

Arvoisat vapunjuhlijat!

Vaikka maahan on valittu uusi eduskunta, Sipilän hallituksen räikeät teot lasten, naisten, vanhusten ja työttömien yhteiskunnallisen aseman heikentämiseksi eivät unohdu koskaan. Kevään vaaleissa meitä äänestäjiä askarruttivat poikkeuksellisen monet tärkeät teemat. Oli hienoa nähdä ja kuulla, että yhteiskuntaamme ja koko elämänmuotoamme ravastelevat suuret kysymykset, kuten ilmastonmuutos ja ikäihmisten hoiva, koulutus ja eriarvoistuminen saivat paljon tilaa ihmisten mielissä ja mediassa.

Sitä vastoin työhön, työehtoihin, työsuojeluun ja toimeentuloon liittyvät kysymykset jäivät yllättävän vähälle huomiolle. Yllättävän vähälle, kun ajattelee, että edellinen vaalikausi oli Suomessa työtätekevälle ja työttömälle ihmiselle poikkeuksellisen raskas. Pakkolait, kilpailukykysojimus, julkisen sektorin lomarahaleikkaukset, kiristykset, palkanalennukset ja julkisten palveluiden ongelmat sekä työttömien toimeentuloa leikkaava aktiivimalli nakersivat politiikan ja kansalaisten välistä luottamusta

Uusi eduskunta luo kuitenkin toivoa paremmasta Suomesta, mikäli maan uudessa hallituksessa on vasemmisto ja vihreät vahvana pohjana. Tällä pohjalla ihminen ja ihmisten asiat tulevat pyytämättä ja ensin. Kansalla, työntekijöillä ja Sipilän hallituksen sorretuilla on paljon terveisiä ja toiveita tulevan hallituksen hallitusohjelmaan. Tämän vuoksi työnsä aloittavan hallituksen on uudelleenrakennettava **suomalaista luottamusyhteiskuntaa**. On toivottavaa, että Elinkeinoelämän keskusliitto EK palauttaa yhteiskunnan yhteistä hyvinvointia tuottavan keskitetyn työmarkkinaneuvottelumallin. Näin luottamuksesta ja yhteisestä tekemisestä nousee uskallus osallistua, kehittyä ja uudistaa. Suomalaisten on voitava luottaa siihen, että heistä huolehditaan myös hädän tai pahan päivän hetkellä. Työnteon, toimeentulon ja hyvinvoinnin ytimessä on osapuolten välinen luottamus. Hyvinvointivaltiolle on annettava sen paras mahdollisuus tuottaa tasa-arvoisia ja oikeudenmukaisia palveluja. Hyvinvointi ja sen takaamat palvelut on saatava jälleen kaikille.

Työntekijöiden ja työnantajien tulee olla aidosti vaikuttamassa työelämän sääntelyyn ja **kolmikantaisen** järjestelmän hyödyt on otettava täysimääräiseen käyttöön vakaan ja tuottavan talouskasvun turvaamiseksi. Osapuolten välisellä kolmikantatyöllä on Suomessa pitkät perinteet ja sillä on saavutettu koko kansakuntaa hyödyttäviä ratkaisuja, eikä sitä perinnettä kannata heittää kovin kevyin perustein romukoppaan.

Kolmikantainen sopiminen ei tarkoita sitä, että hallitus ilmoittaa aluksi loppuratkaisun ja kehottaa osapuolia neuvottelemaan. Mutta sopiminen ei myöskään tarkoita yhden osapuolen loputonta veto-oikeutta. Yhteisiä ratkaisuja on etsittävä sitoutuneesti ja ymmärtäen, että viime kädessä hallituksella on valta säätää niin kuin se parhaaksi katsoo. Viisautta on kuitenkin pyrkiä yhteisesti hyväksyttäviin tuloksiin.

Hyvät kuulijat,

Säälliset työehdot, työsuojelu ja kunnolliset työolot kuuluvat kaikille kotimaasta riippumatta. Suomelle tärkein kansainvälinen arena työntekijöiden oikeuksien toteuttamiselle on **Euroopan unioni**.

