

# Selvitys uuden keskusjärjestön perustamisesta

## 1. Uusi keskusjärjestö –hankkeen lähtökohdat ja tavoitteet

### 1.1. Mistä hankkeesta on kyse?

Uuden palkansaajia ja itsensä työllistäjiä edustavan keskusjärjestön perustamista koskeva hanke aloitettiin keväällä 2015. Hanke on käynnistynyt selvitysvaiheella, jossa selvitetään millä edellytyksillä uusi keskusjärjestö (UK) on mahdollista perustaa. Tässä selvitysvaiheessa mukana on 49 ammattiliittoa. Selvitystyön tuloksia käsitellään liittojen kokouksessa 2.3.2016. Liittojen kokouksessa ovat edustettuina kaikki hankkeessa mukana olevat liitot. Selvitystyö on pohjana liittojen UK:n perustamista koskevalle päätöksenteolle kevään 2016 aikana.

Selvitystyö sisältää seuraavat kuvaukset:

1. UK-hankkeen lähtökohdat ja tavoitteet
2. Uuden keskusjärjestön toiminta-ajatus, arvot ja visio sekä UK:n toiminnan painopisteet
3. UK:n hallinto ja talous
4. UK:n perustamisen vaiheet ja käytännön toteutus

### 1.2 Miksi hanke tehdään? Mitä hankkeella tavoitellaan?

UK-hankkeen konkreettisenä tavoitteena on perustaa uusi keskusjärjestö, joka aloittaa toimintansa vuoden 2017 alusta. Hankkeen yhtenä lähtökohtana ovat työelämässä, työmarkkinoilla ja järjestäytymisessä tapahtuneet muutokset sekä näiden pohjalta syntynyt tarve päivittää ammattiyhdistysliikettä 2020-luvulle. Uuden keskusjärjestön perustamisen erityisenä tavoitteena on saada lisää voimaa ammattiyhdistysliikkeen yhteiseen edunvalvontaan ja yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen. Perustamisen tarkoituksena on myös kehittää asiantuntijuutta ja osaamista, tehostaa resurssien käyttöä, vaikuttaa ammattiyhdistysliikettä koskeviin mielikuviin sekä uudistaa toimintatapoja vastaamaan uusien sukupolvien osallistumisen ja vaikuttamisen muotoja. Yksittäisen ammattiliiton kannalta UK:n perustaminen näkyy yhteisen vaikuttamisen ja edunvalvonnan kautta saatuina hyötyinä, resurssien tehokkaampana käyttönä ja toimintaa tukevin palveluin.

### 1.3. Kenelle hanketta tehdään?

Uuden keskusjärjestön perustaminen ei ole itsetarkoitus, on nähtävä ”maalin takana oleva maali”. Viime kädessä UK:n toiminnan perustelee ja sen tuloksellisuuden ratkaisee yhdessä jäsenliittojen kanssa tehty työ palkansaajien ja itsensä työllistäjien, ammattiliittojen jäsenten, luottamusmiesten ja muiden ammattiyhdistysliikkeessä mukana olevien tai mukaan haluavien eduksi ja hyödyksi.

### 1.4. Kuka päättää uuden keskusjärjestön perustamisesta? Keitä muutos koskee?

Uuden keskusjärjestön perustamisesta päättävät hankkeen selvitysvaiheessa mukana olevat 49 ammattiliittoa. Käytännön rakenteellinen ja organisatorinen muutos koskee keskusjärjestöistä SAK:n ja STTK:n toimintaa. UK:n perustaminen ei muuta liittojen asemaa, ne pysyvät edelleen jäsentensä ammatillisina edunvalvojina ja työehtosopimusosapuolina.

## 1.5. Mikä muuttuu?

Yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja edunvalvonnan sisältöjen osalta ehdotukset UK:n toiminnan painopisteiksi noudattavat paljolti niitä linjauksia, joita SAK ja STTK ovat yhteistyössä tähän mennessä toteuttaneet. Nämä sisällöt ovat osa ammattiyhdistysliikkeen arvopohjaa ja pitkäjänteisen vaikuttamistyön lähtökohtia.

Ehdotuksessa uuden keskusjärjestön hallintomalliksi on paljon järjestölliselle toiminnalle tuttuja piirteitä. Edustuksellisen demokratian periaatteiden pohjalta luodussa mallissa osallisuus on yksinkertaisuutta tärkeämpi periaate. Hallintoa toki myös virtaviivaistetaan unohtamatta kenttäväen mahdollisuutta yhteisiin kohtaamisiin ja mielipiteen ilmaisuun.

