

Vihreän liiton työelämäohjelma

Hyväksytty puoluekokouksessa 21. – 22.5.2005

Johdanto	2
Työelämän muutokset	2
Taustalla tietoyhteiskunta ja globalisaatio	2
Käsitteet vanhentuvat	3
Ammattirakenne muuttuu	4
Määräaikaiset työsuhteet lisääntyvät	5
Epätyypillisten laaja kirjo	6
Tilapäistön asemaa parannettava	6
Hyvinvointia työhön ja elämään	9
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	9
Enemmän aikaa vähemmän roinaa	10
Joustavuutta työaikoihin	11
Inhimillisyyttä ja imua työelämään	12
Työelämän erityiskysymyksiä	14
Nuoret kiinni työelämään	14
Ikääntyvät työntekijät	15
Maahanmuuttajat mukaan	16
Vammaisille tukitoimia työhön	17
Työmarkkinat tasa-arvoisiksi	18
Työmarkkinat ja sopimusjärjestelmä	19
Luottamushenkilöiden asemaa parannettava	19
Työmarkkinajärjestöjen edustavuusongelmat	21
Kolmikanta ja edustuksellinen demokratia	22
Palkan muodostuminen	22
Perusturvallisuus perustulosta	23
Pätkätyö ei saa tarkoittaa pätkäturvaa	23

Johdanto

Työelämän pitää olla sellaista, että elämä maistuu ja myös elämän työssä pitää maistua. Pitää siis olla aikaa elämälle ja elämästä nauttimiselle. Vihreiden työelämäohjelman peruspilarit ovat työn ja muun elämän yhteensovittaminen ja työajan lyhentäminen, sillä tarvitsemme enemmän aikaa kuin roinaa.

Visio, haave vihreästä työelämästä on sellainen, missä työn tuottavuuden nousu ei näkyisi uutena vekottimena kotona tai kasvavina tuloeroina, vaan palkansaajien lisääntyvänä vapaa-aikana.

Pyrkimys työn vähentämiseen ei tarkoita, etteikö työssä voisi olla imua ja olisi hyvä, jos työ tarkoittaisi useammalle ihmiselle iloa, itsensä kehittämistä ja oman unelman toteuttamista. Liian usein vain on niin, että työtä tehdään liian paljon oman hyvinvoinnin ja muun elämän kustannuksella.

Työelämänsääntely ei ole pysynyt työelämän muutosten perässä. Siksi meille on kasvanut uusi tilapäisten työsuhteiden väliinpuotoajien luokka, jota kutsutaan prekariaatiksi. Vihreät haluavat nostaa prekariaatin oikeudet keskeiseksi työelämäkysymykseksi.

Pelkkä jäykkä työajan lyhentäminen ei kuitenkaan yksin auta, kun monilla aloilla työ ja vapaa-aika ovat limittyneet toisiinsa, eikä suinkaan elämän vapaa-ajallisuuden eduksi. Tarvitsemme asennemuutosta, jossa elämän prioriteetit ovat muualla kuin ulkokultaisessa urassa ja lisääntyvässä materiaalisessa hyvinvoinnissa. Niistä molemmista kun näyttää seuraavan tosiasiallista pahoinvointia. Yhteiskuntamme on liian työkeskeinen, ihmisen tulisi voida rakentaa identiteettinsä vapaammin muiden asioiden kuin palkkatyön varaan.

Jospa taloudellinen hyvinvointimme voisikin johtaa siihen, että palkkatyön osuus vähenisi ja lopun ajan voisimme käyttää rakkaillemme ja harrastuksillemme. Tässä ohjelmassa esitämme pieniä konkreettisia askeleita, jotka johtavat kohti vihreää haavetta.

Tämä ohjelma ei ole työllisyysohjelma. Tämä ohjelma ei ole myöskään globalisaatio-ohjelma. Näillä rajauksilla, niin kuin kaikilla rajauksilla, on se heikkous, että aina joku tärkeä näkökulma näyttää jäävän sivuun. Niin moneen elämän ja yhteiskunnan piirteeseen työelämän lonkerot ulottuvat.

Työelämän muutokset

Taustalla tietoyhteiskunta ja globalisaatio

Tietoyhteiskunta ja globalisaatio ovat muuttaneet työelämää sellaisella vauhdilla, että poliittisten päättäjien ja työmarkkinajärjestöjen on ollut vaikea pysyä muutoksen perässä. Työelämän säännöt on luotu maailmaan, jota ei enää ole.

Maailmakaupan vapauttaminen on viime vuosikymmeninä edennyt ripeästi. Rajojen madaltuminen näkyy talouden kasvuna, mutta myös kilpailun kiristymisenä. Yritykset vastaavat kilpailuun mm. siirtämällä tuotantoa halvemman kustannuksen maihin, organisoimalla työtä uudelleen ja

ulkoistamalla osan toiminnoistaan. Uusia työpaikkoja syntyy ja vanhoja katoaa tai siirtyy toisaalle. Teollisen tuotannon voimasuhteiden muutosta kuvaa se, että Itä-Aasiasta on tullut viime vuosikymmenien kuluessa maailman teollinen työpaja, jonka osuus maailman teollisesta tuotannosta on noussut 35 prosenttiin. Samaan aikaan Euroopan osuus on laskenut 13 prosenttiin.

Kansalliset ay-liikkeet ovat joutuneet taipumaan kansainvälisten yritysten kehittyessä, mikä on olennaisesti heikentänyt työntekijöiden asemaa. Tämän ongelman ratkaisuksi myös ay-liikkeen on kansainvälistyttävä ja valtioiden on kehitettävä kansainvälisiä työelämän normeja.

TYksittäisten työntekijöiden kohdalla yhteiskunnalliset muutokset näkyvät mm. väliinpuutoamisina, määräaikaisina työsuhteina ja työn sekä vapaa-ajan sekoittumisena, uusina ammatteina ja tietotyön lisääntymisenä, uupumuksena ja elinikäisenä oppimisena. Käynnissä olevalla muutoksella on monta ulottuvuutta, mutta työntekijöiden kannalta yhteinen nimittäjä on palkkatyön epävarmuuden kasvu. Kun palkkatyö ja pysyvä työpaikka eivät globaalissa taloudessa enää kykene takaamaan elämänvarmuutta, on kehitettävä turvaverkkoja ja järjestelmiä, jotka lisäävät ihmisen itsenäisyyttä ja päätöksentekokykyä. Paluuta vanhaan ei ole, joten elämän turvaverkko on rakennettava uudelleen yksittäisen ihmisen omatoimisuuden ja itsenäisyyden tukemisen perustalta.

Käsitteet vanhentuvat

Kuilu voimassa olevan sääntelyn ja ihmisten elämän todellisuuden välillä on kasvanut sietämättömäksi. Tämä näkyy jo siinä, ettei perinteinen kolmijako työntekijöihin, työnantajiin ja yksityisyrittäjiin enää riitä kuvaamaan työmaailman toimijoita, eikä tältä pohjalta luotu normisto vastaa työelämän moninaisuutta. Yhä suurempi osa ihmisistä elää jossakin vanhentuneiden nimikkeiden välimaastossa.

Nimikkeiden väliin puutoamisen riskinä on mm. se, että henkilö saa kantaakseen molempien huonot puolet. Sama henkilö voi verottajan silmissä olla työntekijä, mutta eläkevakuutuksen silmissä yrittäjä. Tähän ryhmään kuuluvat mm. monet yrittäjä-tyyppisessä työsuhteessa toimivat freelancerit. Heillä ei ole yrittäjän vapautta, vaikka he joutuvat kantamaan yrittäjyyteen kuuluvia riskejä.

Sääntelyn jäykkyys tekee vaikeaksi myös *eri nimikkeiden yhdistämisen*, jolloin esimerkiksi osa-aikayrittäjyyden ja palkkatyön yhdistäminen käy miltei mahdottomaksi. Vastassa on usein samankaltainen väliinpuotoajan kohtalo kuin yrittäjä-tyyppistä työtä tekevillä: epäedullisempi asema näyttää toteutuvan aina.

Uusi termi *prekariaatti* taas kätkee taakseen laajan prosessin, johon yhdistetään mm. työsuhteiden luonteen muuttuminen, työajan ja -paikan liukuminen, työn henkilöityminen, joustovaatimusten kasvu sekä palkattoman ja palkallisen työn rajan hämärtyminen Hallinnollisesti prekariaatin työ ja elämäntilanne on määritelty "*epätyypilliseksi*". Noin puoli miljoonaa suomalaista palkansaajaa työskentelee ns. epätyypillisissä työsuhteissa, joihin kuuluvat määräaikais-, vuokra- ja osa-aikainen työ. Jos prekariaatille haluaa löytää suomenkielisen vastineen niin ”tilapäistö” sopii kuvaamaan sitä epävarmuutta, joka erityisesti työmarkkinoilla vallitsee. Vaikka prekariaatista puhuttaessa viitataan useimmiten työelämään ja siinä esiintyvään epävarmuuteen, ei ilmiö rajoitu yksinomaan työmarkkinoille. .

Ideaalitilanteessa ihminen voisi oman mieltymyksensä mukaan valita määräaikaisen tai vakituisen työsuhteen, koko- tai osa-aikatyön, yhden tai useamman työnantajan, turvan tai vapauden. Lähes kaksi kolmasosaa määräaikaisen työn tekijöistä valitsisi vakituisen kokoaikatyön, jos se olisi mahdollista. Toisaalta on niitäkin, joille vapaus ja joustavuus näyttävät mahdollisuutena, ei

uhkana. Sen sijaan on mahdotonta sanoa, kuinka moni valitsisi epätyypillisen työsuhteen, mikäli se olisi nykyistä turvallisempaa.

Epätyypillisen työn tekijöiden kannalta useimmat ongelmat syntyvät siitä, että jatkuva kokoaikatyö on työntekijän normaalistatus, jonka pohjalle koko työvoiman hallinto ja sosiaaliturvajärjestelmä on rakennettu. Tähän mennessä tästä rakenteellisesta vääristymästä johtuvien ongelmien parannukset on tehty pysyvän työsuhteen näkökulmasta, jolle ns. epätyypillinen työsuhde muodostaa poikkeuksen eikä sääntöä. Ainoa keino parantaa lainsäädännöllisesti epätyypillisten työsuhteiden asemaa on niiden tarkasteleminen normaaleina ja tyypillisinä työsuhteina, eikä väliaikaisina ja poikkeuksellisina.

Ammattirakenne muuttuu

Suomi on sadassa vuodessa käynyt läpi rajun muutoksen maa- ja metsätalousmaasta yhdeksi globaalin tietoyhteiskuntakehityksen edelläkävijöistä. Globalisaatioon liittyvä työnjaon voimistuminen vauhdittaa osaltaan käynnissä olevaa ammattirakenteen muutosta. On arvioitu, että Suomesta katoaa vuosina 2001–2005 noin 50 000 teollista työpaikkaa. Osa työpaikkojen häviämisestä selittyy teknologisella kehityksellä ja toiminnan uudelleenjärjestelyllä, mutta osa työstä siirtyy halvemman työvoiman maihin.

Samaan aikaan kun tietotyöläisten osuus on kasvanut, perinteisten työntekijöiden osuus on enemmän kuin puolittunut. Jotkut ovat alkaneet puhua jopa uudesta ja vanhasta työstä kuvatakseen käynnissä olevaa muutosta. Vanha työ on sidottu aikaan ja paikkaan. Sen tuloksena on tyypillisesti tietty esine. Tällaista on mm. perinteinen tehdastyö. Uusi työ puolestaan on ajallisesti ja tilallisesti epämääräisempää, rajattomampaa: työajan ja vapaa-ajan ero on entistä hankalampi määrittää.

