

SAK:n johtaja Annika Rönni-Sällinen  
Vappupuhe 1. toukokuuta 2019 kello 12  
Oulun vappujuhla

## Muutosvarauksin

### Arvoisat vapunviettäjä, hyvät toverit!

Kansa on puhunut ja maahan on valittu uusi eduskunta. Kevään vaaleissa meitä äänestäjiä askarruttivat poikkeuksellisen monet tärkeät teemat. Oli hienoa nähdä ja kuulla, että yhteiskuntaamme ja koko elämänmuotoamme ravistelevat suuret kysymykset, kuten ilmastonmuutos ja ikäihmisten hoiva, saivat paljon tilaa ihmisten mielissä ja mediassa.

Sitä vastoin työhön, työehtoihin, työsuojeluun ja toimeentuloon liittyvät kysymykset jäivät yllättävän vähälle huomiolle. Yllättävän vähälle, kun ajattelee, että edellinen vaalikausi oli Suomessa työtätekevälle ihmiselle poikkeuksellisen raskas. Pakkolait, kilpailukyky sopimus, leikkaukset, kiristykset, palkanalennukset ja palveluiden lukuisat ongelmat nakersivat politiikan ja kansalaisten välistä luottamusta.

Tämän vuoksi työnsä aloittavan eduskunnan on uudelleenrakennettava suomalaista luottamusyhteiskuntaa. Luottamuksesta nousee uskallus osallistua, kehittyä ja uudistaa. Suomalaisten on voitava luottaa siihen, että heistä huolehditaan myös hädän tai pahan päivän hetkellä. Työnteon, toimeentulon ja hyvinvoinnin ytimessä on osapuolten välinen luottamus.

Työntekijöiden ja työnantajien tulee olla aidosti vaikuttamassa työelämän sääntelyyn. Kolmikantaisen järjestelmän hyödyt on otettava täysimääräiseen käyttöön vakaan ja tuottavan talouskasvun turvaamiseksi. Osapuolten välisellä kolmikantatyöllä on Suomessa pitkät perinteet ja sillä on saavutettu koko kansakuntaa hyödyttäviä ratkaisuja, eikä sitä perinnettä kannata heittää kovin kevyin perustein romukoppaan.

Kolmikantainen sopiminen ei tarkoita sitä, että hallitus ilmoittaa aluksi loppuratkaisun ja kehottaa osapuolia neuvottelemaan. Mutta sopiminen ei myöskään tarkoita yhden osapuolen loputonta veto-oikeutta. Yhteisiä ratkaisuja on etsittävä sitoutuneesti ja ymmärtäen, että viime kädessä eduskunnalla on valta säätää niin kuin se parhaaksi katsoo. Viisautta on kuitenkin pyrkiä yhteisesti hyväksyttäviin tuloksiin.

### Hyvät kuulijat,

Säälliset työehdot, työsuojelu ja kunnolliset työolot kuuluvat kaikille kotimaasta riippumatta. Suomelle tärkein kansainvälinen arena työntekijöiden oikeuksien toteuttamiselle on Euroopan unioni.

Eurooppa on globaalisti verraten hyvinvoiva ja tasa-arvoinen maanosana. Siitä voimme monen maan kohdalla kiittää työntekijöiden ja työnantajien järjestäytymiseen ja neuvotteluihin perustuvaa työmarkkinamallia. Tästä valtista tulee pitää kiinni ja panostaa entistä johdonmukaisemmin siihen, että työmarkkinajärjestöjen vuoropuhelulle luodaan hyvät edellytykset niin EU-tasolla kuin jäsenmaissa. Menestyminen globaalissa taloudessa

on vaikeaa, mutta Euroopan ei tule lähteä kilpailemaan halpatuotannolla ja työehtojen polkemisella.

