavia liittojen yhdistymisiä, mutta siellä järjestäytyäkään pitkälti työnantajan mukaan. Meillä ammattikuntapohjaisuuden säilyminen on tärkeää.

Tulevaisuudessa ammattikuntaperiaate vahvistuu yhä. Uskon, että se toteutuu nykyistä suurempina kokonaisuuksina, tiiviinä yhteistyönä tai liittofuusiona kuitenkin ehdottomasti ammattikunnan perinteet säilyttäen.

Pystyvätkö kaikki liitot palvelemaan jäseniä, jotka vaativat yhä räätälöidymää palvelua?

Haluun nostaa esille ennakoivan edunvalvonnan. Globalisaatio, EU:n kehitys, ikääntyminen, työn muuttuminen ja uudenlainen työvoimarakenne muuttavat myös akavalaisien työoloja.

Työsuhteet ovat yhä epävarmempia: viime vuosina palkansaajat ovat joutuneet lukuisten yt-neuvottelujen ja irtisanomisten kohteiksi. Niiltä eivät ole säästyneet akavalaisetkaan. Niin ikään

pätkätyöt lisäävät turvattomuutta. Järjestäytyminen on kuitenkin vaakuutus epävarmuutta vastaan.

Haasteet siis ovat kovat. Niihin vastaaminen edellyttää jatkuvaa uudistumista, mutta myös voimien yhdistämistä. Toivon ainakin, että liittojen keskinäinen yhteistyö olisi vielä nykyistä tiiviimpää. Joidenkin liittojen kannattaisi harkita esimerkiksi yhteisiä tiloja, toimistopalveluja tai jäsenrekisterin pitoa. Tämä voi tapahtua fuusion tai hyvin laajoin keskinäisin yhteistyösopimuksin. Keskiössä pitää aina olla yksittäisen jäsenen mahdollisimman tehokas etujen hoitaminen.

Yksityisen sektorin työnantajat yhdistyivät Elinkenöelämän keskusliitoksi (EK). Miten se vaikuttaa AKAVAn?

Olemme neuvottelu- ja sopimustoiminnassa olleet valmiita tähän muutokseen jo pitkään. Olemme rakentaneet oman saateenvarjomme koulutettujen edunvalvonnalle kaikille sopimustoiminnan tasolle. Vuodesta 1995 lähtien neuvottelu- ja sopimustoimintamme on rakennettu niin, että Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ja Ylempien Toimihenkilöiden neuvottelujärjestö YTN hoitavat akavalaisien sopimustoiminnan. Käytännössä nämä kaksi järjestöä hoitavat työehtosopimusneuvottelut lähes kaikkien akavalaisien liittojen puolesta, vaikka muutamia erillissopimuksia onkin tehty. EK:n muodostuminen ei siis edellytä AKAVAlta neuvottelujärjestelmän muuttamista. □

aisuus