Eurooppa on globaalisti verraten hyvinvoiva ja tasa-arvoinen maanosa. Siitä voimme monen maan kohdalla kiittää työntekijöiden ja työnantajien järjestäytymiseen ja neuvotteluihin perustuvaa työmarkkinamallia. Tästä valtiasta tulee pitää kiinni ja panostaa entistä johdonmukaisemmin siihen, että työmarkkinajärjestöjen vuoropuhelulle luodaan hyvät edellytykset niin EU-tasolla kuin jäsenmaissa. Menestyminen globaalissa taloudessa on vaikeaa, mutta Euroopan ei tule lähteä kilpailemaan halpatuotannolla ja työehtojen polkemisella.

Työelämä ja hyvinvointi ovat viime vuosina palanneet EU:n asialistalle. Komission johdolla on käynnistetty uudistukset, jotka vahvistavat liikkuvien työntekijöiden oikeutta yhdenvertaisiin työehtoihin, päivittävät työsuojelusäännöksiä tämän päivän riskeihin ja turvaavat työelämän eurooppalaiset vähimmäisoikeudet myös uudenaikaisissa työn teettämisen muodoissa. Suomen on toimittava sen puolesta, että tätä tärkeää työtä jatketaan. Työelämää on kaikkialla Euroopassa kehitettävä hyvinvointiin ja laatuun panostaen, ei työn hintaa polkien. Tästä pidetään huolta vahvoilla ja ajassa elävillä eurooppalaisilla pelisäännöillä.

Uuden hallituksen onkin otettava aktiivinen ote sosiaalisesti vastuullisen Euroopan kehittämisessä ja nostettava tavoite vahvasti heinäkuussa alkavan Suomen EU-puheenjohtajuuskauden asialistalle. Olennainen lähtökohta on olemassa olevien työmarkkinasopimusten ja sopimuskäytäntöjen kunnioitus. Suomen puheenjohtajakaudelle nämä ovat luontevia tavoitteita, joissa vahvan talouden ja järjestäytyneiden työmarkkinoiden Pohjoismaat tunnetaan kannustavana esimerkkinä.

Jo tässä kuussa meidän kaikkien kannattaa käyttää ääntämme EU-vaaleissa, joissa ratkaistaan maanosamme kehityssuunta seuraavaksi viideksi vuodeksi. Samaan suuntaan katsova ja arvopohjaltaan eheä unioni pystyy parhaiten edistämään humaaneja arvoja maailmanpolitiikassa, turvaamaan reilut ja taloudellista hyötyä tuottavat sisämarkkinat sekä vahvistamaan asemaamme globaalissa kilpailussa. Repivästä ja itsekkästä politiikasta olisi päästävä yhteistyön ja luottamuksen aikaan myös Euroopan unionissa.

Arvoisa vappuväki!

Palkkatyön turvaa nakertavat lieveilmiöt liittyen nollatuntisopimukseen, alustatalouteen ja toimeksiantosuhteisiin on saatava kuriin. Työajan vakiintuminen toisi todellista työsuhde- ja toimeentuloturva nollatuntisopimukseen. Palkka- ja yrittäjätyön rajan hämärtymistä voidaan torjua täsmentämällä työsuojelulakia ja lisäämällä valvontaa.

Massairtisanomisissa irtisanomisperusteet jäävät usein epäselviksi. Työnantaja perustelee irtisanomisia epämääräisesti taloudellisilla ja tuotannollisilla syillä tai töiden uudelleenjärjestelyillä. Käytännössä työnantaja voi kohdistaa irtisanomiset iäkkäimpiin tai sairaisiin tai työntekijöihin, joista työnantaja ei pidä.

Jokainen meistä haluaa tulla kohdelluksi oikeudenmukaisesti. Jokainen haluaa tietää, miksi juuri minut irtisanottiin. Tähän kysymykseen vastaa työvoiman vähentämisjärjestys, jollaisia on jo monessa työehtosopimuksessa. Sovitussa irtisanomisjärjestyksessä lähdetään siitä, että ammattitaitoisimmat työntekijät ovat etusijalla ja toisaalta myös terveyteen tai sosiaalisiin tekijöihin liittyvät seikat otetaan huomioon.

Myös lainsäädännössä on syytä miettiä, mitkä ovat ne kriteerit, joiden perusteella työntekijöitä irtisanotaan. Jos perusteet on avoimesti kirjoitettu lakiin, lupina ja oikeudenkäynnit vähenisivät, kun selkeät pelisäännöt olisivat kaikkien tiedossa ja niitä olisi kaikkien noudatettava.