Uudenlaisen tekemisen mahdollisuudet ovat ennen kaikkea yhteisen asiantuntijuuden ja osaamisen kehittämisessä, osallisuutta ja osallistumista tukevissa uusissa toimintatavoissa sekä vaikuttamisessa ammattiyhdistysliikettä koskeviin mielikuviin. UK:n tarkoituksena on olla ennakoiva ja aloitteellinen asiantuntija, joka tekee työelämää uudistavia aloitteita vankkaan tietopohjaan perustuen. Uusien sukupolvien tavat toimia ja vaikuttaa ovat muuttuneet ja UK voi olla edelläkävijä näiden toimintatapojen tunnistamisessa ja soveltamisessa yhdessä jäsenjärjestöjensä kanssa. Mielikuvat vaikuttavat niin ammattiyhdistysliikkeen yleiseen arvostukseen kuin jäseneksi liittymisen edellytyksiin. Mielikuviin voidaan vaikuttaa puhuttelevilla sisällöillä ja ajanmukaisella viestinnällä.

## 2. Uuden keskusjärjestön strategia 2.0

### 2.1. Uuden keskusjärjestön toiminta-ajatus, arvot ja visio

Uuden keskusjärjestön strategia 2.0 kuvaa sen toiminta-ajatuksen, arvot, vision ja toiminnan painopisteet sekä toimintaympäristön keskeiset muutokset. UK:n strategian 2.0 laajempi versio toimintaympäristön kuvauksineen on erillisenä liitteenä.

#### Toiminta-ajatus

*Uusi keskusjärjestö on vahva yhteiskunnallinen vaikuttaja ja sopija*

Kuka ja mitä?

- Neuvottelu-, vaikuttaja- ja asiantuntijajärjestö
- Työelämän suunnannäyttäjä ja uudistaja
- Moniarvoinen ja puoluepoliittisesti riippumaton yhteiskunnallinen ja työelämän edelläkävijä
- Jäsenliittojensa yhteistyö- ja palvelujärjestö

Miksi?

- Vahvaa ja rohkeaa vaikuttamista yhdessä jäsenliittojen kanssa
- Reilu toimeentulon ja hyvinvoinnin turvaava työelämä
- Hyviä tuloksia sopimus- ja neuvottelutoiminnassa
- Resurssien tehokas käyttö

Kenelle?

- Työelämän eri vaiheissa ja eri asemassa oleville palkansaajille ja itsensä työllistäjille

Miten?

- Asiantuntevasti, aloitteellisesti ja ennakoivasti
- Yhteisesti sovitulla työnjaolla jäsenliittojensa kanssa näiden asiantuntemusta ja moninaisuutta hyödyntäen
- Luomalla osallistavaa ja yhteisöllistä kulttuuria

## Arvot

### *Rohkeus ja Reiluus*

Uusi keskusjärjestö: Asiantunteva, Aloitteellinen ja Uudistumiskykyinen  
Suomalaisen yhteiskunta ja työelämä: Osallisuutta, Luottamusta, Tasa-arvoa, Moniarvoisuutta

### *Puoluepoliittinen sitoutumattomuus ja moniarvoisuus*

Toiminta-ajatuksensa mukaisesti uusi keskusjärjestö (UK) on vahva yhteiskunnallinen vaikuttaja ja sopija. UK luo ja vahvistaa strategisia kumppanuuksiaan kulloisestakin yhteiskunnallisesta tilanteesta riippumatta. Sillä on laajat yhteydet eri sidosryhmiin yhteiskunnassa ja se vaikuttaa kaikkiin poliittisiin puolueisiin ja liikkeisiin. UK on puoluepoliittisesti sitoutumaton ja moniarvoinen yhteiskuntapoliittinen toimija.

UK ei tue puolueiden vaalityötä tai ehdokkaita<sup>1</sup>. UK:n hallintoelimet valitaan huomioiden tasapuolisesti erilaisten liittojen edustus. UK:n johdon ja henkilöstön rekrytointi tapahtuu asiantuntijuuden, pätevyyden ja soveltuvuuden mukaan.

UK:n jäsenliitot ratkaisevat poliittisen kantansa ja toimintansa itsenäisesti.

## Visio

### *Hyvinvoiva työntekijä*

Hyvinvoiva työntekijä jaksaa työssä ja arjessa. Hän pitää huolta fyysisestä, henkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnistaan sekä osaamisen kehittämisestä. Hän voi hyvin työuran alusta eläkkeelle saakka.

### *Vetovoimaiset työyhteisöt*

Vetovoimainen työyhteisö on tasa-arvoinen ja kannustava. Menestys saavutetaan ja jaetaan yhdessä. Laadukkaan työntekemisen ja osaamisen kehittämisen edellytykset luodaan yhdessä. Työpaikalla otetaan huomioon erilaiset osaajat ja työkulttuurit.

