

# Työelämän ja työmarkkinoiden tulevat haasteet

**SAK 100 VUOTTA**  
**Lohjan Paikallisjärjestön**  
**seminaari 31.5.2007**

# SAK 100 VUOTTA

## SOPIMUSYHTEISKUNNAN RAKENTAJANA

- MIKÄ ON KANNATELLUT AY-LIIKETTÄ VUOSISADAN?
  - perustana oikeusvaltio, demokratia, järjestäytymisvapaus, sopimusoikeus, lakko-oikeus
  - arvot ja ihanteet paremmasta ja oikeudenmukaisemmasta työelämästä, tulonjaosta ja yhteiskunnasta
  - palkansaajien tarve toimia yhdessä ja järjestäytyneesti asioittensa puolesta:
    - jäsenistön arvostus ja uskottavuus on lunastettava kansanliikkeenä joka päivä

# SAK 100 VUOTTA

## SOPIMUSYHTEISKUNNAN RAKENTAJANA

- Historiamme ollut takapajuisuuden, köyhyyden, eriarvoisuuden poistamisen ja toimeentulon turvaavien työsuhteiden edistämisen historiaa
- SAK:n perustamisen aikaan 100 vuotta sitten rakentui yhtäläinen äänioikeus, vaalikelpoisuus ja nykymuotoisen eduskunnan työ sekä EK:n edeltäjän perustaminen
- Historiamme on ollut pitkään taistelua asemasta, oikeudesta järjestäytyä ja solmia valtakunnallisia sopimuksia
- Sodan jälkeinen jälleenrakennustyö loi pohjan laajemmalle sopimuspolitiikalle ja kolmikantayhteisyydelle : perusta sopimusyhteiskunnalle rakentui



# SAK 100 VUOTTA

## SOPIMUSYHTEISKUNNAN RAKENTAJANA

- Palkansaajien riistotyösuhteista, keuhnoista ja turvattomista työsuhteista on siirrytty palkkatyösuhteisiin ja parempiin työoloihin
- Työaika on sadassa vuodessa lyhentynyt n. 3000 t/v --> n.1700 t/v ja elintasomme on 13-kertaistunut
- Työlakeja on uudistettu ja palkkaperusteinen sosiaaliturva nostettu sivistysmaiden tasolle
- SAK:n suhde kansainvälisyyteen ja vapaakauppaan on ollut pitkään rakentava
- Iso linja on ollut, että teknologian kehitystä, tuottavuutta ja kilpailukykyisyyttä ei ole koettu vastenmielisenä vaan myös suotuisaa palkkakehitystä tukevana asiana



# Suuria tulevaisuuden haasteita

- Globalisaatio vaatii ay-liikkeeltä globaalitason ay-toimintaa
  - globalisaatio on myös mahdollisuus - haasteitakin on
  - Suomen selviytymisen eväät
  - uusi maailmanlaajuinen järjestö ITUC ja globaalit liitot
  - maailmanlaajuisia pelisääntöjä
    - ILO-sopimukset ja niiden noudattaminen
    - puitesopimuksia säällisten ja reilun pelisäännön työelämästä
    - globaalifirmat/puitesopimukset: eettisiä pelisääntöjä

