

Annika Rönni-Sällinen

PAMin liittokokous 26.10.2023 Jyväskylä

Linjapuhe

Hyvät kokousedustajat,

On tärkeää, että meidän ajatuksissamme siintää samankaltainen työelämä ja maailma, jota kohti haluamme mennä. Olemme kolmen päivän ajan toinen toistemme kanssa keskustellessa vahvistaneet yhteistä näkemystä. Olemme rajanneet vaihtoehtoja, olemme kuulleet miltä asiat näyttävät toisella toimialalla, toisenlaista työaikaa tekevillä.

Olemme pohtineet, mikä menoamme mahdollisesti estää ja mikä sitä vauhdittaa. Mitä on tehtävä, jotta pystymme ylittämään tai kiertämään noita esteitä. Olemme näin vahvistaneet yhteistä liittoamme, PAMia. Tavoiteohjelma linjaa tekemistämme seuraavan neljän vuoden aikana, enkä tässä puheessani aio nyt toistaa koko tavoiteohjelman sisältöä vaan nostaa esiin vain joitain asioita.

Äsken kävimme tositoimissa. Mediassahan on kesästä lähtien kirjoitettu, miten työmarkkinoille on luvassa myrskyvaroitusta, kun ay-liike kaivaa soppatykit esiin. Ja siellähän se oli, soppatykki. Sille tulee varmasti käyttöä tulevien viikkoja ja todennäköisesti tulevien vuosienkin aikana.

Myrskyvaroitusta on jo annettu, sillä meidän on puolustettava jäseniämme ja mahdollisuuttamme toimia. Meidän on vastustettava eriarvoisuuden ja lapsiköyhyyden lisäämistä, jota Orpon - Purran hallituksen esitykset merkitsevät. Sitäkin vastustamme, miten selvästi hallitus edistää vain työnantajien tavoitteita ja kuulee vain niitä, jotka vahvistavat heidän ideologisia näkemyksiään.

Ystävät, tarvitsemme paljon soppaa ja säänmukaista varustusta, mutta ennen kaikkea päättäväistä mieltä. Ja sitä meillä on.

Me emme ole vain alamaisia, emme ole vain työvoimaa. Olemme kokonaisia ihmisiä, joilla on oma arvokas elämämme ja taito tehdä työtä, jota alojemme yritykset tarvitsevat. Yritysten on kohdeltava meitä arvomme mukaisesti. Nyt työntekijät kokevat työssään kasvavaa kuormitusta, joka johtuu kiireestä, liian vähäisestä määrästä työntekijöitä ja digitaalisesta rasituksesta. Tuloksena on jaksamisen ja mielenterveyden ongelmia. Ne ovat ikävimpiä ihmisille itselleen, mutta ne tulevat kalliiksi meille kaikille.

2020-luvun työelämässä meillä pitää olla mahdollisuus suunnitella elämäämme. Se edellyttää tulojen ennakoitavuutta ja tietoa työn ja vapaa-ajan sijoittumisesta. Tulevissa työehtosopimusneuvotteluissa ja paikallisista menettelytavoista sopimalla on selvästi lisättävä työntekijöiden oikeutta vaikuttaa työaikoihinsa. Me emme voi kaiken aikaa roikkua työssä digitaalisia laitteita seuraamalla, vaan meillä on oltava oikeus vapaaseen aikaan. Viisas työnantaja antaa työntekijöille mahdollisuuden vaikuttaa työhönsä. Se on tärkeä lähtökohta toimivalla paikallisella yhteistyöllä ja sopimisella.

Kuten tiedämme,

PAMilaisilla aloilla tekee osa-aikatyötä noin 110 000 työntekijää. Heistä vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekee noin 50 000. Se on noin puolet kaikista Suomen vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevästä.

Osa-aikatyöstä saa osa-aikatoimeentulon. Olemme vuodesta toiseen puhuneet toimeentuloon riittävästä työajasta, oikeudesta lisätunteihin. Työnantajien vastaus on koko saman ajan ollut, että koko-aikatyön tarjoaminen on mahdotonta.

Eryteisesti kaupan alalla ja mara-alalla osa-aikatyö on lisääntynyt tasaisesti. Aukioloajat ovat samaan aikaan kasvaneet ympärivuorokautisiksi.