### *Riittävä toimeentulo*

Työntekijä tulee toimeen palkallaan. Työelämän eri vaiheissa olevien työmarkkina-asemaa vahvistetaan jatkuvalla osaamisen kehittämisellä. Yhteiskunnan turvaverkot suojaavat työelämän nivelkohdissa ja siirtymävaiheissa.

### *Mielekäs työ ja työn arvostus*

Työntekijä tekee mielekästä työtä, onnistuu ja menestyy työssään. Työtä arvostetaan ihmisten ja yhteiskunnan hyvinvoinnin perustana.

---

<sup>1</sup> Asia täsmennetään henkilöstöasiakirjassa (UK:n henkilöstö ei tee vaalityötä työajalla. UK:n johto ja henkilöstö voivat osallistua poliittisten puolueiden järjestämiin seminaareihin ja tilaisuuksiin sekä pitää näissä puheenvuoroja UK:n toiminnasta).

## 2.2. Uuden keskusjärjestön toiminnan painopisteet

UK:n toiminnan painopisteet on muodostettu syksyn 2015 aikana työskennelleiden työryhmien töiden yhteisistä ja läpileikkaavista aiheista. Työryhmien loppuraportit ovat erillisenä liitteenä.

### *Vaikuttaminen ja edunvalvonta*

- Tavoite: Uuden keskusjärjestön yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja edunvalvonta ovat laadultaan ja vaikutuksiltaan Suomen parasta.
- Perustelu: UK on neuvottelija ja sopija. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja edunvalvonta ovat UK:n toiminta-ajatuksen mukaisesti sen toiminnan ydintä. Vaikuttaminen ja edunvalvonta nähdään tässä jatkumona, joka ulottuu kansallisesta kansainväliseen ja EU-vaikuttamiseen. Onnistuneen vaikuttamisen ja edunvalvonnan tulokset näkyvät laajasti työntekijöiden ja itsensä työllistäjien arjessa.

### *Ennakoiva asiantuntijuus ja osaamisen kehittäminen*

- Tavoite: Uusi keskusjärjestö on ennakoiva ja aloitteellinen työelämäasioiden osaamiskeskittymä.
- Perustelu: Vaikuttavaan yhteiskunnalliseen edunvalvontaan sisältyy työelämää kehittävien ja uudistavien aloitteiden tekeminen. Tämä edellyttää vankkaa tietopohjaista asiantuntijuutta, yhteiskunnan muutosten ja trendien ennakoimista sekä osaamisen jatkuvaa päivittämistä ja kehittämistä. Tätä kautta syntyy työelämäasioiden mielipidejohtajuus.

### *Järjestäytymisen edistäminen*

- Tavoite: Yhdessä järjestäytymisaste nousuun.
- Perustelu: Ammatillinen järjestäytyminen on ollut Suomessa suhteellisen korkealla tasolla, mutta yleisesti ottaen järjestäytymisaste on laskemassa. Ammatillinen järjestäytyminen ja jäsenyys ammatiliitoissa ovat koko ammattiyhdistysliikkeen selkäranka. Ennakoivan ja aloitteellisen asiantuntijuuksensa pohjalta UK voi tukea jäsenliittojensa järjestäytymistä edistävää työtä.

### *Mielikuviin vaikuttaminen ja viestintä*

- Tavoite: Myönteiset mielikuvat ammattiyhdistysliikkeestä.
- Perustelu: Mielikuvien merkitys korostuu voimakkaasti modernissa huomiotaloudessa. Ammattiyhdistysliikettä on rasittanut ei-liikkeen maine. Parhaimmillaan ammattiyhdistysliike voi olla yhteisöllinen brändi, johon halutaan samaistua ja osallistua. Tämä edellyttää pitkäjänteistä viestintää puhuttelevilla sisällöillä ja ajanmukaisilla viestinnän keinoilla.

## 2.3. Yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja edunvalvonnan keskeiset linjaukset

Toiminta-ajatuksen mukaisesti uuden keskusjärjestön keskeinen tehtävä on yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja edunvalvonta. Näitä koskevat sisällölliset linjaukset kuvataan tässä pääpiirteissään.