Suuri osa nyt työelämään tulevista nuorista aloittaa uransa hyvin erilaisissa ammateissa kuin heidän vanhempansa ja isovanhempansa. Lisäksi työnkuvat sekä työelämän asettamat vaatimukset muuttuvat työuran aikana. Tämän muutoksen hallinta asettaa valtavia haasteita koulutusjärjestelmälle. Tavoitteena on oltava koko väestön hyvä osaamistaso ja eri koulutusasteiden korkea laatu.

Tärkeintä on, että koulutus antaa sellaisia valmiuksia, joita työelämässä tarvitaan ja että koulutus antaa valmiuksia uuden oppimiseen ja osaamisen päivittämiseen. Koulutusta ei välttämättä osata suunnitella, suunnata ja mitoittaa oikein työelämän tarpeisiin. Joillakin aloilla liikakoulutus on johtanut siihen, että vain osalle koulutuksesta valmistuneista on kokopäiväisesti alan työtä tarjolla. Lopuille vaihtoehtoina on pätkätyö, huonoon ansiotasoon johtava satunnainen freelancer-työ, työttömyys tai alan vaihto.

Opiskelijan näkökulmasta aikuisjärjestelmä on monimutkainen ja sekava, eikä opetuksen tarjonta läheskään aina vastaa opiskelijoiden tarpeita.

Aikuisopiskelun kenttä tulisi järjestää uudestaan niin, että se pystyy paremmin vastaamaan sille asetettuun tavoitteeseen työvoiman osaamisen päivittämisessä ja kehittämisessä. Samalla järjestelmää on muutettava siten, ettei se enää syrji liikkuvaa ja nuorta työvoimaa.

Aikuiskoulutustukea voivat parhaiten käyttää pysyvässä työsuhteessa olevat työntekijät. Sekä työnantajat, työntekijöitä että yrittäjiä tulee kannustaa osaamisen ja ammattitaidon jatkuvaan

kehittämiseen työn ohessa. Opiskelun tukea on muutettava siten, että se kannustaa myös niitä, joilla ei ole vakituista työsuhdetta.

Koulutus on nykyistä paremmin nivottava irtisanomis- tai lomautustilanteisiin. Tätä tavoitetta auttaa irtisanomistilanteisiin liittyvän muutosturvan rakentaminen siten, että kouluttautumiseen rakennetaan lisäkannustimia.

Määräaikaiset työsuhteet lisääntyvät

Suurten ikäluokkien elämä muodostui pääsääntöisesti toisiaan kronologisesti seuraavista elementeistä: ensin opinnot, sitten työ sekä perhe ja lopulta ansaitut eläkepäivät. Suuri osa ihmisistä teki työuransa yhden työnantajan palveluksessa. Muiden kuin suurten ikäluokkien elämänpolut ovat entistä moninaisempia ja työelämä rakentuu pienemmistä palikoista.

Kouriintuntuvimpana esimerkkinä työelämän muutoksesta on määräaikaisten työsuhteiden lisääntyminen. Määräaikaisten palkansaajien määrä kasvoi 1990-luvun aikana yli sadalla tuhannella henkilöllä ja oli korkeimmillaan miltei viidenneksen (18,5 % vuonna 1997) palkansaajista. Sen jälkeen määräaikaisten osuus on lievästi laskenut, koska miesten määräaikaiset työsuhteet ovat hieman vähentyneet.¹ Vuonna 2003 määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa oli 16,4 prosenttia palkansaajista.

Laman aikana määräaikaisuuksia kasvattivat mm. suuri tukityöllistettyjen joukko. Laman jälkeen tukityöllistettyjen määrä laski, mutta se ei näkynyt määräaikaisuuksien vähentymisenä. määräaikaiset työsuhteet eivät vähenneet vastaavasti. Tilalle oli tullut toinen ilmiö: määräaikaiset lisääntyvät nyt julkisella sektorilla, joka mm. laman ja veronkevennysten seurauksena kärsii erittäin tiukasta budjettikurista. Tuotantorakenteen muutokseen liittyvä palveluiden kysynnän kasvu lisää osaltaan epätyypillisiä työsuhteita. Koska palveluja ei voi tehdä varastoon, ne on tuotettava silloin, kun asiakas on paikalla.

Epävarmuus leviää myös sellaisille aloille, joilla sitä ei perinteisesti ole ollut. Määräaikaisuus koskettaa yhä laajempaa ikäryhmää ja myös sellaisia työntekijöitä, joilla on useamman vuoden työkokemus takanaan.

Määräaikaisten työsuhteiden kirjo on laaja ulottuen muutamien päivien ekstrauksesta äitiysloman sijaisuuksiin ja jopa vuosien projekteihin. Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat pääosin (70–80 prosenttisesti) kokoaikaisia. Määräaikaisen työn tekijä on tyypillisemmin nainen kuin mies ja selvästi useammin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Määräaikaisia käytetään kaikkein eniten sosiaali-, terveys- ja opetusalan palvelutyössä.

Joskus määräaikaisen työn teettämiseksi on hyvät perusteet. Näin on esimerkiksi silloin, kun kyseessä on äitiyslomansijaisuus, työ on selvästi projektiluonteista tai määräaikaisten käytöllä vastataan kausivaihteluihin. Perusteetonta määräaikaisten työsuhteiden solmiminen on esimerkiksi silloin, kun työnantaja ei tee vakituista työsopimusta, koska pelkää työntekijän tulevan raskaaksi tai silloin kun opettajia palkataan lukukaudeksi ja vältetään näin palkanmaksu kesäloman ajalta. Tällöin työnantaja hakee joustoja tavalla, joka ei ole perusteltua.

Epätyypillisten laaja kirjo

Töiden epätyypillisuus on paljon muutakin kuin määräaikaisia työsuhteita. Osa-aikatyö ja osa-aikayrittäjäyys, töiden yhdistäminen, vuokratyö, säännölliset sijaisuudet tai kutsuttaessa tehtävä työ ovat tänään yleisempiä kuin kymmenen tai kaksikymmentä vuotta sitten.

Järjestelmän kankeutta kuvaa se, että on helpompaa olla kokoaikainen bussikuski kuin yhdistää bussikuskin ja talonmiehen tehtävät. Kahden tai useamman työn yhdistäminen voi tapahtua esimerkiksi niin, että tekee osan päivästä viikosta tai vaikka vuodesta toiselle työnantajalle ja osan toiselle. Esimerkiksi monella kausityöläisellä työ vaihtuu vuodenajan mukaan. Töiden yhdistäminen ei välttämättä olisi ongelma työntekijälle, ellei se olisi ongelma järjestelmälle.

Töihin voidaan tulla myös kutsuttaessa, mikä on tyyppistä etenkin ravintola-alalle. Hotelli- ja ravintola-alalla vaikein tilanne on juuri heillä, jotka tekevät satunnaisia osa-aikatoimia ja jotka kutsutaan töihin tarpeen mukaan. Asunnon hankinta, perheen perustaminen ja jopa terveydenhoito vaikeutuvat, kun työajoista ja -tuloista ei ole varmuutta.

Työvoiman vuokraaminen on yleistynyt ja levinnyt palvelualoilta sekä toimistotyöstä teollisuuteen. Ilmiön yleistymisestä huolimatta vuokratyövoiman osuus on vain noin 2,3 prosenttia palkansaajista. Vuokratyö liittyy usein suhdanteiden paranemiseen; kun nousukausi alkaa, palkataan aluksi vuokratyövoimaa koska on vaikea ennakoida, kuinka suureksi uuden työvoiman tarve asettuu. Yleistyessään ja pitkittyessään vuokratyövoiman käyttöön liittyy samanlaisia ongelmia kuin määräaikaisiin työsuhteisiin. Lisäksi toimeentulotuen hakeminen on vaivalloista, koska kuukausittaisia tuloja ei tiedä etukäteen. Ero vakituisiin työntekijöihin on todennäköisesti jopa korostuneempi, sillä vuokratyöntekijät ovat harvoin osa työyhteisöä.

Monen opiskelijan, pienen lapsen vanhemman tai vanhemman työntekijän elämäntilanteeseen osa-aikainen työnteko, oli se sitten osapäiväistä, osaviikkoista tai osavuotista, tuo tarvittavaa lisäaikaa muuhun elämään. Valitettavan moni joutuu kuitenkin olemaan osa-aikaisena vastoin omaa tahtoaan. Osa-aikaisten työntekijöiden edut paranivat hivenen, kun lomaetuja parannettiin vuoden 2005 alusta, mutta ovat edelleen huomattavasti heikommalla kuin kokoaikaisten työntekijöiden. Perusongelma on sama kuin määräaikaisten kohdalla: koko hallinto ja turvaverkko on luotu ajatellen kokoaikaista työntekijää.

Tilapäistön asemaa parannettava

Useimmille ihmisille epätyypillinen työsuhteiden aiheuttaa ylimääräistä turvattomuutta ja vaikeuttaa oman elämän suunnittelua. Pienempi osa ihmisistä taas arvostaa näiden työsuhteiden mukanaan tuomaa joustavuutta ja vapautta. Näiden ihmisryhmien vastakkainasettelu on kuitenkin tarpeetonta: molemmat hyötyisivät perusturvan parantamisesta esimerkiksi perustulon avulla.

Johonkin rajaan asti on mahdollista sekä puolustaa vakituisia, kokoaikaisia työsuhteita ja niihin liittyviä etuja että parantaa epätyypillisissä työsuhteissa olevien asemaa. Joissakin tilanteissa on kuitenkin valittava jompikumpi. Esimerkiksi irtisanomisturvan parantaminen korottamalla työnantajan taloudellisia sanktioita vaikuttaa kahdella vastakkaisella tavalla. Samalla kun vakinaisten työntekijöiden irtisanominen vaikeutuu, kasvaa kynnys palkata uusia vakituisia työntekijöitä. Samalla tavalla ansiosidonnaisen turvan keston puolustaminen on edullista vakituisessa työssä oleville, kun taas ansiosidonnaiselle pääsyn helpottaminen auttaisi prekariaatin elämänhallintaa.

Määräaikaisten työsuhteiden perusteetonta käyttöä tulee hillitä. Se on kuitenkin tehtävä niin, ettei entisestään vaikeuta niiden asemaa, joilla ei ole vakituista kokopäivätyötä:

– jakamalla vanhemmuudesta aiheutuvat kustannukset kaikkien työnantajien kesken, jolloin työnantajalla olisi yksi peruste vähemmän syrjiä naisia sekä työhönotossa että työsopimuksen laadussa

– vakinaistamalla perusteettomia määräaikaisia työsuhteita, joita on selvästi eniten julkisella sektorilla,

– huolehtimalla siitä, että julkisia palveluita kilpailutettaessa ei haeta kilpailuetua työsuhdeturvan heikennyksillä.

– antamalla ammattiliitoille kanneoikeus eli oikeus valvoa, onko työsuhde perustellusti vai perusteettomasti määräaikainen, jolloin perusteettomien määräaikaisten käyttö vaikeutuisi,

– järjestelemällä töitä uudella tavalla. Esimerkiksi paljon sijaisuuksia teettävät työnantajat voivat vähentää määräaikaisuuksia perustamalla pysyviä sijaispankkeja, eli vakinaistamalla normaalisti tarvittavan määrän sijaisia ”vakinaisiksi sijaisiksi” tai sitoutumalla käyttämään yksityisiä sijaispankkeja.

– käyttämällä työaikapankkeja, millä on jo saavutettu hyviä tuloksia määräaikaisuuksien vähentämisessä,

– yleisesti ottaen vahvistamalla kustannusneutraaliuden periaatetta, jonka mukaan työn hinnan tulee olla työnantajalle sama riippumatta siitä, palkkaako hän jatkuvan kokoaikaisen työntekijän vai määrä- tai osa-aikaisen työntekijän. Näin voidaan vähentää työnantajien halukkuutta suosia epätyypillisiä työsuhteita säästösyiden takia.

