

Neuvotteleva virkamies : Risto Laakkonen
Työministeriö

KANSAINVÄLISTYMISEN HAASTEET TYÖELÄMÄSSÄ

Kansainvälistyminen ei ole alkanut tänään. Maamme on elänyt kansainvälisissä tapahtumavirroissa koko historiansa ajan. Ammatillisten järjestöjen syntyminen olisi tuskin ollut mahdollista nykyisessä muodossa ja tapahtuneessa laajuudessa ilman kansainvälisiä, muualta saatuja virikkeitä. Suomi ei ole matkalla Eurooppaan, koska se on kuulunut sinne aina. Tämän esityksen puitteissa on pyrkimyksenä tarkastella Euroopan yhdentymisen työmarkkina-vaikutuksia. Eurooppa ja maailma on kuitenkin laajempi sekä alueena että käsitteenä kuin Länsi-Eurooppa, joten tarkastelua ei ole syytä rajoittaa ainoastaan Suomen ja tämän Euroopan osan väliseen tarkasteluun.

1 Kansainvälisen yhteistyön ja ulkoisten riippuvuuksien heijastuminen Suomen työmarkkinoihin ennen vuotta 1990

Työelämän ja työmarkkinoiden kannalta keskeisiä kansainvälisiä järjestöjä ovat Kansainvälinen työjärjestö ILO, OECD ja pohjoismaiset yhteistyöorganisaatiot. Keskusteltaessa Euroopan yhdentymisestä usein unohdetaan, että pohjoismainen yhteistyö on monilla aloilla edennyt jo 1950-luvulla siihen, mistä EY:n ja EES:n välillä nyt neuvotellaan. Vuonna 1954 solmittiin yhteiset Pohjoismaiden työmarkkinat, joita täydentää vuonna 1955 solmittu sosiaaliturvasopimus. Pohjoismailla on ollut tästä alkaen passivapaus, eikä työlupia ole tarvittu.

Suomi on saanut lähes kaikki työelämän uudistuksiin johtaneet virikkeet ammattiyhdistysliikkeen ja poliittisten liikkeiden kansainvälisten kanavien ja yhteyksien kautta. Varsin läheistä on sekä työntekijä- että toimihenkilöliikkeen kannalta ollut SAK:n ja TVK:n jäsenyys 1972 perustetussa yli 6 miljoonaa jäsentä käsittävässä Pohjolan Ammattillisessa yhteisjärjestössä PAY:ssä. Myös jäsenyydet muissa kansainvälisissä unioneissa ja federaatioissa ovat merkinneet paljon. OECD:n yhteydessä toimiva palkansaajien liittymä TUAC vaikuttaa Länsi-Euroopan kehittyneiden maiden lisäksi USA:n ja Japanin linjauksiin.

Ammattiyhdistysliikkeen kansainvälisen tason jakautuminen VAKL:iin ja Itä-ryhmän maiden ja lännen kommunistijohtoitte liittojen muodostamaan MAL:iin on heikentänyt ammattiyhdistysliikkeen kansainvälistä toimintapohjaa ja hidastanut "Uuden Euroopan" syntymistä.

Kansainväliset virikkeet ovat nostaneet Suomessa ammattiyhdistysliikkeen tavoitetasoa. Pohjoismaiden yhteiset työmarkkinat ja läheinen yhteistyö on estänyt pysähtyneisyyttä. Pohjoismaat ovat pitkään esiintyneet esimerkiksi ILO:ssa ja muilla kansainvälisillä foorumeilla maaryhmänä, mikä on lisännyt Pohjolan painoarvoa ja vaikuttanut samalla Suomeen. On kuitenkin todettava, että tämän hallituskauden aikana toteutetut tai suunnitteilla olevat työelämän uudistukset on toteutettu muissa Pohjoismaissa ja Keski-Euroopan maista ainakin Itävallassa, Hollannissa, Länsi-Saksassa ja osin Ranskassa jo 1970-luvulla tai sitä ennen.

Etsittäessä työmarkkinoilta uudistuksia, joissa maamme olisi kärkimaiden joukossa tai edelläkävijä, tulee muistaa Liinamaa-sopimus 1960-luvun toiselta puoliskolta, jolloin ammattiyhdistysliikkeen jäsenmaksujen perintasopimus syntyi. Työnantajien perittäviksi siirtyneet jäsenmaksut olivat osa laajaa sopimusta, joka kehitti osaltaan työmarkkinamekanismejamme korkealle tasolle ja nosti palkansaajien

ammattillisen järjestäytymisen maailman kärkimaiden (muut Pohjoismaat) tasolle.