Nyt näyttää siltä, että myös valtiiovallan suhtautuminen osa-aikatyöhön on muuttunut. Enää ei katsota, että on tarpeen tukea matalapalkkaista työtä tekeviä, jotta myös matalapalkkaisen työn vastaanottaminen olisi kannattavaa. Päinvastoin, Orpon Purran hallitus on heikentämässä työttömyysturvaa ja asumistukea niin, että erityisesti osa-aikaisten työntekijöiden tilanne vaikeutuu.

Sosiaali- ja terveysministeriö selvitti miten hallituksen leikkaukset kohdistuvat. Tulos oli, että kovimmat leikkaukset kohdistuvat toiseksi alimpaan tulodesiiliin eli heihin, joiden tulot ovat juuri ja juuri toimeentulokirajan yläpuolella. Siihen päätyy muutamilla tunneilla osa-aikatyötä.

Hallituksen suunnalta on sanottu, että menisivät kokoaikatyöhön. Me tiedämme, että aloillamme ei kokoaikatyöhön noin vain mennä. Kokoaikatyötä ei ole.

Toki osa-aikatyötä tehdään omasta halustakin. Sellaisia ovat esimerkiksi opiskelijat. Yhä useammin törmää kuitenkin siihen, että osa-aikatyötä tehdään, koska muutoin työskentely on liian kuormittavaa. Työtä tehdään niin hankalina aikoina iltaisin-öisin-ja-viikonloppuisin, ja työvuorosuunnittelu on niin heikkoa, ettei kokoaikainen työ onnistu. Tiedämme, että yötyö ja epäsäännölliset työajat lisäävät riskiä sairastua vakaviinkin sairauksiin.

Meidän on aika ryhtyä kääntämään katsantokantaamme. Meidän on määriteltävä uudelleen mitä tarkoitetaan kokoaikatyöllä palvelualoilla. Erityisen tarpeellista tämä on tehtävissä, joissa työtä tehdään kuormittavina työaikoina. Silloin nykyistä pienemmillä tuntimäärillä pitää päästä kokoaikatyön ansioihin. Marava-alalta meillä on tästä jo esimerkkejä. Yötyön tekijöillä 90 tuntia kolmessa viikossa muodostaa kokoaikatyön, josta maksetaan täyttä kuukausipalkkaa. Myös muilla aloilla on tästä malleja.

On jo vuosia siitä, kun ensimmäistä kertaa puhuttiin Suomen mallista työehtosopimusten tekemisessä. Nyt Orpon - Purran hallitus pyrkii betonoimaan työnantajien yksipuolisen näkemyksen vientivetoisesta mallista viemällä lakiin valtakunnan sovittelijan toimintaa rajoittavan määräyksen. Hallitusohjelman mukaan osaksi työriitojen sovittelua koskevaa lakia tulisi säädös, jonka mukaan valtakunnan sovittelija ei saisi tehdä sovintoesitystä, jossa palkankorotukset ylittävät vientiteollisuuden sopiman yleisen linjan.

Kyseessä on melkoinen ay-liikkeen amputointi. Meillä työntekijöillä ei olisi enää lakollakaan mahdollisuutta korjata palkkaeroja, kun laki kieltäisi valtakunnansovittelijaa tekemästä sovintoesitystä, jossa palkankorotusprosentti ylittäisi yleisen linjan.

Suomalainen palkoista sopimisen malli on ollut väännön kohteena jo vuosia. EK kuoppasi yksipuolisesti mahdollisuuden tulopoliittisten ratkaisujen tekoon. Niitä oli vuosikymmeniä tehty erityisesti silloin, kun nähtiin talouteen tarvittavan vakaata näkymää. Nyt EK on todellisuudessa estänyt alakohtaisten työehtosopimusten kehittämistä koordinoimalla viimeistä pilkkua myöten jäsenliittojensa tekemiä sopimuksia. Samalla se on puhunut yrityskohtaisen sopimisen lisäämisestä.

Aikanaan teollisuusyritykset nimenomaan halusivat ulkoistaa henkilöstöravintolat, siivouksen, vartiointin ja sen kaltaiset toiminnot pois omista työehtosopimuksistaan. Niin kävi, mutta nyt kun niistä neuvotellaan itsenäisesti, suurteollisuus haluaa edelleen määritellä niiden palkankorotukset, kun yleinen linja pitää ulottaa sinnekin.