Aina tulee kuitenkin olemaan ihmisiä, jotka tekevät työtä määräaikaisella sopimuksella, sillä työpaikoilla tarvitaan sijaisia, ruuhka-ajan lisätyövoimaa tai projektinvetäjiä. Sen tähden on ehdottomasti parannettava myös niiden asemaa, jotka tekevät töitä epätyypillisissä työsuhteissa.

Vaikeutena on se, että koko nykyinen työlainsäädäntö ja sosiaaliturva on rakennettu perinteistä työtä ja työuraa ajatellen. Useat etuudet, kuten työttömyysturva, äitiyspäiväraha, hoito- tai vuorotteluvapaa ja irtisanomistilanteiden kouluttautumislisät, määräytyvät ainakin osin työsuhteen pituuden tai työajan mukaan. Myös työturvallisuuden ja työajan suoja sekä työnantajavastuu yleisemminkin jäävät epätyypillisissä työsuhteissa toteutumatta tai toteutuvat vain osittain.

Viime vuosina on tehty jonkinasteisia parannuksia mm. vuosilomakorvauksiin, työturvallisuuteen, eläkekertymään ja sairausajan palkkaan. Vaikka lainsäädäntöä on päivitetty, on perusongelma jäljellä. Työelämän todellisuus ja sen sääntely ovat eriytyneet niin kauaksi toisistaan, että ongelmista ei päästä eroon vain vuotokohtia tukkimalla.

Olennaista on nähdä se, ettei ihmisen turvaverkko voi tulevaisuudessa rakentua yhtä voimakkaasti työsuhteen laadun tai työhistorian varaan. Siksi koko sääntely pitäisi luoda kokonaan puhtaalta pöydältä, perustuloon nojaten. Perustulo toisi turvallisuutta epävarmuuteen parantamalla esimerkiksi osa-aikayrittäjien sosiaaliturvaa tai keikkatyöläisten tulojen ennustettavuutta.

Siihen saakka kun koko turvaverkko on rakennettu kestävämmälle pohjalle, on tyydyttävä paikkaamaan nykyjärjestelmän pahimpia aukkoja. Lyhyellä tähtämellä tilapäistön asemaa tulisi parantaa:

- aikaistamalla ansiosidonnaisen päivärahan työssäoloa 10 kuukaudesta takaisin 6 kuukauteen (tämä voidaan rahoittaa porrastamalla ansiosidonnaisen kesto työsuhteen pituuden mukaan),
- irrottamalla osa tuloihin sidotuista etuuksista, kuten esimerkiksi vanhempainetuudet, työ- ja ansiohistoriasta tai ainakin vähentämällä ansioihin sidotun osuuden merkitystä. Esimerkiksi opiskelevien vanhempien päiväraha pitäisi määrittää ns. laskennallisen palkan mukaan,
- kieltämällä kuntia asettamista kotihoidontuen kuntalisille työ- tai ansiohistoriaan liittyviä ehtoa, jotka syrjivät esimerkiksi opiskelijoita ja ptkätyöläisiä
- luomalla päivystysajan korvauskäytäntöjä erityisesti palvelusektorilla, jolla töihin tullaan usein kutsuttaessa
- luomalla lainsäädäntöön uusi kategoria yrittäjä-tyyppistä työtä tekeville työntekijöille siten, että heitä ei aina kohdeltaisi yrittäjinä, vaan tietyissä sosiaalietuuksissa (mm. työttömyysturva) heidät voitaisiin rinnastaa palkansaajiin
- parantamalla apuraharahoituksella työskentelevien sosiaaliturvaa (mm. äitiys- ja vanhempainraha, eläke- ja työttömyysturva)
- parantamalla muidenkin kuin vakituudessa työsuhteessa olevien työntekijöiden mahdollisuuksia kouluttautua työn ohessa, jottei työmarkkinoiden jako sisä- ja ulkopiiriläisiin heijastuisi myös kouluttautumiseen,
- parantamalla epätyypillistä työtä tekevien mahdollisuutta käyttää hyväkseen vuorottelu- ja hoitovapaita esimerkiksi omaistensa hoitamiseen,
- huolehtimalla siitä, ettei työntekijöiden jako vakituisiin, määräaikaisiin ja freelancereihin jakaisi myös työyhteisöä. Myös epätyypillisen työn tekijöillä on oikeus suunnittelukokouksiin, työnohjaukseen, pikkujouluihin, liikunta- ja suunnittelupäiviin.
- etsimällä muita joustavia keinoja parantaa yhdistelmätyöntekijöiden ansioon sidottua turvaa ja kehittämällä heidän erityisasemaansa sopivaa sääntelyä. Nykyisellään tämän mahdollistaa ammattinharjoittajien yhteenliittyminen osuuskunnaksi. Myös työttömät voivat kuulua osuuskuntiin. Osuuskuntien perustamista tulisi edistää koulutuksella.

Epätyypillisiin työsuhteisiin liittyvät ongelmat jäävät usein vähemmälle huomiolle. Työnantajille epätyypillisten työsuhteiden yleistymisen on tarjonnut mahdollisuuksia siirtää riskiä työntekijöille ja lisätä joustoa, joten heillä ei ole ollut sitäkään vähää halua parantaa tilapäistön asemaa. Suurin osa ammattiyhdistysliikkeestä taas ajaa ensisijassa vakituisten ja kokoaikaisten työntekijöiden etuja.

Pieniä korjausliikkeitä on saatu aikaan, mutta karkeasti ottaen vain niissä rajoissa kun työnantajat ovat tulleet vastaan ja kun epätyypillisten työntekijöiden aseman parantaminen ei ole uhannut vakituudessa työsuhteessa olevien etuja. Toisaalta vakituudessa työsuhteessa olevien etuja ja turvaa on usein ajettu siitä riippumatta, mitä vaikutuksia tavoitteilla on tilapäistön näkökulmasta. Vastuu kuuluu sekä työmarkkinajärjestöille että lainsäätäjälle.

Hyvinvointia työhön ja elämään

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Hyvään elämään kuuluu paljon muutakin kuin työtä: perhettä ja ystäviä, harrastuksia ja opiskelua, yhteiskunnallista vaikuttamista ja itsensä kehittämistä. Identiteetin rakentuminen monista eri tekijöistä auttaa myös silloin, kun työtä ei ole. Työ saa olla tärkeä, mutta niin saa muukin elämä.

Erityisen vaikeaksi on tehty perheen yhdistäminen opiskeluun ja työuran aloittamiseen. Opiskelijan saamalla minimiäitiyspäivärahalta ja lapsilisillä perheen toimeentulo liikkuu köyhyysrajalla, mikä tekee perheen perustamisen käytännössä hankalaksi. Kuitenkin olisi hedelmällisyyden kannalta parempi, mikäli naiset voisivat hankkia lapsia nykyistä nuorempina.

Opintojen ja perheen yhdistämistä tulee tukea mm. opiskelijoiden perhepoliittisia tukia parantamalla. Joustavuutta vaaditaan myös päivähoidossa ja opintojen järjestämisessä. Esimerkiksi lyhytaikaisen päivähoidon saaminen luentoajaksi ei onnistu kunnallisen päivähoiton piirissä. Lisäksi opinnot tulisi järjestää siten, että ne joustavat perheen tarpeisiin. Perhe ei sovi myöskään siihen rakoon, joka mahdollisesti jäisi valmistumisen ja työuran aloittamisen väliin.

Monissa perheissä vanhemmat ehtivät seurustella lastensa kanssa vain minuutteja päivässä. Elämän ruuhkavuosissa eli pikkulapsivaiheessa kaivataan elämän ja työn joustavaa yhdistämistä. Suomalaiset vanhemmat käyttävät hyvin vähän lain suomaa mahdollisuuttaan lyhentää työpäivää esimerkiksi kuusituntiseksi. Alle 12-vuotiaiden lasten vanhemmilla pitää olla mahdollisuus lyhentää työaikaansa myös samanaikaisesti työsuhteen laadusta riippumatta. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa jommalla kummalla vanhemmalla tulee olla oikeus jäädä hoitamaan sairasta lasta enintään neljäksi päiväksi täydellä palkalla.

Lasten kasvaessa työelämän joustoa kaivataan jaksamisen tueksi. Erilaiset työaikaisten joustojärjestelyt voidaan räätälöidä tapauskohtaisesti sekä työntekijän että työnantajan tarpeisiin.

Vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen jommalla kummalla vanhemmalla tulee olla oikeus osittaiseen hoitovapaaseen siihen saakka, kun lapsesta tulee täysi-ikäinen. Nykyisin monet vanhemmat jäävät lapsen vammaisuuden tai pitkäaikaissairauden vuoksi pois töistä kokonaan, koska lapsen sairauteen tai kuntoutukseen liittyvät asiat vievät heiltä paljon aikaa ja voimia. Useille näistä vanhemmista lyhyempi työpäivä ja sen myötä tuntuman säilyttäminen työelämään voisi olla parempi vaihtoehto.

Työn ja perheen tasapainoinen yhteensovittaminen toteutuu työpaikoilla myös johtamiskulttuurissa, henkilöstöpolitiikassa, työaikakulttuurissa ja urakehitystä tukevissa ratkaisuisissa. Liukuvalla työajalla ja vaikkapa työaikapankilla on onnistuttu helpottamaan lapsiperheiden aikapaineita.

Työntekijällä voi olla eri elämänvaiheissa erilaisia hoitovelvollisuuksia. Hyvin useat huolehtivat oman työnsä ohella ikääntyvistä vanhemmistaan tai kumppanistaan. Esimerkiksi vuonna 2003

työssä olevista 45–64 -vuotiaista miespalkansaajista noin viidennes ja naisista neljännes huolehti työn ulkopuolella toisesta henkilöstä, joka tarvitsi apua korkean iän, sairauden tai vamman vuoksi. Väestön ikääntyessä hoidon tarve tulee kasvamaan. Nyt tulisi kiireesti kartoittaa keinoja, joiden avulla voidaan tukea niitä ihmisiä, jotka hoitavat työn ohessa esimerkiksi omia vanhempiaan.

Työn ja muun elämän tasapainon etsimisessä ei ole kysymys vain perheestä tai lähiomaisista. Aktiivinen kansalaisuus, järjestötoiminta ja osallistuminen yhteiskuntaan vaativat myös aikaa ja paneutumista. Paras keino auttaa ihmisiä osallistumaan on helpottaa työkuormitusta. Opinto- ja vuorotteluvapaat puolestaan antavat ihmisille mahdollisuuden toteuttaa elämässään muita arvoja ja projekteja kuin suoraan työhön liittyviä. Yksityisellä sektorilla vuorotteluvapaata on ollut vaikea saada. Kaikilla työntekijöillä pitäisi olla oikeus jossakin vaiheessa elämänsä pitää vähintään kolmen kuukauden vapaa työelämästä.

Perustulo olisi pidettävä irti kaikista muista sosiaalisista tulonsiirroista eikä perustulon tule korvata hyvinvointipalveluja. Tällöin myös ero palkkatyön ja muun yhteiskunnallisesti tärkeän työn, esimerkiksi omaishoitotyön, välillä kaventuisi.

Enemmän aikaa vähemmän roinaa

Suomi on vauraampi kuin koskaan, mutta moni työntekijä tekee töitä uupumuksensa rajoilla. Puolet työssä olevista palkansaajista haluaisi vähentää tai keventää työtään, mutta ylityöt ovat viime aikoina jopa lisääntyneet. Suurin osa ylityöistä keskittyy neljännekselle työntekijöistä, mikä tarkoittaa sitä, että pieni osa työntekijöistä tekee suurimman osan ylityöistä. Uusi tekniikka on osaltaan lisännyt vapaa-ajalla tehtävää työtä sekä hämärtänyt vapaa-ajan ja työajan rajaa. Lainsäädännöllä on luotu rajat ja välineet ylityöiden hallintaan, joten ongelmana on lainsäädännön toteutuminen.