Työelämä ja hyvinvointi ovat viime vuosina palanneet EU:n asialistalle. Komission johdolla on käynnistetty uudistukset, jotka vahvistavat liikkuvien työntekijöiden oikeutta yhdenvertaisiin työehtoihin, päivittävät työsuojelusäännöksiä tämän päivän riskeihin ja turvaavat työelämän eurooppalaiset vähimmäisoikeudet myös uudentyyppisissä työn teettämisen muodoissa. Suomen on toimittava sen puolesta, että tätä tärkeää työtä jatketaan. Työelämää on kaikkialla Euroopassa kehitettävä hyvinvointiin ja laatuun panostaen, ei työn hintaa polkien. Tästä pidetään huolta vahvoilla ja ajassa elävillä eurooppalaisilla pelisäännöillä.

Uuden hallituksen onkin otettava aktiivinen ote sosiaalisesti vastuullisen Euroopan kehittämisessä ja nostettava tavoite vahvasti heinäkuussa alkavan Suomen EU-puheenjohtajuuskauden asialistalle. Olennainen lähtökohta on olemassa olevien työmarkkinasopimusten ja sopimuskäytäntöjen kunnioitus. Suomen puheenjohtajakaudelle nämä ovat luontevia tavoitteita, joissa vahvan talouden ja järjestäytyneiden työmarkkinoiden Pohjoismaat tunnetaan kannustavana esimerkkinä.

Jo tässä kuussa meidän kaikkien kannattaa käyttää ääntämme EU-vaaleissa, joissa ratkaistaan maanosamme kehityssuunta seuraavaksi viideksi vuodeksi. Samaan suuntaan katsova ja arvopohjaltaan eheä unioni pystyy parhaiten edistämään humaaneja arvoja maailmanpolitiikassa, turvaamaan reilut ja taloudellista hyötyä tuottavat sisämarkkinat sekä vahvistamaan asemaamme globaalissa kilpailussa. Repivästä ja itsekkästä politiikasta on päästävä yhteistyön ja luottamuksen aikaan myös Euroopan unionissa.

### **Arvoisa vappuväki!**

Vaalien alla moni halusi äänensä kuuluviin julkisuudessa. Keskusteluun tuotiin myös kysymys yleissitovan työehtosopimusjärjestelmän purkamisesta. On helppo ymmärtää, että yleissitovuudesta luopumisen taustalla on toive voittojen kasvattamisesta ja työehtojen pysyvistä heikentämisestä. Työehtojaan dumpaavat yritykset saisivat kilpailuedun työehtosopimuksia noudattaviin yrityksiin nähden.

Työehtosopimusten yleissitovuuden perusteella kaikkien saman alan työnantajien pitää noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä, mutta jatkuvasti eteen tulee räikeitä tilanteita, joissa palkat ovat merkittävästi alle minimiehtojen. Kyse on sekä osin tietämättömyydestä, mutta osin kyse on myös piittaamattomuudesta yhteisiä pelisääntöjä kohtaan. Siksi työsuojeluviranomaisten valvontakäyntejä on lisättävä merkittävästi.

SAK esittää myös, että Suomen lainsäädäntöön lisätään alipalkkauksen kriminalisointia koskeva lainsäädännös. Jos työntekijälle maksetaan alle yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, on tämä työnantajan menettely katsottava virallisen syytteen alaiseksi palkkarikokseksi rikoslaisissa tarkemmin säädettävällä tavalla. Työelämän pelisäännöistä on kerta kaikkiaan pidettävä kiinni.

## Hyvät kuulijat,

Palkkatyön turvaa nakertavat lieveilmiöt liittyen nollatuntisopimuksiin, alustatalouteen ja toimeksiantosuhteisiin on saatava kuriin.

Nollatuntisopimuksella tarkoitetaan työsuhdetta, jossa työaika voi olla mitä tahansa nollan ja 40 tunnin välillä. Tällaisessa työsuhhteessa työntekijällä ei ole mitään varmuutta töistä eikä toimeentulosta. Pahimmillaan työntekijä joutuu koko ajan vilkuilemaan kännykkäänsä saadakseen edes muutaman työtunnin. Vuonna 2014 tilastokeskuksen tekemän selvityksen mukaan Suomessa oli noin 83 000 tällaista työntekijää.

