

# **Vakautta ja turvallisuutta**

**SAK:n tavoitteet syksyn 2002 tulokierrokselle**

**Taustamuistio**



**Syyskuu 2002**

**Lisätietoja:**

SAK:n viestintä  
puh. (09) 7721 358  
SAK, PL 157  
FIN-00531 Helsinki

## **Vakautta ja turvallisuutta**

---

SAK:n valtuusto edellytti toukokuussa 2002, että alkusyksyyn mennessä selvitetään kattavan tulopoliittisen kokonaisratkaisun mahdollisuudet. Valtuuston päätösten mukaan SAK:n tavoitteena seuraavalla sopimuskierröksellä on parantaa työllisyyttä, kasvattaa ostovoimaa ensisijaisesti solidaarisilla palkankorotuksilla sekä edistää tulonjaon oikeudenmukaisuutta.

### **Tupolla entistäkin vahvemmat perusteet**

Työmarkkinajärjestöjen ja hallituksen kolmikantayhteistyö on vaikuttanut myönteisesti maamme taloudelliseen tilanteeseen ja työllisyyteen. 90-luvulla solmitut kattavat tulopoliittiset ratkaisut vaikuttivat vahvasti siihen, että Suomi nousi lamasta. Yhteistyön tuloksena on saatu aikaan 300 000 uutta työpaikkaa, kilpailukykyinen kansantalous, ylijäämäinen valtiontalous sekä hyvä reaaliensioiden ja ostovoiman kehitys palkansaajille. Laman syövereistä on noustu, vaikkakin vaikea rakenneytöttömyys jäi taakaksi uudelle vuosituhanalle.

Tämän syksyn tuloneuvotteluihin käydään aiempaa vaikeammassa taloustilanteessa. Valtiontalous on kääntynyt alijäämäiseksi ja vientitaantuma uhkaa pitkittyä. Myös ensi kevään eduskuntavaalit ja hallitusvaihdos tuovat epävarmuutta kotimaan talouslinjaan, jota epäselvä tilanne työmarkkinoilla entisestään pahentaisi. Jos tupoa ei tänä syksynä tehdä, joudumme liittokierrokselle, joka ajoittuisi eduskuntavaalitaistelun yhteyteen.

Kansainvälisen talouden epävarmuus sekä työllisyyskehitys puoltavatkin kokoaavaa tulopoliittista ratkaisua, jolla voitaisiin rakentaa silta epävarmuuden yli, turvata vakaa ja työllisyyttä tukeva ostovoimakehitys sekä kuluttajien luottamus. Lomautusten ja irtisanomisten sijaan yrityksissä on panostettava henkilöstön osaamiseen ja koulutukseen, pidettävä kiinni osaavasta työvoimasta, sillä lähivuosina edessä voi olla työvoimapula.

### **Ostovoimaa, vakautta ja työelämän uudistuksia**

Budjettiriihen veroratkaisu ei juurikaan kasvata palkansaajien ostovoimaa. Siksi lisätoimet tuloratkaisun yhteydessä olisivat tarpeen. Mahdollisen tuloratkaisun yhteyteen jätettyä pelivaraa kuvataan kuitenkin hyvin vaatimattomaksi. Palkansaajien ostovoiman kasvattaminen jää siis suurilta osin riippuvaiseksi palkankorotuksista.

Ilman suotuisan ostovoimakehityksen tukemaa kotimarkkinoiden kysyntää työttömyysluvut olisivat jo toista vuotta jatkuneen vientitaantuman oloissa kääntyneet väijäämättä nousuun. Hallituskin arvioi talousarvioehdotuksessaan, että työttömyys kääntyy nousuun. Jos kattavaa tuloratkaisua ei nyt saada aikaan, irtisanomisten ja lomautusten kierre teollisuudessa ja koko yksityisellä sektorilla todennäköisesti pahenee.

Palkansaajien kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että maltillista työn verotuksen kevennyslinjaa voidaan jatkaa, vaikka kevennysvara onkin supistunut. Tuloratkaisulla voitaisiin vielä vaikuttaa hallituksen ensi vuoden verolinjaan sekä antaa myös suuntaviivat vuoden 2004 veroratkaisulle. Hallitus on myös ilmoittanut val-

miudestaan keskustella verojen ohella lisätoimista myös työllisyyden ja osaamisen hyväksi, jos neuvotteluihin tuposta päästään.

