

SAK:n hallituksen puheenjohtaja Katja Syvärinen
Marina Congress Center, Helsinki

Puhe SAK:n edustajiston järjestäytymiskokouksessa 5.6.2024

Arvoisat edustajiston jäsenet, kutsuvieraat, hyvä kokousväki,

Presidentti Halonen istui eilen vieressäni tämän edustajiston kokouksen juhlavassa avajaistilaisuudessa, kun Samae Koskinen lauloi tosielämärealistisia laulujaan. Pimeää, synkkää, ahdistavaa oli protestilaulajan sanoma. Nyt tarvitaan valoa, presidentti totesi. Saman oli todennut Jarkko Martikainen, joka oli evästännyt artistikollegaansa kirjoittamaan edes yhden laulun, jossa on toivoa.

Toivoa! Valoa! Mutta miten luoda toivoa ja valoa silloin, kun tuntuu, että kaikki saavutukset mitätöidään, kukaan ei näe sitä, mitä on rakennettu.

Onneksi sitä löytyi artistilta. Mistä valo löytyi? Arjen turvallisuudesta, pienistä ja suurista asioista. Läheisyydestä, syntyneen lapsen ihmettelystä, ystävydestä, luonnosta. Ei järin kohtuuttomia tavoitteita, vaan ihmisen kokoisia unelmia. Ihmisen kokoisia unelmia me luomme myös SAK:laisessa ammattiyhdistysliikkeessä, työpaikoilla, ammattiosastoissa, paikallisjärjestöissä, täällä SAK:n edustajistossa.

Hyvät kuulijat,

Paltan puheenjohtaja Tuomas Aarto iloitsi viikko sitten Helsingin Sanomien haastattelussa, miten tärkeää olisi, että työnantajan tarpeet ymmärrettäisiin. Aarto iloitsee, että työnantajapuolen rintama on yhtenäisempi kuin koskaan aiemmin, eivätkä lakot enää puhkaise sitä. Siksi liittojen on herättävä muuttuneeseen tilanteeseen ja uudistettava toimintaansa.

Aarton mukaan ammattiliittojen pitää alkaa jatkossa ymmärtämään yritysten tarpeita, suostua työehtojen muuttamiseen ja joustojen lisäämiseen ilman vastarintaa.

Ai että miten vanhanaikainen ajatus, monella tavalla! Ensimmäinen virhepäätelmä on se, että työntekijä tekisi työtään vain rahan takia. Ei SAK:n edustajisto eilen mitenkään kevein perustein päättänyt strategiansa visioksi ”maailman paras työelämä”. Työntekijälle hyvä työpaikka on monen tutkimuksen perusteella myös omistajalleen tuottavampi.

On sinänsä oikein tärkeä asia, että ammattiliitot ymmärtävät työnantajien tarpeita ja että työntekijä ymmärtää oman työpaikkansa tarpeet. Mutta yhtä tärkeää on se, että työnantaja ymmärtää ammattiliittojen esiin tuomia tarpeita ja yksittäinen työnantaja ymmärtää omien työntekijöidensä ajatuksia. Tätä varten meillä on kehitetty työnantajien ja työntekijöiden yhteistoimintaa. Lainsäädäntöä on viime vuosina muutoinkin kehitetty osallisuutta korostavaan suuntaan. Esimerkiksi kuntalaissa ja laissa hyvinvointialueista veloitetaan ja aivan konkreettisin esimerkein kerrotaan, miten asukkaita ja palveluiden käyttäjiä tulee kuulla ja ottaa mukaan suunnitteluun ja jopa strategiatyöhön. Osallisuus synnyttää sitoutumista, parempia palveluita, parempia työpaikkoja, ymmärrystä siitä, mikä on tärkeää ja mikä on vähemmän tärkeää.

Onkin vähintään kummallista, että hallitus työnantajien toiveesta on vesittämässä vasta voimaan tullutta uudistettua yhteistoimintalakia ja suunnittelee vähentävänsä vuoropuheluelvoitteita alle 50 työntekijän yrityksissä. Sillä mikä olisi parempi tapa syvällisesti ymmärtää toinen toisensa tarpeita kuin jatkuva, toimiva, luottamuksellinen vuoropuhelu?

