

Työllä on tultava toimeen!

Halpatyövoima ei ole ratkaisu

Työmies ja -nainen ovat palkkansa ansainneet

Tavoitteeksi täystyöllisyys

Työllistämistakuulla irti työttömyydestä

Tasa-arvo työmarkkinoille

Yritysten kannettava vastuu henkilöstöstä

Tulosta jaettava myös työntekijöille

Yt-laki uudistettava

Ympäristöarvot huomioitava

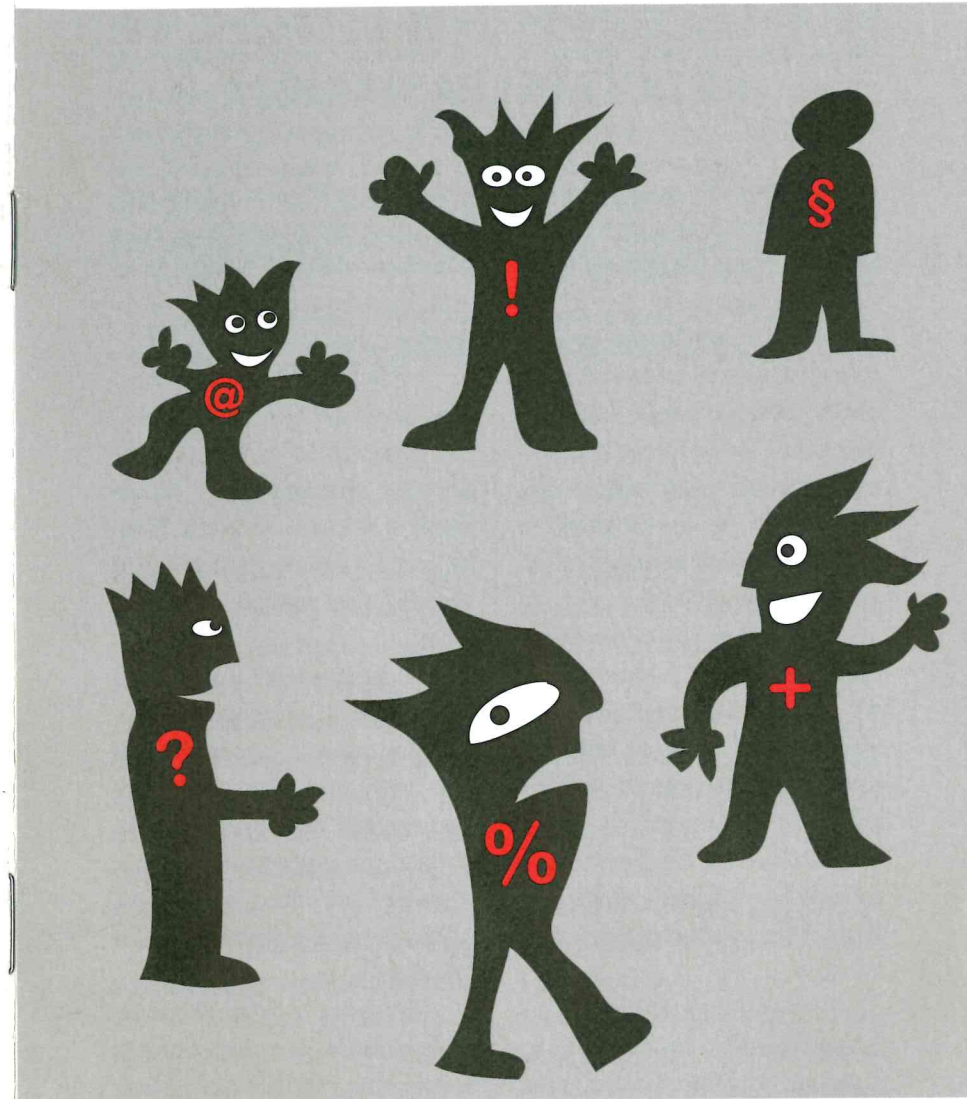
VASEMMISTO
VÄNSTERFÖRBUNDET **LIITTO**

Tämä julkaisu on Vasemmistoliiton keskusteluasiakirja matalapalkka-ongelmista, sekä työelämän kysymyksistä ja osa valmistautumista Vasemmistoliiton puoluekokoukseen toukokuussa 2004.