2 Euroopan yhdentymisen vaikutuksia

Vuoden 1993 alusta EY:n jäsenmaiden tulee olla valmiita aloittamaan yhteismarkkinat ja niiden edellyttämä yhteistoiminta. EY:n yhteismarkkinat rakentuvat neljän perusvapauden pilarin varaan: tavaroiden, pääomien, palvelujen ja työvoiman vapaan liikkumisen. Ammattiyhdistysliike ja poliittinen työväenliike ovat tuoneet prosessiin mukaan ns. sosiaalisen ulottuvuuden, eli ihmisen kannalta keskeiset asiat työelämässä, toisen maan työmarkkinoilla ja yhteiskunnassa sekä itse muuttoprosessissa. Tällä hetkellä sosiaalinen ulottuvuus ja tutkintojen sekä ammattipätevyyden vastaavuuskysymykset ovat palkansaajaliikkeiden kannalta suurimpia vielä avoimena tai kehitteillä olevista yhteistyöalueista.

Suomi haluaa järjestää suhteensa EY:hyn EFTA:n kautta. EY ja EFTA on yhdistettynä yli 350 miljoonan asukkaan muodostama yksikkö. Suomen riippuvuutta EY-maista kuvaa hyvin se, että viennistä sinne kohdentuu 43 prosenttia. Mikäli koko nykyisin ymmärretty EES otetaan huomioon, riippuvuutemme viennissä mitattuna kohoaa 70 prosentin tuntumaan kokonaisviennistämme. Tästäkin syystä tiedämme olevamme jo osa Eurooppaa, jonka muuttuneissa kehyksissä meidän tulee kyetä järjestämään yhteistyösuhteemme.

Eurooppa on vielä tälläkin hetkellä ennen näkemättömässä liikkeessä, mikä saattaa vaikuttaa yllättävästikin Euroopan yhteistyö- ja kanssakäymisen rakenteisiin. Suomen hahmottama Eurooppa on ollut nykyisessä kehitysvaiheessa koko Euroopan kattava. Tämä koskee myös ammattiyhdistysliikkeemme kansainvälisiä suhteita ja maamme ammattiyhdistysliikkeen osallistumista Itä-Euroopan ammattiyhdistystoiminnan ja työmarkkinoiden kehittämistyöhön.

Suomella on hyvät valmiudet osallistua EFTA:n kautta yhden-tyvän Euroopan muotoiluun. Tulee kuitenkin huolehtia siitä, että työmarkkinaosapuolet ovat konkreettisesti prosessissa mukana. Ilman palkansaajajärjestöjen voimakasta panosta sosiaalisen ulottuvuuden alueella ei kyetä kattavaan palkansaajien edunvalvontaan. Useissa yhteyksissä kuulee väitteitä, joiden mukaan maamme työelämän ja työympäristöjen laatu heikkenisi yhdentymisprosessin myötä. EY:n piirissä on Tanskan aloitteesta hyväksytty työelämän laadulliseksi tavoitteeksi kehityksessä edellä olevien maiden tasot. Olisi mahdotonta, että Saksan liittotasavalta, Hollanti, Belgia, Ranska tai edes Englanti voisivat lähteä yhdentymisen myötä heikentämään palkansaajien kannalta työelämää koskevia normistoja.

Yleisarvio on, että työelämäämme joudutaan useilla alueilla yhdentymisen myötä kehittämään nykyisestään. Pohjoismaat, Saksan liittotasavalta ja Benelux-maat edustavat kehittyneempiä maita työelämän laadun ja osallistumisjärjestelmien suhteen. Esimerkiksi Saksan liittotasavallassa on palkansaajien hallintoedustus toteutunut jo 40 vuotta sitten huomattavan pitkälle. (Toki historiallinen totuus on sekin, että liittoutuneet vallat suorastaan halusivat työntekijöiden vaikutusvaltaa kasvattamalla estää natsismin uusi nousu ja pistää sotilaallisesti merkittävät tuotantoalat kontrolliin.) Joka tapauksessa useilla sektoreilla yritysten hallintoelimet kootaan pariteettipohjalta ja hallintoelimen puheenjohtajaksi valitaan puolueeton henkilö tai puheenjohtajan vakanssia vuorotetaan.

