

Hallituksen varapuheenjohtaja Katja Syvärinen

## Puhe SAK:n edustajiston kokouksessa 19.5. 2022

Arvoisa puheenjohtajisto, edustajisto, hyvä kokousväki

*”Ei enää koskaan yksin!”*

Olemme kuulleet kuluneen viikon aikana toistettavan näitä jalkaväenkenraali Ehrnroothin kuuluisia sanoja, joilla on viitattu sotilaallisiin kriiseihin varautumiseen ja liittoutumisen tarpeeseen. Vahvuutemme myös ammattiyhdistysliikkeessä on aina perustunut siihen, että kukaan ei ole jäänyt yksin. Liittojen keskinäiset turvatakuut ovat toimineet erilaisissa työmarkkinoiden myrskyissä, myös kuluvalle työmarkkinakerroksella. On tuettu monin tavoin, on annettu henkistä ja taloudellista tukea, kun sitä on tarvittu ja pyydetty.

Viime vuodet ovat olleet työmarkkinoilla myrskyisiä. Ei sen vuoksi, että menneiden vuosikymmenten tapaan työntekijöiden aloitteesta lakkoiltaisiin tuon tuosta. Myrskytuulet puhaltavat työnantajan suunnasta, tarkoituksena keikauttaa meidän laivastomme nurin.

On liitto sitten tehty sotilaallista tai työelämän turvallisuutta varten, jokainen valtio tai ammattiliitto on ensisijaisesti itse vastuussa omasta puolustuksestaan. Kollektiiviset turvatakuut perustuvat siihen, että huolehditaan omasta voimasta. Mahdollisuuksien mukaan ensin yritetään pärjätä itse ja apuun tullaan pyydettyäessä. Palkkoja ei tulevaisuudessakaan tule ratkaista huutoäänestyksellä julkisuudessa, vaan neuvottelemalla, joskus vaatimalla ja turvautumalla työtaistelutoimenpiteisiin. Jokaisella tulee jatkossakin olla mahdollisuus hakea itselleen parasta mahdollista lopputulosta. Kokonaiskuva on silti viisainta muodostaa yhdessä. Jos sopiminen pysyvästi pilkkoutuu yritys- ja yksilötasolle ilman yhteistä visiota, yhteinen voima sammuu. Ehkä ironista, samat tahot, jotka ovat innokkaimmin ja pisimpään kannattaneet Suomen sotilaallista liittoutumista, usein innokkaimmin ovat puhuneet ja toimineet työntekijöiden kollektiivista liittoutumista vastaan. Toisaalta strategia toimii, jos mekin alamme nähdä kokonaisuuden sijasta vaan osia. Taisteluita ehkä voitetaan, mutta hävitään sota.

Hyvä kokousväki,

Eurooppa kehittyi kriisien kautta, kuten yksi EU:n perustajista, Jean Monnet on todennut. Ja kriisejä todella on riittänyt. Nyt yksi kriisi on johtanut NATO-jäsenhakemuksen jättämiseen. Sota, pandemia, ilmastokriisi valtavina vaikuttavina tekijöinä, työmarkkinamaailman repeily, kolmikannan näivettyminen ja niin edelleen.

Nämä ovat ennen kaikkea rakenteellisia, ylätasoa muuttavia. Samaan aikaan meidän on tärkeä katsoa myös sitä, mitä tapahtuu ihmisten kokoisissa asioissa. Mikä sitten on muuttunut entiseen verrattuna? Koronapandemian myötä asiantuntijatyöhön tuli pysyvästi etätö ja monipaikkainen asuminen. SAK:laisissa ammateissa 90 prosenttia työntekijöistä ei ole voinut tehdä etätöitä.

Monilla aloillamme pysyväksi jäi epävarmuus työpaikan pysyvyydestä sekä ansioturvan ja sosiaaliturvan riittävyydestä. Monen alan epävarmat näkymät ovat johtaneet siihen, että tämän kevään yhteishaussa hakijamäärät joihinkin aiemmin hurjan suosittuihin opiskelupaikkoihin ovat romahtaneet.

Työ muuttuu, työn tekemisen tavat muuttuvat ja myös työn merkitys ihmisille muuttuu. Etenkin nuoremmat sukupolvet näkevät työelämän aivan toisin kuin vanhempiensa ja isovanhempiensa sukupolvet. Tässä muutoksessa myös ammattiyhdistysliikkeen tulee pysyä mukana sekä tarjoamansa tuen ja palveluiden että työmarkkinoita koskevien vaatimuksien osalta. Kriisissä on mahdollisuus myös hyvään muutokseen. Tarvitaan modernia kollektiivisuutta.