Työelämän laadullinen kehittäminen on aina parhaiten onnistunut kokoavien tuloratkaisujen avulla. Aikuisväestön ammatillisen osaamisen kohotusohjelma, työsuhteturvan parantaminen, työn ja perhe-elämän parempi yhteensovittaminen, työaikakysymykset sekä luottamushenkilöiden aseman parantaminen ovat tämän syksyn neuvottelujen kohteita. Tällä neuvottelukierroksella olisi ratkaistava myös ulkomaalaisten työntekijöiden työehtovalvonnan järjestäminen, jotta asia saadaan kuntoon ennen EU:n laajentumista.

Suomi vaurastuu ja palkansaajien asema kohenee vain työllisyysastetta kohottamalla, ammattitaidolla ja korkealla osaamisella. Ostovoimaa ja työllisyyttä luova kaksivuotinen tupo vakauttaisi taloutta yli suhdannetaantumien ja hallitusvaihdosten. Se antaisi myös uuden sysäyksen työelämän laadulliseen kehittämiseen ja toisi kaivattua turvallisuutta muutoksiin.

## **Turvallisuutta työelämän muutoksiin**

---

### **Koulutuksesta apua työllisyyteen**

Vaikka 90-luvulla harjoitetun yhteistyön politiikan ansiosta maahamme luotiin satoja tuhansia uusia työpaikkoja, on työttömyys edelleen vaikein ongelmamme. Selvitysten mukaan pitkäaikaistyöttömien työllistymistä estävät ennen muuta työntekijöiden osaamiseen ja ammattitaitoon liittyvät rajoitteet. Rakennetyöttömyyttä voidaankin helpottaa vain panostamalla osaamiseen ja koulutukseen. Osaamisen kohottamisella parannetaan myös kilpailukykyä ja työntekijöiden selviytymistä työelämän muutostilanteissa. Osaaminen ja koulutus ovat tehokasta muutosturvaa ja ammattitaitojen kehittyminen auttaa myös osaltaan työntekijöitä jatkamaan työelämässä normaaliin eläkeikään saakka.

Yhteiskuntamme toiseenkin tulevaisuuden haasteeseen - eli työelämän ikärakenteen muutokseen - voidaan vastata vain osaamisen ja koulutuksen kehittämällä. Kuluvan vuosikymmenen aikana työelämästä poistuu 700 000 – 800 000 työntekijää ja osaavan työvoiman puute kasvaa. Samanaikaisesti työelämässä on yhteensä noin 650 000 henkilöä vailla perusasteen jälkeistä koulutusta. Heistä noin 330 000 on keski-ikäisiä aikuisia, joilta puuttuu ammatillinen tutkinto. Osaamiseen panostaminen on myös elintärkeää Suomen kilpailukyvyille.

SAK:n mielestä aikuisten opinnoille on saatava kunnollinen taloudellinen tuki. Nyt se puuttuu ja tuen saamisen ehdot on viritetty ylikireiksi. Opintojen aikaisen toimeentulon turvaaminen lisäisi kuitenkin tuntuvasti halukkuutta tutkintojen suorittamiseen. SAK esittääkin aikuiskoulutuksen ehtojen parantamista sekä tutkintomaksujen ja tutkintojen suorittamisesta syntyvän ansionmenetyksen korvaamista.

Aikuiskoulutus ja henkilöstökoulutus kasautuvat tällä hetkellä voimakkaasti jo entuudestaan parhaiten koulutetuille. Siksi työnantajien on aika ryhtyä kehittämään koko henkilöstönsä osaamista. Koulutus ja osaamisen kohottaminen on saatava kaikkien oikeudeksi. Myös valtion on kannettava vastuunsa aikuiskoulutuksen voimavaroista. Valtion vuoden 2003 talousarvioesityksessä esitetyt määrärahat ovat täysin riittämättömät, eikä niillä kyetä käynnistämään aikuisväestön osaamisen kohottamisohjelmaa tarpeellisessa laajuudessa. Ohjelman toteuttamiseen on SAK:n mielestä kohdistettava ensi vuonna 20 miljoonaa euroa ja turvata jatkossa se, että koulutukseen voi vuosittain osallistua vähintään 10 000 aikuista.