Vaalien alla moni halusi äänensä kuuluviin julkisuudessa. Keskusteluun tuotiin myös **kysymys yleissitovan työehtojärjestelmän** purkamisesta ilman että tilalle esitetään uskottavaa työehtoturvaa käytäntöä. On helppo ymmärtää, että yleissitovuudesta luopumisen taustalla on toive voittojen kasvattamisesta ja työehtojen pysyvistä heikentämisestä. Se on kuitenkin hyvin lyhytnäköinen tie ja olisi esimerkiksi monelle palvelualan yritykselle kohtalokas, kun ihmisten ostovoima laskisi ja he käyttäisivät vähemmän palveluita.

Suomessa ei ole niin sanottua minimipalkkalakia, vaan työntekijöiden palkkatasosta on määräyksiä sopimus- ja alakohtaisissa työehtosopimuksissa. Työehtosopimusten yleissitovuuden perusteella kaikkien alan työntekijöiden pitää määräyksiä noudattaa, mutta jatkuvasti eteen tulee räikeitä tilanteita, joissa palkat ovat merkittävästi alle minimiehtojen. Kyse on sekä osin tietämättömyydestä, mutta osin kyse on myös

piittaamattomuudesta yhteisiä pelisääntöjä kohtaan. Siksi työsuojeluviranomaisten resursseihin on tehtävä merkittävä lisäys.

On sekä työnantajien että työntekijöiden etu, että Suomessa on kattava yleissitova työehtosopimusjärjestelmä, joka määrittää työntekijöille maksettavia palkkoja. Eri aloilla tapahtuva työehtosopimusten minimipalkat alittava palkanmaksu ei hyödytä ketään. Yritysten näkökulmasta alipalkkaus johtaa vääristyneeseen kilpailuun ja yhteiskunnan kannalta tuloverokertymän pienentymiseen. Työntekijät, jotka eivät tule palkallaan toimeen, lisäävät myös kuntien ja valtion erilaisten avustusten ja toimeentulotukien käyttöastetta.

SAK esittää myös, että Suomen lainsäädäntöön lisätään alipalkkauksen kriminalisointia koskeva lainsäädännös. Jos työntekijälle maksetaan alle yleissitovan työehtosopimuksen mukaista palkkaa, on tämä työnantajan menettely katsottava virallisen syytteen alaiseksi palkkarikokseksi rikoslaisissa tarkemmin säädettävällä tavalla. Työelämän pelisäännöistä on kerta kaikkiaan pidettävä kiinni.

Hyvät kuulijat,

Nollatuntisopimuksella tarkoitetaan työsuhdetta, jossa työaika voi olla mitä tahansa nollan ja 40 tunnin välillä. Tällaisessa työsuhhteessa työntekijällä ei ole mitään varmuutta töistä eikä toimeentulosta. Pahimmillaan työntekijä joutuu koko ajan vilkuilemaan kännykkäänsä saadakseen edes muutaman työtunnin. Vuonna 2014 tilastokeskuksen tekemän selvityksen mukaan Suomessa oli noin 83 000 tällaista työntekijää.

Nollatuntisopimus antaa työnantajalle mahdollisuuden kiertää koeaikaa, sairauslomaa, työkyvyttömyyttä ja irtisanomissuojaa. Työntekijälle voidaan jättää antamatta tunteja, jos hän kysyy työsuojelusta tai palkoista.

Nollatuntisopimus ei takaa palkansaajalle vähimmäistuloa. Työntekijän on mahdotonta arvioida tulevia ansioitaan, jotka voivat muuttua yhtäkkiä ja perustelematta heikommiksi. Työkykyiset ja työhaluiset, nimellisesti työsuhhteessa olevat ihmiset joutuvat turvautumaan asumis- ja toimeentulotukeen, kun tarjotut tunnit eivät riitä elämiseen.

Jatkossa nollatuntisopimustilaisella tulee olla mahdollisuus vakiinnuttaa työaikaansa ja myös saavuttaa vakituinen ja kokoaikainen työ. SAK esittää, että työaikaa tarkastellaan säännöllisin väliajoin. Näin saatu keskiarvo pitää ottaa seuraavan jakson vähimmäistuntien määräksi, jos se on korkeampi kuin nykyinen tuntimäärä.

Paljon puhuttu **alustatalous** on luonut digitaaliset työmarkkinat. Se on tuonut mukanaan toisaalta internetin kautta tehtävän ja välitettävän ns. pilvityön sekä verkon kautta välitettävän keikkatyön. Digitaaliset alustat ovat muuttaneet tapaa, miten työtä tehdään, johdetaan ja välitetään. Lainsäädäntöä ja sosiaaliturvajärjestelmää on muutettava, jotta turvataan työntekijöiden oikeudet ja työsuojelu.