Tämän esimerkin valossa meidän kotoinen hallintoedustuski-samme näyttäytyy oikeissa mittasuhteissaan. Edellä mainittujen maiden ja niiden ammattiyhdistysten välille rakentuu mitä todennäköisemmin Euroopan mittakaavassa yhteistyötä, jonka avulla mahdolliset pyrkimykset saavutettujen tasojen ja oikeuksien heikentämiseksi on torjuttavissa. EY:n parlamenttivaalit ovat myös tae siitä, että sosiaalinen ulottuvuus pysyy kuvassa mukana.

Eduista ja haitoista keskusteltaessa tulee lähtökohtana pitää sitä, ettemme halua asemiemme heikentyvän "uudessa" Euroopassa. Kansallinen eristäytyminen ei ole enää mahdollinen kansallinen valinta. Yleisenä etuna on pidettävä sitä, että ensimmäisen ja toisen maailmansodan jälkeisistä ase-
telmista päästään kehittyneemmän yhteistyön aikakauteen. Tämä johtaa liennytysprosessiin ja tämä puolestaan mahdollistaa voimavarojen kohdistamisen varustelusta ja valvonnasta sosiaalisen kehittämisen alueille. Samalla vapautuvia voimavaroja tulee voida kohdentaa kehitysmaiden ja maapallon ympäristön korjaamiseen ja suojaamiseen.

Kielteisenä puolena pidetään useimmin sitä, että maastamme siirtyy päätöksentekoprosesseja muualle. Kansainvälistymisen ja yhteistyön edellytys on aina vastavuoroisuus. Tämä voi toimia hyvin vain siten, että päätöksenteko- ja osallistumiskanavia kehitetään vastaamaan laajempien kokonaisuuksien tarpeita. Kyse on kokonaisuudesta, jonka osa me olemme, haluamme tai emme. Haitat minimoituvat osallistumisella ja osaamisella. Tällöin joudutaan tottumaan monikielisempään kokous- ja neuvottelukulttuuriin, mikä edellyttää tässä tarvittavien taitojen oppimista.

Euroopan yhdentymisen edellyttämien vapauksien muodoista usealla taholla on pelätty työvoiman vapaata liikkumista. Nykyisen EY:n sisäinen muuttoliike on ollut tähän asti varsin vaatimatonta luokkaa. Arvioidaan, että yhteensä ainoastaan 5 miljoonaa EY-maissa asuvaa työskentelee toisessa EY-maassa. Kysymys on siis pienistä, yksinumeroisista prosentiosuuksista kunkin maan työvoimasta.

Suomeen ei ole ennakoitavissa muuttopaineita EES:n alueelta. Tulee pitää mielessä, että samoilla leveysasteilla sijaitsevista Ruotsista ja Norjasta ei tänne ole valitettavasti lainkaan tultu. Poikkeuksen muodostavat paluumuuttajat ja suomalaisten kanssa avioituneet skandinaavit. Ei ole mitään merkkejä siitäkään, että esimerkiksi saksalaiset, englantilaiset tai ranskalaiset suuntaisivat tiensä Suomen työmarkkinoille. Olisi valitettavaa, mikäli tänne ei lain-

kaan tultaisi esimerkiksi edellä mainituista maista, sillä kielitaitoinen nuoriso ja lukeneisto sekä eri ammattiryhmät saattavat liikkua Suomesta määräajoiksi Länsi-Eurooppaan.

Välimerenmaissa on väestöpohjia liikkumiselle. Toisaalta niistä on totuttu liikkumaan Keski-Eurooppaan lähialueille tai naapurimaihin. Niinpä espanjalaiset liikkuvat Ranskan ja Espanjan välillä, italialaiset Saksan ja Sveitsin välillä. Toisaalta EY:n pyrkimyksenä on myös tasoittaa olosuhteita erilaisten rakennerahastojen tarjoamalla keinoilla. Pyrkimyksenä on yhdentyneen alueen sisäinen aluepolitiikka, mikä tulee myös vaikuttamaan työvoiman liikkumiseen.

Tulevia muuttovirtoja arvioitaessa tulee huomio kiinnittää Suomen lähialueisiin. Yhteistyön kehittäminen Neuvostoliiton, Balttia ja Karjala mukaan luettuna, ja Puolan kanssa saa nyt kauppapoliittisen painotuksen lisäksi työvoimapolitiittisia muotoja. Useilla aloilla ja alueilla esiintyvä työmarkkinoiden kohtaanto-ongelma ja jopa osittainen työvoimapula jouduttaa yhteisyritysten ja uusien yhteistyöhankkeiden käynnistymistä.

