

SAK:n puheenjohtaja Jarkko Eloranta  
Sokos Hotel Tripla, Helsinki

## Puhe SAK:n edustajiston kokouksessa 19.11.2020

**Arvoisat edustajiston jäsenet, hyvät ammattiyhdistystoverit!**

*"Voisin kuvitella, että tähän suuntaan työnantajien mielestä pitäisi edetä, kun kukin yritys alkaa tehdä uusia sopimuksia."*

Näin vastasi Helsingin Sanomissa 3.10. Metsä-Groupin pääjohtaja Ilkka Hämälä, kun häneltä kysyttiin, että pitäisikö työnantajien oikeutta määrätä työehdoista eli niin sanottua direktio-oikeutta lisätä?

Metsäteollisuus ry oli kahta päivää aiemmin pudottanut työmarkkinoiden neutronipommin, joka pyyhkäisee alan valtakunnalliset työehtosopimukset taivaan tuuliin. Pystyyn jää kuitenkin ammattiyhdistysliike jäsenenineen, aktiiveineen, organisaatioineen ja osaamisineen.

Valtakunnan tason neuvottelu ja sopiminen pyritään metsäteollisuudessa korvaamaan työpaikka-, tehdas- tai konsernikohtaisella sopimisella, jossa tavoitteena on paitsi sopia myös kasvattaa työnantajien oikeutta määrätä työehdoista.

Työehtosopimusten yleissitovuus ja työntekijöiden vahva neuvotteluasema ovat hiertäneet työnantajia jo pitkään. Kun vanhalla mallilla ei olla kyetty työntekijöiden edunvalvontaa murtamaan, keinoksi valittiin murentaa koko sopimusjärjestelmä. Heikentämällä ja hävittämällä itsensä metsäteollisuuden työnantaja kuvittelee heikentävänsä ja hävittävänsä myös ammattiyhdistysliikkeen, mutta on tässä arviossaan tehnyt virheen.

Työnantajapuolen puheet ja linjaukset ovat koventuneet myös EK:n kentässä. Loikka yleisen työttömyysturvan taakse ja paikallisen sopimisen edistäminen ohi työehtosopimusjärjestelmän ovat pikapikaa tehtyjä linjauksia, joiden tarkoituksena on heikentää palkansaajien edunvalvontakykyä ja heikentää työehtoja ja sosiaaliturvaa.

Metsäteollisuuden ilmoituksella on mahdollisesti kauaskantoiset seuraukset, ei vain metsäteollisuuden työnantajille ja työntekijöille, vaan laajemmin työmarkkinoille ja kansantalouteen. Selvää on, että ensimmäisen iskun ja haasteen ottavat vastaan metsäteollisuuden työntekijät. Ei valtakunnallista sopimusta, ei perälautaa, ei pohjaa – vain puhdas paperi ja lainsäädäntöä, joka varsin vaatimattomasti säätelee työsuhteen ehtoja.

Metsäteollisuuden ratkaisun vaikutukset ovat merkittävät, riskit suuret ja paljolti myös tuntemattomat. Yritykset eivät kaipaa riskejä ja ennustamattomuutta – ne kaipaavat hallintaa ja ennustettavuutta. Ja sitä pystyy tarjoamaan toimiva valtakunnallinen työehtosopimusjärjestelmä, josta ei irtoa selkävoittoja kummallekaan osapuolelle, mutta joka

jyskyttää tasaisen varmaa ja ennustettavaa tulosta talouden ja työmarkkinoiden rakentamiseksi.

### Hyvät kokouksen osanottajat!

Hajautetussa, työpaikkatason sopimisessa työntekijöiden neuvotteluasema on heikompi kuin valtakunnallisessa, liittojen välisessä sopimisessa. Työnantajan tahto atomisoida sopiminen aina työntekijätasolle asti on duunarille se onnettomin vaihtoehto.

Ei tarvitse olla suurilla ennustajanlahjoilla siunattu, kun voi arvata työnantajan strategian tulevissa yrityskohtaisissa, paikallisissa neuvotteluissa. Ensinnäkin hajota ja hallitse, toiseksi ota vastaan lyhyen aikavälin tappio pitkän aikavälin voiton takaamiseksi.