### *Jatkumo kotimaisesta vaikuttamisesta EU-vaikuttamiseen*

EU-vaikuttaminen on tärkein UK:n rajat ylittävä toiminta. Tämä vaikuttaminen on jatkumo, joka ulottuu kotimaisesta vaikuttamisesta kansainväliseen ja EU-vaikuttamiseen. UK:n kansainvälinen toiminta ja EU-vaikuttaminen ovat yhteistyö- ja palvelutoimintaa, joista on hyötyä jäsenliitoille. UK:n käytännön toiminta perustuu syvään yhteistyöhön jäsenliittojen asiantuntijoiden kanssa osallistavaa ja yhteisöllistä kulttuuria luomalla. UK:n ja jäsenliittojen välisen edustuksellisen työnjaon on oltava selkeä. Nykyiseen keskusjärjestöjen ja liittojen väliseen työnjakoon ei esitetä muutoksia.

EU- ja kansainvälisen vaikuttamisen keskeiset tavoitteet ovat:

1. Tavoitteeksi on asetettava, että UK:n EU-vaikuttaminen on laadultaan ja saavutuksiltaan Suomen parasta.
2. EU-vaikuttamisessa keskeiseen asemaan on nostettava UK:n ennakoivat poliittiset linjaukset, joiden varaan vaikuttaminen rakentuu.
3. EU-vaikuttaminen on tehtävä aktiivisessa vuorovaikutuksessa jäsenliittojen kanssa. Tähän on luontevaa käyttää tilannekohtaisia klusteriyhteistyön muotoja, jotka ovat jäsenliitoille avointa tiettyyn teemaan liittyvää joustavaa yhteistoimintaa.
4. Lisäksi on vahvistettava UK:n, sen jäsenliittojen ja Euroopan ammattisihteeristöjen keskinäistä vuorovaikutusta.

### *Yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja edunvalvonta*

Suomen menestys rakennetaan sopimalla. Se turvataan laajoilla ay-liikkeen toimintaoikeuksilla ja mahdollisuuksilla. UK:n tavoitteena ovat laajat kolmi- tai kaksikantaiset sopimusratkaisut sekä työehtojen muutoksien ja palkkaratkaisujen koordinaatio. Korkealaatuinen työ- ja sosiaalilainsäädäntö turvaa työntekijöiden toimeentulon. Edunvalvonta on korostetun kansainvälistä. UK on kotimaassa työelämän vaikutusvaltaisin Eurooppa-asioiden edunvalvontajärjestö, aktiivinen ja ennakoiva yhteiskunnallinen keskustelija sekä rohkea työelämän aloitteentekijä. UK toimii laajasti yhteistyössä eri toimijoiden kanssa.

Yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja edunvalvonnan keskeiset tavoitteet ovat:

1. Uusi keskusjärjestö on vahva yhteiskunnallinen sopija ja vaikuttaja
2. Korkea työllisyys ja laadukkaat työpaikat mahdollistavat hyvinvoinnin
3. Työ on toimeentulon perusta kaikissa sen muodoissa
4. Työ on turvallista ja työssä voidaan hyvin
5. Naiset ja miehet ovat tasa-arvoisia
6. Työpaikalla sopiminen on reilua ja menestyksekkästä
7. Muutos on turvallisempaa kuin paikallaan pysyminen

### *Koulutuspolitiikka*

Uusi keskusjärjestö huolehtii koulutuspoliittisen yhteistyön koordinoinnista jäsenliittojen kanssa ja vaikuttaa koulutuspoliittisiin päättäjiin. Koulutuspolitiikan keskeiset tavoitteet ovat:

1. Koulutuspolitiikan on vastattava tulevaisuuden tarpeisiin
2. Kaikilla tulee olla yhtäläinen mahdollisuus koulutukseen
3. Koulutuksen ja opintojen rahoituksen on oltava kunnossa

### *Työllisyyspolitiikka*

Uusi keskusjärjestö toimii vahvana työllisyyspoliittisena vaikuttajana ja edistää työllisyysasteen nousua. Se pyrkii innovatiivisiin ratkaisuihin työllisyyden edistämisessä. Työllisyyspolitiikan keskeiset tavoitteet ovat:

1. Sekä julkista että yksityistä sektoria tarvitaan työllisyyspolitiikassa
2. Osaavan työvoiman riittävyys varmistetaan
3. Työvoiman liikkuvuutta edistetään
4. Maahanmuuttajien työllistämistä ja kotouttamista edistetään
5. Työllisyysasteen nosto keskiöön

## *Talous- ja veropolitiikka*

UK:n talouspoliittisena yleistavoitteena on korkea työllisyys ja elintason kasvu. Finanssipolitiikalla ja EU:n talouspolitiikalla tulee pyrkiä tasaamaan talouden suhdannevaihteluita. Tätä varten julkista taloutta on hoidettava kestävästi. Talous- ja veropolitiikan keskeinen tavoite on:

1. Oikeudenmukaisella ja tehokkaalla verotuksella varat julkisiin palveluihin ja sosiaaliturvaan

## *Elinkeinopolitiikka*

Uusi keskusjärjestö tavoittelee vahvan elinkeinopoliittisen vaikuttajan roolia, jonka asiantuntemusta ei päätoksenteossa ohiteta. UK:n elinkeinopolitiikan tavoitteena on kehittää Suomea toimintaympäristönä siten, että korkean tuottavuuden yritykset, toimipaikat ja toimialat kasvavat Suomessa. Elinkeinopolitiikan keskeiset tavoitteet ovat:

1. Elinkeinopolitiikalla todellista kilpailukykyä
2. Julkisella sektorilla merkittävä rooli
3. Kohti monipuolisempaa elinkeinorakennetta

## **2.4. Ennakoivan asiantuntijuuden ja osaamisen kehittämisen keskeiset linjaukset**

Uusi keskusjärjestö on neuvottelija ja sopija, jonka vahva yhteiskunnallinen vaikuttaminen ja edunvalvonta perustuu ennakoivaan asiantuntijuuteen ja osaamisen kehittämiseen. Tavoitteena on olla Suomen paras työelämäasioiden osaamiskeskittymä ja mielipidejohtaja. Tämä edellyttää vankkaa tietopohjaista asiantuntijuutta, yhteiskunnan muutosten ja trendien ennakoimista sekä osaamisen jatkuvaa päivittämistä ja kehittämistä. Osaamisen kehittämistä tehdään yhdessä UK:n jäsenliittojen kanssa (ks. myös kappale 2.7).

## **2.5. Järjestäytymisen edistämisen keskeiset linjaukset**

Järjestäytymisen edistämisen lähtökohtana on ihmiskeskeisyys. Ihmiskeskeisyys tarkoittaa muun muassa uusien sukupolvien toimintatapojen ymmärtämistä, eri jäsenryhmien tarpeiden tunnistamista ja yksilöllisten osaamisen kehittämisen polkujen luomista. Parhaimmillaan ammattiyhdistysliike on myönteisiä mielikuvia herättävä ja osallistava yhteisö, joka houkuttelee mukaan ajanmukaisilla toimintatavoilla. Ammattiliitot vastaavat oman alansa järjestäytymisestä. UK koordinoi ja toteuttaa liittojen kanssa tehtävää yhteistyötä järjestöllisen toiminnan kehittämisessä. Järjestöllinen toiminta on osa toiminta-ajatuksen mukaista yhteiskunnallista vaikuttamista ja edunvalvontaa. Ennakoivassa edunvalvonnassa yhdistyy vahva yhteiskuntavaikuttaminen ja toimiva maanlaajuinen järjestöorganisaatio.

Järjestäytymisen edistämisen keskeiset tavoitteet ovat:

1. Askeleen edellä – Ennakoivaa edunvalvontaa
2. Järjestäytymisaste nousuun – Kaikki jäseniksi
3. Avoimuus oppimiselle – Osaamista kehitetään
4. Mielikuvat ratkaisevat – Houkuttelevin tarjous

## **2.6. Mielikuviin vaikuttamisen ja viestinnän keskeiset linjaukset**

UK:n strategian ja toiminta-ajatuksen toteutuminen edellyttää, että järjestöllä on vahva viestinnän ja vaikuttamisen osaaminen. Suunnannäyttäjänä ja uudistajana UK luo järjestöstä viestinnän ja vaikuttamisen organisaation. Viestintä on organisaation läpileikkaava, kaiken keskiössä oleva toiminto. Viestinnän perusta on avoimuus, sitkeys ja korkea laatu sekä asialähtöisyys.

Liitoilla on päävastuu omasta viestinnästään. UK tekee viestintää yhdessä liittojen kanssa. Yhteinen, koordinoitu viestintä vahvistaa sekä keskusjärjestöä että liittoja. Tavoitteena on yhteisöllinen palkansaajaliike ja me-henki. UK on läsnä ihmisten arjessa, kotona ja töissä, kahvipöydissä ja älypuhelimissa. Järjestön asiantuntemus, aloitteellisuus ja uudistumiskyky tunnistetaan ja sitä arvostetaan. UK luo mielikuvan yhteisöllisestä ay-liikkeestä. Onnistunut vaikuttaminen vaatii vahvaa asiantuntemusta sekä neuvottelu- ja vaikuttamistaitoja. Viestinnän avulla luodaan vaikuttamistyölle oikeanlainen ilmapiiri ja tuki. UK:n tavoitteena on nousta työelämäasiantuntemuksen ykköseksi, jota arvostavat ja kuuntelevat kaikki yhteiskunnalliset toimijat.