Suomen tulee kuitenkin kantaa aikaisempaa suurempaa huolta omasta työvoimastaan. Se ei ole loputtomasti uusiutuva voimavara, kuten monet ovat uskotelleet näihin päiviin asti. Työvoiman ja työnhakijoiden kohtaanto-ongelmat ovat osittain seurauksia aikaisemmin tehdyistä virheistä. Työmenetelmiä voidaan kehittää, epämukavia ja raskaita töitä koneellistaa ja parantaa työympäristöjä ja huolehtia ihmisistä työelämässä työterveyshuoltoa ja ennakoivia toimenpiteitä kehittämällä. Tähän liittyy myös varhaiskuntoutuksen kehittäminen, jota Kallion tuporatkaisun myötä vauhditetaan. Työpaikkojen ja työnhakijoiden kohtaamaa voidaan parantaa ammatillista liikkuvuutta ja työura- ja tehtäväkiertojärjestelmiä luomalla. Työmarkkinoiden käyttöön on saatavissa huomattava osa työelämän ulkopuolella olevista kehittämällä osa-aika- ja osaeläkejärjestelmiä sekä muuttamalla eläkkeisiin kohdistuvaa verotuskäytäntöä. Miesten ja naisten välistä työ- ja ammattijakautumaa tulee voida tasoittaa.

Näillä toimenpiteillä voidaan työvoimapulaa lievittää tai poistaa monilla alueilla.

3 Ulkomaalaiset Suomessa ja työelämässä

Suomessa asuu vakituisesti 18 000 ulkomaan kansalaista ja 56 000 ulkomailla syntynyttä. Molempiin lukuihin sisältyy huomattava määrä suomalaisia paluumuuttajia, joilla on ulkomaan kansalaisuus. Voidaankin sanoa, että Suomessa on mikroskooppisen vähän ulkomaalaisia. Suomi oli vuosisadan kolmen ensimmäisen vuosikymmenen ajan huomattavasti kansainvälisempi, sillä pelkästään pakolaisten määrä oli 1920-luvun alussa 33 000 nykyisen varakkaan Suomen vastavan luvun ollessa alle 1 500. Työelämässämme on nyt arviolta 17 000 - 20 000 ulkomaalaista, joista huomattava osa tilapäisesti tai lyhytaikaisesti. Jälkimmäisen ryhmän koostumus vaihtelee koko ajan.

Suomella on mahdollisuus kehittää itselleen humaani ja kansainvälisen kehityksen kanssa sopusoinnussa oleva ulkomaa-laispolitiikka. Hyvään ulkomaalaispolitiikkaan ei ole kuitenkaan oikotietä. Sitä täytyy oppia ja kasvaa harjoittamaan. Tarvitaan kansalais- ja asennekasvatusta. Tämän työ alkaa kodeista ja oppikirjoista. Lähtökohtana tulee pitää se, että täällä tulee kuitenkin olemaan pysyvämmiin ja määräraikaisesti huomattavasti nykyistä enemmän ulkomaalaisia eri perustein. Tähän meidän tulee kasvaa ja olla valmiita kohdentamaan myös varoja hyvän ulkomaalaispolitiikan kehittymiselle. Eduskunnassa kohta käsiteltäväksi tuleva uusi ulkomaalaislaki on oikeansuuntainen askel. Koska näin suuri uudistus tehdään, olisi ollut mahdollista jo lähdössä ottaa huomioon eri valmisteluvaiheissa esille nostettuja lisätarpeita.

Suomalaiset ja suomalaiset yritykset pitävät itsestään selvänä oikeutena, että ulkomaille mennään kuten on mentykin. Tästä huolimatta monet katsovat vielä, että meidän tulee voida mennä, mutta tänne ei saisi tulla. Yhteistyö ja kan-

sainvälisyys on vastavuoroisuutta. Saadaksemme suomalaisia esimerkiksi meille tärkeäksi katsottuihin maihin koulutukseen, työharjoitteluun jne. myös tänne tulisi saada ihmisiä näistä maista. Onko Suomi riittävän vetovoimainen? Tästäkin puolesta tulee kantaa huolta.