Monissa työpaikoissa ylityöitä ei edes seurata tai vaikka seurattaisiin, niin niitä ei korvata. Työaikapankeilla ylitunnit saataisiin seurantaan ja ne voitaisiin muuttaa vapaaksi työnantajan ja työntekijän kannalta parempana ajankohtana. Ylityöiden korvaamista kierretään myös maksamalla työntekijälle ns. kokonaispalkkaa, jolloin palkan katsotaan olevan riittävän korkea korvaamaan työhön kuuluvan ylityön tekemisen. Moni ammattinimike ei kuulu siihen kategoriaan, jolle voidaan maksaa palkkaa kokonaistyöajan mukaan.

Ylityöiden parempi kontrolli ja muuttaminen vapaaksi on ensimmäinen vaatimaton askel ”enemmän aikaa vähemmän roinaa” - vaatimuksen toteuttamisessa.

Teollisen yhteiskunnan suuri lupaus oli, että työn tuottavuuden kasvaessa ihmisille jää enemmän aikaa muuhun elämään. Teknologisen kehityksen, uusien toimintatapojen ja osin myös kiivaamman työtahdin seurauksena työn tuottavuus on jatkuvasti noussut. Toisin sanoen sama lopputulos, kuten vaikka tietty määrä paperia, viljaa tai puhelimia, saadaan aikaan pienemmällä työtuntimäärällä kuin aikaisemmin.

Tuottavuuden kasvu pitäisi voida hyödyntää esimerkiksi pitempinä lomina tai lyhyempinä työviikkoina. Missään nimessä tuottavuuden nousua ei tulisi enää hakea työtahtia kiristämällä.

Yksityiselämässä moni on jo tehnyt tämän valinnan, mutta sama pitäisi pystyä tekemään kollektiivisesti. Käytännössä ongelmia syntyy mm. siksi, että tuottavuus nousee epätasaisesti eri aloilla tai siksi, että osasta työvoimaa on pulaa, jolloin työtä on vaikeampi vähentää. Jotain on

kuitenkin pahasti vialla, kun teollisuusyhteiskunnan suurin lupaus lisääntyvästä vapaa-ajasta on muuttunut yksipuolisesti vain vaatimukseksi paremmasta palkasta.

Vaikka puolet palkansaajista haluaisi enemmän aikaa itselleen ja perheelleen, esiintyy edelleen päinvastaisia vaatimuksia, kuten vuosiloman muuntaminen rahaksi. Vuosiloma on tarkoitettu työntekijän virkistäytymistä varten ja tämä on keskeinen työsuojelun periaate, jota ei saa lähtää purkamaan. Riittävä vuosiloma on tarpeen kun pyritään pitämään ihmiset töissä eläkeikään saakka.

Joustavuutta työaikoihin

Mikäli luovuudesta ja innovatiivisuudesta halutaan yhtä Suomen talouskasvun perusteista, abstraktit tavoitteet innovatiivisuuden kasvusta on ankkuroitava työpaikkojen arkeen kuten työaikaan.

Luovuus edellyttää erityisesti lisää aika-autonomiia. Työaikojen joustot, etätyö ja mahdollisuus määrätä omasta ajankäytöstä edistävät innovatiivista ilmapiiriä varmemmin kuin työajan tiukka kontrolli. Työhön käytetyn ajan sijaan pitäisi entistä enemmän siirtyä maksamaan työn tuloksista. Se jättäisi työntekijälle vapautta itse suunnitella työnsä sen mukaisesti milloin ja missä sen tekeminen hänelle parhaiten sopii.

Ammattiyhdistysliikkeiden ja uusien työlakien tulisi ohjata työntekijää ja työnantajaa neuvottelemaan työntuloksista ja siihen liittyvistä korvauksista. Työaikojen suhteen pitäisi päästä suurempaan joustavuuteen: Kuka on keksinyt että 37,5 tuntia viikossa takaa parhaan tuottavuuden? Yhtä hyvin pitäisi olla mahdollisuus tehdä 10, 20 tai 55 tuntia viikossa silloin kun se työntekijän elämäntilanteeseen parhaiten sopii. Sopimusmallien pitäisi tukea erilaisten ratkaisujen räätälöitymistä yksilön elämäntilanteisiin sopiviksi. Valmiiden mallien pohjalta voitaisiin lisätä paikallista sopimista työajoista.

Etätyön arvo määräytyy työnantajan saamien tulosten, ei työpaikalla vietettyjen tuntien mukaan. Työ siirtyy työntekijän luo eikä työntekijä työn luo. Työnantajan näkökulmasta pitäisikin puhua lähityöstä. Vuonna 2001 100 000 suomalaista teki etätyötä ja 150 000 teki ns. liikkuvaa eli mobiilia työtä.

Työnantajaa motivoi etätyöhön työtilojen tarpeen vähenemisen ja työnjohdon keveneminen, mutta myös mahdollisuus rekrytoida osaavaa työvoimaa paikkakunnasta riippumatta. Työntekijää houkuttelee etätyön joustavuus ja työmatkoihin kuluvan ajan säästyminen. Työ voidaan tehdä haluttuna aikana halutussa paikassa. Etätyö parantaa työn hallintaa ja sitä kautta työntekijän hyvinvointia.

Etätyön organisointi vaatii työnantajilta ja -tekijöiltä sekä työmarkkinajärjestöiltä uutta kulttuuria. Tehtävät, vastuut, aikataulut ja työn hinnoittelu on määriteltävä yksiselitteisesti yhdessä. Työnantajan on opittava johtamaan työtä tavoitteiden ja tulosten mukaan. Työntekijän on opittava kantamaan itsenäisesti vastuu omasta työstään.

Työntekijä ei saa myöskään ahnehtia liikaa tehtäviä. Moni etätyötä kokeillut kertoo tehneensä ensin ylipitkiä päiviä ennen kuin havahtui varaamaan aikaa myös itselleen. Etätyö voi myös etäännyttää työntekijöitä työyhteisöstä. Työyhteisön tuleekin miettiä keinoja, ettei näin pääse tapahtumaan. Etätyö vaatii myös perheen sisäisiä pelisääntöjä. Työn ja vapaa-ajan rajan on oltava selvä myös kotona.

Inhimillisyyttä ja imua työelämään

Parhaimmillaan työ rikastuttaa ihmisen elämää. Se antaa mahdollisuuden luoda uutta, vastata haasteisiin tai oppia uutta. Kun ihminen kokee tekevänsä osaamistaan vastaavaa ja merkityksellistä työtä mukavassa työyhteisössä, työstä tulee tärkeä osa hyvää elämää.

Kaikille työ ei kuitenkaan ole samalla tavalla tärkeää, eikä omaa identiteettiä tai elämän mielekkyyttä yritetäkään hakea työelämästä. Toisille työllä on välinearvo. Se antaa taloudellisen turvan ja mahdollisuuden toteuttaa muita elämässä tärkeitä asioita. Työelämän kehittämisessä pitäisi tasapuolisesti huolehtia työstä ja siihen liittyvistä vaikutusmahdollisuuksista, fyysisestä terveydestä ja mahdollisuudesta viettää työstä huolimatta täyspainoista vapaa-aikaa kotona, ystävien parissa ja harrastuksien äärellä.

Jokaisella on oikeus turvalliseen ja terveelliseen työympäristöön, jossa ei tarvitse pelätä onnettomuuksia, väkivaltaa tai sairastumista ja jossa ei tarvitse kärsiä metelistä, kiusaamisesta tai seksuaalisesta häirinnästä. Ihmisten on voitava kokea itsensä hyväksytyksi ja arvostetuksi myös työpaikalla. Näistä vähimmäisvaatimuksista ei koskaan voi tinkiä, ei vaikka se tarkoittaisi toisen työntekijän työsuhdeturvaan puuttumista.

Työntekijöillä pitää olla mahdollisuus noudattaa ekologista elämäntapaa myös työpaikoilla. Työnantajan vastuulle kuuluu mm. se, että työpaikan kierrätysjärjestelmät toimivat.

Työllä on positiivinen vaikutus ihmisen terveyteen, ainakin jos sitä verrataan työttömyyden terveysvaikutuksiin. Työ voi kuitenkin olla myös terveysriski. Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet ovat edelleen suurin syy sairauspoissaoloihin. Oikeilla työtavoilla ja paremmalla työn organisoinnilla voidaan vähentää turhia sairastumisia, mutta lisäksi tarvitaan ennaltaehkäisevän liikunnan lisäämistä.

Työvoiman vuokrausfirmojen yleistymisellä on monia sivuvaikutuksia, myös työturvallisuuteen. Vuokrafirmojen lähettämille työntekijöille varataan usein liian vähän aikaa perehtyä työhönsä ja siinä tarvittavien välineiden käyttöön, jolloin vaihtuvasta työympäristöstä tulee yksi uusi turvallisuusriski, johon ei ole kiinnitetty tarpeeksi huomiota.

Kaikkialla yleistyvä istumatyö on jo kansanterveydellinen haaste. Työsuhde-etuna annettavat liikuntasetelit ovat olleet hyvä tapa aktivoida liikkujia. Koska arkiliikunnan kannalta tärkeää on erityisesti se, kuinka työmatkat tehdään, pitäisi työsuhdepyörästä tehdä työsuhdeautoa houkuttelevampi vaihtoehto. Työmatkaliikuntaa pitää kuitenkin tukea muutenkin kuin työsuhdepyörällä. Esimerkiksi hyvät pyörien säilytystilat, suihkumahdollisuus, vaatteiden vaihtotilat ja säilytystilat sekä ulkovaatteiden kuivaustilat ovat tärkeitä asioita sille, joka aikoo pyöräillä vuoden ympäri miellyttävästi. Myös työsuhdematkalippu lisäisi arkiliikuntaa, joukkoliikenteen käyttöä ja vähentäisi työsuhdeautoilua. Koska vähän liikkuvien tavoittaminen perinteisin keinoin on vaikeaa, tulisi myös työterveyshuolto ottaa mukaan ennaltaehkäisevään työhön nykyistä paremmin.

Kilpailun kiristyminen, epävarmuuden kasvu ja tietotyön lisääntyminen ovat lisänneet työn henkistä kuormittavuutta. Henkisen pahoinvoinnin kasvusta kertoo se, että mielenterveyden häiriöt ovat nousseet toiseksi suurimmaksi sairauspoissaolojen syyksi. Työuupumus näyttäytyy työhön liittyvänä emotionaalisenä väsymyksenä, ammatillisen itsetunnon puutteena ja kyynistymisenä. Pahimmillaan työuupumus on vakava inhimillinen tragedia.

Työn kasvava henkinen kuormittavuus käy kalliiksi paitsi työntekijälle myös työnantajille ja lopulta koko yhteiskunnalle. Uupuneiden työntekijöiden työsuoritusten laatu laskee, poissaolot kasvavat ja

työntekijöiden vaihtuvuus lisääntyy. Yhteiskunnalle suurimmat kustannukset tulevat siitä, että uupuneet työntekijät siirtyvät eläkkeelle ennen aikaansa. On etsittävä keinoja työelämän laadun parantamiseksi ja kuormittavuuden vähentämiseksi.

Työilmapiirin parantaminen on haasteellista silloin, kun taustalla vaikuttavat yhteiskunnalliset muutokset vievät kehitystä toiseen suuntaan. Tutkimukset ovat osoittaneet, kuinka laman aikainen kilpailun kiristyminen ja toiminnan tehostaminen lisäsivät työntekijöiden sairastavuutta.