Nollatuntisopimus antaa työnantajalle mahdollisuuden kiertää koeaikaa, sairausloman palkanmaksuvelvollisuutta ja irtisanomissuojaa. Työntekijä saattaa huomata jäävänsä ilman työtunteja, jos kysyy työsuojelusta tai palkoista.

Nollatuntisopimus ei takaa palkansaajalle vähimmäistuloa. Työntekijän on mahdotonta arvioida tulevia ansioitaan, jotka voivat muuttua yhtäkkiä ja perustelematta heikommiksi. Työkykyiset ja työhaluiset, nimellisesti työsuhhteessa olevat ihmiset joutuvat turvautumaan asumis- ja toimeentulotukeen, kun tarjotut tunnit eivät riitä elämiseen.

Jatkossa nollatuntilaisella tulee olla mahdollisuus vakiinnuttaa työaikaansa ja myös saavuttaa vakituinen ja kokoaikainen työ. SAK esittää, että työaikaa tarkastellaan säännöllisin väliajoin. Näin saatu keskiarvo pitää ottaa seuraavan jakson vähimmäistuntien määräksi, jos se on korkeampi kuin nykyinen tuntimäärä.

Paljon puhuttu alustatalous on luonut digitaaliset työmarkkinat. Se on tuonut mukanaan toisaalta internetin kautta tehtävän ja välitettävän ns. pilvityön sekä verkon kautta välitettävän keikkatyön. Digitaaliset alustat ovat muuttaneet tapaa, miten työtä tehdään, johdetaan ja välitetään. Lainsäädäntöä on muutettava, jotta turvataan työntekijöiden oikeudet ja työsuojelu.

Useimmiten itse työntekemisen tapa ei ole muuttunut mitenkään. Se, mikä on muuttunut, on yritysten liiketoimintamallit. Alustoilla toimivat yritykset eivät ole tunnustaneet työnantaja-asemaansa työsopimuslain mukaisina työnantajina. Siitä seuraa, että alustojen kautta töitä tekevät työntekijät eivät käytännössä ole työsuhhteessa alustatyönantajaan. Työntekijöille ei synny oikeutta ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan, heihin ei päde työaika- eikä työsuojelulainsäädäntö eikä heillä ole oikeutta työterveyshuoltoon. Työntekijät eivät tätä välttämättä ymmärrä, ennen kuin ongelmatilanne tulee eteen.

Monet alustat toimivat kuitenkin työnantajan tavoin. Työ tehdään alustatyönantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa, koska alusta määrää palkkiot, työn säännöt ja usein myös työn tekemisen paikan. Työtä tehdään ansiotarkoituksessa vastiketta vastaan ja työnantajan lukuun.

Jotta väärinkäytöksistä ja työntekijää alistavista toimintamalleista päästään eroon, työlainsäädäntöä on muutettava. Lainsäädännössä on täsmennettävä henkilön olevan työntekijän asemassa, jos hänellä ei ole tosiasiaa yrittäjän vapautta. Sillä, joka väittää kyseessä olevan muun kuin työntekijäaseman, tulee olla velvollisuus näyttää väitteensä toteen.

## Hyvät kuulijat,

Työttömyysturvasta on vuosien saatossa kehittynyt hyvin monimutkainen kokonaisuus. Työttömyysturvan karensijärjestelmä ja erilaiset rangaistukset ovat kohtuuttomia työttömälle. Järjestelmän monimutkaisuuden vuoksi työttömän on usein vaikea ymmärtää omat oikeutensa ja velvollisuutensa. Sen vuoksi työttömien palvelut ja työttömyysturvan karensit on uudistettava kokonaisuudessaan. SAK on esitellyt oman kannustavan työllistymismallinsa, joka painottaa työttömien palveluiden merkitystä.