## 2.7. Sisältöjen jatkotyöstö

Vuoden 2016 aikana työstetään edelleen seuraavia sisältöä:

1. Uuden keskusjärjestön brändin luominen: UK:n brändin luominen on aloitettu vuoden 2016 alussa.
2. Jäsenliitoille tarjottavat palvelut ja yhteinen osaamisen kehittäminen: UK ja liittojen osaamista ja asiantuntijuutta koskevalla yhteistyöllä on mahdollista saavuttaa kaikkia osapuolia hyödyttäviä synergiaetuja. Saavutettavia yhteisiä etuja tulisi arvioida ainakin kansainvälisen edunvalvonnan, oikeudellisten palveluiden, tutkimustoiminnan, viestinnän ja tietohallinnon järjestelmähankkeiden osalta.
3. Sisällölliset kysymykset: sisällöllisiä kysymyksiä kuten hyvinvointipolitiikkaa ja kestävä kehitystä käsitellään vuoden 2016 aikana.

## 3. Uuden keskusjärjestön hallinto ja talous

### 3.1. UK:n ja liittojen välinen työnjako painopisteittäin

UK:n toimivuuden kannalta olennainen kysymys on yhteistyö ja työnjako sen jäsenjärjestöjen kanssa. UK:n toiminnan painopisteet ovat niitä yhteisiä nimittäjiä, jotka yhdistävät UK:öä ja sen jäsenliittoja ja joiden kohdalla on yhdessä tekemisen kautta mahdollista saavuttaa merkittäviä yhteisiä etuja. On huomattava, että UK:ön ja jäsenliittojen välinen yhteistyö määrittyy myös käytännön tekemisen kautta. Seuraavassa on kuvattu UK:n ja sen jäsenliittojen yhteistyö ja työnjako pääpiirteissään kunkin painopisteen osalta.

#### *Vaikuttaminen ja edunvalvonta*

Liittojen asema jäsentensä edunvalvojana ja työehtosopimusosapuolena ei muutu. Vaikuttamisen ja edunvalvonnan osalta ei esitetä muutoksia nykyiseen työnjakoon, joka on ollut käytäntönä liittojen ja olemassa olevien keskusjärjestöjen välillä. UK:n ja jäsenliittojen suhde on kaksisuuntainen. Yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja edunvalvonnan voima perustuu yhdessä ammattiliittojen kanssa muodostettuun yhteiseen ääneen.

#### *Ennakoiva asiantuntijuus ja osaamisen kehittäminen*

UK on ennakoiva ja aloitteellinen työelämäasioiden asiantuntija, suunnan näyttäjä ja edellekävijä. Tässä roolissa se voi tukea liittoja niiden alakohtaisessa vaikuttamisessa ja edunvalvonnassa, asiantuntijuuden kehittämisessä, järjestäytymisen edistämässä ja mielikuviin vaikuttamisessa. Se voi myös haastaa liittoja ja niiden toimijoita esimerkiksi ajatuspaja-tyyppisen toiminnan kautta uudistamaan omaa toimintaansa.

### *Järjestäytymisen edistäminen*

Ammatillisen järjestäytymisen edistäminen on ennen kaikkea ammattiliittojen tehtävä. UK koordinoi ja toteuttaa liittojen kanssa tehtävää yhteistyötä järjestöllisen toiminnan kehittämisessä. Tämä voi tapahtua esimerkiksi vahvistamalla järjestäytymistä koskevaa yleistä tietopohjaa, tunnistamalla uusia järjestäytymisen muotoja ja jakamalla järjestäytymistä koskevia hyviä käytäntöjä.

### *Mielikuviin vaikuttaminen ja viestintä*

Ammattiyhdistysliikettä koskeviin mielikuviin vaikuttaminen on UK:n ja sen jäsenliittojen yhteinen intressi. Kielteiset mielikuvat heijastuvat koko ammattiyhdistysliikkeeseen ja myönteiset mielikuvat hyödyttävät niin UK:n kuin liittojenkin toimintaa. Pitkäjänteinen vaikuttamistyö ja siihen liittyvä viestintä tapahtuu ennen kaikkea yhteisen äänen muodostamisen kautta. Liitot ovat edelleen päävastuussa omaa alaansa koskevasta viestinnästä.

## **3.2. Hallintomalli**

Ehdotus UK:n sääntöjen mukaiseksi hallintomalliksi ja hallintoelinten toimintatavoiksi lähtee siitä, että sääntöihin kirjataan vain ne asiat, jotka on syytä säännöissä olla. Yhteisesti sovituille toimintamalleilla voidaan edistää tavoiteltavia asioita ilman sääntöjen luomaa jäykkyyttä. UK:n hallintomalli on tarkemmin kuvattu erillisessä liitteessä.