Kaikissa tapauksissa meidän tulee kehittää asennoitumistamme humanimpaan ja suvaitsevampaan suuntaan. Tämä koskee myös työmarkkinajärjestöjä ja erityisesti ammattiliittoja. Ammattiliittojen tulee kehittää jäsenpalvelunsa ja edunvalvontansa myös ulkomaisten jäsentensä ulottuville. Tämä merkitsee sitä, että kieli-, tulkki- ja koulutuspalveluihin joudutaan nopeasti paneutumaan ja varaamaan tähänkin resurssit. Useiden työpaikkojen kielikulttuuri muuttuu monikieliseksi. Tämä koskee erityisesti korkeammin koulutettujen työyhteisöjä ja -organisaatioita.

Suomen tulee - kuten muut Pohjoismaat ovat jo kauan sitten tehneet - jakaa jokaiselle tänne tulevalle useilla kielillä julkaistava yhteiskuntaopas. Tätä ei ole työministeriön yhteydessä toimivan siirtolaisuusasiain neuvottelukunnan lukuisista esityksistä huolimatta vielääkään tehty. Suomesta syntyvää ensivaikutelmaa voi pehmentää ja samalla auttaa ulkomaalaisten sopeutumista yhteiskuntaamme ja sen työelämään. Kaikessa tässä tarvitaan ammattijärjestöjen aktiivista panosta. Valitettavan hitaasti järjestöt ovat tässä suhteessa heräämässä.

Länsi-Euroopan talousalueen EES:n syntyminen merkitsee työvoiman liikkumista koskevan vapauden kohdalla sitä, että talousalueen kansalaiset voivat kolmen kuukauden ajan hakea työtä Suomesta. Tämä edellyttää myös työnvälitysyhteistyön kehittämistä ja työpaikkoja koskevien tietojärjestelmien rakentamista. Sosiaaliturvan kohdalla tulee huomattavia muutoksia. Nykyinen kansallinen järjestelmä voidaan säilyttää, mutta sitä joudutaan täydentämään. EES:ssä tullaan EY:n hyväksymän periaatteen pohjalta sitomaan sosiaaliset etuudet työskentelymaahan ja ne tulee voida siirtää liikuttaessa talousalueen sisällä. Tämä tulee nostamaan esille

nykyisen Pohjoismaiden sosiaaliturvasopimuksen aseman. Pohjoismaisessa käytännössä etuudet määräytyvät pääosin asuinmaan mukaan.

Ammattijärjestöjen tulee uudistaa sääntöjään siten, että kansainvälisessä kehyksessä liikkuva työvoima voi joko liittyä työskentelymaan ammatilliseen järjestöön tai saada kansainvälisten ammattiliittoyhtymien kautta edunvalvontansa hoidetuksi työhistoriansa eri tilanteissa.

4 Ammattiyhdistysliikkeen asema ja toimintamuotojen kehittäminen

Mikäli ammatilliset järjestöt perustettaisiin tänään, niiden rajaviivat eivät noudattaisi nykyisiä muotoja. Kulttuurissamme vedetty jyrkkä raja ruumiillisen ja henkisen työn välille on muovannut historiansa saatossa rajoja, joiden yli aika on jo kulkenut tai kulkemassa nopeasti. Maassamme on liikaa ammatillisia keskusjärjestöjä ja rinnakkaisia liittomuodostelmia. Ammattiyhdistysliikkeen voimavaroista menee huomattava osa päällekkäisten toimintojen rahoittamiseen. Esimerkiksi tällä hetkellä ei ole riittävästi varoja kansainväliseen toimintaan, mikä ei ole enää pelkästään matkustelua tai kv-sihteereiden vastuualuetta. Kansainvälisyys koskettaa nyt kaikkia substanssialueita.

Nykyiset neuvottelumekanismit on luotu kansallisiksi. Ne eivät toimi palkansaajien kannalta hyvin kehitysvaiheessa, jossa pääomatsaavat liikkua vapaasti ja jossa syntyy monikansallisten yritysten lisäksi yli rajojen ulottuvia tuotanto- ja jakeluketjuja. On luonnollista, että neuvottelumekanismia tulee kehittää siten, että molemmat osapuolet voivat niitä käyttää. Ns. konserniyhteistyö eli ammattiyhdistysliikkeen toimintaoikeuksien laajeneminen yli rajojen saman monikansallisen konsernin sisällä on joka tapauksessa tulossa. Suomi on vasta nyt avaamassa ovet kansallisella tasolla konserniyhteistyölle. Tässä suhteessa viive muuhun Pohjolaan on lähes 20 vuotta.