Yksilöllinen kohtaaminen ja työllistymissuunnitelmat, tehokas työnvälitys sekä osaamisen kehittäminen ovat keskeisiä tekijöitä työllisyyden edistämisessä. Kaikki työttömät tulee kohdata henkilökohtaisesti heti työttömyyden alussa ja tapaamisia on jatkettava säännöllisesti. Ensimmäisellä tapaamiskerralla käydään läpi muun muassa avoimet työpaikat sekä tehdään työ- ja toimintakyvyn että koulutus- ja työllistämistarpeiden arviointi. Työttömälle on laadittava yksilöllinen työllistymissuunnitelma.

Myös monimutkainen sanktiojärjestelmä on uudistettava. Aktiivimallin mukainen työttömyysturvan leikkaus tulee poistaa, karensseja lyhentää ja työttömälle antaa mahdollisuus välttää karensseja korjaamalla virheensä.

## Hyvät kuulijat,

Naisten ja miesten samapalkkaisuustavoite ei ole toteutunut lukuisista hyvistä aloitteista huolimatta. Olemme melko hyviä laatimaan tasa-arvo-ohjelmia, mutta kaikista käsinkosketeltavin asia – palkkataso – syrji edelleen naisia. Siksi SAK esittää palkkatietojen avoimuutta työpaikoilla. SAK tavoittelee myös perhevapaaudistusta, jolloin lapsen vanhempien tasaisempi perhevapaiden käyttö johtaisi miesten ja naisten välisen palkkaeron pienentymiseen. Olisi myös tärkeää saada nuoret hakeutumaan rohkeammin omalle sukupuolelle epätyypillisiin ammatinvalintoihin.

Suomen pitkän aikavälin menestys perustuu kaikkia koskettavaan ja tasoltaan korkeaan osaamiseen. Yksittäiset huippuosaajat eivät riitä, vaan koko työvoiman osaamisesta on huolehdittava. Osaamisen perusta luodaan lapsuudessa ja nuoruudessa, mutta sitä on vahvistettava läpi työuran.

Laadukas varhaiskasvatus ja nykyistä pidempi oppivelvollisuus luovat pohjaa ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Nuoruusiässä liian moni syrjäytyy, koska ei jatka peruskoulun jälkeen jatko-opintoihin tai pääse suoraan kiinni työelämään. On vastuutonta jättää 16-vuotias nuori oman onnensa nojaan ilman mitään näkymää tulevaisuuteen. SAK kannattaa nuorten oppivelvollisuuden pidentämistä 18 vuoden täysi-ikäisyyteen asti. Oppivelvollisuuden pidentäminen tuo yhteiskunnalle velvollisuuden huolehtia siitä, ettei nuori jää tyhjän päälle.

Myös ammatillisen koulutuksen rahoitus on palautettava kestävälle tasolle. Vuonna 2018 voimaan tulleen ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteena on työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisääminen. Työssä oppiminen voi kuitenkin onnistua vain, jos työpaikoilla on riittävästi ohjausta ja ohjaus tukee opintojen etenemistä. Sen vuoksi työpaikkaohjaajien koulutukseen tarvitaan valtakunnallinen ohjelma. Myös luottamushenkilöillä tulee olla tiedonsaantioikeus työpaikalla olevista opiskelijoista ja heidän sopimuksistaan.

Samaan aikaan pitää nostaa osaamiskuopasta ne sadat tuhannet aikuiset, joilla jäi nuorina koulutus kesken. Aikuiskoulutuksen ei pidä suuntautua vain heille, joilla on vahva koulutustausta, vaan sen on vahvistettava myös vähemmän koulutettujen valmiuksia suoriutua työelämässä. Tässä työssä on mahdollista päästä alkuun esimerkiksi SAK:n perustaitotakuun avulla.