Alustoilla toimivat yritykset eivät ole tunnustaneet työnantaja-asemaansa työsopimuslain mukaisina työnantajina. Siitä seuraa, että alustojen kautta töitä tekevät työntekijät eivät ole työsuhhteessa alustatyönantajiaan. Työntekijöille ei synny oikeutta ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan, heihin ei päde työaika- eikä työsuojelulainsäädäntö eikä heillä ole oikeutta työterveyshuoltoon.

Monet alustat toimivat kuitenkin työnantajan tavoin. Työ tehdään alustatyönantajan johdon ja valvonnan alaisuudessa, koska alusta määrää palkkiot, työn säännöt ja myös työn tekemisen paikan (keikkatyössä). Työtä tehdään ansiotarkoituksessa vastiketta vastaan ja työnantajan lukuun.

Alustataloudessa erityisesti nuoret työntekijät luulevat olevansa työsuhhteessa, mutta ongelmatilanteessa huomaavat, etteivät olekaan. Työsuhteen tunnusmerkistö on hämärtynyt ja tilaajayritys voi päättää "alihankintasuhteen" ilman perusteita.

Jotta väärinkäytöksistä ja työntekijää alistavista toimintamalleista päästään eroon, työlainsäädäntöä on muutettava. Työsopimuslaissa on täsmennettävä henkilön olevan työntekijän asemassa, jos hänellä on vain yksi toimeksiantaja, jolla on mahdollisuus vaikuttaa työnteon tapahtumaan. Lisäksi oikeuskäytännössä ensisijaisen oletuksen on oltava, että kyseessä on työsuhde. Toisin sanoen lakiin tulisi oletus työntekijäasemasta, ellei toisin näytetä toteen.

Hyvät kuulijat,

Työttömyysturvasta on vuosien saatossa kehittynyt hyvin monimutkainen kokonaisuus. Työttömyysturvan karensijärjestelmä ja erilaiset rangaistukset ovat kohtuuttomia työttömälle. Järjestelmän monimutkaisuuden vuoksi työttömän on usein vaikea ymmärtää omat oikeutensa ja velvollisuutensa. Sen vuoksi työttömien palvelut ja työttömyysturvan karensit on uudistettava kokonaisuudessaan. SAK on esitellyt oman kannustavan työllistymismallinsa, joka painottaa työttömien palveluiden merkitystä.

Yksilöllinen kohtaaminen ja työllistymissuunnitelmat, tehokas työnvälitys sekä osaamisen kehittäminen ovat keskeisiä tekijöitä työllisyyden edistämisessä. Kaikki työttömät tulee kohdata henkilökohtaisesti heti työttömyyden alussa ja tapaamisia on jatkettava säännöllisesti. Ensimmäisellä tapaamiskerralla käydään läpi muun muassa avoimet työpaikat sekä tehdään työ- ja toimintakyvyn että koulutus ja työllistämistarpeiden arviointi. Työttömälle on laadittava yksilöllinen työllistymissuunnitelma.

Myös monimutkainen sanktiojärjestelmä on uudistettava. Aktiivimallin mukainen työttömyysturvan leikkaus poistetaan, karensseja lyhennetään ja työtön voi välttää karensseja korjaamalla virheensä.

Lyhyen työn vastaanottamiseen kannustetaan muutoksella, jossa kaikki työ pidentää ansioturvan kestoa. Esimerkiksi Tanskassa jokainen tehty työtunti pidentää työttömyysturvan kestoa kahdella tunnilla. Työn vastaanottamista helpotetaan myös soviteltua päivärahaa kehittämällä, esimerkiksi poistamalla sen käyttöä rajoittava työaika- ja työpäiväraha. Useilla työttömällä työpäivärahan vastaanottamisen estävät vaikeudet saada lapsille hoitopaikkaa erityisesti lyhyellä varoitusajalla. Kannustinongelman poistamiseksi työttömien lapsille on taattava oikeus varhaiskasvatukseen.

Työnantajia tuetaan maksamalla palkkatuki esimerkiksi kolmelta kuukaudelta ennakoon pitkäaikaistyöttömien tai vastavalmistuneiden nuorten työllistämiseksi. Yhdistysten ja säätiöiden palkkatuella palkattavien pitkäaikaistyöttömien enimmäismäärä poistetaan.