Myös kansainvälisellä tasolla tulee ammattiyhdistysliikkeen voimavaroja kyetä yhdistelemään. Pääallekkäisyyksiä poistamalla voidaan vapauttaa resursseja uuden kansainvälisen tilanteen ja työmarkkinakehityksen ja ay-tarpeisiin. Järjestöillä on kuitenkin taipumus tehdä historiaa säilyttämällä sellainenkin, joka on kehityksen vastaista tai sitä hidastavaa.

Suomella ja sen ay-liikkeellä on mahdollisuus vaikuttaa Itä-Euroopan maiden uuden ammattiyhdistyskulttuurin kehittämiseen antamalla kokemusta ja asiantuntijapalveluja sinne. Pieniä esimerkkejä tästä on jo olemassa. Tässäkin työssä tulisi kotimaisia ay-voimavaroja kyetä yhdistelemään, puhumattakaan Pohjolan yhteisten ay-resurssien käytöstä.

Suomessa ja muissa Pohjoismaissa on läntisen maailman korkein ammatillinen järjestäytymisaste. Muualla Euroopassa ei ylltetä lähellekään Pohjolan 70 - 90 prosentin järjestäytymisastetta. Kaikissa Keski-Euroopan maissa järjestäytymisaste jää Englantia lukuunottamatta alle 20 prosentin rajan. Tästä syystä EY-maissa onkin työlainsäädännöllä ja parlamentaarisella toiminnalla keskeinen merkitys. Tämä kulttuuriero tulee pitää mielessä kun yhteistyötä uudessa Euroopassa kehitetään. Itä-Euroopan maissa ay-liike on muotoutumassa etujärjestöpainotteiseksi, mutta ongelmana on toiseksi neuvotteluosapuolten puuttuminen tai jäsentymättömyys.

5 Suomalaiset ulkomaisilla työmarkkinoilla

Tarkasteltaessa 1990-luvun kansainvälistä työmarkkinakehitystä, tulee miettiä, mitkä ammattiryhmät ja minkä koulutustaustan omaavat suomalaiset tulevat liikkumaan kansallisten työmarkkinoiden rajojen yli. Monikansallisten yritysten ja suomalaisomisteisten konsernien sisällä tulee esiintymään avainhenkilöiden ja heidän perheenjäsentensä liikkumista yli rajojen. Sama koskee monikansallisen yrityksen tai tuotantoketjun suunnittelu-, tutkimus- ja koulu-

tushenkilöstöä. Lisäksi pätevyityminen tulee yhä useammin edellyttämään myös ulkomaan kokemusta ja hyvää monipuolista kielitaitoa. Myös "avaimet käteen" -periaatteella maailmalla tulee liikkumaan suomalaisia asentajia, perehdyttäjiä ja vastaavia.

Edellä todettu viittaa siihen, että korkeasti koulutetut ja toimihenkilöryhmiin luettavat tulevat nykyistä enemmän liikkumaan laajentuvilla työmarkkinoilla. Ulkomaan työkohteita tulee olemaan nykyistä enemmän, mikä merkitsee myös perinteisen työväestön liikkumisen kasvua.

Ammattijärjestöjen tulee kehittää jäsenpalvelujaan ja edunvalvontaansa ulkomailla määräaikaisesti olevien jäsentensä ulottuville. Elleivät ne tätä tee, järjestäytymättömyydelle jätetään tilaa. Järjestöjen tulee kiinnittää huomiota asunto-, kieli- ja perhepoliittisiin kysymyksiin tässä yhteydessä, unohtamatta kotimaahan palaamiseen liittyvää puolta. Koska ammattiliittojen kansainvälinen yhteistyö on vielä Euroopan ja puhumattakaan maailman mittakaavasta varsin kehittymätöntä, alkuvaiheessa tulee esiintymään monenlaisia vielä tässä vaiheessa ennakoimattomia ongelmia järjestö- ja jäsentasolla.

Nykyinen yhteen yritykseen sidottu työsuhde tulee myös muuttumaan. Saatetaan olla useamman yrityksen palveluksessa. Etä-työ lisääntyy ja työorganisaatiot muuttuvat rajusti. Tilanne merkitsee kaikille ammattiyhdistysliikkeen haaroille suurta haastetta. Haaste kasvaa vielä suuremmaksi, kun tiedämme, että pelkkä kansallinen taso ei enää riitä.

Toimihenkilöliikkeen puolella tarvitaan voimavarojen yhdistämistä. Samalla tulee ottaa huomioon muilla ay-sektoreilla olevat kehittämistarpeet, jolloin avauksia uudessa todellisuudessa toimivien ammattijärjestöjen kehittämisen suuntaan tulee uskaltaa nyt tehdä!