Työpaikoilla, joilla on luottamusta, on enemmän tuottavuutta ja innovaatioita. Työntekijät uskaltavat kertoa havainnoistaan ja antaa kehitysehdotuksiaan. Mutta jos työntekijää ei arvosteta, eikä mielipiteillä ole väliä, yhä harvempi kokee, että olisi syytä jotenkin loistaa työssään. Henkiset hanskat tippuvat. Tätäkö tässä nyt haetaan?

Paltan puheenjohtajan kommentti kertoo myös käytännössä varsin suorasukaisesti, miksi hallituksella ja eduskunnan enemmistöllä oli tulenpalava kiire viedä lakko-oikeuden rajoitukset etuajassa päätökseen. Ammattiliittojen tulee hänen mukaansa suostua heikennyksiin ilman vastarintaa.

Hyvät toverit, miksi ihmeessä pitäisi? Se on nyt vaan niin, että työntekijöillä on perustuslain ja kansainvälistenkin sopimusten mukaan oikeus yhdessä puolustaa etujaan ja vaatia itselleen kohtuulliset työehdot. Vaikka se tehdään vaikeammaksi, ei meitä noin vaan nujerreta. Silti, kuten tiedämme, parasta on kuitenkin hyvän vuoropuhelun kautta syntyvä neuvottelutulos. Järeämmät keinot ovat vähän kuin puolustusvoimat. Hyvä että on olemassa pahan päivän varalle, mutta toivottavasti ei joudu käyttämään.

Blokkien ja kahtiajaon maailmassa mieli alkaa nähdä kaiken jonkinlaisena taistelukenttänä. On itsepuolustuksen asiat ja on hyökkäys.

Ehkä tämä yksisuuntainen tarpeiden ymmärrys heijastelee laajemminkin hallituksen demokratiakäsitystä, jossa neljän vuoden välein annetaan valtakirja päättäjiille, jotka sen jälkeen tekevät ohjelman, jota jääräpäisesti toteuttavat. Perusteluksi riittää, etteivät muuta keksi. Toki noin voi toimia, ihan laillista on käyttää kulloistakin tilapäistä enemmistöä eduskunnassa omien tavoitteiden läpi viemiseen. Pitkäjänteiseen yhteiskunnan kehittämiseen poukkoilu ja vastakkainasettelu ei kuitenkaan sovi. Toivoisin, että työelämässä voitaisiin palata sellaiseen luottamuksen tilanteeseen, jossa työelämän kysymyksillä ei koko ajan pelattaisi nokkapokkaa niin, että kulloinenkin vaalien voittaja putsaa pöydän ja ulosmittaa kaiken mahdollisen vastapuolelta ja jos valta taas vaihtuu, niin mennään taas toiseen laitaan. Työelämäkysymysten eteneminen poliittisessa päätöksenteossa ei saa olla sattumanvaraista voimapolitiikkaa, jossa seuraavien vaalien jälkeen mahdolliset saavutetut edistysaskeleet voidaan taas peruuttaa pois.

Nyt näyttää siltä, että politiikka on tullut työmarkkinapöytiin jäädäkseen, kun yhä enemmän asioita päätetään hallitusohjelman kautta eduskunnassa kolmikantaisen valmistelun ja neuvottelun sijaan. Se pakottaa myös ammattiyhdistysliikettä tarkoin seuraamaan, mitkä puolueet ovat aidosti työväen asialla.

Mutta jos haluamme, että työelämäkysymyksissä saadaan kestävää hyvää, jos aidosti tavoittelemme maailman parasta työelämää, meidän suurin haasteemme on löytää tavoitteillemme ymmärrystä kaikista puolueista. Vastavoiman lisäksi tarvitaan myötävoimaa, kumppanuutta, liittolaisia. Meidän on vaikutettava kaikkien puolueiden työelämälinjauksiin. On saatava mahdollisimman monet puolueet, niiden poliitikot ja kannattajat ymmärtämään työntekijän hyvinvoinnin merkitys kannattavalle liiketoiminnalle. On saatava ihan kaikki ymmärtämään, että

työntekijöiden osallisuus yrityksen kehittämisessä ja tulevaisuuden suunnittelussa on valtava rikkaus ja voimavara, ei mikään taakka.