Työntekijöitä tai työntekijäryhmiä työnantaja tulee kilpailuttamaan, lahjomaan ja kiristämään toisiaan vastaan. Kun työntekijöiden rintama saadaan pirstaleiksi, on työnantajan helpompaa, vaivattomampaa ja riskittömämpää toteuttaa omia tavoitteitaan.

Lyhyen aikavälin tappioiden vastaanottaminen pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamiseksi on myös klassikko. Ostetaan työehtosopimuksen määräyksiä pois puhtaalla rahalla. Houkutus myöntyä kauppaan on suuri, koska eurot saa käteen heti, mutta työehtosopimuksen kadonneet määräykset todentuvat vasta ajan kuluessa. Ja kun nämä tappiot työntekijäpuolella havaitaan, on jo liian myöhäistä.

Kyse ei ole vain yksittäisen työntekijän työsuhteen ehdoista, vaan myös ay-liikkeen toimintaoikeuksista ja -mahdollisuuksista. Kyse on luottamiesjärjestelmästä, koulutusoikeuksista ja jäsenmaksuperinnästä. Näistä rakenteista ja perustuksista on pidettävä kiinni, sillä ilman niitä edunvalvonta katoaa kuin tuhka tuuleen.

Työehtosopimukseen ja osapuolten väliseen neuvotteluun perustuva työelämän kehittäminen ja työehtojen asettaminen on toimiva järjestelmä. Se on osa yhteiskuntamalliamme ja sosiaalista sopimustamme. Se on myös malli, josta Euroopan komissio toivoo mallia koko Euroopalle. Komissio esitteli jokin aika sitten esityksensä minimipalkkadirektiiviksi. Tavoitteena ei ole vain saada lattia palkoille maissa, joissa toimivaa työehtosopimusrakennetta ei ole vaan edistää myös työehtosopimista, työehtosopimusten kattavuutta ja osapuolten välistä neuvottelua.

Meillä on jo se, mitä Komissio tavoittelee ja pyrkii edistämään koko Euroopassa. Ja siitä työnantaja pyrkii eroon. Komission ajattelussa jäsenvaltioille tulisi myös velvollisuus edistää työehtosopimusten kattavuutta, jos se on liian pieni. Suomessa on huolehdittava siitä, että työelämän pelisääntöjä muutettaessa ja uudistettaessa täällä ei tehdä ratkaisuja, joiden vuoksi työehtosopimusten kattavuus laskee tai ammattiyhdistysliikkeen toimintamahdollisuudet tai oikeudet heikkenevät, vaan nimenomaan päinvastoin.

Tämä tarkoittaa sitä, että meidän on puolustettava nykyisiä oikeuksiamme ja sopimuksiamme, mutta myös tuettava ja varmistettava se, että he, jotka nyt tekevät työtä ilman työehtosopimusten turvaa saavat sellaisen turvakseen. Heikosta työmarkkina- ja

neuvotteluasemasta ei tuosta vaan ponnisteta neuvottelupöytään, vaan siihen tarvitaan koko ay-liikkeen yhteisiä ponnisteluja. Mitä kattavammin työelämässä ollaan työehtosopimusten piirissä, sen parempi se on kaikille työntekijöille.

Me tarvitsemme toverit nyt terästä selkärankaan, lujuutta mieleen ja malttia oman strategian toteuttamiseen. Ja huomatkaa, hyvät ystävät, tämä ei ole vain Paperiliiton asia, tämä ei ole vain Teollisuusliiton asia, tämä on koko SAK:laisen ay-liikkeen asia. Jos työnantajat lähtevät laajemmin seuraamaan Metsäteollisuuden mallia, tiedämme, että se on suomalaisen sopimustyhteiskunnan pääteasema, mutta sille asemalle me emme vapaaehtoisesti matkusta!

### Hyvät kuulijat!

Kuten sanottu, sopimustyhteiskunnan perustuksia on horjutettu niin yksittäisten työnantajaliittojen toimesta kuin EK:kin taholta. Suhtautuminen ansiosidonnaiseen sosiaaliturvaan on muuttunut, näkemykset paikallisen sopimisen lakipohjaisuuteen ovat kääntyneet 180 astetta.