Hyvät kuulijat,

Naisten ja miesten **samapalkkaisuustavoite** ei ole toteutunut lukuisista hyvistä aloitteista huolimatta. Olemme melko hyviä laatimaan **tasa-arvo**-ohjelmia, mutta kaikista käsinkosketeltavin asia – palkkataso – syrjii edelleen naisia. Siksi SAK edellyttää palkkatietojen täyttä avoimuutta työpaikoilla. SAK tavoittelee myös perhevapaa-uudistusta, jolloin lapsen vanhempien tasaisempi perhevapaiden käyttö johtaisi miesten ja naisten välisen palkkaeron pienentymiseen. Olisi myös tervetullua saada nuoret hakeutumaan rohkeammin omalle sukupuolelle epätyypillisiin ammatinvalintoihin. Iso asia on myös se, että samapalkkaisuustarkastelussa päästää tekemään tarkasteluja yli sektorirajojen eli julkisen ja yksityisen välillä palkkakuilua on kyettävä samapalkkaisuuden nimissä tilkkimään. Naisvaltaisella eli julkisella sektorilla on yhteiskunnassa annettava miesvaltaisen eli teollisuuden rinnalla oma arvonsa. Nämä sektorit eivät kilpaile keskenään vaan tukevat toisiaan. Ja siksi palkkauksen on oltava tasa-arvoinen sektorista riippumatta.

Suomen pitkän aikavälin menestys perustuu kaikkia koskettavaan ja korkeaan **osaamiseen**. Yksittäiset huippuosaajat eivät riitä, vaan koko työvoiman osaamisesta on huolehdittava. Osaamisen perusta luodaan lapsuudessa ja nuoruudessa, mutta sitä on vahvistettava läpi työuran.

Laadukas varhaiskasvatus ja nykyistä pidempi oppivelvollisuus luovat pohjaa ammatillisen osaamisen kehittämiseksi. Nuoruusiässä liian moni syrjäytyy, koska ei jatka peruskoulun jälkeen jatko-opintoihin tai pääse suoraan kiinni työelämään. On vastuutonta jättää 16-vuotias nuori oman onnensa nojaan ilman mitään näkymää tulevaisuuteen. SAK kannattaa nuorten oppivelvollisuuden pidentämistä 18 vuoden täysi-ikäisyyteen asti. Oppivelvollisuuden pidentäminen tuo yhteiskunnalle velvollisuuden huolehtia siitä, ettei nuori jää tyhjän päälle. Muutoksen avulla viranomaiset ja koulutuksen järjestäjät – ammatillinen koulutus, lukio, peruskoulun kymppiluokka tai erilaiset työpajat – sitoutetaan etsimään ja tarjoamaan nuorille henkilökohtaisesti sopiva vaihtoehto suorittaa oppivelvollisuus loppuun.

Myös ammatillisen koulutuksen rahoitus on palautettava kestävälle tasolle. Vuonna 2018 voimaan tulleen ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteena on työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisääminen. Työssä oppiminen voi kuitenkin onnistua vain, jos työpaikoilla on riittävästi ohjausta ja ohjaus tukee opintojen etenemistä. Sen vuoksi työpaikkaohjaajien koulutukseen tarvitaan valtakunnallinen ohjelma. Myös luottamushenkilöillä tulee olla tiedonsaantioikeus työpaikalla olevista opiskelijoista ja heidän sopimuksistaan.

Samaan aikaan pitää nostaa osaamiskuopasta ne sadat tuhannet aikuiset, joilla jäi koulutus kesken nuorina. Aikuiskoulutuksen ei pidä suuntautua vain heille, joilla on vahva koulutustausta, vaan sen on vahvistettava myös heikosti koulutettujen valmiuksia suoriutua työelämässä. Tässä työssä on mahdollista päästä alkuun esimerkiksi SAK:n Perustaitotakuun avulla.

Työnantajat laiminlyövät liian usein työntekijöiden osaamisen kehittämisen. Henkilöstökoulutus kasaantuu harvoille ja valituille, vaikka kaikilla työntekijöillä on tarve ylläpitää ja kehittää osaamista. Henkilöstökoulutuksen määrä on pysynyt samana ja jopa vähentynyt viime vuosina vaikka osaamistarpeet kasvavat. On kaksinaamaista työnantajien suunnalta valittaa osaajapulasta ja kohtaanto-ongelmasta jos itse ei ole valmis edistämään työntekijöiden osaamista. Työnantajilla pitää olla velvollisuus kouluttaa työntekijöitä ja tätä vastuuta pitää kehittää tarvittaessa lainsäädännöllä.