Kuten olemme saaneet todeta, työelämäkysymysten edistämiseksi ei riitä pelkästään se, että kaikkein eniten ”peukkuja” kyselyssämme saanut puolue voittaa vaalit. SAK:n liittojen jäsenenä ja liittojen neuvottelemien työehtosopimusten piirissä on aivan kaikkien puolueiden jäseniä. On vaikea ajatella, että he aktiivisesti haluaisivat toimia omaa etuaan vastaan. Meidän on sitkeästi perustellen saatava tavoitteillemme kannatusta niin, ettei tarvitse pelätä seuraavan hallituksen entisestään heikentävän työelämän pelisääntöjä ja sosiaaliturvaa.

SAK:lainen ay-liike on tehnyt viimeisten kuukausien aikana aivan käsittämättömän yhteisen ponnistuksen. Sen jälkeen, kun Orpo-Purran hallitus julkaisi ohjelmansa ja alkoi toteuttaa työelämäheikennyksiä ja sosiaaliturvaleikkauksia, me toimimme ripeästi ja määrätietoisesti. Yhteisissä tilaisuuksissa ja työpaikoilla kerroimme siitä mitä on tulossa. SAK:n koordinoimana yhdessä liitot toteuttivat ympäri Suomea mielenilmaisuja, ulosmarsseja ja pala palalta piteneviä ja vaikuttavampia poliittisia lakkoja. Helmikuun alussa Senaatintori täyttyi mielenosoittajista. Vienti ja kuljetukset seisoivat kuukauden. Mediassa ay-liike oli käytännössä yhtä kuin SAK. Huikeaa järjestöllistä ja viestinnällistä toimintaa ja asiantuntijoiden väsymätöntä puurtamista. Vaikka juuri nyt tuntuu, että näillä toimenpiteillä ei saavutettu sitä mitä tavoiteltiin, yhteinen ponnistelu oli kaikkea muuta kuin turhaa. Olemme yhtenäisempiä kuin aikoihin, olemme valmiita kohtaamaan syksyn työehtosopimuskierroksen haasteet ja toimimaan yhteisten tavoitteiden puolesta.

Hyvät edustajiston jäsenet, hyvät kuulijat,

Eilen hyväksytty strategia linjaa toimintaamme kohti tulevaisuutta. Meillä on edessämme valtava haaste, järjestäytymisen hyväksyttävyyden ja kiinnostavuuden. On lähes elämän ja kuoleman kysymys ammattiyhdistysliikkeelle, miten nykyiset aktiivit ja päättäjät käyttävät osaamistaan, toimintatarttoaan ja valtaansa niin, että nykyiset ja tulevat työn tekijät ovat kiinnostuneita kollektiivisesta edunvalvonnasta ja vielä parhaassa tapauksessa aktiivisesti haluavat osallistua järjestötoimintaan omassa ammattiosastossa, liitossa tai liittojen välisessä yhteistyössä.

Edellisessä, koko SAK:laisen ay-liikkeen kattavassa strategiassa puhuttiin nykyisten ja potentiaalisten jäsenten tarpeiden ymmärtämisestä. Järjestöjohtajan ominaisuudessa olen pohtinut paljon sitä, kuka ja millainen on potentiaalinen jäsen. Potentiaalinen jäsen on tietysti mahdollinen jäsen, sellainen, joka ei vielä ole ollenkaan järjestäytynyt. Hän kuuluu ehkä niin sanotusti väärään liittoon tai pelkästään kassaan. Huolehditään yhdessä hänen järjestämisestään.

Potentiaalinen-sanan voisi myös tulkita henkilöksi, jolla on potentiaalia, toistaiseksi käyttämättömiä mahdollisuuksia tai voimavaroja. Tämän voiman valjastaminen, hyödyntäminen, itsemme rohkea haastaminen ja uudistuminen, uusien ajatusten omaksuminen, monimuotoisuuden voiman käyttäminen on se, mihin toivon meidän kaikkien tarttuvan. Jos se edellyttää omienkin toimintatapojen ja ajatusten muuttamista, olkoon niin. Annetaan kaikkien piilevä potentiaali päästä valloilleen. Silloin ammattiyhdistysliike on vahvoista juurista ponnistava tulevaisuuden liike.