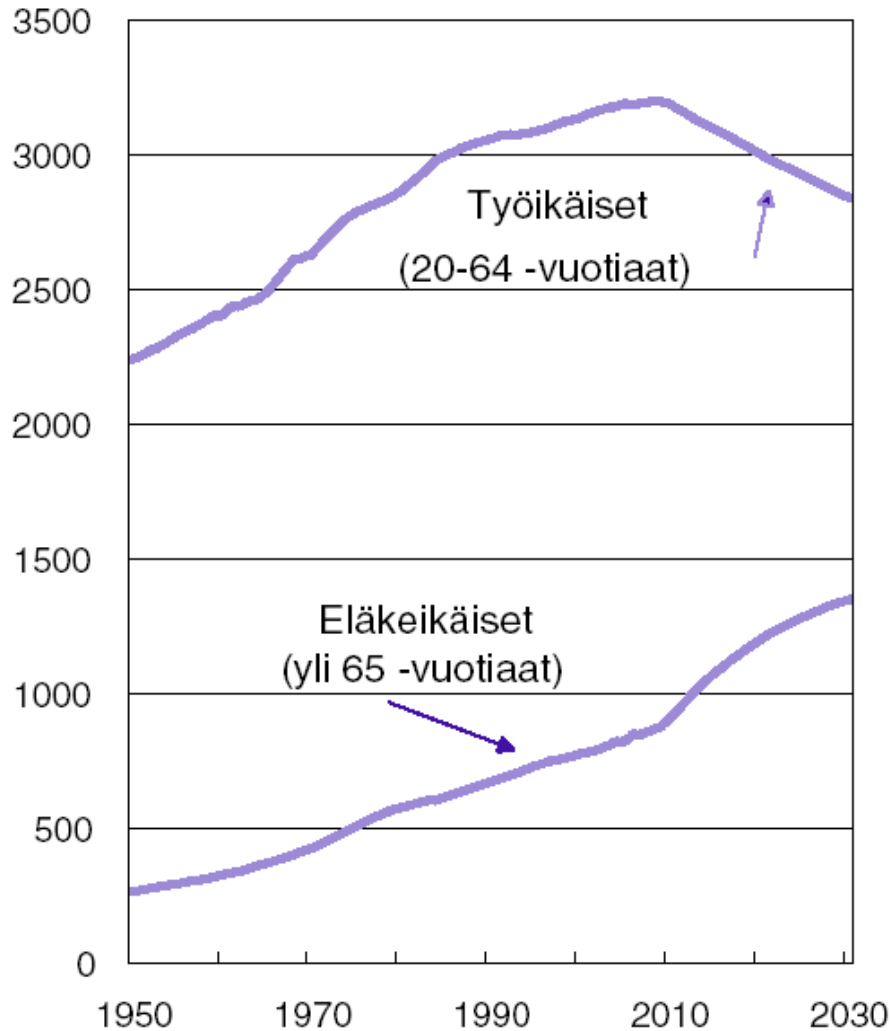
# Suuria tulevaisuuden haasteita

- Eurooppa-taso
  - taloudellinen integraatio syvenee ja EU-rooli korostuu: Euroopan sosiaalinen malli
  - uusia työ- ja sosiaalilainia koskevia puitesopimuksia (joustoturva)
  - eurooppalainen yleissopimus neuvottelutoiminnan pelisäännöistä
  - työriitojen ratkaisun eurooppalainen mekanismi
  - palkat sovitaan näköpiirissä olevassa tulevaisuudessa kansallisesti
  - tulevaisuudessa eurooppalaisia ammattiliittoja

# Suuria tulevaisuuden haasteita

- Työmarkkinoilla
  - työpanoksen määrä Suomessa voi laskea
    - kokonaistyövoima vähenee ja ikääntyy
    - samalla työtä ulosliputtuu Suomesta ja uutta syntyy erityisesti palveluihin (julkinen ja yksityinen)
      - » vanhushuolto
      - » matkailu
      - » teollisuutta tukevat palvelut
  - ulkomaalaisten osuus myös työvoimasta kasvaa

# TALOUSPOLITIIKAN ISONA LINJANA VARAUTUMINEN





# VÄESTÖN IKÄRAKENNE VUOSINA 2005-2030

	2005	2020	2030	Muutos 2005/2030
0-19 vuotta	1 228	1 168	1 153	- 75
20-64 vuotta	3 187	3 008	2 870	- 317
yli 65 vuotta	841	1 240	1 424	583
Yhteensä	5 256	5 416	5 447	191

Lähde: Tilastokeskus

SAK/Ihalainen 30.5.2007

# Suuria tulevaisuuden haasteita

- uusi konsepti tuottavuuden kasvun määrittelyyn: yhdistetään työhyvinvointi ja tuottavuus: hyvä tuottavuus on myös palkankorotusten ystävää
- siirrytään pari piirua osaavan työvoiman markkinoiden suuntaan: voi vauhdittaa myös palkkakilpailua
- tarvittiin useamman vaalikauden yli menevä henkinen sukupolvisopimus sukupolvien välisen oikeudenmukaisuuden toteutumiseksi