### **Työsuhdeturvan puutteet korjattava**

Tulokierroksen yksi pääkysymyksistä on SAK:n mielestä työelämän muutostilanteiden parempi hallinta eli työntekijöiden turvallisuuden lisääminen ja työsuhdeturvan puutteiden korjaaminen. Suomessa työnantajien vastuu irtisanomis- ja lomautustilanteissa on pienempi kuin muualla Euroopan unionin piirissä. Yleistä eurooppalaista tasoa heikompi irtisanomissuoja houkuttelee monikansallisia yhtiöitä vähentämään työvoimaa Suomessa. Työntekijöille tarvitaan myös suojaa tilanteissa, joissa yritykset pyrkivät siirtämään tuotantoaan keinottelumielessä matalapalkkamaihin. Sen lisäksi yritykset turvautuvat turhan herkästi lomautuksiin ja irtisanomisiin.

Lomautusten ja irtisanomisten sijasta yritystenkin edun mukaista olisi investoida työntekijöiden ammatilliseen koulutukseen nykyistä enemmän. Irtisanomismenetelyyn pitäisikin liittää erillinen koulutusjärjestelmä ja uudelleensijoittamisohjaus. Näin monipuolistettaisiin työntekijöiden osaamista ja turvattaisiin mahdollisuus siirtyä uusiin työtehtäviin tai uuteen yritykseen työpaikan vaihdon myötä.

Myös korvausjärjestelmää irtisanomistilanteissa on SAK:n mielestä kehitettävä ottamalla käyttöön muutosturvaraha. Taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvissa irtisanomisissa työnantajan olisi maksettava työntekijöilleen muutosturvarahaa, joka helpottaisi työntekijän asemaa, kouluttautumista ja uudelleensijoittautumista. Niin ikään ikääntyneiden työntekijöiden aseman parantaminen on tarpeen ja se voidaan tehdä muuttamalla työvoiman vähentämisjärjestystä.

## **Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen**

---

### **Työelämä joustamaan perheen hyväksi**

Pohjoismaisissa hyvinvointiyhteiskunnissa lapsiperheitä tuetaan monin tavoin. Julkisilla päivähoitopalveluilla, lastenhoitovapaita koskevilla sopimuksilla sekä yhteiskunnan antamalla lapsiperheiden taloudellisella tuella on tärkeä vaikutus lapsiperheiden pärjäämiseen ja myös siihen, että syntyvyys on ollut meillä parempi kuin esimerkiksi monessa Etelä-Euroopan maassa.

Kuitenkin Suomessakin hankitaan lapsia entistä vanhempina. Koulutusajat ovat pidentyneet. Pätkittäiset ja epävarmat työsuhteet vaikuttavat lasten hankinnan siirtämiseen myöhempään tai jopa tietoiseen valintaan jättää lapset hankkimatta. Tutkimuksissa on jo viitteitä naisten jakautumisesta: joko hankitaan pitkä koulutus, ollaan pitkään erilaissa pätkätöissä eikä hankita lapsia ollenkaan tai suuntaudutaan enemmän kotiäidin uraan.

Työelämästä on tullut entistä kiivaampaa. Työ vie yhä enemmän aikaa ja lapset ovat pitkiä aikoja päivähoitossa. SAK:n mielestä työaika- ja työjärjestelyitä tuleekin tehdä perhetilanteen mukaan. Perheitä on aktiivisesti tuettava jakamaan lastenhoitovastuita ja perhevapaita. Osittaista hoitovapaata ja osittaista hoitorahaa on kehitettävä niin, että se nykyistä paremmin voi tarjota työssä käyville pienten lasten vanhemmille todellisen vaihtoehdon, jolla parannetaan lapsen turvallisuutta ja lyhennetään pienten lasten hoitopäivän pituutta ja pienten koululaisten yksinäistä iltapäivää.

Osittaiseen hoitovapaaseen on tällä hetkellä oikeus vanhemmalla sen kalenterivuoden loppuun, jona lapsi on aloittanut peruskoulun. Edellytyksenä on kuitenkin, että työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään 12 kuukautta viimeksi kuluneen 24 kuukauden aikana.

Nuorten vanhempien työura on kuitenkin kovin vakiintumatonta. Moni vakituisen työpaikan saanutkin on saattanut saada sen niin, ettei työsuhde ole kestänyt vielä 12 kuukautta vanhempainvapaan päättyessä. Esimerkiksi voi olla hyvinkin tavallista, että äidillä on ollut määräaikainen työsuhde ennen äitiysvapaata ja isä on vaihtanut työpaikkaa perhevapaiden aikana. Äiti löytää uuden työpaikan vanhempainvapaan päätyttyä ja ainakin jompikumpi vanhemmista haluaisi käyttää mahdollisuutta osittaiseen hoitovapaaseen. Se ei kuitenkaan ole kummallekaan mahdollista työsopimuslain nykyisten rajoitusten mukaan.