Työtä tehdään yhä enemmän ns. perinteisten eli vakituisten ja kokoaikaisten työsuhdemuotojen ulkopuolella. Työnantajilla on ollut vahva määräysvalta työntekijöihin, yksipuolinen oikeus määrätä työntekemisestä, työajoista jne. Tämä johtanut siihen, että kaikki eivät halua myydä aikaansa työnantajan käyttöön entiseen tapaan, elämässä on myös muita arvoja kuin työ ja siitä saatava korvaus. Toisaalta myös työnantajan aloitteesta työsuhteita pilkotaan yhä pienempiin ja erilaistuviin työn teettämisen tapoihin niilläkin, jotka nimenomaan toivoisivat turvaa, pysyvyyttä ja kokoaikaista työsuhdetta.

Suomessa työntekijöiden mahdollisuus tehdä omaehtoisesti osa-aikatyötä on kansainvälisesti vertailtuna heikko. Oikeus lyhentää työaikaansa pitäisi olla kaikilla. Se vaikuttaa keskeisesti työhyvinvointiin, jaksamiseen ja myös työurien pidentämiseen. Moderniin ajatteluun kuuluukin se, että yksilöllä on enemmän vapautta tehdä omaa työtään koskevia päätöksiä työnantajan määräysvallan sijaan. Moderni työelämä sekä nuorempi sukupolvi haastaa lisäämään työntekijöiden omia vaikutusmahdollisuuksia myös työaikaan ja sen sijoitteluun.

Yhtä kaikki, yhteiskunnan ja sen tukiverkkojen pitäisi huomioida kaikki tehtävä työ, sen muodosta riippumatta. Kukaan ei saisi jäädä tukiverkkojen ulkopuolelle; sosiaaliturvan tulisi tunnistaa kaikki tehtävä työ. Kollektiivinen neuvotteluoikeus tulisi taata kaikille, myös heille, jotka työllistyvät itse itsensä, ilman työsuhdetta. Tai ehkä voisi sanoa, että erityisesti heille, usein kaikkein haavoittuvimmassa asemassa oleville.

Hyvät kuulijat,

Työn teettämisen muodot ovat jatkuvassa muutoksessa. Suomessa palastellaan ja teetetään työtä yhä useammin erilaisilla kumppanuus- ja toimeksiantosuhteilla, kevytyrittäjillä. Silloin, kun yrittäjätyö on aito valinta, ei asiassa ole ongelmaa. Mutta yhä useammin saamme jäsenliitoistamme tietoja tai SAK:n maksuttomaan työsuhdeneuvontaan yhteydenottoja, jossa työntekijä on yllättynyt yrittäjästatuksestaan, kun hän on luullut tehneensä työtä työsuhhteessa, vaatimattomilla työehdoilla ja palkalla. Työsuhteen naamiointi yrittäjyydeksi koskee monia aloja, esim. kiinteistöhoitoalaa ja kuljetusta, ja sen laajenemismahdollisuudet ovat suuret kehittyvän teknologian ja alustavälitteisen työn kautta.

Työntekijällä on työlainsäädännön ja työehtosopimuksen turva, yrittäjällä ei. Työntekijällä on oikeus mm. työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan, sairausajan palkkaan, palkalliseen vuosilomaan tai irtisanomissuojaan, yrittäjällä ei. Yrittäjä maksaa työväliseuraksi, vuosilomansa, tapaturmansa, eläke- ja sosiaaliturvansa. Käytännössä näin ei aina tapahdu ja maksumiehiksi pääsevät veronmaksajat.

Hallitusohjelmaan pohjautuen työministeriössä on valmisteltu työehtosopimuslain työsuhteen käsitteen täsmentämistä, jotta työelämän epävarmuutta ja työsuhteen naamiointia yrittäjätyöksi voidaan estää. Lakihanketta on valmisteltu kolmikantaisesti kolme vuotta ja esitys on vihdoin lausunnolla. Valitettavasti esitys on puutteellinen, eikä tuo merkittävää ratkaisua työsuhteen naamiointin kasvavaan ongelmaan. Asetelma koko lakihankkeen aikana on ollut selvä: Työnantajapuoli ja yrittäjät vastustavat muutoksia, heille nykytila on riittävä. SAK ja muut palkansaajajärjestöt pitävät lain täsmentämistä välttämättömänä ja ovat tehneet lukuisia esityksiä muutoksen sisällöstä. Meidän mielestämme työlainsäädäntöä on kehitettävä ajassa siten, että se antaa turvaa ja suojelee työntekijöitä, ja estää työntekijöiden väärinluokittelun yrittäjiksi. Rehellinen yrittäjyys on hyvä asia, pakkoyrittäjyys ja yrittäjäksi huijaaminen ei.