Henkilöstön rooli ammatillisen koulutuksen kehittäjänä on huomioitava nykyistä selkeämmin. Henkilöstön innovaatiotoiminta työn käytänteisiin ja alan kehittämiseen on nähtävä osana ammatillisen koulutuksen kehittämistä. Ja jotta korkea ammattiosaaminen säilyisi läpi työuran, on ammatillisiin oppilaitoksiin perustettava avoin väylä.

Osaaminen ei ole myöskään pelkkä menestyskysymys. Onnellinen ja täysipainoinen elämä edellyttää tänä päivänä monia taitoja, joita emme edes osanneet ajatella pari vuosikymmentä sitten. Tarvitaan jatkuvan oppimisen malli työpaikoille jotta ihminen pysyy jatkuvasti työssä kiinni. Oppisopimuskoulutuksella tuetaan nopeaa kouluttamista työpaikoille joissa koetaan työntekijäpulaa. Työntekijöille on työpaikoille luotava työpaikkaohjaajan koulutus ja korvattava tämä työ palkassa sekä mahdollistettava tehtävänkuvissa. Muuntokoulutukseen ja aikuiskoulutustukeen on varattava enemmän rahaa tulevan hallituksen ohjelmassa kuin aiemmin.

Hyvä juhlaväki!

Tulevan **syksyn neuvottelukierrokseen** on taas kerran ladattu paljon paineita. Suomen taloudessa on viimeiset vuodet mennyt hyvin. Vienti on vetänyt, työllisyys on parantunut ja työttömyysaste on pudonnut. Tämä sekä kansainvälisen taloussuhdanteen ansiota että palkansaajien noudattamasta maltillisesta

palkkapolitiikasta. Hallituksen tiukasti ajama kilpailukyky sopimus toi palkkoihin nollavuoden, työaikoihin pidennyksen sekä julkiselle sektorille määräaikaisen lomarahojen leikkauksen. Tämä on ollut suomalaiselle työntekijälle kivulias prosessi.

Nyt kun taloustilanne on parantunut, on kohtuullista ajatella, että myös työntekijöiden työehtojen heikennykset poistetaan ja tilanne normalisoidaan. Mutta mitä vielä. Suomalaisen työnantajan mielestä edelleenkin ei ole hyvä aika nostaa palkkoja saati lyhentää työaikaa kikyä edeltävälle tasolle. Meidän mielestä on aika palauttaa lomarahat takaisin julkisen sektorin työntekijöille. On luovuttava ylimääräisistä kiky-tunneista ilmaiseksi tai sitten työnantajan on maksettava niistä reilu korvaus. Onhan niin, että kiky-tunnit saatiin pyytämättä vaikka samanaikaistesti Suomen talous kasvoi kohisten. Tämä tietää vaikeaa neuvottelusyksiä, jolloin työtaistelutkaan eivät ole poissuljettuja tavoitteiden edistämiseksi.

Hyvät kuulijat,

Ilmastonmuutoksen torjunnan tavoitteet on asetettava korkealle. On ensiarvoisen tärkeää, että sitoudumme pysäyttämään maapallon lämpötilan nousun 1,5 asteeseen ja asettamaan päästövähennystavoitteen 55 prosenttiin vuoteen 2030 mennessä. Suomessa näistä molemmista tavoitteista vallitsee laaja poliittinen yhteisymmärrys. Meidän tuleekin toimia esimerkkinä ja edistää näitä tavoitteita myös Euroopan unionissa.

Tavoitteenasettelun ohella on tärkeää, että ilmastopolitiikan vaikutukset toteutetaan työntekijöiden kannalta oikeudenmukaisesti. Vähähiiliseen yhteiskuntaan siirtyminen ei saa pakottaa ihmistä kohtuuttomaan asemaan, vaikka työn, toimeentulon ja liikkumisen muodot muuttuisivatkin uudellaisiksi. Hallituksen on selvitettävä toimialoittain Pariisin ilmastopoliittisen työllisyysvaikutukset ja perustettava kolmikantainen työryhmä selvittämään keinoja työllisyyden edistämiseksi.