SAK:n mielestä osittaista hoitovapaata on laajennettava niin, että työsuhteen kestokriteeri poistetaan ja oikeus ulotetaan koskemaan alle 10-vuotiaita lapsia.

### **Sairaan lapsen hoitovapaata laajennettava**

Työehtosopimuksissa on jo kolmatta kymmentä vuotta ollut kirjattuna työntekijän oikeus jäädä kotiin alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa. Alkuun oikeus oli vain lapsen äidillä ja jäänteitä tästä löytyy edelleen joistain sopimuksista. Voimassa on kuitenkin myös sellaisia työehtosopimuksia, joissa vanhemmalla ei ole hoito-oikeutta, jos toinen vanhempi on kotona sairaana tai vaikka kurssilla toisella paikkakunnalla. Toisin sanoen vanhemmalla on oikeus jäädä kotiin vain, mikäli toinen vanhempi on faktisesti työssä. Toisissa sopimuksissa taas oikeus sairaan lapsen hoitovapaaseen on taattu, mikäli toinen vanhemmista ei pysty sairauden, opiskelun, matkan tai muun syyn vuoksi hoitamaan lasta.

SAK:n mielestä sairaan lapsen hoitovapaan osalta lapsen ikäraja olisi nostettava 10 vuodesta 12 vuoteen ja työmarkkinajärjestöjen olisi sovittava määräysten yhdenmukaisista tulkintaperiaatteista.



## **Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen**

---

### **Työaikojen joustoa myös työntekijän tarpeisiin**

Työelämässä vallalla oleva joustavuuden vaatimus kohdistuu myös työaikoihin. Työaikojen sääntelyä onkin väljennetty useissa EU-maissa. Myös Suomessa työntekijien keskeisenä tavoitteena on työaikasääntelyn väljentäminen niin, että työaikoja voidaan sopeuttaa kysynnän vaihteluiden mukaisesti. Työntekijöille joustavuus tarkoittaa pitkiä työpäiviä ja -viikkoja, epäsäännöllisiä työaikoja, kiirettä ja aikapainetta. Työaikojen joustavuus ja epämukavat työajat näkyvät myös työterveyden ja työturvallisuuden heikentymisenä.

Myös SAK:laisten alojen työaikamuodot ovat muuttuneet. Palvelualoilla on työsuhteita osa-aikaistettu ja työvuoroja lyhennetään ja pilkotaan. Säännöllisessä päivätyössä olevien määrä on vähentynyt. Vain hieman yli puolet SAK:laisista on päivätyössä. Vuorotyö on yleistynyt naisilla, ilta-, yö- ja aamutyö miehillä. Osa-aikatyöntekijöistä yhä harvempi tekee päivätyötä. Siksi on perusteltua, että vuorotyön ja muiden epäsäännöllisten työaikojen aiheuttamat terveydelliset näkökohdat otetaan entistä paremmin huomioon.

Myös työntekijöiden tarpeet työaikojen suhteen ovat erilaisia. Oman elämän hallinnan kannalta on tärkeää, että työntekijä itse voi vaikuttaa työaikojensa järjestykseen niin koko työuran aikana kuin päivittäisessä työssäkään. Perheen ja työn yhteensovittaminen sekä jatkuvan ammatillisen kehittämisen ja koulutuksen vaatimukset lisäävät paineita yksilöllisille työaikajärjestelyille.

Työntekijöiden tarpeisiin perustuvan työaikajoustavuuden lisäämiseksi on pyritty kehittämään työaikapankkeja tai työaikatilejä, joilla tarkoitetaan mahdollisuutta kerätä pidempää yhtenäistä vapaata. Työaikatilien toimivuus on kuitenkin riippuvainen yrityksen vakaudesta sekä järjestelyistä, joilla turvataan kerätyt vapaat, mikäli yrityksissä tapahtuu tuotannollisia tai toiminnallisia muutoksia. Toimivat työaikatilit vaativat siis toimivat pelisäännöt.