Graafinen suunnittelu: Petteri Lehtinen, Paino: Edita Prima, 2004

TYÖLLÄ TOIMEEN

VASEMMISTOLIITON KESKUSTELUASIAKIRJA



VASEMMISTO
VÄNSTERFÖRBUNDET **LIITTO**

Tämä on keskusteluasiakirja matalapalkka-ongelmasta ja työelämän kysymyksistä.

TYÖLLÄ TOIMEEN

-KESKUSTELUASIAKIRJA

Suomalaisen sitkeän työttömyyden syyksi on työnantajien ja poliittisen oikeiston taholla esitetty liian korkeiksi kohonneet työvoimakustannukset. Vasemmistoliiton mielestä matalapalkkaisen työvoimareservin luominen on ennen kaikkea em. tahojen ideologinen tavoite. Lähtökohta, jonka mukaan korkeat työvoimakustannukset olisivat työllistymisen todellinen este, on kestävä, ja sen tavoitteena on syyllistää suomalainen ammattiyhdistysliike palkkojen ”ylihinnoittelusta”.

Tutkimusten mukaan työvoimakustannukset Suomessa ovat kuitenkin EU-maiden keskitasolla. Ns. matalan tuottavuuden sektorin palkat eivät siis ole korkeampia kuin samoilla aloilla Euroopassa keskimäärin. Palvelusektorin palkat ovat päinvastoin jo nykyisellään niin pieniä, etteivät ne mahdollista kohtuullista elämää etenkin kalliiden asumiskustannusten paikkakunnilla.

Työvoimavaltaisen palvelusektorin tukeminen esimerkiksi lakisääteisiä työnantajamaksuja alentamalla ei automaattisesti luo uusia työpaikkoja ja alenna työttömyyttä. Ilman toimenpiteisiin liitettyä työllistämisvelvoitetta suurin osa yhteiskunnan

myöntämästä tuesta valuu yritysten omistajille. Hyötysuhde kustannusten ja uusien työpaikkojen välillä jää huonoksi, ja samalla vaarannetaan työntekijöiden sosiaalietuuksien rahoitus.

Työvoimavaltaisen sektorin perusongelma ei olekaan alan yritysten maksukyky. Esimerkiksi kaupan alalla työsuhteet ovat usein määräaikaista ja / tai osa-aikaista ja palkkataso on matala. Kuitenkin kaupan ala tuottaa suuria voittoja ja sektorilla jaetaan merkittäviä osinkoja ja optioita.

Työmies ja -nainen ovat palkkansa ansainneet myös nykypäivän yhteiskunnassa. Kansalaisten ja yhteiskunnan hyvinvointi syntyy työstä, johon työntekijä on sitoutunut, jossa kokee arvostusta ja josta ansaitsee työn vaatimustasosta riippuen oikeudenmukaista palkkaa. Työsuhteen turvallisuus ja tasa-arvo työelämässä tukevat hyvinvointia.

Työhyvinvointi perustuu oikeudenmukaisiin työehtoihin, varmuuteen työpaikasta ja demokratian toteutumiseen työelämässä. Kokopäivätyön palkan tulee riittää kohtuulliseen ja turvattuun elämään. Työssä käyvän toimeentulon ei tule koostua huo-

nosta palkasta ja sitä tukevasta sosiaali-etuudesta.

Julkisilla hyvinvointipalveluilla on suuri merkitys kansalaisten hyvinvoinnille ja tasa-arvolle. Siksi julkisen palvelutuotannon turvaaminen ja kehittäminen ovat olennainen osa Suomen kilpailukyyn ylläpitämistä. Suomalaiset yritykset saavat merkittäviä hyötyjä mm. yhteiskunnan työntekijöille tarjoamien koulutuspalveluiden ansiosta.

Siksi julkisten palvelujen arvioiminen mittamalla vain välittömiä kustannuksia

vääristää todellisuutta. Itsetarkoituksellinen kilpailuttaminen ja ulkoistaminen vaarantavat kuntien palvelutuotannon ketjut, joilla saavutetaan kokonaisuutena järkevä ja kohtuuhintainen lopputulos. Julkisella sektorilla on myös työllistävä tehtävä. Julkisen sektorin arvo työllisyyden parantajana onkin tunnustettava.

Vasemmistoliiton mielestä uudenlaisen Euroopan rakentamisessa tarvitaan lainsäädäntöä, joka estää hyvinvointivaltion vaarantavan verokilpailun, työvoiman sosiaalisen dumpkauksen sekä halpatyövoiman käytön.