Työntekijöiden vähentämisen seurauksena jäljelle jäävien työntekijöiden työtaakka kasvoi, mikä näkyi mm. sairauspoissaolojen kasvuna. On huomattava, että ihmiset kokevat usein uhkana myös yleisen yhteiskunnallisen epävarmuuden kasvun, vaikka oma työ tuntuisikin vielä turvalliselta. Ilmiö, jossa yritykset kotiuttavat entistä suurempia voittoja omistajilleen samalla, kun työntekijöitä irtisanotaan, luo epävarmuutta yhteiskuntaan.

Kilpailukyvyistä tai niukoista resursseista ei kuitenkaan tule tehdä tekosyytä sille, ettei työelämän laatua yritetä parantaa. Kaukonäköisimmät ymmärtävät myös sen, että kilpailukykyä ei ole ilman hyvinvoivaa henkilökuntaa.

Yhtä turhaa on syyttää työuupumuksesta työntekijöiden elämäntapaa tai persoonallisuutta. Työpaikoilla tehtävillä ratkaisuilla on selvästi tärkein vaikutus siihen, kuinka ihmiset työssään voivat. Esimerkiksi edellä mainitussa kuntatutkimuksessa kävi ilmi, että ne työntekijät, jotka kokivat voivansa vaikuttaa omaan työhönsä, voivat tehostamistoimenpiteiden jälkeen selvästi paremmin kuin ne, jotka kokivat mahdollisuutensa vaikuttaa omaan työhönsä heikoksi.

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet muutkin seikat kuin työpaikoilla tehtävät ratkaisut. On esimerkiksi osoitettu, että sosioekonominen tausta vaikuttaa työuupumukseen samalla tavoin kuin terveyteen; mitä heikommalla ovat sosioekonomiset ja yksilölliset lähtökohdat, sitä suuremmaksi kasvaa työuupumuksen todennäköisyys. Siksi yleisillä yhteiskunnallisilla päätöksillä, kuten tasa-arvoisilla koulutusmahdollisuuksilla ja heikoimmista oppilaista huolehtimisella, voidaan tasoittaa riskiä sairastua työuupumukseen.

Pienyrittäjien työhyvinvointia ja jaksamista on parannettava edistämällä heidän mahdollisuuksiaan palkata yritykseen työntekijöitä yrittäjien työtaakan vähentämiseksi. Yrityksille annetuista investointituista osa voitaisiin suunnata työntekijöiden palkkaamiseen.

Työuran rikkonaisuus lisää työuupumuksen riskiä, joten työhyvinvoinnin edistäminen ulottuu koko yhteiskuntapolitiikkaan. On tärkeää luoda turvallisuutta epävakauden keskelle.

Työhyvinvointia voidaan ja tulee parantaa kaikissa töissä. Työpaikalla tärkeimpiä työhyvinvoinnin edellytyksiä ovat ammattitaito ja oman työn hallinta. Työnantajia tulee kannustaa tarjoamaan työntekijöille, myös määräaikaisille, mahdollisuuksia kouluttautua ja kehittää itseään joustavasti työn ohessa.

Ammattitaitoisen ja työstään ylpeän työntekijän on erittäin raskasta tehdä työnsä niin, ettei ole itse omaan työhönsä tyytyväinen. Ihmisillä pitää olla mahdollisuus vaikuttaa omaan työtahtiin ja työskentelytapoihin sekä mahdollisuus tehdä työnsä hyvin. Kuntasektorilla tämä tarkoittaa mm. sitä, että palveluita kilpailutettaessa on osattava asettaa myös työntekijöitä koskevia laatuksiteereitä. Sosiaali- ja terveystieteiden tarpeisiin kokonaan omat kilpailusääntönsä, jossa niiden erityispiirteet voidaan paremmin ottaa huomioon.

Monilla tahoilla kehitetään työhyvinvointia, mutta vaikeutena on tiedon siirtyminen työpaikoille. Ongelma on jo se, ettei työsuojelusta tai työhyvinvoinnista vastaavilta henkilöiltä vaadita erityistä koulutusta, kuten vaaditaan vaikka terveydenhuoltohenkilökunnalta. Myös työmarkkinaneuvotteluissa pitäisi edistyä työelämän laadun kehittämisessä.

Työpaikan arjessa esimiehellä ja työyhteisöllä on suuri merkitys siihen, kuinka hyvin ihminen voi työssään. Suomessa on pitkään ollut tapana palkita hyvä asiantuntijuus nostamalla asiantuntija esimiestehtävään. Se, että on hyvä asiantuntija, ei tee ihmisestä automaattisesti hyvää johtajaa. Siksi työntekijöillä pitää olla mahdollisuuksia edetä urallaan myös asiantuntijana. Toisaalta esimiesasemaan nostettujen työntekijöiden pitää saada johtamiskoulutusta ja valmiuksia aktiivisesti ja rohkeasti tarttua havaitsemiinsa epäkohtiin työyhteisössä.

Työkyvyn ylläpitäminen on vaativa haaste työelämän muutosten ja lisääntyvän epävarmuuden keskellä. Silti tavoite pitää asettaa vielä korkeammalle; pahoinvoinnin estämisen rinnalle kaivataan hyvinvoinnin edistämistä. Olisi pyrittävä edistämään työntekijöiden motivaatiota ja työhön sitoutumista sekä antaa intoa jatkaa työssä normaaliin eläkeikään asti. Tämä käy sitä tärkeämmäksi mitä enemmän työelämässä korostetaan henkisiä resursseja kuten osaamista, luovuutta ja vuorovaikutustaitoja.

Työelämän erityiskysymyksiä

Nuoret kiinni työelämään

Nuorten alle 25-vuotiaiden työttömyys on vähentynyt huomattavasti viimeisen kymmenen vuoden kuluessa ja nuorten osuus pitkäaikaistyöttömistä on verrattain pieni. Nuorten työelämään pääsemisen on silti edelleen oltava työvoimapolitiikan erityisessä suojeluksessa, sillä työelämästä syrjäytyvän nuoren on vaikea myöhemminkään päästä mukaan normaaliin työelämään. Yhteiskunnan kannattaa panostaa nuoriin itsekkäästäkin syystä; työelämän ulkopuolelle jäävä nuori tulee yhteiskunnalle kalliiksi.

Peruskoulussa annetaan valmiudet sekä myöhemmälle opiskelulle että työelämälle. Erityinen vaara syrjäytymiseen on niillä oppilailla, joilla on peruskoulun oppimäärän kanssa vaikeuksia ja jotka jäävät vaille jatkokoulutuspaikkaa peruskoulun jälkeen. On huolehdittava siitä, että nuoret pääsevät peruskoulun jälkeenkin kehittämään työelämässä tarvittavia taitoja riippumatta aiemmasta koulumenestyksestä.

Ammatinvalinnan ja urakehityksen suunnittelu tulee ottaa voimakkaammin esiin peruskoulun päättöluokilla ja oppilaanohjauksessa on rohkaistava sukupuolelle epätyypilliseen uravalintaan. Nuorille tulee tarjota monipuolinen mahdollisuus tutustua eri ammattialoihin. Perinteisen peruskoulun oppimäärän kertaamiseen keskittyvän kymppiluokan rinnalle kehitettyä ammattikymppiä, joka keskittyy oman uran löytämiseen, työelämävalmennukseen ja työelämään tutustumiseen, pitäisi laajentaa. Oppilaanohjauksessa nuoren tulee voida kokea, että käytännön ammattiin suuntautuminen on yhtä arvokasta kuin akateemiselle uralle pyrkiminen. Mikäli myöhemmin akateeminen ura kuitenkin alkaa kiinnostaa, sillekin on mahdollista ammatillisten opintojen jälkeen hakeutua.

Nuorissakin on erilaisia oppijoita ja siksi työelämään on voitava tulla montaa kautta. Oppisopimuskoulutusta ja näyttötutkintoja tulee lisätä. Jotta koulupudokkaiden työelämävalmiudet saataisiin paremmalle tolalle, työpajatoimintaa tulee lisätä. Yhteiskuntatakuulla varmistetaan, että työttömille nuorille tarjotaan viipymättä muita vaihtoehtoja. Työllisyyspalveluita on kyettävä tarjoamaan nopeasti ja niiden tavoitteena tulee olla pysyvä työllistäminen.

Nuorille työntekijöille on aina maksettava kohtuullista korvausta työstä. Myöskään opintoihin kuuluva työharjoittelu ei saa olla veruke teettää palkatonta työtä. Harjoittelun väärinkäytösten estämiseksi tulisi pyytää työvoimaviranomaiselta arvio työmarkkinatilanteesta, jolloin yritysten on vaikeampi korvata vakituksia työntekijöitä harjoittelulla. Vaihtoehtoisesti voidaan määrätä aikaraja, jonka jälkeen harjoittelu muuntuu palkalliseksi työksi.

Koska epätyyppilliset työsuhteet ovat tavallisimpia uran alkuvaiheessa, on tilapäistön oikeuksista huolehtiminen erityisen tärkeää nuorten kannalta.

Ikääntyvät työntekijät

Eläkkeelle lähti vuonna 2004 ensi kertaa enemmän ihmisiä kuin työelämään tuli uutta väkeä. Töihin jäävien taakka käy sitä raskaammaksi mitä vähemmän työntekijöitä on. Tämä on yksi hyvä syy varmistaa, ettei ikääntyviä työntekijöitä ajeta eläkkeelle ennen aikojaan. Toinen syy on se, että syrjintä on aina laitonta, koski se sitten ikää, sukupuolta tai ihonväriä.

Työelämän on pakko ottaa huomioon, että työntekijöiden keski-ikä nousee, mikäli ikääntyvät ihmiset halutaan pitää kauemmin mukana työssä. Tavoitteeksi tule ottaa, että todellinen keskimääräinen eläkeikä nousisi lähemmäksi virallista eläkeikää.

Työn imua on parannettava, jotta töissä jatkaminen tuntuisi mielekkäämmältä vaihtoehdolta. Yleisen työhyvinvoinnin lisäksi työyhteisöt tarvitsevat eri-ikäisten työntekijöiden arvostamista ja yksilöllisyyden tunnustamista. Samat ratkaisut eivät käy kaikille vaan osa-aikaisuudet, työtehtävien keventämiset, työn tauotus, kuntoutus, koulutus, työtiimien järjestelyt ja muut on tehtävä kunkin työntekijän omista lähtökohdista. Joissakin töissä fyysinen vanhentuminen vaikuttaa jaksamiseen enemmän kuin toisissa.

Kuudenkymmenen ikävuoden jälkeen tuki- ja liikuntaelinvaivat (TULE-vaivat) alkavat yleistyä. Siksi ikääntyneiden työntekijöiden fyysiseen työkykyyn on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Se, että osa työyhteisön jäsenistä siirtyy eläkkeelle, koskettaa koko työyhteisöä. Pitkän työuran tehneillä työntekijöillä on ammattiosaamista ja hiljaista tietoa, jota ei kannata hukata vaan saada se koko työyhteisön käyttöön. Tämä kannattaa ottaa huomioon mm. työtiimien organisoinnissa ja uusien työntekijöiden kouluttamisessa.

Eläkkeelle siirtyminen tapahtuu usein turhan jäykästi. Moni olisi valmis tekemään esimerkiksi osa-aikatyötä tai keikkatyötä entiselle työnantajalle mieluummin kuin jäämään kokonaan eläkkeelle. Tähän pitäisi kannustaa enemmän. Eläkkeeltä tulisi voida myös palata työelämään.

