Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Työpaikkasopiminen on väylä parempaan työllisyyteen

1. Työpaikkasopimisen lukot on avattava

Valtakunnallisella työehtosopimuksella voidaan poiketa lukuisista työlakien säännöksistä. Tämä poikkeamismahdollisuus voidaan antaa myös työpaikalla paikallisesti sovittavaksi.

Jos työehtosopimuksessa on annettu mahdollisuus paikalliseen sopimiseen työsopimuslain, vuosilomalain, työaikalain tai opintovapaalain eräistä säännöksistä, paikallinen sopimus voidaan tehdä vain järjestäytyneessä yrityksessä. Esimerkiksi ylityökorvauksista, sairausajan palkasta, vuosilomista ja erilaisista vapaista sopiminen on järjestäytymättömissä yrityksissä lailla kielletty, vaikka työehtosopimus sen sallii. Järjestäytymättömät yritykset ovat suoraan lain nojalla järjestäytyneitä yrityksiä heikommassa asemassa.

Lakiin on luotu lukkoja, joiden avaimet ovat ainoastaan liittoon kuuluvilla työnantajilla. Lukkoja on viisikymmentä. Eduskunnalla on yksinomainen valta poistaa nämä lukot. Sopimisessa kaikkien, niin työntekijöiden kuin yrittäjien, on oltava lain edessä yhdenvertaisessa asemassa. Ketään ei saa syrjiä.

Työnantajayrityksiä on yhteensä noin 90 000, joista järjestäytyneitä yrityksiä on 20 000. Järjestäytymättömiä, yleissitovaa työehtosopimusta noudattavia työnantajayrityksiä on noin 50 000. Lakisääteisten lukkojen piirissä on siis suurin osa työnantajayrityksistä.

2. Sääntely on sekavaa

Työpaikkasopimisen sääntelyjärjestelmä on erittäin sekava ja yrityksillä on käytännössä mahdoton ottaa siitä selkoa. Työehtosopimus ei kerro, mitkä ovat sellaisia asioita, joista myös järjestäytymätön yritys voi pätevästi sopia.

Oikeudellisen epäyhdenvertaisuuden lisäksi kiellot aiheuttavat myös käytännön ongelmia järjestäytymättömille yrityksille, koska niiden on vaikea vastata asiakkaiden tarpeisiin. Verkostoituneessa taloudessa kiellot muodostuvat myös järjestäytyneiden yritysten ongelmaksi, koska niillä on usein paljon pieniä järjestäytymättömiä alihankkijoita.

Nykyjärjestelmä ei hyödytä yrityksiä, työntekijöitä eikä Suomea. Sopimisen monimutkainen palapeli on koottava uudestaan selkeäksi kokonaisuudeksi.

3. Työmarkkinat ovat markkinat

Suomessa on Pohjoismaiden alhaisin työllisyysaste. Sen pitäisi nousta lähemmäksi 80 prosenttia, mikäli hyvinvointiyhteiskunnan palvelut halutaan jatkossa säilyttää. Suomi on myös maailman nopeimmin ikääntyvä hyvinvointivaltio. Lisäksi Suomen työttömyysaste on lähellä rakenteellista tasoaan.

Suomen työmarkkinoiden rakenteet ovat lainsäädännöllä luotuja ja lainsäädännöllä ne voidaan myös muuttaa. On oivallettava, että työmarkkinat ovat markkinat. Nykyrakenteet, jotka on luotu lähes 50 vuotta sitten, pitävät työttömyyttä korkeana, eikä edes hyvä suhdannetilanne korjaa ongelmaa. Suomen työmarkkinoita ei ole koskaan uudistettu.

Emme enää elä staattista VHS-kasettien aikakautta. Muutosvauhti on nopeaa ja siksi myös työmarkkinoiden rakenteiden on muututtava. Muutokseen voidaan reagoida ennen kaikkea lisäämällä paikallisuutta työehtojen määräytymiseen. Valtaa ja vastuuta on annettava sinne, missä liiketoiminnan ylä- ja alamäet kohdataan eli työpaikoille. Kansainväliset esimerkit osoittavat, että paikallisen sopimisen lisääminen on keskeinen väylä parempaan työllisyyteen.

4. Luottamus on vahva

Työpaikkasopimisen lisääminen edellyttää luottamusta ja avointa tiedonkulkua. Luottamus syntyy yhteistyöstä, toisen kunnioittamisesta, erilaisten näkemysten hyväksymisestä ja mahdollisuudesta vaikuttaa omiin asioihin.

Palkansaajien vastauksiin perustuvan työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan erityisesti pienissä yrityksissä osapuolten välinen luottamus on vankka ja tiedonkulku avointa. Myös kansainvälisten selvitysten mukaan luottamus toisiin on Suomessa vahva.

Kaikille työpaikoille on annettava nykyistä laajempi sopimismahdollisuus, jolloin luottamusta voidaan hyödyntää yhteisten ratkaisujen löytämiseen ja toteuttamiseen. Yrityksen menestys on sekä yrittäjän että työntekijöiden etu. He eivät ole toistensa vastapuolia, vaan heillä on sama suunta.

Janne Makkula

työmarkkinajohtaja, varatuomari

Suomen Yrittäjät