

*Puheenjohtaja Jarkko Eloranta
SAK:n edustajiston kokous 18.11.2021*

Arvoisat kokousedustajat, hyvät ay-toverit

Korona ei vielä ole ohi. Tauti on sitkeää ja pitkäaikaista laatua. Välillä näyttää paremmalta, tunnelin päässä on valoa. Hetken päästä tilanne on toisin. Rokotukset etenevät ja niillä pandemiaa saadaan kuriin, mutta rrokotustahti hiipuu ja aikaa kuluu korkean rrokotuskattavuuden saavuttamisessa.

Työmarkkinajärjestöt ovat yhdessä ja erikseen vedonneet rrokotusten puolesta ja työterveyshuollon isommasta roolista rrokotusten antamisessa. Vetoan niiden puolesta tänäänkin. Keinoja, muitakin kuin pakko, on olemassa rrokotekattavuuden kohottamiseksi – käytetään niitä.

Yhteiskunnassa käydään vilkasta keskustelua siitä pitäisikö koronapassin käyttöä laajentaa. Passin käytön laajentamiselle on varmasti paikkansa, mutta se ei ole ainoa terveysturvallisuutta takaava toimi. Etäisyyksiä, suojaimia ja hyvää hygieniää on noudatettava, vaikka passi on käytössäkin.

Koronapassi on helpottanut ravintolatoimialaa ja siitä olisi varmasti apua monelle muullekin toimialalle, muun muassa kulttuuri- ja tapahtuma-alalle.

Passia tarjotaan myös työelämään. Jopa niin kovilla ehdoilla, että passittomat voisi lomauttaa. SAK ei tätä ole hyväksynyt. Rokotustieto on luottamuksellinen terveydentilatieto, eikä yksityisyyden tietosuojaa pidä kevein perustein horjuttaa. Kysymys on myös aina siitä, mitä tietoja seuraavaksi työnantaja vaatii, jotta työntekijä saa tehdä työtään ja ansaita elantonsa.

Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden tilanne, heidän, jotka työskentelevät riskiryhmien ja hauraimpien asiakkaiden kanssa, on toinen. Tartuntatautilain täsmennyksellä tämän henkilöstön rrokotuksia olisi syytä edistää.

Kokonaan toinen kysymys on kuitenkin koko työelämää koskeva koronapassi. Sitä ei voi kevein perustein ja ilman perinpohjaista valmistelua ja keskustelua ottaa käyttöön. Työpaikoilla tarvitaan tehokkaita keinoja koronantorjuntaan, mutta se on eri asia kuin koronapassi. Ja työpaikoilla on syytä muistaa, että rrokotuskaan ei ole vapaudu vankilasta kortti, vaan vaatii tuekseen muita terveysturvallisuustoimia.

Jotta ei syntyisi väärää kuvaa, sanon vielä kerran. SAK kannattaa rrokotuksia ja rrokottautumista. Jokaisen, jolla on mahdollisuus ottaa rrokote tulee se ottaa, oman ja erityisesti muiden terveyden vuoksi. Ja ihmisten toimeentulon vuoksi. Talouden alasajaminen taudin hillitsemiseksi on kallista, puhumattakaan taudin aiheuttamista inhimillisistä kärsimyksistä ja menetyksistä. Ja kuinka turhauttavaa täytyy olla terveydenhoidon henkilökunnalla, jotka rrokottamattomia hoitavat. Huhuhaatiedon ja hopeavesihumpan ei saa antaa sekoittaa ihmisten mieliä. Pakko kuitenkin vain kasvattaisi vastakkainasettelua ja voisi johtaa muihin ongelmiin niin yhteiskunnassa kuin työpaikoillakin.