Maahanmuuttajat mukaan

Kun maahanmuuttaja on tullut maahan, häntä tulee kohdella maassa-asujana. Maahanmuuttoa on lisättävä humanitaarisista syistä, mutta myös väestöpoliittisista syistä. Tällä hetkellä maahanmuuttajista vain noin 10 prosenttia tulee maahan työpaikan vuoksi ja heistäkin suuri osa tilapäisiin, marjojen poiminnan kaltaisiin, tehtäviin.

Monien köyhempien maiden kansalaisten ainoa tapa hyötyä globalisaatiosta olisi ihmisten vapaan liikkuvuuden lisääminen. Lisäksi kehitysmailla on suhteellinen etu puolellaan henkilöiden muodossa tapahtuvassa palvelukaupassa. Palvelukauppaneuvotteluissa voidaan hyväksyä lisävapaudet tällä alueella kuitenkin ainoastaan sillä ehdolla, että seurauksena ei ole palkkojen ja työehtojen polkeminen.

Unionin laajentumisen yhteydessä työvoiman liikkumiselle asetetut siirtymäajat olivat turhat ja epäinhimilliset. Turhat siksi, että siirtymäajat voidaan helposti kiertää työvoimaa vuokraavien yritysten kautta ja epäinhimilliset siksi, että EU:n sisälle ei pidä luoda kahden kerroksen väkeä ja siten työmarkkinoille kahden kerroksen työvoimaa, tavallisia työntekijöitä ja ulkomaisia vuokratyöntekijöitä.

EU:n alueella asuu tällä hetkellä arviolta miljoonia laittomia maahanmuuttajia, joista osa on työttöminä, mutta joista iso osa työskentelee ilman työlupaa. Tämä on luonut työmarkkinoille eriarvoisuutta ja hyväksikäyttöä. Kertaluonteisesti tulisi laillistaa EU:n alueella nyt oleskelevat laittomat maahanmuuttajat. Tulevaisuudessa tulee lisätä laillista, työvoimaperusteista maahanmuuttoa ja luoda EU:n vastike Yhdysvaltojen Green cardille.

Myös laillisesti maassa oleskelevat maahanmuuttajat joutuvat usein heikommasta työmarkkina-aseestaan johtuen työskentelemään pimeästi. On heidän etunsa, että harmaan talouden torjuntaan käytettävien resurssien määrää lisätään huomattavasti. Tähän käytetyt varat maksavat itsensä moninkertaisesti takaisin.

Ilman muutoksia maahanmuuttopolitiikassakin Suomessa maahanmuuton oletetaan lisääntyvän. Siksi on tärkeää tutkia, miten muualta Suomeen tulleiden ihmisten, jotka eivät puhu äidinkielenään suomea tai ruotsia, työmarkkinat tällä hetkellä toimivat. Alueelliset TE-keskukset, yrittäjähdistykset ja ammattijärjestöt on otettava voimakkaammin mukaan muuttamaan työelämää maahanmuuttajamyönteisemmäksi.

Suomen yli 107 000 maahanmuuttajasta noin 30 prosenttia on työttömänä. Työllistyneidenkin työt ovat usein pätkätöitä ja ongelmat kasautuvat syrjinnän eri muodoissa. Töitä on vaikea saada, vaikka ammattitaito olisi huippua. Hakijoilta saatetaan vaatia mm. sellaista kielitaitoa, jota työssä ei todellisuudessa tarvita. On toki tärkeää lisätä kuntien kotouttamisohjelmien resursseja niin, että kielikoulutusta on saatavilla riittävässä määrin ja riittävän nopeasti. On kuitenkin samalla muutettava työmarkkinoiden asenteita maahanmuuttajia kohtaan, pienempikin kielitaito aluksi riittää, sillä puhumallahan kieltä oppii.

Suomessa asuvista ulkomaalaisista peräti 14 prosenttia on akateemisesti koulutettuja. Prosenttiluku on täsmälleen sama kuin kantaväestöllä. Korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllistyminen omalle alalle edistäisi maahanmuuttajien työn saantia yleisemminkin. Uudessa-Seelannissa tehdyt tutkimukset osoittavat, että korkeakoulutetut ulkomaalaiset voivat toimia ikään kuin vetureina, jotka vaikuttavat asenteisiin ja vetävät siten työelämään myös kouluttamattomia maahanmuuttajia. Eri maissa hankitun ammattipätevyyden pitää antaa soveltuvin osin vastaava kelpoisuus myös Suomessa, jotta saisimme yhteiskuntamme voimavaraksi maahanmuuttajien erityisosaamisen ja maahanmuuttajat saisivat helpommin koulutustaan vastaavaa työtä maassamme.

Suomalaiset yliopistot ja korkeakoulut voivat toimia suunnannäyttäjinä. Ulkomaalaisia opiskelijoita ja tutkijoita on houkuteltava lisää. Yliopistojen on annettava kansainvälistyä ja ulkomaalaisille opiskelijoille on tarjottava joustava mahdollisuus jäädä valmistumisensa jälkeen Suomeen töihin. Maksuton koulutus on yksi suomalaisten koulujen harvoista vetovoimatekijöistä harvinaisen kielen ja syrjäisen sijainnin olosuhteissa, joten ulkomaalaisilta opiskelijoilta ei jatkossakaan kannata periä lukukausimaksuja. Koulutettujen työllistämistä helpottaisi esimerkiksi ulkomailla suoritettujen tutkintojen vastaavuuksien korjaaminen.

Monikulttuurisuus on Suomelle suuri voimavara ja maahanmuuttajien osaamista ja kokemusta tulee hyödyntää mahdollisimman tehokkaasti. Nyt ammatti- ja kielitaitoista väkeä pidetään työttömänä ja koulutusta vastaamattomissa tehtävissä. Tutkimusten mukaan maahanmuuttajat ovat suuressa vaarassa jäädä pysyvästi työelämän ulkopuolelle, jos töitä ei löydy kahden ensimmäisen vuoden aikana.

Tavoitteeksi tulee ottaa integroiva maahanmuuttopolitiikka, jossa maahanmuuttoa aktiivisesti lisätään. Integroivan mallin lähtökohtana on maahanmuuton kautta vahvistaa taloutta ja kulttuurista monimuotoisuutta ja tällöin maahanmuutolla olisi pitkäaikaisia, positiivisia yhteiskunnallisia vaikutuksia. Tämän ohjelman lähtökohtana ovat työmarkkinoiden tarpeet, mutta vihreiden suhtautuminen perheperusteiseen ja humanitaariseen maahanmuuttoon on niin ikään myönteinen.

Eläköityvässä Euroopassa kilpailu ulkomaisesta työvoimasta tulee lähitulevaisuudessa kiristymään. Jotta saamme tänne osaajia, meidän täytyy kaiken kaikkiaan oppia suhtautumaan maahanmuuttoon positiivisesti ja uusiin suomalaisiin avoimin mielin. Lisäksi on huolehdittava siitä, ettei maahanmuutto aiheuta pysyvää vahinkoa maahanmuuttajien lähtömaassa. Maahanmuuttoasioiden painoarvoa on korotettava hallituksessa joko perustamalla maahanmuuttoministeriö tai vahvistamalla maahanmuuttoasioiden merkitystä muutoin.

Vammaisille tukitoimia työhön

Kymmenet tuhannet kyvykkäät ihmiset syrjäytyvät työmarkkinoilta turhaan, koska työelämästä puuttuu tarvittavat tukitoimet vammaisten työllistämiseksi. Selkeitä esteitä vammaisten työllistymiselle ovat heidän keskimääräistä huonompi koulutustasonsa, työpaikkojen esteellisyys ja työnantajien vanhanaikaiset asenteet. Sekä työpaikkojen että koulutuspaikkojen tulee olla liikkumisesteettämiä. Yhdenvertaisuuslain mukaan työssä tai koulutuksessa ei saa syrjiä myöskään terveydentilan tai vammaisuuden perusteella. Liikunta- ja kehitysvammaiset tarvitsevat erilaisia tukitoimia, joten myös tukiratkaisujen täytyy olla erikseen räätälöityjä. Työkeskukset ja sosiaaliset yritykset tarjoavat työllistymismahdollisuuden niille henkilöille, joille avoimet työmarkkinat ovat liian kovat.

Yksisilmäinen määrä- tai osa-aikaisten työsuhteiden vastustaminen on vammaisten kannalta kaksiteräinen miekka. Kaikki vammaiset eivät voi tehdä kokopäiväistä työtä esimerkiksi siksi, ettei keho kestä sitä.

Työn ja sosiaaliturvan yhdistämiseen liittyvät ongelmat ovat tyypillisiä myös vammaisille. Esimerkiksi sellaiset eläkejärjestelmät, joissa suositaan kokoaikaista työtä tai kokoaikaista työkyvyttömyyttä, ovat edelleen jäykkiä. Usealle ikääntyvälle työntekijälle ja nuorelle toiminta- tai liikkumisesteiselle kansalaiselle osa-aikaiset työjärjestelyt ovat hyviä ratkaisuja, jos ei jaksakaan tehdä kokoaikatyötä.

Vammaisissa on merkittävä käyttämätön työvoimareservi. Vuoden 2001 lopussa nk. vajaakuntoisia työnhakijoita oli yli 40 000 eli miltei saman verran kuin ikääntyneitä pitkäaikaistyöttömiä. Molempien työllistymistä edistäisi ns. viimeisen työnantajan eläkeriskin keventäminen ja eläkevastuun jakaminen suurten työnantajien kesken. Työnantajat pelkäävät liikuntarajoitteisten ja iäkkäiden palkkaamista samasta syystä, varhaiseläkkeelle jääminen rasittaa erityisesti viimeistä työnantajaa.

Suomessa on noin 50 000 kehitysvammaista henkilöä, joista jonkinlaiseen työtoimintaan osallistuu 8 300. Vajaakuntoisten työllistymistä edistävän VATES -säätiön mukaan kehitysvammaisten työllistymistä voitaisiin parantaa kehittämällä esimerkiksi heille sopivia työmuotoja kuten pienryhmiä ja työn ositusta. Kehitysvammaisten liikkumismahdollisuuksia olisi myös parannettava ja erityisopetusta ammattikouluissa lisättävä. Liikuntavammaisten työllistymistä voitaisiin edistää maksamalla työnantajalle erityistukea, joka kattaisi työolosuhteiden järjestelyistä aiheutuvat kustannukset.

Nk. sosiaalisessa yrityksessä vähintään kolmannes työntekijöistä on vajaakuntoisia tai pitkäaikaistyöttömiä. Yritys toimii kuten muutkin yritykset, mutta se voi markkinoinnissaan käyttää sosiaalisen yrityksen tunnusta. Kunnat voisivat edistää sosiaalista yritystoimintaa auttamalla perustamisessa ja tukemalla yritysten toimintaa ottamalla kilpailutilanteessa sosiaaliset näkökohdat yhdeksi hankintojen valintakriteeriksi.

Ajatus sosiaalisista yrityksistä on sinänsä hyvä, mutta voimassa oleva laki on osoittautunut toimimattomaksi. Osoituksena on jo se, että yrityksiä on lain hyväksymisen jälkeen syntynyt vain kourallinen. Lainsäädäntö on rakennettava uudelleen ja siitä on tehtävä huomattavasti nykyistä joustavampi. Työnantajan pitää esimerkiksi voida itse valita vammaiset työntekijät eikä valintaa pidä antaa työvoimatoimistojen tehtäväksi.

Työmarkkinat tasa-arvoiseksi

Naisia ja erityisesti nuoria naisia syrjitään työmarkkinoilla. Naisten työnantajat vastaavat lähes kaikista perheen perustamisesta työnantajille koituvista kustannuksista.