Työnantajat laiminlyövät liian usein työntekijöiden osaamisen kehittämisen. Henkilöstökoulutus kasaantuu harvoille ja valituille, vaikka kaikilla työntekijöillä on tarve ylläpitää ja kehittää osaamista. Henkilöstökoulutuksen määrä on pysynyt samana ja jopa vähentynyt viime vuosina, vaikka osaamistarpeet kasvavat. On kaksinaamaista työnantajien suunnalta valittaa osaajapulasta ja kohtaanto-ongelmasta, jos itse ei ole valmis panostamaan työntekijöiden osaamiseen. Työnantajilla pitää olla velvollisuus kouluttaa työntekijöitään ja tätä vastuuta pitää kehittää tarvittaessa lainsäädännöllä.

Osaaminen ei ole myöskään pelkkä menestyskysymys. Onnellinen ja täysipainoinen elämä edellyttää tänä päivänä monia taitoja, joita emme edes osanneet ajatella pari vuosikymmentä sitten.

### **Hyvät kuulijat,**

Ilmastonmuutoksen torjunnan tavoitteet on asetettava korkealle. Tavoitteenasettelun ohella on tärkeää, että ilmastopolitiikan vaikutukset toteutetaan työntekijöiden kannalta oikeudenmukaisesti. Vähähiiliseen yhteiskuntaan siirtyminen ei saa pakottaa ihmistä kohtuuttomaan asemaan, vaikka työn, toimeentulon ja liikkumisen muodot muuttuisivatkin uudenlaisiksi. Hallituksen on selvitettävä toimialoittain Pariisin ilmastopimuksen työllisyysvaikutukset ja perustettava kolmikantainen työryhmä selvittämään keinoja työllisyyden edistämiseksi eri toimialoilla.

Erityisen tärkeää on ennakoida, millaista osaamista, koulutusta ja muutosturvaa siirtyminen vähähiiliseen yhteiskuntaan edellyttää.

### **Arvoisat vapunviettäjä,**

Hyvinvointipalvelumme on mahdollista säilyttää vain, jos huolehdimme niiden rahoituksesta kestävällä tavalla. Sosiaaliturvan, terveydenhuollon, koulutuksen, turvallisuuden tai liikenneväylien rahoitukseen ei ole taikatemppuja. Vain innovatiivinen ja elinvoimainen talous voi synnyttää kasvua ja työtä, jotka luovat yksilöllistä ja yhteistä hyvinvointia.

Kovin usein unohdetaan, että kilpailukykyinen talous syntyy vain järkevillä investoinneilla. Emme voi odottaa huippusaavutuksia, jos emme ole valmiita maksamaan kunnon palkkoja ja takaamaan säällisiä työehtoja. Alipalkkaus ja jatkuvien joustojen vaatiminen työntekijöiltä edustavat kilpajuoksua pohjalle. Se kilpailu on helppo voittaa, mutta paluuta sosiaalisesti vastuulliseen hyvinvointiyhteiskuntaan ei pohjalta enää ole. Suomen kilpailukykyyn on perustuttava osaamiseen, tutkimukseen ja tuotekehitykseen.

Kasvun lisäksi hyvinvointivaltio rakentuu tulosten oikeudenmukaiselle jakamiselle verotuksen avulla. Hyvinvointivaltion rahoituksen turvaaminen ei voi perustua menoleikkauksiin. Verotuloja on lisättävä.

Työn verotus on työllisyyden kannalta haitallisinta, joten sen kiristämistä on vältettävä. Sen sijaan verotuksen painopistettä on siirrettävä kohti pääomia ja varallisuutta. Tätä voidaan tehdä paljolti tilkitsemällä veropohjaan tehtyjä aukkoja.

Yhtenäisyys ja keskinäisen luottamus ovat vieneet Suomea eteenpäin aikojen saatossa. Meillä on kaikki mahdollisuudet menestykseen ja hyvinvointiin, kun muistamme pitää huolta toisistamme muuttuvina aikoina.

Oikein hyvää työväen juhlaa meille kaikille!