Työajan lyhentäminen on eurooppalaisessa keskustelussa edelleen tärkeä paitsi työllisyysyistä niin myös osana hyvinvoinnin parantamista. Ranskassa ja Saksassa on työaika lyhennetty 35 tuntiin työviikkoon ja työajan lyhennyksestä on sovittu myös Ruotsissa. Suomi on säännöllisellä työajalla mitattuna pudonnut Euroopan unionin maiden keskikastiin. SAK:n mielestä työmarkkinajärjestöjen olisi käynnistettävä hanke, jonka tarkoituksena on selvitystyön jälkeen lyhentää yleistä työaika EU:n kärkimaiden tasolle.

Suomessa on viimeksi lyhennetty päivä- ja kaksivuorotyötä tekevien työaika, mutta vuorotyöntekijöiden työaika on pysynyt ennallaan runsaat kymmenen vuotta. Viime tulokierroksella sovittiin helatorstai palkalliseksi vapaapäiväksi niillä aloilla, joilla helatorstaihin liittyvät järjestelyt eivät sitä ennen olleet lyhentäneet vuosittaista työaika. Sopimus ei kuitenkaan koskenut keskeytymätöntä kolmi-vuorotyötä. SAK:n mielestä tällä sopimuskierröksellä keskeytymättömässä kolmi-vuorotyössä ja siihen rinnastettavissa työaikamuodoissa työntekijöiden keskimääräistä vuosityöaika on lyhennettävä yhden työvuoron pituutta vastaavalla määrällä.

## **Vähimmäistyöaika neljään tuntiin**

Yksityisellä palvelualalla on nykyään vallalla neljä kehityssuuntaa: työsuhteiden osa-aikaistaminen, työvuorojen lyhentäminen ja pilkkominen, 0-sopimusten käyttö ja erikseen töihin kutsuttavien työntekijöiden käyttö.

Osa-aikatyöntekijöitä on kaikista suomalaisista palkansaaajista n. 13 prosenttia - naisista 16 prosenttia. Palvelualojen työntekijöistä 27 prosenttia on osa-aikaisia, heistä 21 prosenttia on vakituisessa ja kuusi prosenttia määräaikaisessa työsuhteessa. Päivittäistavarakaupassa osa-aikaisten osuus on jopa 67 prosenttia ja lähes puolet (48 %) anniskeluravintoloiden työntekijöistä on osa-aikaisia. Normaali osa-aikatyö, eli neljä tuntia päivässä tai 20 tuntia viikossa, on muuttunut palvelualoilla myös lyhyempien työvuorojen suuntaan.

Ns. 0-tuntisopimuksia tehdään puolestaan erityisesti hotelli- ja ravintola-alalla. Ne ovat sopimuksia, jotka ovat usein toistaiseksi voimassa olevia, mutta eivät takaa mitään vähimmäistyöaika. Myös erikseen töihin kutsuttavia työntekijöitä on käytetty hotelli- ja ravintola-alalla pitkään ja 90-luvulla tapa levisi muillekin palvelualoille (esim. kauppoihin, vartiointialalle). Työntekijöille tilanne on ongelmallinen siksikin, että työntekijän on sitouduttava olemaan työnantajansa käytettävissä, vaikka häntä ei töihin kutsuttaisikaan. Olennaista on se, että erikseen töihin kutsuttavista on tullut osa normaalia henkilöstöpolitiikkaa ja palvelutuotannon organisointia. Ennen heitä käytettiin vain erikoistilanteissa.

SAK:n mielestä työssä käymisen lähtökohtana on kuitenkin oltava se, että ihmisten on voitava tulla työllään toimeen. Siksi osa-aikatyöntekijöille on taattava vähintään neljän tunnin yhtäjaksoinen työaika.

## **Henkilöstön edustajille kunnan toimintaedellytykset**

Työyhteisöjen kehittämistyölle pitää luoda edellytyksiä työntekijöiden oikeuksia lisäämällä sekä luomalla henkilöstön edustajille parempia toimintaedellytyksiä, myös konsernitasolla. Henkilöstöä edustavat luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut ovat avainasemassa työelämän inhimillisyyttä lisättäessä. Heidän toimintaedellytystensä eli tiedonsaanti ja työstä vapautusajat sekä jaksamisen turvaaminen on kaikkien osapuolten etu.

Luottamusmiesjärjestelmä on mahdollistettava myös pienille työpaikoille. Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille on turvattava mm. toimivat sijaisuusjärjestelyt sekä asianmukaiset työvälineet. Nykypäivän luottamushenkilön työvälineet eivät enää ole lankapuhelin ja kirjoituskone vaan kännykkä ja nettiyhteys.