Arvioiden mukaan yksi lapsi maksaa työnantajalle noin 10 000 euroa. Raskaudesta aiheutuvien kustannusten pelossa työnantaja palkkaa työhön mielummin miehen tai tekee naisen kanssa vain määräaikaisen työsopimuksen. Siksi työelämän tasa-arvo ei voi toteutua ennen kuin vanhemmuudesta aiheutuvat kustannukset jaetaan kaikkien työnantajien kesken. Työnantajille on korvattava kaikki vanhemmuudesta aiheutuneet kulut aina sijaisten kouluttamisesta vuosilomakorvausten maksamiseen.

Työmarkkinoiden tasa-arvoon vaikuttaa myös kotitöiden ja vanhemmuuden jakautuminen naisten ja miesten kesken. Tasa-arvo työmarkkinoilla toteutuu sitä paremmin, mitä paremmin se toteutuu myös kotona. Vanhempainvapaita on koko sen olemassaolon aikana pitänyt vain muutama prosentti isistä. Tärkeimpiä esteitä ovat taloudelliset syyt ja työpaikan asenneilmasto. Perheen talouden kannalta tuntuu usein järkevältä, että pienempipalkkaisena vanhempana äiti jää kotiin. Miehillä on myös usein liian vähän tietoa oikeuksistaan, vaikka halukkuutta perhevapaiden käyttöön olisikin. Miehillä on kuitenkin yhtäläinen oikeus vanhemmuuteen.

Tilannetta voidaan korjata pidentämällä isien lakisääteisesti pitämän vanhempainvapaan pituutta. Isäkuukausien määrä pitää nostaa kolmeen kuukauteen ja järjestelmästä pitää tehdä sillä tavoin joustava, että nuo kuukaudet voi ottaa milloin tahansa, ennen kuin lapsi täyttää kolme.

Työmarkkinat tasa-arvon kannalta on olennaista, että vanhemmuus jakautuu tasaisemmin miesten ja naisten kesken.

Perhettä perustavien naisyrittäjien tilanne, varsinkin pienissä yrityksissä ja yksin yrittävien, on todella hankala. Yrittäjä-äidin raskauden aiheuttamia poissaoloja ei korvata lainkaan ja raskauden aikainen sijaisjärjestelmä puuttuu kokonaan. Aloittava naisyrittäjä, joka tulee raskaaksi yrityksen toiminnan alkuvaiheessa, joutuu yleensä luopumaan yrittäjyydestä. Vanhemmuuden kustannusten jakaminen kaikkien työnantajien kesken auttaisi myös naisyrittäjien asemaa.

Naisten palkka on edelleen selvästi pienempi kuin miesten. Ero on pienempi silloin kun verrataan naisten ja miesten palkkoja samanarvoisessa työssä ja saman työnantajan palkoissa. Tämän eron kurominen umpeen on ydin, josta on aloitettava.

Suorin tie puuttua palkkasyrjintään on tasa-arvolaki. Palkkakartoituksen avulla luottamusmiesten mahdollisuudet valvoa ja edistää samapalkkaisuuden toteutumista paranevat oleellisesti. Jotta valvonta olisi mahdollisimman tehokasta, pitäisi palkkatietojen saaminen tehdä mahdollisimman yksinkertaiseksi. Palkkatietojen saamiseen ei pitäisi tarvita tasa-arvovaltuutetun väliintuloa vaan tiedot pitäisi pystyä antamaan työntekijöiden edustajalle työpaikalla. Palkkavinoumia voidaan korjata myös tulopoliittisissa sopimuksissa tehtävillä nais- ja matalapalkkaerillä, kuten viime sopimuksissa on tehtykin.

Pitkällä tähtäimellä palkkasyrjintään voidaan parhaiten puuttua sillä, että vähennetään työmarkkinoiden jakautumista nais- ja miesvaltaisiin aloihin.

Työmarkkinat ja sopimusjärjestelmä

Luottamushenkilöiden asemaa parannettava

Työntekijän saamat edut riippuvat yleissitovan latyöehtosopimuksen laadusta.¹ Ilman työehtojen vähimmäisluokkaa työntekijä joutuisi itse neuvottelemaan työnantajan kanssa omasta palkastaan, lomarahosta tai esimerkiksi sairaus- ja äitiysajan palkoista. Siksi työehtosopimus muodostaa työntekijän keskeisen turvan.

Työehtosopimuksissa on kuitenkin monia kohtia, joista tänä päivänä sovitaan paikallisesti työpaikoilla. Näistä tärkeimmät ovat työajat ja palkkaustavat. Yrittäjät pitävät joustavuuden ja kilpailukyvyn edellytyksenä paikallisen sopimisen laajentamista kaikkiin työehtosopimuksen (TES) kohtiin ja oletettavasti paikallisen sopimisen piiriin kuuluvia työelämän asioita tulee tulevaisuudessa olemaan yhä enemmän.

Työntekijöiden valitsevat luottamushenkilöt joutuvat tekemään työnantajan kanssa paikallisia sopimuksia, jotka liittyvät mm. yritystalouteen, tuotannon organisointiin ja henkilöstöpolitiikkaan.

¹ Yleissitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan työehtosopimusta, jota jokainen sopimuksen tarkoittamalla alalla toimiva työnantaja - myös työnantajaliittoon kuulumaton - on vähimmäistasona velvollinen noudattamaan solmimissaan työsuhteissa. Sama koskee myös Suomessa toimivia ulkomaisia yrityksiä. Työehtosopimus solmitaan työnantaja- ja työntekijäliittojen kesken. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa päätöksellään, onko valtakunnallinen työehtosopimus yleissitova vai yleissitovuutta vailla. Työehtosopimus on yleissitova, jos *noin puolet* alan työntekijöistä on järjestäytyneiden yritysten palveluksessa.

Luottamushenkilöt, jotka ovat käyneet usein pelkästään omaan ammattiinsa liittyvän koulutuksen, joutuvat neuvottelemaan ja sopimaan asioista, joista eivät tarpeeksi ymmärrä. Paikallisesti tehdyt sopimukset ovat kuitenkin kaikkia työntekijöitä sitovia.

Paikallisesta sopimisesta työaikojen osalta on hyviä käytännön esimerkkejä, joihin molemmat osapuolet ovat olleet tyytyväisiä. Onnistunut sopiminen edellyttää usein koulutusta, jota antavat niin työnantajien kuin työntekijöiden liitot. Paikallisessa sopimisessa työajoista on kyse nimenomaan mahdollisuudesta, ei velvoitteesta. Mikäli osapuolet eivät sovi paikallisesti toisin työehtosopimuksen määräyksistä, sovelletaan työehtosopimuksen määräyksiä sellaisenaan.

On arveltu, että tulevaisuudessa noin 80 % työntekijöistä tulisi työskentelemään pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, joissa luottamushenkilöt joutuvat hoitamaan luottamustehtävänsä päätyön ohella. Luottamustehtävien hoitoon on heikoimmillaan varattu työehtosopimuksessa aikaa vain tunti viikossa. Tämän takia työpaikkojen luottamushenkilöt, jotka haluaisivat kouluttaa itseään vastaamaan paremmin ajanmukaisiin työelämän haasteisiin, eivät ajallisista tai taloudellisista syistä siihen pysty.

Yrityksissä paikallisia sopimuksia tehdessä luottamushenkilöt eivät koe olevansa neuvottelutilanteessa tasa-arvoisessa asemassa. He pelkäävät, että mikäli he eivät suostu allekirjoittamaan tarjottua sopimusta, he voivat jopa menettää työpaikkansa ja saavat korvauksena vain muutaman kuukauden palkan. Nämä seikat ovat aiheuttaneet ja tulevat jatkossakin aiheuttamaan kovia paineita työntekijöille työelämässä.

Tasa-arvoisen aseman ja hyvän toimintaympäristön saaminen luottamushenkilöille vaatii työehtosopimuksen ja lain nykyaikaistamista. Riitatilanteissa, jotka koskevat luottamusmies-työsuhdetta, irtisanomissuojan ja työsuhteen on oltava voimassa niin kauan kuin työtuomioistuin tai käräjäoikeus toisin päättää. Tuomioiden sanktiot tulee nostaa 30-50 kuukauden ansioiden suuruiseksi.

Mitä enemmän työpaikalla on henkilöstöä, sitä enemmän pääluottamusmieheltä kuluu aikaa tehtäviensä hoitamiseen. Luottamustoimeen varattu ajankäyttö on sidottava henkilöstön kokoon. Luottamustoimen hoitoon on varattava säännöllisesti aikaa, pienissä työpaikoissa vähintään neljä tuntia kerrallaan, mutta mielellään kokonainen työpäivä. Lisäksi pääluottamusmiehen on saatava käyttää työaikaa saadakseen koulutusta toimensa hoitamiseen. Tehtävien hoitoon tulee työnantajan antaa tilat ja tekniset välineet.

Työmarkkinajärjestöjen edustavuusongelmat

Suomessa on kansainvälisesti verrattuna korkea järjestäytymisaste ja toimivat, mikä työmarkkinajärjestöt², mikä on turvannut mm. sen, että työelämän ongelmista on pitkälle voitu sopia neuvottelemalla ja että Suomessa pääsääntöisesti noudatetaan työelämän perusoikeuksia. Työmarkkinajärjestöjen oikeutta sopimustoimintaan ja edunvalvontaan edellyttää mm. Kansainvälinen työjärjestö (ILO), jonka pääperiaatteena työelämän kehittämisessä on kolmikantaisuus.

² Suomessa on kolme työntekijäkeskusjärjestöä: Akava, joka on korkeasti koulutettujen palkansaajien ja ammatinharjoittajien keskusjärjestö, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK) ja Toimihenkilökeskusjärjestö (STTK) sekä yksi työnantajajärjestö Elinkeinoelämän keskusliitto (EK), jonka muodostivat fuusioitumalla Teollisuus ja Työnantajat sekä Palvelutyönantajat, Valtion työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos ja Kirkon sopimusvaltuuskunta.

Järjestöjen edustavuuteen liittyy kuitenkin ongelmia, joista ensimmäinen liittyy neuvottelujen osapuolten rajaamiseen. Tulopoliittisista kokonaisratkaisuisista puuttuu edelleen yrittäjien edustus, mille ei ole perusteita.

Toinen edustavuuteen liittyvä ongelma on jäsenmäärän väheneminen. Työntekijäjärjestöistä vain korkeasti koulutettujen Akava on viime vuosina onnistunut kasvattamaan jäsenmääräänsä, mutta ei niin paljon, että se yksin olisi riittävä kasvattamaan järjestäytyneiden työntekijöiden määrää. Jos kehitys jatkuu samansuuntaisena, murentaa se pidemmällä aikavälillä järjestöjen asemaa työntekijöiden äänitorvena.

Oireellista on esimerkiksi se, että epätyypillisissä työsuhteissa olevien järjestäytymisaste putosi vuosien 1995–2003 aikana 62 prosentista 46 prosenttiin. Saman ilmiön toinen puoli on Yleisen työttömyyskassan (entinen nk. Loimaan kassa), joka ei siis ole työntekijäjärjestö, jäsenmäärän voimakas kasvu viime vuosina. Yksi tekijä Yleisen työttömyyskassan suosion takana on ollut se, että kaikki eivät ole olleet tyytyväisiä oman työntekijäjärjestönsä toimintaan. Tulevaisuuden kannalta on olennaista, kuinka työntekijäjärjestöt osaavat ja haluavat parantaa epätyypillistä työtä tekevien työntekijöiden asemaa.