Työnantaja vetäytyy yhteisistä rakenteista ja kuohitsee itse itsensä sääntömuutoksillaan. Ja vetoaa omiin sääntöihinsä ja niiden luomiin mandaatteihin, kun se ei halua ratkoa asioita, ei ottaa vastuuta eikä rakentaa suomalaista yhteiskuntaa, työelämää ja elinkeinoja.

Näinä vaikeina aikoina tarvitaan vastuunkantajia, ei rivistä taakse poistuvia. Palkansaajat kantoivat vastuuta omalla kukkarollaan kikyssä, kantoivat vastuuta omalla kukkarollaan kevään koronapaketeissa ja ovat ottaneet tosiasiallisesti käyttöön vientivetoisen työmarkkinamallin. Emmekä taida työllisyysneuvotteluistakaan tulosta saada ilman palkansaajien panosta.

Mutta mitä työnantajat ovat tehneet – käärineet miljardit liiveihinsä ja juoksevat nyt pois paikalta. Näin ei voi toimia. Näin eivät vastuulliset tahot toimi.

Uskon ja tiedän, että työnantajissa, yrittäjissä, omistajissa ja johtajissa on paljon heitä, joille Suomen tulevaisuus ja Suomen yhteiskunnan eheys ja työmarkkinoiden yhteistyö merkitsevät todella paljon. Heitä, jotka haluavat kantaa vastuuta, löytää ratkaisuja, tehdä yhteistyötä, neuvotella ja sopia.

Vetoan teihin: nyt on teidän aikanne nousta esiin, nyt on teidän aikanne näyttää suuntaa, nyt on teidän aikanne rakentaa siltoja, nyt on teidän aikanne astua askel eteen. Tämä aika tarvitsee rakentajia ja yhteentuoja, ei repijöitä ja eripuraa viljelijöitä.

### Hyvät kuulijat!

Nyt teemme työtä koronan ehdoilla. Yrityksiä tuetaan pahimman yli sekä valtion että palkansaajien rahoilla. Näin on viisasta tehdä. Kerran poistunutta tuotantoa, laitoksia ja osaamista ei välttämättä enää saada takaisin. Siksi säilyttämällä ja turvaamisella on paikkansa.

Myös ihmisten toimeentulosta on huolehdittava. Samoin osaamisesta, työkyvystä ja jaksamisesta. Kriisissä käy usein niin, että vahvat voimistuvat entisestään ja heikommät joutuvat yhä heikommalle.

Keväällä työnantajat ja palkansaajat löysivät toisensa. Ratkaisuja tehtiin pikavauhdilla lomautuksista, eläkemaksuista ja työttömyysturvasta. Työntekijät joustivat ja luopuivat eduistaan työnantajan hyväksi. Sopimussyhteiskunta tuotti tulosta. Ja se voi tuottaa tulosta myös jatkossa.

Siksi työnantajapuolen sillanrakentajien ja ay-liikkeen olisi syytä hahmotella isompaa kuvaa koronakriisin jälkeiseen aikaan. On totta kai tärkeää saada aikaan ratkaisu vaikkapa yli viisikymppisten työllisyyden kohentamisesta, mutta se ei riitä hahmottamaan sitä isoa kuvaa, joka olisi saatava aikaan menestyksekkään tulevaisuuden saavuttamiseksi.

### **Arvoisa ammattiyhdistysväki!**

Korona on kurittanut työllisyyttä ja työntekijöitä kovalla kädellä. Vaikka talouden jarrutus tuntuu koko yhteiskunnassa, silti on nähtävissä, että toiset toimialat pärjäävät paremmin kuin toiset. Palvelualojen ja julkisen liikenteen ahdinko on ollut kovempaa kuin teollisuuden ja rakentamisen. Julkinen sektori on pärjännyt kriisissä kohtuullisesti, mutta laskun maksun aika koittaa myöhemmin kuntasektorilla.