Hyvät kuulijat

Hyvin hoidettu korona ja onnistunut talouspolitiikka näkyy taloudessa ja työllisyydessä. Työllisyys on kehittynyt suotuisasti ja olemme pandemiaa edeltävällä tasolla. Suunta on edelleen ylöspäin ja hyvä niin. Hallitus saattaa jopa saavuttaa jo kerran kuopatun 75 % työllisyysastetavoitteensa. Kukapa siihen olisi uskonut kriisin syvimessä kuopassa.

Kriisi on tuottanut kuitenkin paitsi lisää työllisiä, myös työttömiä ja pitkäaikaistyöttömiä. Monella lomautukset ovat venähtäneet pitkäksi ja paluu töihin ei ole helppo. Omalle alalle paluu ei ehkä ole mahdollista, paikkakuntaakin voi joutua vaihtamaan. Aktiivista työvoimapolitiikkaa tarvitaan edistämään ihmisten työmarkkinakelpoisuutta ja työllistymistä.

Hallitus onkin tehnyt toimia tämän eteen. Kysymys onkin, onko tehty riittävästi ja onko tehty oikeita asioita. Työllisyyden kuntakokeilut ovat käynnissä. Huolestuttavia viestejä sen onnistumisesta on julkisuuteenkin tullut. Iso hallinnollinen muutos on aina vaikea operaatio. Työttömien ei pitäisi joutua missään tilanteessa maksajiksi hallinnon onnahtelusta – ei sen paremmin etujen menetyksen muodossa kuin heikompina palveluina.

Pohjoismainen työvoimapalvelumallin lainsäädännön valmistelu etenee. Mallin pitäisi olla käytössä jo vuoden 2023 toukokuussa. Siinä on hyviä elementtejä, mutta myös huolta herättäviä. Kaavamaisuutta ja byrokratiaa on tulossa laskennallisten työllisyysvaikutuksien aikaansaamiseksi. Työttömän kohtaaminen, tarpeet ja yksilöllinen tuki on jäänyt sivuun. Samalla aina niukkoja hallinnon voimavaroja kohdistetaan tiheisiin, kaavamaisiin haastatteluihin, jotka eivät välttämättä työllistymistä edistä.

Samaan aikaan kun pitkäaikaistyöttömyys on kasvanut, myös yritysten puheet työvoimapulasta ovat lisääntyneet. Muualta maailmasta kuuluu samanlaista viestiä. Talouden nopea käänne on aiheuttanut kitkaa työmarkkinoille, kun työt ja tekijät ja erityisesti osaaminen eivät kohtaa. On maailmalta kuultu sellainenkin vallankumouksellinen idea kuin palkkojen korottaminen lääkkeenä työvoimapulaan. Ideaa saa vapaasti käyttää Suomessakin, meillä kun mielellään työantaja aina ideoita muulta Suomen työmarkkinoille kantaa.

Palkan lisäksi merkityksellisiä asioita on toki muitakin. Työsuhteen kesto, työtuntien määrä, palkkausperusteet, työolosuhteet, työn ja perheen yhteensovittaminen nyt muutamia mainitakseni. Korona on pistänyt monet työntekijät miettimään mikä oikeastaan on elämässä ja työelämässä tärkeää, tavoiteltavaa ja merkityksellistä. Työnantajat ovat uuden tilanteen edessä. Enää ei voi ajatella, että oven takana on jono osaavia tulijoita, aina joku ottaa työn vastaan.

On turha valitella työvoimapulaa ja syytellä työttömiä työhaluttomiksi, jos omassa toiminnassaan ei ole halunnut muutoksia tehdä. Kuten sanotaan, hyvillä työntekijöille löytyy aina töitä. On myös niin, että hyvillä työnantajille löytyy aina työntekijöitä.

SAK:n tuoreesta luottamushenkilöpaneelistä käy ilmi, että rekrytointiongelmia on useammin työpaikoilla, joilla on huono maine työnantajana. Hyvämaineisista työpaikoista 59 prosentilla on ollut rekrytointivaikeuksia – huonomaineisista 86 prosentilla.