# Useamman vaalikauden ylittävä SUKUPOLVISOPIMUS

<ul style="list-style-type: none"><li>• varallisuudesta riippumaton laadukas koulutus nuorille</li><li>• 0-toleranssi nuorten syrjäytymiselle</li><li>• yhteiskuntatakuu alle 25 v.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• korkea työllisyysaste (yli 70 %)</li><li>• muutosturvallisuutta työelämään</li><li>• työ- ja perhe-elämän tarpeet tasapainoon</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• hyvinvointiyhteiskunnan peruspalveluista ja suojaverkosta huolta</li><li>• tuottavuudelle uusi sisältö ja sitä nostetaan</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• eläkesitoumuksista pidetään kiinni (rahoitus)</li><li>• ihmisarvoinen vanhuus ja laadukas hoiva (hoivarahasto)</li></ul>

# Työmarkkinapolitiikan tulevaisuuden tavoitetila

- työllisyysaste on nostettu yli 75 %:iin työvoimasta
  - pätkätyön osuus olisi 10/90 (25/75): vastentahtoinen pätkätyö olisi poistettu
  - vuokratyölle on laadittu pelisäännöt; vuokratyö on kokoaikatyötä
  - työstälähtöikä on nostettu yli 60-vuoteen ja ikäihmiset ovat kysytty voimavara
- muutosturvallisuus on parantunut: siltoja työstä ja ammatista toiseen
  - puolustetaan ihmisten työllistymistä eikä vain yhtä työpaikkaa
  - aktiivista työvoimapolitiikkaa ja tehostettu muutosturva
  - kohtuuhintaisia asuntoja alueellisen liikkuvuuden tukemiseksi

# Työmarkkinapolitiikan tulevaisuuden tavoitetila

- Nuorten työttömyys on laskettu alle yleisen työttömyysasteen
  - nivelkohdat koulutusasteelta toiselle ovat aukottomat
  - perusammattikoulutus ja perusammatit arvoon
  - nuorten (alle 25v.) yhteiskuntatakuu on kattava
- Työ ja koulutus vuorottelevat ja koulutus on osa työsuhdetta
  - pitkäjäksoiset henkilöstön kehittämis- ja koulutussuunnitelmat ovat arkipäivää - iloinen investointi tulevaisuuteen
  - kaikilla työssäkäyvillä on mahdollisuus vähintään toisen asteen koulutustason suorittamiseen
  - yrityksen sisällä on koulutusvaraukset ja valtakunnallinen koulutusrahasto tukee henkilöstökoulutusta

# Visio työelämälle

- Arvottomuuden, tarpeettomuuden ja turvattomuuden tunne työelämässä on lisääntynyt
- muutostilanteiden hallintataidot kohentuneet
  - henkilöstöpolitiikka ei seilaa neljännesvuosikatsauksen mukaan: henkilöstötilinpäätösmallit yleistyneet
  - henkinen kuormittavuus tasapainossa: mielen järkkäminen saatu laskuun
  - sairauspoissaolot vähentyneet
- Työelämässä on uusi ihmisjohtamistaidoiltaan laadukas työnantaja- ja johtajasukupolvi joka ammentaa tulosta
  - keskinäisestä arvostuksesta
  - luottamuksesta
  - tasaveroisesta yhteistyöstä
  - osaamispanostuksista

ja sen oivaltamisesta, että ihmisillä on muutakin elämää ja tavoitetta kuin työ.