Euroopan unionin palveluja säätelevän direktiivin valmistelu on nostanut esille kolmannen edustavuusongelman: kuka on oikeutettu valvomaan työoloja ja edustamaan työntekijää? Unionin sisämarkkinoilla on varottava vapauttamasta rajat ylittävää palveluiden tarjontaa siten, että valvonta siirtyisi lähtömaalle. Tämä romuttaisi työehtojen valvonnan ja antaisi epäreilun kilpailuedun maille, joiden sosiaaliturva ja työsuojelu ovat alhaisinta. Jotta työelämän pelisäännöistä voitaisiin vastaisuudessakin pitää kiinni, on ammattiyhdistysliikkeelle ja viranomaisille annettava mahdollisuus valvoa työoloja riippumatta siitä, missä maassa työnantaja sijaitsee.

Useimmat nykyisten EU-maiden hallitukset ovat rajoittaneet työvoiman liikkuvuutta uusista jäsenmaista. Estämällä tavallisia virolaisia työntekijöitä tulemasta töihin tavalliselle suomalaiselle työnantajalle Suomi luo tänne vuokratyövoimaa välittävälle yrityksille vapaat markkinat. Tämä on omiaan heikentämään suomalaisten työmarkkinoiden työehtoja. Työvoiman vapaa liikkuvuus on EU:n keskeinen perusoikeus eikä tätä vapautta pidä viedä uusien unionimaiden kansalaisilta.

Kolmikanta ja edustuksellinen demokratia

Tulopoliittisen sopimuksen ensisijaisena tarkoituksena on määritellä palkankorotusten yleinen kustannusvaikutus. Usein hallitus on vauhdittanut sopimuksen syntyä lupaamalla maltillisten palkankorotusten vastikkeeksi veronalennuksia. Joskus sopimuksissa linjataan myös asioita, jotka eivät niin kiinteästi liity tulopoliittikkaan tai työelämän laatukysymyksiin. Esimerkiksi vuonna 2004 osana tulopoliittista sopimusta päätettiin mm. varallisuusveron poistosta, mikä olisi kuulunut luontevammin eduskunnassa kuin tupo-pöydässä sovittavaksi.

Työmarkkinajärjestöjen ja valtion välistä kolmikantaista sopimista esiintyy laajemmaltikin kuin pelkästään tulopoliittisissa neuvotteluissa, joissa pyritään palkkojen lisäksi sopimaan yleisistä työelämän kehittämistoimista. Valmistelun kolmikantaisuus koskee lähes kaikkia työelämään jollakin tavoin liittyviä kehittämistoimenpiteitä. Työmarkkinajärjestöillä on siten vahva edustus lainsäädännön valmistelussa. Kolmikanta käsittelee myös kysymyksiä, joita ei voida rajata pelkästään työmarkkinakysymyksiin. Mikäli tyydyttävää ratkaisua ei merkittävässä kysymyksissä löydy kolmikannassa, on ne palautettava edustuksellisen demokratian piiriin.

Yhteiskunnallisessa päätöksenteossa on tärkeää huomioida laajasti eri intressiryhmät. Järjestäytyneen ja edustuksellisen työmarkkinatoiminnan kautta saadaan kollektiivisesti varmistettua työelämän vähimmäisehdot mahdollisimman laajasti. Toisaalta etujärjestöjen vahva rooli lainsäädännön valmistelussa voidaan nähdä heikentävän lainsäätäjän eli eduskunnan perustuslaillista asemaa, mitä ei voida pitää hyvänä.

Järjestöjen vaikutusvalta riippuu sellaisista perusteltavissa olevista tekijöistä kuten jäsenistön suuruudesta, mutta oma vaikutuksensa on myös sillä, kuinka kovia vaikutuskeinoja järjestön oletetaan käyttävän. Yleisesti ottaen naisvaltaisilla järjestöillä ei ole ollut samanlaisia keinoja vaikuttaa työntekijöidensä etuihin kuin miesvaltaisilla aloilla. Vaikka keinot olisivat teoriassa olleet samat, niin toimintakulttuurien eroista johtuen keinoja ei ole käytetty yhtä voimallisesti. Tämä on yksi lisäperuste korostaa enemmän lainsäätäjän valtaa. Kolmikannassa on oltava se kolmaskin kanta.

Kolmikantainen sopiminen on edelleen tärkeä yhteiskunta- ja työrauhan ylläpitäjänä. On kuitenkin huomioitava, että lainsäädäntöön liittyvissä hankkeissa tulee noudattaa täysin läpinäkyviä, avoimia ja kestäviä menetelmiä niin, ettei lainvalmistelun riippumattomuus kärsi. Siksi kolmikantaisen sopimisen tulee työehtosopimusten lisäksi keskittyä selkeästi työelämän kehittämiseen.

Palkan muodostuminen

Suomen sopimusjärjestelmälle on tunnusomaista palkanmuodostuksen korkea keskittyneisyys, jota edustavat tulopoliittiset kokonaisratkaisut³. Keskitetyn sopimuksen etuna on ennustettavuus ja vakaus, tasaisempi tulonjako ja hyvä inflaation hallinta. Yleinen palkkataso on voitu pitää kilpailukykyisenä, mikä on helpottanut kansantalouden sopeutumista makrotason ilmiöihin. Työnantajan näkökulmasta tärkeää on ollut erityisesti se, että keskitetyllä sopimuksella on voitu taata työrauha sopimuskaudeksi, jonka aikaiset lakot katsotaan laittomiksi. Lisäksi vero- ja palkkapolitiikka on voitu yhdistää toisiaan tukevaksi kokonaisuudeksi, mikä on kokonaisuuden hallinnan kannalta hyvä tavoite.

Toisaalta keskitetty sopimus on rakenteena jäykkä, eikä se ole kyennyt ottamaan huomioon toimialojen tai yritysten tuottavuuseroja ja muita erityistekijöitä. Tämä on jouduttanut työpaikkojen häviämistä heikomman tuottavuuskehityksen aloilla ja yrityksissä. Hyvä tuottavuus ei ole alan tai työn arvon mitta vaan tuottavuudella kuvataan tuotosten suhdetta panoksiin (työ ja investoinnit), kuten vaikka tuotettuun paperimäärään tai hoidettuihin potilaisiin. Toisilla aloilla tuottavuutta voidaan parantaa esimerkiksi automaatiota lisäämällä, mutta monilla palvelualoilla tuottavuuden kasvu sekä ylipäänsä tuottavuuden mittaaminen on vaikeampaa. Esimerkiksi parturin mahdollisuudet parantaa tuottavuutta ovat luonnostaan melko rajalliset ja hoivatyön tulokset ovat usein vaikeita, ellei jopa mahdottomia, mitata.

Tuloeroja pienentävän politiikan päämäärä on ollut hyvä, mutta keino huono. On tehty suurituloisia suosivia veroratkaisuja ja pienituloisia suosivia palkkaratkaisuja, vaikka työllisyyden nimissä olisi kannattanut tehdä toisin päin. Palkankorotusten mitoittaminen keskimääräisen tuottavuuskehityksen mukaan on tarkoittanut sitä, että osa työvoimasta on hinnoiteltu ulos työmarkkinoilta. Hinnoitteluongelma koskee nimenomaan palkka-asteikon alapäättä. Yläpäässä palkat määräytyvät kysynnän ja tarjonnan mukaan työehtosopimuksista piittaamatta.

³ Näissä ratkaisuissa palkkapolitiikan päälinjoista - mukaan lukien matalapalkkaerät - sovitaan keskusjärjestötasolla. Nykyisellään järjestelmä pitää sisällään myös elementtejä, joilla palkkaratkaisua voidaan soveltaa hieman eri tavoin liitto- ja paikallistason sopimuksin. Sopimuskorotukset voidaan ylittää yritystasolla ns. liukumien avulla. Palkankorotusten joustaminen sopimuskorotuksista alaspäin on mahdollista lähinnä vain työnantajan ja työntekijöiden yhteisestä suostumuksesta.

Olisi parempi edistää taloudellista tasa-arvoa alentamalla matalapalkkaisten maksamia veroja sen sijaan, että nostetaan palkkoja. Näin päin päästäisiin yhtä tasaiseen tulonjakoon, mutta parempaan työllisyyteen. Koska palkat – ja sitä myötä verotulot – saavat kasvaa olisivat uudistuksen vaikutukset koko kansantaloudelle myönteiset. Tarvitaan monen samanaikaisen toimenpiteen yhteisvaikutusta, jotta lopputulos olisi tehokas ja samalla sosiaalisesti oikeudenmukainen.

Perusturvallisuus perustulosta

Pätkätyö ei saa tarkoittaa pätkäturvaa

Kun sosiaaliturva rakennetaan vakituksessa ja kokoaikaisessa työssä olevien ihmisten tarpeiden pohjalle, muiden ihmisten turva jää heikommaksi. Perusturva ei saa olla tilapäistä vaikka työ olisikin. Oikeudenmukainen yhteiskunta tarvitsee hyvää sosiaaliturvajärjestelmää, eikä nykyinen työhistoriaa korostava järjestelmä sitä ole. Sosiaaliturva on rakennettava kokonaan uudelta pohjalta, perustuloajatteluun nojaten.

Perustulolla tarkoitetaan jokaiselle maksettavaa kuukausittaista rahasummaa, jonka suuruus ei riipu muista ansiotuloista. Näin tulotason ennustettavuus lisääntyy ja katkonaiseen palkkatyöhön saadaan jatkuvuutta. Samalla vähennettäisiin myös sosiaaliturvaan liittyvää hallinnollista kankeutta ja byrokratian mukanaan tuomaa mielivaltaa.

Pientenkin lisäansioden hankkiminen perustulon päälle tulee kannattavaksi, koska kaikki lisätulo kasvattaa käteen jäävää tuloa. Tiukkojen sääntöjen sijaan ihmisille annetaan vapaus vaikuttaa oman elämänsä sisältöön. Kukin voi tavoitella parempaa elintasoja itselleen parhaiten sopivalla tavalla: keikkatyöläisenä, satunnaisissa projekteissa tai osa-aikayrittäjänä. Perustulo vahvistaisi kaikkien yrittäjien toimeentuloturvaa, sillä sen saaminen ei edellytä yrityksen lakkauttamista kuten toimeentulotuen saanti usein edellyttää.

Kokonaan tukiviidakosta ei päästä, sillä edelleen kansalaisilla on oltava mahdollisuus – ja jopa velvollisuus – vakuuttaa tulotasonsa työttömyyden, sairauden tai äitiyden osalta. Ansiopäivärahat siis jäävät, mutta merkitykseltään paljon pienempinä, koska se perustulo on pohjalla. Myös asumista on edelleen tuettava. Yksi tapa lähteä toteuttamaan perustuloa on tehdä siitä alueellinen kokeilu.

Työpaikkojen vaatimukset ja työttömien osaaminen eivät aina kohtaa. Tätä ns. osaamisviinoutta on Suomessa perinteisesti pyritty korjaamaan nostamalla koulutustasoa. Vihreä liitto on koulutusmyönteinen puolue ja kannattaa kaikkien koulutukseen halukkaiden oikeutta kouluttautua niin pitkälle kuin mahdollista. Samalla on kuitenkin todettava, että koulutustason lisäämisen tuomat mahdollisuudet vähentää osaamisviinoutta ovat rajalliset. Tästä on osoituksena jo se, että viidesosalle koululaisista teettää vaikeuksia selvittää peruskoulun oppimäärästä.

Toinen vaihtoehto olisi lisätä sellaisia työpaikkoja, joissa työ ja työntekijän osaaminen kohtaavat. Näitä voidaan synnyttää jonkin verran julkiselle sektorille, mutta tärkeintä on alentaa tällaisen työn hintaa työnantajien ja kuluttajien silmissä.

Vihreät torjuvat ehdottomasti sen, että työllisyyden nimissä pienipalkkaisten ihmisten olisi köyhdyttävä. Haluamme, että matalan tuottavuuden työ tulee halvemmaksi ilman, että sen tekijät köyhtyvät. Siksi tuota työtä on verovaroin subventoitava ja perustulo on siihen hyvä keino.