Eriyisen tärkeää on ennakoida, millaista osaamista, koulutusta ja muutosturvaa siirtyminen vähähiiliseen yhteiskuntaa edellyttää.

Koska hiilelle ei ole saatavissa lähitulevaisuudessa globaalia hintaa, tavoittelemme konkreettisena toimenpiteenä hiilitullien käyttöönottoa EU:ssa. Jotta ilmastopolitiikan vapaamatkustaminen saadaan loppumaan, on hiilivuotoaloille säädettävä hiilitullit. Tulleja perittäisiin unionitasolla sellaisilta mailta, joilla ei ole käytössään uskottavaa päästöjen hinnoittelujärjestelmää. Jo yksin viesti siitä, että EU ei enää hyväksy ilmastopolitiikan vapaamatkustamista voi vaikuttaa muihin maihin ilmastotoimien kunnianhimon kasvattamiseksi.

Arvoisat vapunviettäjä,

Hyvinvointivaltion rahoituksen turvaaminen ei voi perustua menoleikkauksiin. Uuden hallituksen on pidettävä huoli ensi sijassa siitä, että Sipilän hallituksen miljardileikkaukset kuntatalouteen palautetaan kunnille, jotta kunnat voivat tuottaa kuntalaisilleen koulutusta, sosiaali- ja terveyspalveluja, varhaiskasvatusta lapsille, vanhuksille vanhuspalveluja. Kuntien on jatkossa saatava olla tuottajina ja järjestäjinä. Uuden hallituksen on pidettävä huoli siitä että julkiset palvelut ovat kaikkia lähellä. Niitä ei saa yksityistää ja heikentää.

Vahvaan julkiseen sektoriin tarvitaan lisää verotuloja. Keskeisessä roolissa on työllisyyden kasvu, mutta realististen laskelmien mukaan se ei yksin riitä. Veroastetta on hilattava ylöspäin. Samalla verotuksen rakennetta tulee uudistaa kohtaanto-ongelman ja työn vastaanottamisen helpottamiseksi. Verotuksen

painopistettä on siirrettävä kohti pääomia ja varallisuutta. Tätä voidaan tehdä paljolti tilkitsemällä veropohjaan tehtyjä aukkoja.

Progressiivista verotuksesta on pidettävä kiinni, koska sillä pienennetään tuloeroja. Verotuksen tulee kohdistua oikeudenmukaisesti eri väestöryhmiin: meidän kaikkien on maksettava osuutemme hyvinvointivaltion rahoittamiseksi. Hyvä verojärjestelmä onkin tiivis ja laajapohjainen. Se tarkoittaa mahdollisimman vähän mahdollisuuksia veronkiertoon ja mahdollisimman paljon veronmaksajia, jotka kaikki osallistuvat yhteisten hyvinvointipalvelujemme rahoittamiseen. Uuden hallituksen onkin otettava vahva ote verotuksen haltuunottoon ja pidettävä huoli lainsäädännöllä siitä, että veronmaksun kiertämisestä rangaistaan.

Jotta hyvinvointivaltio on kilpailukykyinen talous syntyy vain järkevillä investoinneilla. Emme voi odottaa huippusaavutuksia, jos emme ole valmiita maksamaan kunnan palkkoja ja takaamaan säällisiä työehtoja. Alipalkkaus ja jatkuvien joustojen vaatiminen työntekijöiltä edustavat kilpajuoksua pohjalle. Se kilpailu on helppo voittaa, mutta paluuta sosiaalisesti vastuulliseen hyvinvointiyhteiskuntaan ei pohjalta enää ole. Julkinen kuitenkin loppukädessä aina maksaa yritysten alipalkat kuten Sipilän hallituksenkin aikana erityisesti tehtiin. Tällöin on mahdotonta saada julkisen talouden alijäämää kurottua kiinni. Sitä ei kyetty nykyisen hallituksen aikana tehdä koska rahaa syydettiin yksityiselle julkisen talouden ja erityisesti julkisen sektorin pienipalkkaisten työntekijöiden kukkarosta.

Luottamus ja toisesta välittäminen ovat vieneet Suomea eteenpäin aikojen saatossa. Meillä on kaikki mahdollisuudet menestykseen ja hyvinvointiin, kun muistamme pitää huolta toisistamme muuttuvina aikoina. Yksinkertaisesti ihmisarvo on jakamaton ja hyvinvointi kuuluu kaikille.

Oikein hyvää työväen juhlaa meille kaikille!