

Kurjistaminen ei luo talouskasvua tulevaisuudessa

Valtionvarainministeriö julkaisi maanantaina 8.2. ”Talouskasvun edellytykset tulevaisuudessa: Lähtökohdat, suunnat ja ratkaisut” –raportin, jossa ministeriön virkamiehet esittivät useita toimia tuottavuuden parantamiseksi suomalaisissa yrityksissä.

Keskeisiksi toimiksi he esittivät ihmisten patistamista töihin ja työehtojen paikallisen sopimisen lisäämistä yrityksissä. Kummallekaan keinolle ei ole osoitettu yksiselitteisiä työn tuottavuutta parantavia vaikutuksia. Raportin laatijat esittävät useita keinoja työvoiman tarjonnan lisäämiseen, joka ei kannusta työn tuottavuuden parantamiseen yrityksissä, vaan palkkojen ja työehtojen polkemiseen. Kun ihmisten on pakko ottaa vastaan työtä, se ei luo edellytyksiä paikalliselle sopimiselle ja yhteistyölle, vaan paikalliselle sanelulle.

Raportissa puhutaan paljon suomalaisen työelämän rakenteellisista ongelmista, mutta siinä jätetään mainitsematta suomalaista työelämää 2000-luvulla vaivanneet suurimmat rakenteelliset ongelmat.

Rakennusosalta ensin teollisuuteen ja sitten palveluihin levinnyt ketjutetun alihankinnan toimintamalli ja siihen yhdistyvä ulkomaalaisten siirtotyöntekijöiden järjestelmällinen riisto ovat johtaneet vuodesta 2006 lähtien kehitykseen, joka on luonut Suomeen kahden kerroksen työmarkkinat.

Kehitys on johtanut tilanteeseen, jossa lain ja työehtosopimusten rikkominen on useissa yrityksissä arkipäivää ja viranomaisten halu ja keinot puuttua siihen ovat vähäiset. Yrityksille lain rikkomisesta koituvat rangaistukset ovat olemattomia ja kiinni jääminen on harvinaista. Tämä luo epätervettä kilpailuetua lain väärällä puolella toimiville yrityksille ja on estänyt rehellisten yrittäjien mahdollisuuksia pärjätä hintakilpailussa niin teollisuudessa, rakentamisessa kuin palvelusektorilla.

Palkkojen ja työehtojen polkemisen yleistymisen on johtanut tilanteeseen, jossa on kannattavampaa hakea tuottavuutta työehtodumppauksesta kuin itse toiminnan kehittämisestä. Lisäksi se on johtanut työn laadun alenemiseen ja projektien kokonaiskustannusten nousuun, josta selkein esimerkki on OL3:n rakennustyömaa.

Paikallinen sopiminen työehdoista on tällä hetkellä mahdollista lukuisilla suomalaisilla työpaikoilla ja teollisuudessa sille ei käytännössä ole mitään teknisiä esteitä. Jotta paikallinen sopiminen voi yrityksissä toimia, se vaatii työnantajan aitoa halua sopia asioista henkilöstönsä kanssa. Se vaatii työnantajan työehtosopimusten tulkintaetuoikeuden poistamista ja sitä, että työnantajaliitot luopuvat yritysten kartellinomaisesta käskyttämisestä, jota on 2000-luvulla nähty useilla työehtosopimuskierröksillä ja KIKY-sopimusta sekä sen paikallisen sanelun sovelluksia sorvattaessa.

UPM:n 9.2.2021 ilmoitus siirtymisestä henkilökohtaiseen sopimiseen toimihenkilötyösuhteiden osalta kertoo minkälaista paikallista ”sopimista” työnantajat oikeasti tavoittelevat. Tulevaisuuden kasvu ei synny työntekijäpuolen yksipuolisella sanelulla ja halpatyökikkailuilla. Motivoituneet ja osaavat työntekijät ovat minkä tahansa yrityksen tärkein voimavara.

Markku Rintala, Puheenjohtaja, Rakennusliiton osasto 18.

Tuukka Pääkkönen, Puheenjohtaja, Turun teollisuustyöväen ammattiosasto ry. 49

Jari-Petteri Lehtonen, Puheenjohtaja, PAM Liikealan Turun seudun osasto ry. 069

Jukka Silvonen, Puheenjohtaja, Turun elintarviketyöntekijät 144 ry.

Sasu Haapanen, Puheenjohtaja, PAM hotelli- ja ravintola-alan Turun osasto ry. 702

Matti Rajala, Puheenjohtaja, Turun puuseppäin ammattiosasto ry. 703