KORKEA TYÖLLISYYS JA YHTEISVASTUUN YHTEISKUNTA

Ainoastaan korkea työllisyysaste takaa hyvinvointiyhteiskunnalle tärkeiden julkisten palvelujen rahoituksen. Vasemmistoliitto pitää tavoitteena täystyöllisyyttä.

Pääsääntöisesti julkisesti rahoitetut ja järjestetyt koulutus-, sosiaali- ja terveyspalvelut, sekä korkean sivistyksen ja koulutustason säilyttäminen ja edelleen parantaminen edellyttävät yhteisvastuullista yhteiskuntaa.

Suomen perusteollisuudella, kuten metsä-, kemian- ja metalliteollisuudella yhdessä it-teollisuuden kanssa, on luotu rahoituksellinen perusta hyvinvointiyhteiskuntamme kehittämiseksi. Siksi suomalaisen teollisuuden edelleen kehittäminen Suomessa sekä talouskasvu ovat korkean työllisyyden varmistamisen perusta.

Palvelusektorin työllistämistä ja kasvua on tuettava huolehtien samalla työntekijöiden kohtuullisesta palkkauksesta ja työehtoista.

- Kaikkein vaikeimmassa asemassa olevien ihmisten hyvinvoinnista on huolehdittava sosiaaliturvajärjestelmäämme kehittämällä ja parantamalla.
- Tasa-arvo ja demokratia työelämässä ovat perusedellytyksiä työhyvinvoinnille, korkealle työllisyydelle ja yhteisvastuulle.
- Uusien työpaikkojen syntymistä palvelusektorille tulee tukea luomalla valtakunnallinen innovaatiojärjestelmä. Palvelusektorin arvonlisäveron alentamisen vaikutus alan työllisyyteen on pikaisesti tutkittava.



TYÖTTÖMYYTTÄ VASTAAN YHTEISVASTUULLISESTI

Yhteisvastuullisuus edellyttää myös työttömistä huolehtimista. Erityisesti tulee purkaa 90-luvun laman seurauksena syntynyt työttömyyden ns. kova ydin. Tähän pitkäaikaisyöttömien joukkoon kuuluu mm. 90-luvun alun nuoria, joiden koko työhistoria edelleen yli 30-vuotiaina koostuu hajanaisista ja lyhyistä tukityöjaksoista.

Myös nuorisotyöttömyyden pysyminen korkealla tasolla on huolestuttavaa. Jokainen koulutuksesta ja työelämästä syrjäytyvä nuori on liikaa sekä nuoren itsensä että yhteiskunnan kannalta.

Nuoria työttömiä on lähes neljäkymmentätuhatta. Nuorten työttömyyden aleneminen on hidastunut ja työttömyyden taso on selvästi korkeampi kuin monilla muilla ikäryhmillä. Luku on korkea myös kansainvälisesti.

Ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien eläke-edellytysten selvittämiseen tulee panostaa aiempaa enemmän. Eläkeselvitysten tekemisestä on saatu paljon hyviä tuloksia. Työhallinnon asiakkaina ei ole syytä pitää sellaisia ihmisiä, jotka tosiasiallisesti eivät ole työmarkkinoiden käytettävissä. Tällaisia henkilöitä on arvioitu olevan jopa viidesosa kaikista pitkäaikaistyöttömistä. Eläke-edellytysten selvittäminen tulee laajentaa koko maahan ja huolehtia riittävästä henkilöresurssista toiminnan turvaamiseksi.

- Vasemmistoliitto vaatii kaikkia kansalaisia koskevaa ns. työllistämistakuuta. Jokaiselle työttömälle on kohtuujassa tehtävä henkilökohtainen työllistymissuunnitelma, jonka tavoitteena on pitkäaikainen työpaikka. Viimeistään 12 kuukauden työttömyyden jälkeen viranomaiset ovat veloitettuja osoittamaan työttömälle henkilölle työ- tai koulutuspaikan, mikäli puutteellinen koulutus on työllistymisen esteenä.
- Vajaakuntoisten työttömien työllistymistä joko sosiaalisiin yrityksiin tai vapaaehtoisuuteen on tuettava aktiivitoimin.
- Alle 25-vuotiaille työttömille suunniteltu yhteiskuntatakuu eli koulutus-, työharjoittelu- tai työpajapaikka kolmen kuukauden työttömyyden jälkeen ei riitä. Tavoitteeksi tulee asettaa vähintäänkin määräaikainen työpaikka oikeudenmukaisilla työehdoilla.
- Jokaisen nuoren yksilölliseen urasuunnitteluun ja ohjaamiseen hänelle sopivaan koulutukseen, työharjoitteluun tai muulle työllistymispolulle tulee suunnata riittävästi voimavaroja.
- Vajaakuntoisten, ikääntyneiden pitkäaikaistyöttömien eläkkeelle pääsyä koskeva erillislaki on valmisteltava pikimmiten. Kertaluonteinen eläkkeelle päästäminen kohdentuisi viime vuosikymmenen laman syrjäyttämiin, ikääntyneisiin ihmisiin eikä aiheuttaisi minkäänlaista työvoimavajetta.