Se, että tämä on ollut mahdollista, kertoo tietysti myös palkansaajapuolen heikkoudesta. Kierros kierrokselta olemme puhuneet, miten me SAK:laiset liitot koordinoimme neuvotteluja ja painostustoimia.

Viime kierroksella päästiinkin aiempaa tiiviimpään yhteistyöhön #palkkaliiton muodossa, mutta on sanottava: tämä ei vielä riitä ja parempaan pitää pystyä.

Meidän työntekijöiden edustajien olisikin löydettävä keskenämme yhteinen pelikirja. On selvää, että Suomen kaltaisessa maassa ei ole järkeä tarvita vientimahdollisuuksiamme työn hinnoittelulla. Silti koko muuta työmarkkinakenttää ei voi alistaa toimimaan vain teollisuuden mukaan. Pelikirjassa pitää olla mahdollisuus alakohdaiseen joustavuuteen. Myöskään palkkaeroja ei pitäisi päästää kasvamaan, vaan päinvastoin. On mahdollista sopia palkkaeroja kaventavista ratkaisuista. Niin tehtiin tupoissakin. Ei tässä pitäisi ainakaan SAK:n liittojen kesken olla mitään ongelmaa, sillä SAK:n palkkapolitiittiset linjaukset pitävät tämän tavoitteen sisällään. Hankalinta lieneekin kaikille sopivien menettelytapojen löytäminen.

Hyvät ammattiyhdistysaktiivit,

Me kaikki tiedämme, että mikään rakenne tai malli ei auta meitä saamaan parempia työehtoja palvelualojen työntekijöille, jos meillä ei ole jäseniä. Mandaattimme neuvotella ja sopia syntyy jäsenmäärästä. Työnantajaliitto pitää meitä uskottavana neuvottelukumppanina, kun se tietää, että meillä on mahdollisuus saada jäsenet liikkeelle työehtojensa puolesta.

Asian voi sanoa toisinkin päin: jokaisen palvelualan työntekijän työehtojen kehittyminen on kiinni siitä, onko hän ja hänen työkaverinsa liiton jäsenenä antamassa ammattiliitolleen voimaa ja uskottavuutta neuvotella näitä työehtoja ja valvoa niiden toteutumista.

Syy järjestäytyä syntyy monista asioista. Siihen vaikuttaa tieto ja asenteet, jäsenedut ja jäsenpalvelut. Meidän järjestörakenteemme perustuu paikallisille ammattiosastoille. Jokainen jäsen liittyy ammattiosastoon ja ammattiosastot muodostavat liiton.

Ammattiosaston pitäisi olla jäsenelle se läheisin liiton ilmentymä, mutta usein se voi olla se kaukaisin. Jäsen tunnistaa liiton ja kenties työpaikalla luottamusmiehen ja mahdollisesti muutaman muun aktiivin. Monelle tuntematon asia voi olla ammattiosasto ja sen toiminta.

On hienoa, että meillä on olemassa valmis ja kattava ammattiosastorakenne, sillä ystävät, aika huutaa tällä hetkellä aktiivisuutta työpaikoilla. Paine ja tarve työpaikoilla tapahtuvaan sopimiseen kasvaa. Moni osaamiseen, työhyvinvointiin, ilmapiiriin, hyvään työvuorosunnitteluun, uusien työvälineiden käyttöönottoon ja oikeudenmukaiseen siirtymään liittyvä asia ratkaistaan työpaikalla.

Moni pamilainen luottamusmies saa valinnan hetkellä edustettavakseen puolen tai jopa koko valtakunnan työntekijät. Yhteydenpito on molempiin suuntiin haasteellista. Jäsenhankinta ja jäsenten mukaan saaminen yhteiseen edunvalvontaan ei voikaan olla vain luottamusmiesten varassa. On aika pohtia, miten voisimme kehittää ammattiosastojen roolia tässä työssä, sillä ammattiliitossa tärkeintä on vaikuttaa työehtojen kehittämiseen. Jokainen toimija on tärkeä.

Me PAMilaiset olemme paljon nähnyttä porukkaa. Meille ei ole mikään uutinen se, että työyhteisö koostuu eri puolilta maailmaa kotoisin olevista työkaverista. Alusta alkaen PAMin jäsenistö on ollut monikulttuurista.