Luottamushenkilön tehtävä ei ole eläkevirka. Sen vuoksi on tärkeitä turvata myös luottamushenkilöiden mahdollisuudet ammattitaidon ylläpitämisen ja tarvittavaan koulutukseen. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvausten kohtuullinen taso on turvattava kaikilla sopimusaloilla.

## **Tasa-arvokysymykset jatkuvan neuvottelun piiriin**

Näiden sopimuskierröstavoitteiden lisäksi on SAK:n mielestä vahvistettava edelleen jatkuvan neuvottelun kulttuuria työmarkkinajärjestöjen välillä. Jatkuvien neuvottelujen piiriin kuuluvat tulevaisuudessa mm. toimenpiteet työhyvinvoinnin

edistämiseksi sekä Euroopan teletyötä koskevan sopimuksen täytäntöönpano Suomessa.

Yksi merkittävimmistä jatkuvan neuvottelun kohteista on tasa-arvon edistäminen työelämässä, kuten esimerkiksi samapalkkaisuuden toteutuminen. Euroopan unionikin on toistuvasti kiinnittänyt huomiota siihen, että naisten ja miesten palkkaerojen kaventaminen ei Suomessa edisty riittävän nopeasti. Tasa-arvolain vaatimus samasta palkasta samanarvoisesta työstä jääkin toteutumatta monella työpaikalla, koska samanarvoisuutta on vaikea määritellä. SAK:n mielestä työmarkkinajärjestöjen onkin käynnistettävä toimenpideohjelma, jolla sukupuolten samapalkkaisuutta pystytään edistämään.

Sen lisäksi SAK:n mielestä on pikaisesti käynnistettävä myös työehtosopimusten sukupuolivaikutusten arviointi, sillä uuden tasa-arvodirektiivin mukaan sellaiset työehtosopimukset, jotka eivät kohtele sukupuolia yhdenvertaisesti, voidaan julistaa mitättömiksi.

## **Tuloratkaisuun liittyviä valtiovallan toimia**

---

### **Kasvukeskusten asuntotuotantoa vauhditettava**

Pula pätevistä työvoimasta ja kohtuuhintaisista asunnoista on edelleen tosiasia kasvukeskuksissa. Erityisesti puute kohtuuhintaisista vuokra-asunnoista ja osin myös omistusasunnoista hidastaa työvoiman saantia ja avointen työpaikkojen täyttymistä. Tilanne on vaikeutunut valtion lainoittaman vuokra- ja asumisoikeusasuntojen uustuotannon supistuessa edellisten vuosien tasoon verrattuna. SAK:n mielestä asuntotuotantoa vauhditettava uutta työvoimaa tarvitsevilla paikkakunnilla ja asumiskustannuksia on kevennettävä alentamalla uusien vuokra- ja asumisoikeustalojen vuokria.

### **Valtuuksia työehtovalvontaan lisättävä**

Työntekijöiden perusturvana Suomessa ovat valtakunnallisten työehtosopimusten vähimmäisehdot ja niiden yleissitovuus. Vähimmäistyöehtojen ja niiden toteutumisen tehokas valvonta korostuu Euroopan unionin laajentuessa, kun EU:n yhteisille työmarkkinoille tulee miljoonia uusia työntekijöitä. SAK:n mielestä Suomessa tehtävässä työssä on ulkomaalaisillekin turvattava kotimaisen työlainsäädännön ja työehtosopimusten noudattaminen.

Suomen nykyinen lainsäädäntö mahdollistaa joidenkin työnantajan velvoitteiden kiertämisen silloin, kun tänne tarjotaan vuokratyövoimaa tai aliurakointia toisesta EU-maasta tai EU:n ulkopuolelta. SAK:n kolmen jäsenliiton (Metallityöväen Liitto, Palvelualojen ammattiliitto ja Rakennusliitto) yhteisessä tutkimuksessa vuonna 2001 kävi ilmi, että Suomi on jäänyt lähetettyjen työntekijöiden ja vuokratyövoiman työehtojen valvonnassa pahasti jälkeen muista EU-maista. Muissa EU-maissa rangaistukset ulkomaisen työvoiman väärinkäytöksistä ovat ankarat ja viranomaisilla ja liitoilla on tehokkaat valvontaoikeudet.