Hyvät kuulijat

Meillä on edelleen monia työntekijäryhmiä, joita vieroksutaan rekrytointitilanteissa – ikääntyneet, pitkäaikaistyöttömät, osatyökykyiset, muualta tulleet nyt muutaman ryhmän mainitakseni. Potentiaalia on, mutta nyt vaaditaan työnantajilta rytmin muutosta, enemmän omaa vastuunottoa siitä, että oma organisaatio kykenee rekrytoimaan, vastaanottamaan, perehdyttämään, kouluttamaan uusia, erilaisiakin työntekijöitä. Työelämän monimuotoisuudesta on paljon puhuttu, nyt olisi tekojen aika.

Osaamisen kehittäminen ja parantaminen on varmasti yksi keskeinen kohtaanto-ongelman ratkaisu. Työvoimakoulutukseen osallistuvien määrää on kasvatettava ja erilaisia täsmä- ja rekrytointikoulutuksia on yhdessä yritysten kanssa organisoitava. Ilman panostuksia ei synny tuloksia. Ja työnantajien on uskottava se tosiasia, että kokoaikainen, toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on paljon houkuttelevampi kuin määräaikainen, provikkapalkkainen, vaihtelevan työajan työsopimus. Ehkä yllättävä tieto, mutta siksi sen kerronkin.

Tiedetään, että vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäävät työhyvinvointia ja tuottavuutta sekä edistävät työssäjaksamista. Työssä jaksaminen ja jatkaminen ovat myös keskeisiä työvoimapulan torjunnassa ja eläkejärjestelmän kestävyuden kohentamisessa.

Korona käänsi työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuuden laskuun - hyvä niin. Mitä tapahtuu, kun etätöistä palataan ja muutoinkin työelämän tilanne normalisoituu? Toivottavasti ei tule takapakkia, kasvavia työkyvyttömyyseläkemääriä. Sen lisäksi, että työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus alentui, vanhuuseläkkeellekin jäätiin aikaisempaa myöhemmin – erinomaista kehitystä. Pikainen analyysi voisi olla se, että mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön sekä parempi työn ja muun elämän yhteensovittaminen parantaa työssä jaksamista ja myöhentää eläköitymistä.

SAK on ehdottanut ja ehdotamme edelleen, että työntekijöiden mahdollisuuksia työaikajoustoihin parannetaan. Nyt työajat joustavat työnantajan tarpeista, tulevaisuudessa niiden pitää joustaa myös työntekijän tarpeesta. Vuosi sitten neuvottelimme, tosin tuloksetta, niin sanotusta +55-vuotiaiden työllisyyspaketista. Maan hallitus kuitenkin käytti osapuolten esityksiä rakennuspuina omaan esitykseensä. Vaatimatonta edistystä on tulossa myös työaikakysymyksiin, mutta vanhan fraasin mukaisesti – oikeansuuntaisia, mutta riittämättömiä ovat uudistukset.

On otettava rohkea ja pitkä askel kohti työntekijöiden työaika-autonomiia. Kun työnantajat päästävät irti menneestä patruunamentalisiteetista, niin he huomaavat tämän uudistuksen olevan win-win-ratkaisu. Lisää valtaa työntekijöille heidän omasta työajastaan on tulevaisuuden ratkaisu.

Myöhempi eläköityminen, vähäisempi työkyvyttömyyseläkealkavuus, parempi työssä jaksaminen, kohoava työhyvinvointi ja tuottavuus on sellainen täyskäsä, jonka pitäisi työnantajaakin kiinnostaa. Onko uskallusta lähteä katsomaan kortit?

Ja kun kokeiluista paljon puhutaan, niin olisiko syytä tehdä kokeilu? Kokeilu, jossa yli 55-vuotiaille palkansaajille tulisi subjektiivinen oikeus työajan lyhentämiseen omalla kustannuksellaan.