Palvelualojen koronaiskun seurauksena työttömäksi on joutunut paljon nuoria ja naisia. Kaupan ja ravintoloiden ahdinko on näkynyt työttömyyskassoissa ja Kelassa. Nuorten järjestäytyminen liittoon ja hakeutuminen työttömyyskassan jäseneksi ovat toivottavasti saaneet lisävauhtia, kun talouden ja työllisyyden realismia on iskenyt kovaa.

Nuorten polkua työmarkkinoille on nyt tasoitettava. Ja tämänkään joukon osalta etuuksien leikkaaminen ei ole oikea keino. Itse asiassa nuoret eivät juuri perinteisistä taloudellisesta kepeistä paljoakaan piittaa. Nuoret, jotka eivät ole koulutuksessa eivätkä töissä, on haettava vaikka etsivän nuorisotyön avulla työn ja opintojen syrjään. Samoin matalan kynnyksen palveluja on oltava helposti saatavilla. Sosiaali- ja terveystalvelujen merkitystä ei voi liikaa korostaa tässä yhteydessä.

Jo ennen koronaa on nähty, että koulutuksen merkitys työllisyydessä ja työuran pituudessa on iso. Paremman koulutuksen omaavien työllisyysaste ja työuran pituus ovat aivan toista luokkaa kuin peruskoulun varassa työmarkkinoilla sinnittelevät.

Sen lisäksi, että tarvitsemme nyt täsmätoimia helpottaaksemme koronasta johtuvaa nuorten suhdannetyöttömyyttä, on huolehdittava myös siitä, että entistä harvempi nuori jää vain peruskoulun varaan. Sellaisten työpaikkojen määrä, joissa pärjää peruskoulupohjalta on vähentynyt vuosikymmenten mittaan ja tulee edelleen vähenemään. Siksi hallituksen päätös toteuttaa oppivelvollisuuden pidentäminen koskemaan myös toista astetta on mitä kannatettavin.

Liian moni jää ilman vähintään toisen asteen tutkintoa. Syyt siihen ovat varmasti moninaiset, mutta jatkamalla oppivelvollisuutta yhteiskunta antaa selvän viestin koulutuksen tärkeydestä ja merkityksestä. Taloudellisetkaan syyt eivät tulevaisuudessa rajoita toisen asteen tutkinnon suorittamista nykyisellä tavalla. Tutkimukset myös osoittavat oppivelvollisuuden pidentämisen olevan tehokas keino koulutusasteen kohottamiselle ja sitä kautta myös työllisyydelle.

### **Hyvä edustajisto!**

Vastustajia oppivelvollisuuden pidentämiselle löytyy. Nyt ei ole oikea aika, nyt ei ole rahaa, nyt ovat väärät keinot käytössä ja niin edelleen ja niin edelleen, kuuluu vastustus. Oppivelvollisuuden pidentämisellä ratkotaan ongelmia, joita vuosikymmenien ajan on pyritty ratkomaan, mutta tuloksetta. Vanhoilla keinoilla ei vain ole saatu ongelmia ratkaistuksi, nyt on uuden keinon aika.

Se, että oppivelvollisuus pidentyy ei tietenkään poista tarvetta panostuksiin varhaiskasvatuksessa ja peruskoulussa. Ketään ei saa jättää jälkeen missään vaiheessa.

Suomi on pärjännyt osaamisella ja niin on jatkossakin. Osaamisen heikkeneminen, tapahtuu se millä koulutustasolla tahansa, on huonoa työllisyys-, talous- ja hyvinvointipolitiikkaa. Suomessa on uskottu sivistykseen ja osaamiseen. Se tuottaa hyvän yhteiskunnan, jossa populismia ei rehotta eivätkä salaliittoteoriat kuki.

Koulutus, osaaminen ja sivistys ovat hyvän, eheän, toimivan ja menestyvän yhteiskunnan peruskiviä. Ne ovat peruskiviä myös yksilön hyvälle elämälle – työlle, ihmissuhteille, toimeentulolle ja terveydelle.