# Sopimuspolitiikan tavoitetila

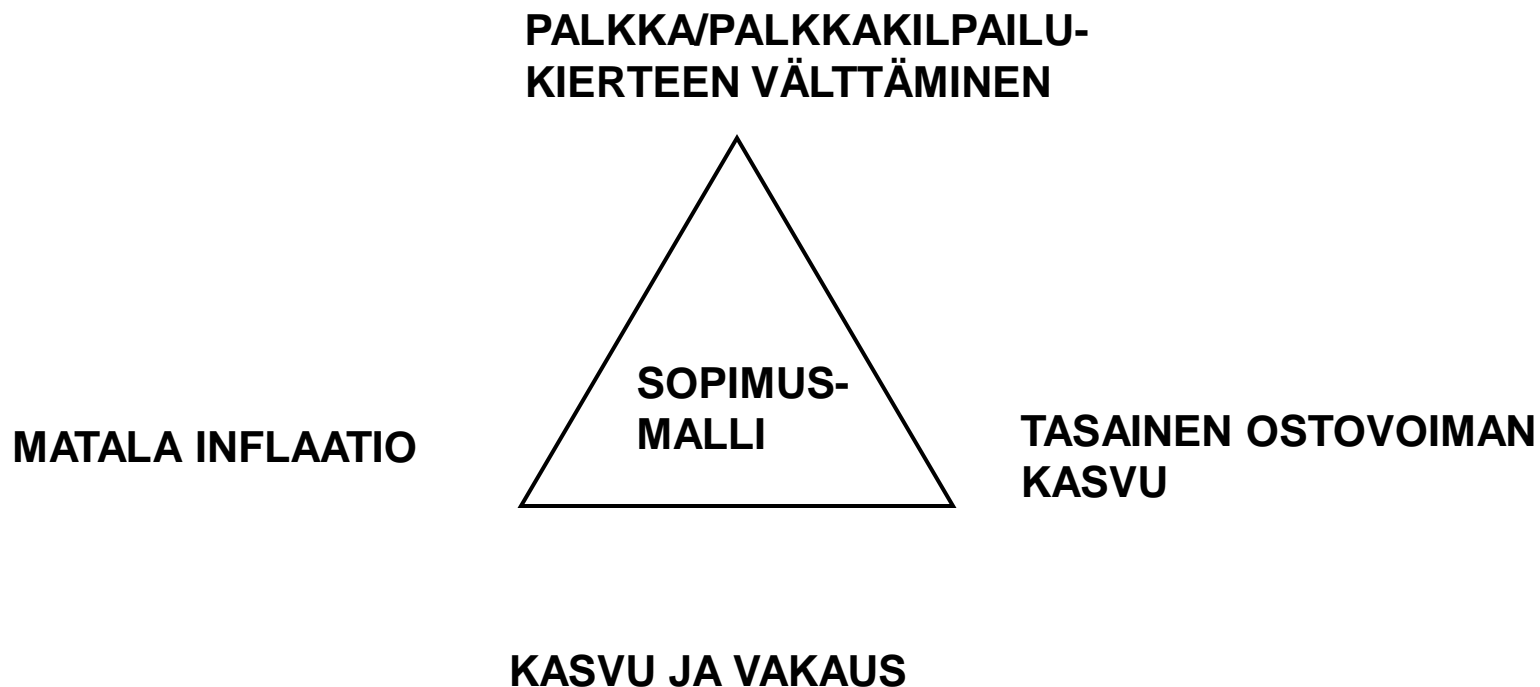
- Työmarkkinapolitiikassa on löydetty tasapaino valtakunnallisten ja yleissitovien TES-sopimusten ja paikallisen sopimisen välillä
  - oikeudenmukaisuus turvaten
  - tasaveroista paikallista sopimista lisäten
  - on siirrytty eri henkilöstöryhmiä yhdistäviin runkosopimukseen
  - tuloksesta palkitsemisesta on siirrytty oikeudenmukaiseen ja kaikkien tuloksen tekijöiden palkitsemiseen
- Yleissitovat ja valtakunnalliset tes-sopimukset ovat sopimuspolitiikan kivijalkana

# Sopimuspolitiikan tavoitetila

- Miesten ja naisten samapalkkaisuusohjelman 1. vaihe etenee niin, että 2015 naisten keskimääräinen palkka on 85 % nykyisen 80 %:n sijasta miesten palkoista
- Työn vaativuuteen pohjautuvat palkkausjärjestelmät toimivat kaikilla aloilla - yhdessä sopien: tulosperusteisista palkkausjärjestelmistä on sovittu yhdessä
- Samasta ja samanarvoisesta työstä maksetaan käytännössäkin sama palkka
  - palkkavertailu yli sopimusrajojen toteutuu



# Vahva sopimusyhteiskunta, kolmikantayhteistyön malli



# EMU-ratkaisun vaikutus työmarkkinapolitiikkaan

- Ennen kolme kansallista talouspolitiikan työvälinettä, nyt kaksi:
  - finanssi- ja budjettipolitiikka
  - työmarkkinapolitiikka
- Näiden yhteensovittaminen keskeinen keino harjoittaa menestyksellistä talouspolitiikkaa