Nykyistä vuorotteluvapaajärjestelmää tulisi myös kehittää suuntaan, joka mahdollistaisi osa-aikaisen työskentelyn, työuran huokoistamisen, ilman että side työelämäänsä kokonaan poistuu. Tämä malli tarjoaisi myös työttömille mahdollisuuden osa-aikaiseen työhön.

Hyvät ay-toverit

Eläkkeistä ja eläkejärjestelmästä on tänä syksynä puhuttu paljon. Eläkejärjestelmää on arvioitu ulkopuolisten toimesta. Eläketurvakeskus oli tilannut tanskalaisen professorin Torben M. Andersenin raportin järjestelmästä. Tiivistetysti voi sanoa, että luurakoja ei löytynyt kaapista. Eläkejärjestelmä on vakaa, mutta remonttia paikka paikoin tarvitaan. Ikäluokkien pieneneminen ja edelleen pidentyvä elinikä johtavat siihen, että rahoituksessa on jonkin suuruinen aukko. Akuuttia korjaustarvetta ei ole, mutta todennäköistä on, että vuosikymmenen puolivälin tienoilla on katsottava asiaa tarkemmin.

Tarvitaanko eläkemaksujen korotusta, voidaanko joitain etuuksia vielä tarkastella, onko lisättävä automaattisia vakauttajia järjestelmään elinaikakertoimen tapaan esimerkkinä indeksijarrua, onko mahdollista virittää sijoitustoimintaa riskillisempään ja tuottavampaan suuntaan? Voi olla, että tarvitsemme kaikkia toimia tasapainoisen ratkaisun aikaansaamiseksi. Sukupolvikiistaa ei ole syytä lietsoa, eikä myöskään uhata eläkeläisiä toimeentulon heikkenemisellä.

Tärkeintä on kuitenkin huolehtia työelämän kehittämisestä. Eläkeiän noustessa yhä useamman voi olla vaikeaa saavuttaa alinta eläköitymisikää, saati tavoite-eläkeikää. Tämä koskee erityisesti SAK:n jäsenkuntaa, jotka tekevät fyysisesti raskasta ja psyykkisesti kuormittavaa työtä. Kaikki keinot on käytettävä, että ihmisten työkuunto ja -kyky säilyy. Paljon on työelämässä tehtävää tämän asian suhteen. Työelämän kysymykset on ratkaistava työelämää kehittämällä, mutta työeläkejärjestelmääkin on arvioitava suhteessa työn realiteetteihin. Ihmisiä ei saa pudottaa taloudelliseen kuiluun, pitkän työuran tehneitä ihmisiä ei saa rangaista työkyvyn heikentymisestä. On tosiasia, että toiset työt ovat kuluttavampia kuin toiset.

Andersen kiinnitti huomiota siihen, että eläkejärjestelmä kohtelee eri tavalla eri tavoin tehtyä työtä. Hän viittaa erityisesti yrittäjäeläkkeisiin ja maatalousyrittäjäeläkkeisiin.

Yrittäjätulon alivakuuttaminen on suuri ongelma niin yrittäjien itsensä kuin veronmaksajien kannalta. Yrittäjäjärjestö Suomen Yrittäjät tuntuu olevan kykenemätön esittämään mitään järjellistä ratkaisua tähän jo nyt puoli miljardia veronmaksajille maksavaan ongelmaan. SY keskittyy ennemmin kääntämään julkisen keskustelun eläkejärjestelmän liillukanvarsiin eikä tartu varsinaiseen ongelmaan. Jos ja kun järjestöltä itseltään ei kykyä löydy, täytyy maan hallitukselta sitä löytyä. On kestävämpiä, että veronmaksajien kulut kasvavat vuosi vuodelta. Kestävämpiä on myös se, että kilpailuneutraaliteettia työn tekemisen eri muotojen välillä ei saada aikaan. Jokaisesta palkkaeurosta maksetaan eläkevakuutusmaksut, miksi siis jokaisesta yrittäjätuloeurosta ei niitä maksettaisi.