Suomi kuuluu EU:n jäsenmaiden siihen vähemmistöön, jossa ulkomaisen työvoiman vuokraamisessa ja aliurakoinnissa ei ole käytännössä toimivia pelisääntöjä. Työvoiman vuokraamisen sekä rakennus- ja muiden urakointipalvelujen kautta voidaan käytännössä kiertää työvoiman liikkuvuudelle asetettavat siirtymäajat. Tuoreimmissa EU:n laajentumista koskevissa selvityksissä on arvioitu, että uusista jäsenmaista tulisi Suomeen enemmän työvoimaa palvelujen tarjonnan kuin työvoiman vapaan liikkuvuuden kautta. Maahamme tätä kautta tulevan halpatyövoiman määrää on mahdotonta ennakkoon edes arvioida. Varmaa on vain se, että eniten työvoimaa tullaan tarjoamaan vähän ammattitaitoa vaativiin palveluammatteihin sekä rakennus- ja metallialan aliurakointitöihin.

SAK:n mielestä nyt on tehtävä nopeasti sellaiset lainsäädännölliset muutokset, joilla pystytään torjumaan työvoiman palkka- ja sosiaalidumppaus ulkomaisen työvoiman käytössä, palvelujen tarjonnassa ja aliurakoinnissa. Näin voidaan myös tehokkaasti turvata, ettei rehellinen yritystoiminta joudu kärsimään keinottelu- luontoisesta ja epäterveestä kilpailusta eikä harmaa talous laajene. SAK katsoo, että viranomaisten valtuuksia työehtovalvonnassa on lisättävä ja toiminnan resurssit on turvattava.

## **Tupot tuoneet työllisyyttä ja ostovoimaa**

---

Nykyinen, vuoden 2003 tammikuussa päättyvä tuloratkaisu on täyttänyt sille asetetut tavoitteet. Pitkä sopimus toi ennustettavuutta ja ostovoima kasvoi odotusten mukaisesti, vaikka talouskasvussa tapahtuikin syvä notkahdus. Työllistä kohti ostovoima nousi viime vuonna yli kolme prosenttia ja tänä vuonna  $\alpha$ -viioimme sen nousevan hieman yli kaksi prosenttia. Myös työttömien toimentulurua nostettiin 1.3.2002 alkaen.

Tuloratkaisuun liittyvät laadulliset asiat on sovellettu liittotason sopimukseen varsin hyvin ja muutoinkin ratkaisussa sovittuja asioita on kyetty viemään eteenpäin. Työterveyshuolto- ja työturvallisuuslakien uudistamiset on saatettu loppuun, henkilöstörahasvolakia on uudistettu, luottamusmiesten ja työsuojeluvalltuutettujen asemaa on parannettu, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamistoimissa on edetty, vuorotteluvapaajärjestelmän tulevaisuus on työn alla ja monia muita jaksamiseen ja työn hallintaan liittyviä hankkeita on pantu vireille.

Vuoden 1995 jälkeen Suomessa on eletty yhtä vuotta lukuun ottamatta tupojen aikaa. 90-luvun lopun sopimusten tarkoitus oli turvata Suomen kansantalouden kehitys ulos lamasta ja parantaa ennätyksellisen vakavaa työttömyystilannetta. Näissä tavoitteissa onnistuttiinkin hyvässä yhteistyössä Lipposen 1. ja 2. hallituksen kanssa. Bruttokansantuote kasvoi tuona aikana 4–6,5 prosentin vuosivauhdilla ja palkansaajien ostovoima vuosittain 4–5 prosenttia. Työttömyys aleni tupokauden alun noin 15 prosentista vuoden -99 lopun noin 10 prosenttiin ja työllisyysaste nousi 60 prosentista 66 prosenttiin. Kaikkiaan noiden kahden tupon aikana luotiin 200 000 uutta työpaikkaa.

Kolmatta perättäistä tupoa ei kuitenkaan syksyllä 1999 syntynyt. SAK:n hallitus joutui syyskuussa toteamaan, että sillä ei niissä olosuhteissa ollut edellytyksiä käynnistää tulopoliittisia neuvotteluja. Mm. Paperin ja Kemian alakohtaiset ongelmat aiheuttivat näissä liitoissa arvion, ettei niitä tulopoliittisessa kokonaisratkaisussa pystyttäisi ratkomaan.