SUKUPUOLTEN TASA-ARVO KUNNIAAN TYÖELÄMÄSSÄ

Suomen työmarkkinat ovat poikkeuksellisen tiukasti jakautuneet sukupuolen mukaan. Lyhyet määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä etenkin nuorilla naisilla. Samapalkkaisuus naisten ja miesten kesken ei ole toteutunut. Tasa-arvosuunnitelmat puuttuvat edelleen merkittävältä osalta työpaikoja huolimatta lain asettamasta velvoitteesta.

Naisvaltaisten alojen työnantajat kan-

tavat myös suurimman vastuun perhevapaiden kustannuksista, mikä on omiaan heikentämään synnytysikäisten naisten pääsyä vakinaiseen työsuhteeseen.

- Työntekijän raskaudesta työnantajalle aiheutuvat kustannukset on tasattava oikeudenmukaisesti kaikkien työnantajien kesken.

SOSIAALINEN KUMPPANUUS JA SOPIMUSYHTEISKUNTA

Työntekijän hyvinvointi Suomessa ja Euroopassa edellyttää sosiaalista kumppanuutta ja sopimusyhteiskuntaa. Suomalainen työelämän kehittäminen perustuu sopimusyhteiskuntamalliin, jolla turvataan vakaat ja ennustettavat työmarkkinat. Luottamuksella ja ennustettavuudella on luotu maailmanmitassakin arvioiden vakaat työmarkkinat, mikä on merkittävästi edesauttanut suomalaisen elinkeinoelämän kilpailukykyä.

- Kattavilla kolmikantaisilla tulopoliittisilla sopimuksilla edistetään parhaiten tasa-arvon toteutumista työelämässä ja varmistetaan palkansaajien ansiokehitys.

Ammattiyhdistysliikkeen ja sen toimijoiden, kuten luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen, toimintaedellytysten turvaaminen ja kehittäminen on jatkossakin tehokkain tapa kehittää sosiaalista kumppanuutta ja sopimusyhteiskuntaa käytännössä yritys- ja työpaikkatasolla. Aidolla demokratialla ja sopimisella luodaan perusta yrityksen tuottavuudelle ja kasvulle ja sitä kautta hyvälle työllisyyskehitykselle.

- Työntekijöiden järjestäytyminen ammattiliittoihin edesauttaa tehokkaimmin työehtojen ja —yhteisöjen kehittämistä työntekijöiden edun mukaisesti.



LUOVA JA INHIMILLINEN TYÖYMPÄRISTÖ

Työn tulee antaa tekijälleen muutakin kuin taloudellista hyötyä. Hyvinvointi työssä edellyttää ihmistä arvostavaa työympäristöä. Siksi työelämän johtamista ja organisoimista on muutettava vastaamaan tämän päivän käsitystä työpaikkademokratiasta ja paikallisesta sopimisesta. Olemme hyvin selvästi jäljessä edistyneimpien eurooppalaisten teollisuusmaiden tasosta työntekijöiden työpaikka- ja yritysdemokratiassa. Sille ei ole mitään asiallisia perusteita.

Organisaatioiden jokainen yksikkö vaikuttaa työolosuhteisiin, tulokseen ja ansiokehitykseen. Siksi on tärkeää, että ne tähtäävät yhteisiin tavoitteisiin. Yritysten menestymisen avaimet ovat innovatiivisissa ja hyvinvoivissa työntekijöissä.