Pienituloisten eläkeläisten asema on myös puhuttanut ja perustellustikin. Ratkaisu heidän taloudellisen tilanteensa kohentamiseen ei löydy työeläkejärjestelmästä lisärahaa pumpaamalla. Ylimääräistä, jakamatonta rahaa siellä ei ole. Pikemminkin päinvastoin. Eläkeläisten toimeentuloon vaikuttavat tulojen lisäksi menot. Lääkkeiden, terveydenhuollon ja asumisen kustannukset muodostavat ison osan pienituloisten eläkeläisten menoista. Näihin kustannuksiin poliitikot voivat vaikuttaa ja rahaa voisi löytyä vaikka yrittäjien eläkejärjestelmän kuntoon saattamisesta.

Kansaneläkkeen ja työeläkkeen yhteensovittamista voidaan myös loiventaa, jolloin pienten työeläkkeiden koko kasvaa. Toimi on kallis, mutta mahdollinen. Eikä se riko työeläkejärjestelmän vakuutusperiaatetta.

Eläkejärjestelmää ei pidä muuttaa hätiköiden ja nopealla syklillä. Se ei ole omiaan kasvattamaan luottamusta eläkejärjestelmään. Ihmisten pitää saada aikaa varautua muutoksiin ja niiden aiheuttamiin vaikutuksiin.

Nuorten luottamus eläkejärjestelmään ei ole kovin korkea. Voi myös olla, ettei eläkejärjestelmän periaatteita ja toimintaa välttämättä täysin tunneta. Työelämän kehittäminen, pidempien, eheämpien työurien mahdollistaminen, työkyvyttömyyden ehkäisy ja eläkejärjestelmän tasapainoinen kehittäminen ovat asioita, jotka hyödyttävät niin nuoria kuin varttuneempiakin.

Sukupolvien välistä oikeudenmukaisuudesta on totta kai pidettävä huolta. Sitä on kuitenkin tarkasteltava yhteiskunnassa laajemmin kuin vain eläkejärjestelmän kautta. Eläkejärjestelmää on mietittävä hyvin pitkällä aikavälillä. Nythän keskustelussa ovat usein vastakkain nykyiset eläkeläiset ja nykyiset kolmikymppiset. Myöhemmin vastakkain lienevät nykyiset kolmikymppiset ja nykyiset 0–5-vuotiaat.

Eläkerahastoinnin vahvistamisella voidaan ja on voitu eläkemaksujen nousua hillitä. Siksi voisi olla viisasti pohtia eläkerahastojen koon kasvattamista nykyisestä jo melko pian tehtävällä lievällä eläkemaksujen korotuksella. Työnantajathan eivät tästä pidä, mutta he eivät olekaan tulevia eläkeläisiä. Eläkerahastojen tuottojen parantamiseen tähtääviä muutoksia on myös syytä huolella tarkastella ja ottaa tarvittaessa käyttöön.

Hyvät kuulijat

Työmarkkinakierros on pyörähtänyt käyntiin. Sopimuksia ovat tehneet Paperiliitto, Teollisuusliitto, PAM ja Sähköliitto. Metsäteollisuudessa sopiminen on yrityskohtaista ja Stora Enson ja Paperiliiton, ehkä yllättäväkin, avauksen jälkeen neuvottelut ovat edenneet pienempien yritysten kanssa. Kaksi muuta metsäjähtiä, M-ryhmä ja UPM, ovat vielä vailla sopimusta.

Neuvotteluista erityisesti UPM kanssa odotetaan vaikeita. Yrityksen työnantajapolitiikka on ay-vastaista ja toimihenkilöille ei enää haluta tehdä työehtosopimusta. Yrityksen harjoittama yksisilmäinen, menneisyydestä kumpuava isäntävaltaan nojaava työnantajapolitiikka voi aiheuttaa häiriöitä työmarkkinoille.