Ehdotus hallintomalliksi perustuu niin sanottuun edustajistomalliin, jossa yhdistyksen kokouksena toimii edustajisto. Sen lisäksi sääntöjen mukaan valitaan hallitus ja työvaliokunta. Ehdotuksessa on ensisijaista kaikkien jäsenliittojen osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien takaaminen, vaikka se johtaisi hallintoelinten suurempaan kokoon tai useampiin kokoontumiskertoihin. Kaikilla jäsenliitoilla on jäsen (jäseniä) edustajistossa. Kaikille jäsenliitoille esitetään joko hallituksen jäsenen paikkaa tai yleisvarajäsenen paikkaa, kaikilla on tätä kautta vähintään puhe- ja läsnäolo-oikeus hallituksen kokouksissa. Hallituksen lisäksi keskusjärjestöllä on työvaliokunta, jossa varsinaiset ja yleisvarajäsenet tulevat eri liitoista. Asioiden valmistelun avoimuutta ja toimintatapoja kehitetään niin, että liittojen vaikutusmahdollisuudet paranevat.

Toimintamalleja kehittämällä ja uudistamalla voidaan tukea osallistumisen, vaikuttamisen, ennakoivuuden ja aloitteellisuuden periaatteita. Näitä toimintamalleja voisivat olla suurelle yleisölle avoimet työelämämessut tai liittojen jäsenille ja aktiiveille suunnatut työelämäfoorumit, jäsenliittojen edustajista kootut sektorineuvottelukunnat, jäsenliittojen ja keskusjärjestöjen asiantuntijoista kootut asiakohdaiset työryhmät sekä keskusjärjestön ja liittojen henkilöstön toiminnallisen yhteistyön muodot.

## **3.3. Aluetoiminta**

UK:n yhteiskuntavaikuttamisessa UK:n alueellisista edustuspaikoista huolehtivat luottamushenkilöt. UK:n edustus alueen tärkeimmissä työryhmissä varmistetaan. Näitä ovat mm. Maakunnan yhteistyöryhmä MYR, ELY-keskuksen neuvottelukunta, Alueelliset ETNO:t, AVI, Työsuojelulautakunnat, Työterveyslaitoksen alueelliset neuvottelukunnat, Erilaiset koulutus- ja hanketyöryhmät.

Sote / itsehallintoalueiden uudistuksen myötä UK-hankkeen edustuspaikat päivitetään.



Luottamushenkilöt ja aluetyöntekijät pitävät yhteyttä paikallisen sidosryhmien kanssa. Sidoryhmiä ovat mm. kansanedustajat, kuntapäättäjät, virkamiehet, kuntien ja kaupunkien päättäjät ja virkamiehet, oppilaitokset, opintojen ohjaajat. Järjestöyhteistyötä tehdään opiskelijajärjestöjen, poliittisten järjestöjen, työttömien järjestöjen ja yrittäjien alueellisten järjestöjen kanssa.

Luottamushenkilöt ja aluetyöntekijät tuovat esiin palkansaajanäkökulmaa paikallisessa mediassa (lehdistö, televisio, radio, sosiaalinen media).

UK:n alueellisen järjestötoiminnan tulee olla nopeasti reagoivaa ja mahdollistaa kertaluonteisen osallistumisen. Toiminnan tulee olla tulevaisuusorientoitunutta, ammattimaista ja suunnitelmallista. Aluetoiminnassa on huomioitava alueelliset erityispiirteet ja –tarpeet.

Järjestäytymisen edistäminen ja jäsenhankinta on UK:n tulevaisuuden kannalta elintärkeää. Alueellisen järjestäytymisen edistäminen on UK:n tehtävä. UK tukee liittojen yhteistä jäsenhankintaa tarvittaessa. UK huolehtii yhteydenpidosta paikallisten yritysten ja median kanssa esim. tapaamisten muodossa. UK järjestää koulutusta luottamushenkilöille ja vapaaehtoistoimijoille. UK järjestää alueellisia tapahtumia ja osallistuu alueen tapahtumiin.

UK:n aluetoiminnan rakenne koostuu viidestä aluekeskuksesta ja keskustoimistosta. Tulevan luottamushenkilöorganisaation hallinnolliset rajat ja demokratian toteutuminen ratkaistaan myöhemmin. UK:n aluetoiminta on puoluepoliittisesti moniarvoista ja poliittisesti sitoutumatonta UK:n strategian ja perustamisasiakirjan mukaisesti.