- Yhteistoimintalaki ja työntekijöiden oikeus osallistua yritysten hallintoon on uudistettava. Työntekijäpuolella täytyy olla oikeus aidosti vaikuttaa yritysten strategiaan tavoitteisiin.
- Henkilöstön todellista myötävaikuttamista on lisättävä työn sisältöjen kehittämiseen, työn organisoimiseen, uuden tekniikan käyttöönottoon ja sen henkilöstövaikutuksiin ja työvoiman käyttötapoihin (alihankinta, ulkoistaminen, vuokratyövoiman käyttö). Nämä asiat on saatettava lähtökohtaisesti sopimusvelvoitteen piiriin niin, ettei työnantaja saa niitä yksipuolisesti toteuttaa.
- Työntekijöiden asemaa sopimuksien ja lakien

tulokinnassa on kohennettava niin, että tulokintaetuoikeutta siirretään osaksi työntekijäpuolelle.

- Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia lomautus- ja irtisanomistilanteissa on lisättävä. Taloudellisilla tai tuotannollisilla tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvilla syillä perusteltuihin irtisanomisiin on liitettävä tehostettu neuvotteluvollisuus ja lähtökohtaisesti työnantajan velvollisuus laatia yhteisesti työntekijäpuolen kanssa sosiaalisuunnitelma tai maksaa tuntuva hyvitys. Sosiaalisuunnitelma voi käsittää irtisanomisen uhkaamien työntekijöiden koulutus- ja uudelleensijoittamisohjelman, työllistymisen tukitoimia tai rahallisen hyvityksen tai näiden yhdistelmiä. Suomalaiset työntekijät, jotka ovat työssä täällä toimivassa monikansallisessa yrityksessä, eivät saa olla yrityksen uudelleenjärjestelyissä muiden EU-maiden työntekijöitä huonommassa asemassa.
- Ihmistä arvostava työympäristö huomioi työntekijöiden henkilökohtaiset vahvuudet ja heikkoudet. Siksi työelämän on joustettava myös työntekijöiden ehdoilla.
- Tuotannon ja työyhteisön kehittämisessä on yhdeksi keskeiseksi osaksi otettava ympäristö- ja luontoarvot. Eettisesti ja ekologisesti kestävä kehitys mukainen toiminta tarjoaa edellytykset luovalle, inhimilliselle ja yhteisölliselle työympäristölle.



TYÖNTEON, AMMATTITAITON JA OSAAMISEN ARVOSTUS

Keskeisintä suomalaisen työelämän kehittämässä ja työllisyyden turvaamisessa on laadun ja osaamisen parantaminen. Koulutusta on tuettava niin työelämässä kuin työelämän ulkopuolellakin. Määräaikainen työsuhde ei saa automaattisesti olla este työntekijän pääsyyllä työnantajan kustantamaan koulutukseen. Työttömien osaamistason nostamiseen on panostettava erityisesti yhteiskunnan toimin.

- Yritysten on entistä enemmän kannettava vastuuta työntekijöiden osaamisesta ja ammattitaidon kehittämisestä. Irtisanomissuojaa on parannettava niin, että irtisanomisten ja lomautusten sijasta on ensisijaisesti haettava ratkaisuja työntekijän osaamisen kehittämiseksi. Koulutus onkin irtisanomissuojaa parantavan ”muutosturvan” oleellinen osa.
- Työvoiman vähentäminen ei voi olla ensisijainen toimenpide kun yritys suunnittelee toimintonsa tehostamista tai ulkoistamista. Taloudellista vastuuta ko.

lanteissa tulee selvästi nykyistä enemmän kohdentaa yrityksiin, esimerkiksi asettamalla myös selviä rangaistussäännöksiä.

- Työntekijöiden ammattitaitoa ja osaamista on arvostettava myös palkkauksessa.
- Yritysten tuottamaa voittoa ja tulosta tulee jakaa työntekijöille paitsi palkan, myös tulos- ja voittopalkkioiden muodossa. Myös erilaisia henkilöstörähoitomalleja on uudelleen ryhdyttävä kehittämään. Aidon demokratian ja sopimisen toteuttaminen yrityksissä mahdollistaa tuloksenjaon, jossa omistajatahot, yritysjohto ja työntekijät saavat tuloksesta kohtuullisen osan.
- Aikuisten näyttötutkintojärjestelmän edelleen kehittäminen niin ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon kuin erikoisammattitutkinnonkin osalta on tehokas tapa vahvistaa työntekijöiden osaamista ja asemaa työmarkkinoilla.
- Vasemmistoliitto tukee oppisopimuskoulutuksen kehittämistä osana ammatillista koulutusta.