Yhtiön omistajien ja asiakkaiden onkin syytä lähettää vahva viesti yhtiön johdolle, että ideologian toteuttaminen muiden rahoilla ei ole hyväksyttävää. Monet suursijoittajat ovat myös sitoutuneet erilaisiin eettisen sijoittamisen koodistoihin, joissa työntekijöiden oikeuksien, ay-oikeuksien, kunnioittaminen on yksi keskeinen vaatimus. Ei uskoisi, että näihin joutuu Suomessa vetoamaan, mutta siihen yhtiön toimet näyttävät johtavan.

Paperiliiton ja Storan avauksen merkitystä tuleville neuvotteluille on arvioitu monin tavoin. EK:lainen työnantajakenttä vähätteli sen merkitystä. Siellä puolen taidettiin säikähtää sopimuksen palkankorotuksia, noin 5 % kahdelle ja puolelle vuodelle. Etelärannan laskukoneessa luvut taitavat olla aika lailla pienempiä ja siksi oli kiire nollata yrityskohtaisen sopimisen vaikutusta. Toki kyseessä on myös hegemonian osoittaminen – EK liittoineen on vahvasti hellinyt ajatusta Teknologiateollisuuden johtamasta työnantajakoordinaatiosta työehtosopimuskiirroksilla. Sitä valtiikkaa ei haluttaisi mihinkään muualle luovuttaa.

Kummastusta onkin herättänyt työntajien kova toive saada aikaan tiukasti koordinoitua palkkapolitiikkaa ja samaan aikaan hajauttaa neuvotteluja mahdollisimman pieniin osiin. Toki uuden Teknologiateollisuuden työnantajajyhdistyksen edustavuus riittää monien alan sopimusten yleissitovuuden saavuttamiseen, eikä yrityskohtaisiin sopimuksiin hillitöntä hinkua ollutkaan. Tältä osin sopimustoiminnan hajautuminen niin pitkälle kuin vaikka vielä keväällä arveltiin ei nyt näytä toteutuvan.

EK:lainen työnantajapuoli siis pyrkii koordinoimaan sopimuskierrosta kahden aikaisemman sopimuksen tapaan, ja jos veikata saa, niin alemmalla kustannusvaikutuksella kuin Paperiliiton avaus. Siinä näyttää olevan käsikirjoitus tulevalle kierrokselle. Työntekijäpuolelta on toki todettu, että sitoutumista tähän ei ole ja että merkeistä, tolpista, ankkureista ja latioista mennään ohi ja yli että heilahtaa. Alituksiakin saattaa olla edessä, valitettavasti.

Työntekijäpuolen yhtenäinen strategia kuitenkin näyttää vielä odottavan itseään. SAK:n edustajistossa on useamman vuoden aikana perätty palkansaajaliikkeen työehtosopimustoiminnan koordinaatiota – ja perustellusti.

Mitä enemmän työnantaja meitä pienempiin osiin pilkkoo ja kovemmin omaa koordinaatiotaan tiivistää, sen enemmän voima on työnantajan puolella. Meidän voimamme on aina ollut ja tulee aina olemaan yhtenäisyydessä. Siksi meidän on pyrittävä yhtenäisyyteen ja solidaarisuuteen. Nämä ovat ay-liikkeen kaksi kantavaa voimaa, joiden varassa onnistumme. Ja jos nämä hylkäämme, niin epäonnistumme.

Edunvalvonta ja sopimustoiminta on pitkää peliä. Lyhyellä pelillä ja oikopoluilla voidaan yksi taistelu voittaa, mutta sota hävitään. Siksi meidän on aina vain tiivistettävä yhteistyötämme ja yhteistä rintamaamme suhteessa työnantajaan. Kysymys on siitä, kumman ehdoilla pelataan, kumpi asettelee pelinappulat laudalla.