### **Hyvät kuulijat!**

Osaaminen on työtä ja työllisyyttä. Työllisyyttä edistetään myös muilla keinoin. Sosiaaliturvan, työttömyysturvan leikkaukset ja työntekijöiden suojelun heikennykset tuottavat uutta työtä ainakin virkamiesten laskukoneissa. Parhailaan haetaan keinoja yli 55-vuotiaiden työllisyyden kohentamiselle.

Me olemme korostaneet näissä neuvotteluissa sitä, että ikääntyneiden työttömien toimeentulosta on pidettävä huolta jatkossakin. Samoin on panostettava työkykyyn, työhyvinvointiin ja osaamiseen. Jos käynnissä olevista neuvotteluista halutaan ratkaisu saavuttaa, on sen sisällön oltava tasapainoinen.

OECD:n muutaman viikon takaisen raportin mukaan liian anteliaat sosiaalietuudet eivät ole Suomessa työttömyyden keskeinen syy. Suurimmat työllistymisen esteet ovat sen sijaan terveysongelmat ja sopivien työmahdollisuuksien puute.

Me SAK:ssa olemme toistuvasti ja aina uudestaan muistuttaneet, että varttuneempien työllisyyttä ei saada kohennettua vain etuuksia leikkaamalla. OECD taitaa olla meidän kanssamme samoilla linjoilla.

Pari viikkoa sitten julkaistu TEMin työolobarometri kertoo omaa karua kieltään suomalaisesta työelämästä. Kiirettä, painetta, riittämättömyyttä, jaksamisen ongelmia, mielenterveyden horjumista. Samaa viestiä kertoo SAK:n oma työolobarometri. Kiire ja riittämättömyyden tunne vaivaavat erityisesti naisvaltaisilla palvelualoilla niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Työelämän ongelmia ei ratkota työttömyysturvaa heikentämällä. Työelämän ongelmia ratkotaan työelämän pelisääntöjä, sopimista ja yhteistoimintaa kehittämällä.

### **Arvoisa edustajisto!**

Tiedämme melko tarkkaan, mitkä asiat työelämässä mättävät. Tiedämme myös, mitkä asiat ajavat ihmisiä ennenaikaisesti ulos työelämästä. Puhumme sujuvasti ikäsyynnän poistamisesta, mutta kovin vähän tuntuu muutosta tapahtuvan. Olemme ymmärtäneet, että työtä pitää muokata työkykyyn sopivaksi, mutta ymmärrys ei vielä ole jalostunut laajamittaisiksi teoiksi.

Nyt on aika muuttaa tietomme, kokemuksemme ja kauniit pyrkimyksemme teoiksi. Hyvää johtamista ei voi lailla säätää, mutta monia asioita voidaan edistää normeilla ja kannusteilla. Nyt olisi aika toteuttaa niitä.

Työhyvinvointi ei ole vuosittainen tyhy-päivä, vaan jatkuvaa toimintaa, jossa työtä, työympäristöä, johtamista, työn organisointia ja järjestämistä, osaamista kehitetään siitä näkökulmasta, että se mahdollistaa työn parhaan mahdollisen tekemisen ilman että ihminen kuluu loppuun fyysisesti tai palaa karrelle psyykkisesti. Työhyvinvointiin edistäminen on myös tuottavuustyötä.

Työn täytyy joustaa ihmisen mukaan, eikä vain niin, että ihminen joustaa työn mukaan. Se tie on kuljettu loppuun, ei vain varttuneempien työntekijöiden osalta, vaan aivan jokaisen työntekijän osalta. Siitä kertovat tutkimukset ja työkyvyttömyyseläkehakemukset.

Muutos on aloitettava nyt, aikaa ei ole hukattavaksi. Tarvitsemme työelämään joustoja ja huokoisuutta, mahdollisuutta jatkaa työelämässä ilman, että panoksen pitää olla 110 prosenttia päivästä toiseen. Inhimillisempi työelämä on mahdollinen ja sen mahdollisuuden hyödyntäminen on kaikkien etu.

Hyvät edustajiston jäsenet ja muut kokouksen osanottajat! Hyvää, eteenpäin katsovaa ja rakentavaa kokousta meille kaikille!