# Mihin suuntaan työmarkkinasopimista tulisi kehittää

- Palkanmuodostuksessa on edelleenkin kestäviä perusteita sitoa palkkakehitys kansantalouden tuottavuuden ja arvioidun inflaation muodostavalle ”jakovaramallille”
  - työllisyysvara jättäen
- Tavoite on pyrkiä hyvän ostovoiman kehitykseen, joka koostuu useista lähteistä (palkat, matala inflaatio, verot, tulonsiirrot)
- Palkkausjärjestelmiä tulee kehittää kahdella tasolla:
  - työn vaativuuteen perustuvasti
  - tulos- ja voittopalkkiojärjestelmien laajentamiseen

# SAK:LAISEN LIIKKEEN OMA TULEVAISUUS

- Perustehtävä tulee säilymään
  - palkat/ostovoima/tulojako
  - työelämän kehittäminen
  - palkkaperusteisen sosiaaliturvan uudistaminen
  - kansainvälinen edunvalvonta
- Haasteena korkean järjestäytymisasteen varmistaminen. Se on perusta uskottavuudelle neuvotteluosapuolena
  - työsuhteiden rapautuminen voi johtaa järjestäytymisen rapautumiseen
  - nuorten ja pätkätyöntekijöiden jäsenyyssynnystä lasketaan ja palvelutasoa nostetaan: uusi palvelumalli



# SAK:LAISEN LIIKKEEN OMA TULEVAISUUS

- yhteisöllisyys toimintatapana on pienissä työyhteisöissä haastavampi
- tulee olla uskottava arkipäivän edunvalvonnassa: edunvalvonnan tuloksellisuus on jäsenkiinnittymisen mittari
- Luottamusmiesverkoston kattavuus ja toimintaedellytykset edunvalvonnan ”etulinjatyössä” ratkaisevat paljon:
  - sukupolvenvaihdos menossa luottamusmiestehtävissä
  - LM-tukiverkosto
  - LM-työkalupakki

# SAK:LAISEN LIIKKEEN OMA TULEVAISUUS

- Toimivat ja tehokkaat ajanmukaiset liittorakenteet
  - siirrytty yli 220 yksityisen sektorin työehtosopimuksista suurempiin sopimuskokonaisuuksiin
  - syntyy kaikkia henkilöstöryhmiä koskevia runkosopimuksia
  - paikallisen sopimisen piiriin kuuluvien asioiden kirjo laajenee - tästä seuraa, että henkilöstöryhmien paikallisen yhteistyön tarve kasvaa

Tässä kuvattu kehitys johtaa myös siihen, että niin työnantajapuolella kuin palkansaajaliikkeessä rakennetaan edunvalvonnallisesti suurempia liittokokonaisuuksia. Haasteeksi tulee se miten ammatti-identiteetti ja suuremmat liittorakenteet saadaan tukemaan toisiaan



# SAK:LAISEN LIIKKEEN OMA TULEVAISUUS

- SAK:n sisällä on 1960-luvun lopun jälkeen nyt menossa toinen iso eheytysvaihe liittorakenteissa 2000-luvulla
- Uskon, että 2010 mennessä SAK:n sisällä on uusi teollisuuden työntekijöitä ja toimihenkilöitä kokoava teollisuusliitto - Teknologian ammattilaiset
- Uskon, että SAK:n kuljetusaloilla on myös edessä suurempiin liittokokonaisuuksiin pyrkivät hankkeet tai uusia yhteistyömalleja
- Näitä muutoksia vauhdittavat työnantajapuolella tapahtuvat rakennemuutokset ja pyrkimys uudenlaisiin sopimuskokonaisuuksiin



# SAK:LAISEN LIIKKEEN OMA TULEVAISUUS

- Uusien liittokokonaisuuksien myötä myös keskusjärjestöjen rooli muuttuu ja selkiytyy:
  - mikäli tähdätään - kuten nyt vaikuttaa - sektoripohjaisiin suuriin liittokokonaisuuksiin, johtaa se myös siihen, että sopimuspolitiikan - palkat, työehdot - vastuu siirtyy entistä painokkaammin niille ja keskusjärjestön rooli korostuu yleisissä talous-, elinkeinopolitiikan, lainsäädäntö ja sosiaaliturvaa koskevissa asioissa. Tällainen kehitys on menossa mm. muissa pohjoismaissa