Meillä on noin 12 500 maahanmuuttajataustaista jäsentä. PAMilaiset puhuvat äidinkielenään 90 eri kieltä. Suurimmat maahanmuuttaneiden ryhmät ovat Virosta ja Venäjältä. Näin on ollut alusta asti. En tiedä, onko Suomessa isompia maahanmuuttajajärjestöjä. Erityisen iloinen olen siitä, että meillä on tässä kokouksessa niin monta muualta tänne muuttanutta edustajaa, upeaa että olette mukana!

On selvää, että meidän mielestämme suomalaisella työpaikalla kaikkia on kohdeltava tasavertaisina ja kaikille kuuluvat samanlaiset työehdot. Vielä julkaisematon PAMin maahanmuuttajajäsenille osoitettu kysely kuitenkin kertoo, että meillä on vielä kehittämistä. Melkein neljännes kyselyyn vastanneista kokee, että heitä on syrjitty työyhteisössä ja noin 12 prosenttia ilmoittaa, että heitä on kiusattu.

Väestörakenteemme on sellainen, ettemme selviä ilman maahanmuuttoa. PAMin koko jäsenistössä yleisin koulutus on ammatillinen tutkinto, maahan muuttaneilla jäsenillä korkeakoulu. Melkein puolet maahanmuuttajista työskentelee kiinteistöpalvelualalla. Näyttääkin siltä, että suomalaiset työnantajat eivät osaa tai halua käyttää maassa jo olevaa potentiaalia. Tästä olemme tässäkin kokouksessa kuulleet hyviä puheenvuoroja.

Tähän asiaan kiinnitämme jatkossa huomiota. Samoin on selvää, että meidän on edistettävä eri tavoin jäsenyyden tarjoamista erityisesti maahan muuttavien ja täällä jo asuvien muualta Suomeen tulleiden keskuudessa. Heidän ja työmarkkinoille tulevien nuorten tiedot työelämästä ovat vähäisimpiä, heitä on helpointa kohdella väärin. On tärkeä saada heidät mukaan kehittämään palveluolosten työelämää.

Ystävät,

Me elämme onneksemme demokraattisessa Suomessa. Se merkitsee sitä, että vaaleilla valittu eduskunta päättää lainsäädännöstä ja meidän toimintaraameistamme. Demokratia ei kuitenkaan merkitse pelkästään enemmistövaltaa tai sitä, etteikö yhteiskunnan muilla toimijoilla olisi oikeutta ja velvollisuuttakin esittää enemmistön kannasta poikkeavia näkemyksiä. Demokratiaa suojataan perustuslailla ja kansainvälisillä sopimuksilla. Ne estävät enemmistöä käyttämästä valtaansa väärin. Se on kaikkien turva, sillä tänään ei voi tietää, onko huomenna vähemmistössä.

Ystävät. Meillä toimivien yritysten tekemistä ohjaa kattava sääntely. Maailmalta me tiedämme, että mitä vähemmän sääntelyä on, sitä enemmän työntekijöiden oikeudet pohjaavat yritysten taloudellisen hyödyn tai hyvän tahdon varaan.

Jotta niin ei kävisi meilläkin, meidän on kaikin voimin pidettävä kiinni työelämän sääntelystä ja alakohtaisista työehtosopimuksista. Viime aikoina on näyttänyt siltä, että työnantajapuolen halu yhteistyöhön meidän kanssamme vähenee. Se merkitsee sitä, että poliittisen päätöksenteon merkitys meidän edunvalvontatyössämme kasvaa. Kovin hyvin ei tunnu menevän silläkään osa-alueella. Onkin selvä, että tilanteet vaihtelevat ja sen vuoksi meidän on aiempaa selvemmin panostettava molempiin vaikuttamisen alueisiin.

Meidän on pidettävä huolta olemassaolomme perusasioista. Esimerkiksi lakko-oikeus on tärkeä - ei vain työehtoasioissa, vaan myös mahdollisuudessa osoittaa mielipiteemme poliittisista päätöksistä. Kuten avajaispuheessa tiistaina sanoin: demokratia rapautetaan askel askeleelta, kunnes huomataan, että on liian myöhäistä.

Takanamme on kohta PAMin vuoden 2023 liittokokous. Edessämme on tulevaisuus. Lähdetään sitä kohti yhteisin askelin. Yhdessä parempaa!