On tietysti myös sinällään onnetonta, että työnantajilla ja ay-liikkeellä ei ole yhteistä käsikirjoitusta työmarkkinoiden toiminnan kehittämisestä ja työehtosopimustoiminnan uudistamisesta. Työnantajan strategia on ollut repiä rakenteet, hylätä sopimukset, pyrkiä omavaltaisuuteen. Se on surullista, koska se johtaa vain syvemmälle vastakkainasetteluun.

Joko tämän tes-kierroksen jälkeen olisi aika kypsä ryhtyä yhdessä tekemään käsikirjoitusta suomalaisille työmarkkinoille? Käsikirjoitusta, joka perustuu yhteisille sopimuksille, osapuolten kunnioitukselle, osapuolten olemassaolon tunnustamiselle ja pyrkimykselle saada aikaa kasvua, työllisyyttä ja hyvinvointia.

Hyvä kokousväki

Ruokalahettihtiö Woltin myynnistä amerikkalaiselle vastaavalle firmalle on kohistu viime viikot. Kauppahinta, joka tosin maksetaan ostajan osakkeilla, on komea. Onnittelut siitä. Bisnesmallista näitä uuden uljaan talouden firmoja ei sitten voikaan onnitella. Lähetit, niin kuin monet muutkin alustoilla työtä tekevät, joutuvat kantamaan yrittäjän riskiä ilman mahdollisuutta yrittäjän voittoon.

Alustatyönteko näyttää usein perustuvan heikoimmassa asemassa olevien hyväksikäytölle. Karuja esimerkkejä kerrottiin Woltin ostaneen DoorDaashin lähettien työstä New Yorkissa. Suomessa asiat eivät niin karusti ole, mutta tietämättömyys ja vaihtoehdottomuus ajavat täälläkin ihmisiä tekemään työtä liian heikoilla ehdoilla.

Marinin hallituksen ohjelmassa on kirjaus työsuhteen tunnusmerkistön täsmentämisestä ja työsuhteen naamiointikiellosta eli siitä, että työsuhdetta ei saa naamioida yrittäjätöksi.

Maailmalla alustayhtiöitä on haastettu oikeuteen työn teettämisen muodosta. Ja aika usein tuomioistuimet ovat päätyneet siihen, että alustatyöntekijät ovat nimenomaan työntekijöitä, eivätkä yrittäjiä. Meille Suomessa oikeuden päätöstä ei vielä ole, mutta kaksi oikeusjuttua on käynnissä. Toinen PAMin juttu käräjäoikeudessa ja toinen WOLTin AVIn tekemän päätöksen valitusjuttu hallinto-oikeudessa.

Oikeusjutuista riippumatta lainsäädäntöä on täsmennettävä ja taattava alisteisessa asemassa oleville alustatyöntekijöille työntekijöiden asema, jossa palkat, vakuutukset ja sosiaaliturva tulee asianmukaisesti hoidetuksi. Kolmatta kategoriaan työntekijöiden ja yrittäjien väliin ei tarvita, vaan työntekijät on todettava työntekijöiksi. Näin turvataan myös tasapuolinen kilpailu yritysten välillä ja huolehditaan sosiaaliturvan rahoituksesta ja ylläpitämisestä.

Bisnesmalli, joka perustuu velvoitteiden laiminlyömiseen ja vapaamatkustamiseen muiden kustannuksella voi olla 7 miljardin hintainen, mutta ei sen arvoinen.

Hyvät ay-toverit

Laaja ja vaativa on ammattiyhdistysliikkeen edunvalvontakenttä. Se on myös poikkeuksellisessa muutoksessa. Tilanne vaatii meiltä viisautta ja voimaa, yhtenäisyyttä ja solidaarisuutta. Uskon että näitä tästä kokouksesta roppakaupalla löytyy.

Hyvää ja antoisaa kokousta meille kaikille.