Tupoa kannattaneet Metalliliitto ja Rakennusliitto loivat ns. ryväsratkaisun, jonka lähtökohtana olivat solidaarinen ja oikeudenmukainen tulokehitys sekä mahdollisimman vakaa talous- ja työllisyyskehitys. Metallin ja Rakennusliiton johdolla työmarkkinoilla syntynyt päänavaus vakiinnutti saman, 3,1 prosentin kustannusvaikutuslinjan laajalti koko sopimuskenttään. Yleisen linjan mukaisten sopimusten kattavuus olikin sopimuskierroksen päättyessä yli 90 prosenttia. Minkään liiton ei tarvinnut tyytyä yleistä linjaa pienempiin korotuksiin. Tässä suhteessa ryväsratkaisu merkitsi ay-liikkeen sisäistä solidaarisuutta. Toisaalta merkittäviä laadullisia uudistuksia ei tässä yhteydessä juurikaan saatu aikaan. Mm. Paperin, Kemian ja AKT:n alakohtaisiin kysymyksiin jouduttiin ratkaisuja hakemaan työtaistelujen kautta.

Kevään 2000 liittokierroksella syntyneiden sopimusratkaisujen kesto vaihteli vuodesta kolmeen vuoteen. Ryväsratkaisun mukaisten sopimusten yleisin kesto-aika oli noin vuosi. Muutama sopimus oli kaksivuotinen ja kolmivuotisia sopimuksia solmivat SMU, AKT, Paperi, Ilmailuala, SEL ja Kemia. Erimittaiset sopimukset eivät kuitenkaan olleet esteenä yhtyä tulopoliittiseen sopimukseen syksyllä 2000.

## **Tupolla kansalaisten tuki**

Tulopoliittisella kokonaisratkaisulla on myös kansalaisten vankka tuki. Keväällä 2002 tehdyn Työmarkkinailmastotutkimuksen mukaan kaksi kolmesta suomalaisesta (67%) pitää tupoa parempana ratkaisuna kuin liittokohtaista sopimuskierrosta. Liittokohtaisen palkkaratkaisun taakse asettuu vain neljännes (25%) suomalaisista.

Tärkeimpinä tavoitteina seuraavissa tuloneuvotteluissa suomalaiset pitävät työllisyyden parantamista (72%) ja palkansaajien sosiaaliturvasta huolehtimista (53%). Runsas kolmannes (36%) korostaa palkankorotusten merkitystä. Vuoden 2000 tutkimukseen verrattuna palkankorotusvaatimukset ovat jonkin verran voimistuneet. Vuonna 2000 palkankorotuksia piti todella tärkeänä 30 prosenttia suomalaisista. Sen sijaan verohelpotuksiin liittyvät odotukset ovat jonkin verran vaimentuneet. Vuonna 1999 verohelpotuksia piti todella tärkeänä 55 prosenttia, vuonna 2000 40 prosenttia ja tänä vuonna 36 prosenttia suomalaisista.

## **Viime vuosien sopimusratkaisut**

### **Syksyn 2000 tuloratkaisu**

2001	1,20 mk/h tai 200 mk/kk, väh. 2,1% liittoerä 0,5% tasa-arvoerä 0,4% Kustannusvaikutus yht. 3,1%
2002	1,07mk/h tai 179 mk/kk, väh. 1,9%, liittoerä 0,3% Kustannusvaikutus yht. 2,3%

### **Kevään 2000 liittokierros**

Kustannusvaikutus yht. 3,1 – 3,2%

### **Syksyn 1997 tuloratkaisu**

1998	85p/h tai 142 mk/kk, väh. 1,6% järjestelyvara 0,5% nais- ja matalapalkkaerä 0,4% Kustannusvaikutus yht. 2,6%
1999	85p/h tai 142 mk/kk, väh. 1,6%, Kustannusvaikutus yht. 1,7%

### **Syksyn 1995 tuloratkaisu**

1996	1,05 mk/h tai 180 mk/kk, väh. 1,8% Kustannusvaikutus yht. 2%
1997	65p/h tai 180 mk/kk, väh. 1,3%, nais- ja matalapalkkaerä 0,4% Kustannusvaikutus yht. 2%

**Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry**

Hakaniemenranta 1, PL 157, FIN-00531 Helsinki, puh (09) 77211, fax (09) 7721 447, internet: <http://www.sak.fi>

**Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf**

Hagnäskajen 1, PB 157, FIN-00531 Helsingfors, tel (09) 77211, fax (09) 7721 447, internet: <http://www.sak.fi>

**The Central Organisation of Finnish Trade Unions SAK**

Hakaniemenranta 1, P.O. Box157, FIN-00531 Helsinki, phone +358 9 77211, fax +358 9 7721 447, internet: <http://www.sak.fi>