Modernissa työelämässä työntekijät toivovat myös mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä ja omaa työtään koskevaan päätöksentekoon. Työehdoista sopimisen siirtyessä paikalliselle tasolle, on pohdittava mahdollisuutta vahvistaa työnantajan neuvotteluvollisuutta yksipuolisen tulkintaetuoikeuden ylitse. Kollektiivinen kanne-oikeus olisi ratkaisu tilanteisiin, joissa työehtoja heikennetään vähä vähältä ilman, että kukaan haluaa alkaa haastamaan yksilönä oman työnantajansa toimintaa. Tämä olisi myös oiva keino puuttua räikeimpiin hyväksikäyttötilanteisiin ja suoranaiseen työmarkkinarikollisuuteen.

Yhtenä apukeinona on myös uusi yhteistoimintalaki, joka tuli voimaan vuoden alussa. Laki antaa puitteet ja työpaikoilla on mahdollisuus sopia käytännön toteutuksesta parhaiten toimivalla tavalla. Työnantajalla on nyt laissa kirjattu velvoite käydä säännöllistä vuoropuhelua henkilöstön kanssa vähintään neljä kertaa vuodessa.

Uudella vuoropuhelun mallilla edistetään henkilöstön tiedonsaantia ja vaikutusmahdollisuuksia sekä painotetaan luottamukseen ja osallisuuteen perustuvaa tasavertaista asioiden käsittelyä työpaikoilla. Tämä on nykyisessä työelämän murroksessa ja epävarmuudessa tarpeen. Yhteiseen pöytään keskusteltavaksi tuodaan yrityksen taloudellinen tila ja kehitysnäkymät, työvoiman käyttötavat, henkilöstön rakenne, osaaminen ja sen kehittäminen, työhyvinvointi sekä monet yksityisyyden suojaan liittyvät asiat. Osana vuoropuhelua tehdään työyhteisön kehittämissuunnitelma. Aito keskustelu yrityksen tilasta ja tulevaisuudesta antaa mahdollisuuden reagoida haasteisiin ajoissa, muutenkin kuin henkilöstöä vähentämällä. Uudessa laissa vaadittavan vuoropuhelun määrään vaikuttaa yrityksen koko sekä se, onko työpaikalla valittu henkilöstön edustaja.

Hyvät edustajiston jäsenet,

Ei jaksakaan lakata hämmästyttämästä vuorovaikutuksen ammattilaista, miten ihmeessä vuoropuhelun käymiseen oikeasti vuonna 2022 tarvitaan sitovaa lainsäädäntöä. Mutta joskus on ilmeisesti vaan niin, että luottamukseen ja osallisuuteen perustuvaa tasavertaista asioiden käsittelyä ei voida opettaa kuin kantapään kautta. Että katsopa, työnantaja, työntekijän tai luottamushenkilön kohtaaminen ei ole ollenkaan pelottava asia. Ja että työntekijöiltä voi tulla yrityksen kehittämiseen liittyen aivan valtavan hyviä ideoita. Toimivassa ja luottamukseen perustuvassa vuorovaikutuksessa sen enempiä yleissitovaa työehtosopimusta kuin paikallista sopimistakaan ei tarvitse nähdä peikkona. Tämän onneksi suuri osa työnantajista on ymmärtänytkin.

Työelämän sääntelyä siis tarvitaan ennen kaikkea heikomman suojelemiseksi, mutta yhtä paljon sitä tarvitaan vahvan vahvana pitämiseksi. Sillä sitä, kuka kulloinkin on heikko ja vahva, ei aina voi ennustaa. Ammattiyhdistysliike ei ole heikko. Silti meilläkin syntyy yllättäviä tilanteita, joissa vahvinkin voi tarvita tukea. Kuka olisi uskonut muutama vuosi sitten, että teollisuuden alalla, jolla järjestäytymisaste on lähes 100, yhtiä viedään työnantajan toimesta yksipuolisesti yleissitovuuden turva pois ja aletaan tarjota yrityskohtaisia, liiketoimintakohtaisia ja jopa henkilökohtaisia sopimuksia? Osalla meistä kollektiivisten työehtosopimusten tekeminen on kirjattu lainsäädäntöön asti, mutta vaikka ollaan siinä suhteessa turvatussa asemassa, tästä suojasta on voitu maksaa matalampina palkkoina.

Meitä turvaavat siis ennen kaikkea liittojen keskinäiset, kollektiiviset turvatakuut. Niitä on syytä vaalia. Meidän on huolehdittava jatkossakin porukan korkeasta puolustustahdosta ja ennen kaikkea siitä, että toimintamme elää tuoreesti ajassa - niin kuin strategiassamme sanotaan: *uskottavana, ihmisläheisenä, vetovoimaisena.*

Hyvää kokousta!