### 3.4. Talous ja jäsenmaksu jäsenliitoille

UK:n jäsenmaksu on 6 % jäsenliiton saamasta jäsenmaksukertymästä (pl. ammattiosasto/-yhdistys jäsenmaksu ja työttömyyskassamaksu) kuitenkin enintään 9 euroa ja minimissään 5 euroa jäsentä kohden jäsenliiton kokonaisjäsenmäärästä. Euromääräinen jäsenmaksu sidotaan ansiotasoindeksiin ja kokonaisjäsenmäärä 31.12. tilanteen mukaan. Jäsenmaksu tilitetään keskusjärjestölle neljä kertaa vuodessa.

Niille jäsenliitoille, joille edellä mainittu jäsenmaksuperuste aiheuttaisi keskusjärjestölle maksettavaan jäsenmaksuun korotuksen, sovitaan neljän vuoden siirtymäaika, jonka aikana UK:n hallituksen päätöksellä palautetaan jäsenmaksua niin, ettei jäsenmaksu ylitä vuoden 2016 euromääräistä kokonaisjäsenmaksua. Jäsenmaksun määrästä päättää keskusjärjestön edustajisto.

## 4. Uuden keskusjärjestön perustaminen

### 4.1. Perustamisen päävaiheet

Uuden keskusjärjestön perustaminen voidaan jakaa pääpiirteissään seuraaviin vaiheisiin:

- |   |                         |
|---|-------------------------|
| 1. Päätös UK-hankkeen aloittamisesta                                    | Talvi 2015              |
| 2. UK-hankkeen aloittaminen ja organisoituminen                         | Kevät 2015              |
| 3. Selvitystyö UK:n perustamisen edellytyksistä                         | Kevät 2015 – Talvi 2016 |
| 4. UK-hankkeessa mukana olevien liittojen päätökset UK:n perustamisesta | Kevät 2016              |
| 5. UK:n toiminnan aloittamisen valmistelut                              | Syksy 2015 – Syksy 2016 |
| 6. UK:n toiminnan aloittaminen  | 1.1.2017                |
| 7. UK:n toiminnan vakiinnuttaminen                                      | 2017 –                  |

UK-hanke on edennyt suunnitelmien mukaisesti (vaiheet 1 – 3). Hankkeen tulevien vaiheiden aikataulua täsmennetään hankkeen edetessä.

Kevät 2016 on UK:n perustamista koskevien päätösten aikaa. UK:n perustamisesta päättävät liitot pitävät kevätkokouksiaan maaliskuu-kesäkuussa. Tavoitteena on, että näiden kokousten päätösten pohjalta allekirjoitetaan liittojen kokouksessa 1.6.2016 UK:n perustamista koskeva aiesopimus. Aiesopimus sisältää kaksi pääkohtaa: (a) uusi keskusjärjestö perustetaan ja (b) aiesopimuksen allekirjoittanut ammattiliitto liittyy uuteen keskusjärjestöön.

## 4.2. Uuden keskusjärjestön perustaminen käytännössä

Perustamme uuden ajan keskusjärjestön ammattiyhdistysliikkeen historiaa kunnioittaen. Muutokset toimintaympäristössä, jatkuvat hallinnolliset myllerrykset sekä erityisesti uusien sukupolvien muuttuneet toimintatavat edellyttävät ammattiyhdistysliikkeen päivittämistä vastaamaan 2020-luvun haasteita.

Uuden keskusjärjestön perustaminen on pitkäjänteinen prosessi, joka tarkoittaa uusia rakenteita, uutta toimintakulttuuria ja uutta infrastruktuuria. Uuden perustaminen edellyttää olemassa olevien keskusjärjestöjen toimintojen perusteellista arviointia. UK:n perustaminen tarjoaa merkittävän mahdollisuuden uuden luomiseen.

UK:lle annetaan uusi nimi, sille etsitään uudet toimitilat ja sille luodaan uusi visuaalinen ilme. Henkilöstön toimenkuvat ja tehtävät arvioidaan ja muutetaan tarpeen mukaan, henkilöstöhallinnon periaatteet päivitetään, yhteisen toimintakulttuurin luominen aloitetaan ja niin edelleen. Organisaation ja toimintakulttuurin muutos tehdään yhdessä henkilöstön kanssa johdetusti, tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Uuden keskusjärjestö perustaminen toteutetaan niin, että SAK:n säännöt korvautuvat uuden keskusjärjestön säännöillä. STTK siirtää varansa, velkansa ja vastuunsa tälle uudelle keskusjärjestölle. SAK:n jäsenliitot siirtyvät automaattisesti uuden keskusjärjestön jäseniksi. Muut liitot hakevat uuden keskusjärjestön jäseniksi. UK:n hallitus hyväksyy uuden jäsenet. Tämä perustamistapa on tekninen ratkaisu, joka on hallinnollisesti yksinkertaisin ja taloudellisesti riskittömin vaihtoehto.