Työelämä
Markus Äimälä

4.5.2021

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

AJANKOHTAISTA TYÖMARKKINOILLA (O 14/2021)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa aiheesta Ajankohtaiset työmarkkina-asiat ja erityisesti paikallinen sopiminen. Keskityn tämän vuoksi lausunnossa ensisijaisesti paikalliseen sopimiseen.

Paikallinen sopiminen

EK pitää paikallisen sopimisen edistämistä erittäin tärkeänä. Kun työehdot ja työskentelyolosuhteet pystytään räätälöimään kullekin yritykselle optimaalisiksi, tuottavuus lisääntyy ja työllistämisen edellytykset paranevat.

Paikallista sopimista on edistetty ennen kaikkea alakohtaisten työehtosopimusten kautta. Tämä on luontevaa, koska paikallisen sopimisen tarpeet vaihtelevat alasta riippuen. Paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovatkin lisääntyneet vuosien varrella työehtosopimusten kautta. Tosin kehitys on ollut osittain valitettavan hidasta.

Paikallisen sopimisen edistämistä ei kuitenkaan voida jättää pelkästään työehtosopimusten varaan. Lainsäädännön tulee tarjota paikallisen sopimisen edistämiselle kehikko ja pelisäännöt, joiden puitteissa paikallinen sopiminen toimii. Nykyiseen paikallisen sopimisen järjestelmään liittyy vakavia puutteita, joiden korjaaminen edellyttää lainsäädäntötoimenpiteitä.

Ensinnäkin järjestäytymättömillä yrityksillä on lain mukaan hyvin rajallinen oikeus soveltaa työehtosopimuksissa sovittuja mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen. Tämän seurauksena yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan järjestäytymättömän yrityksen on kylläkin noudatettava kaikkia työnantajaa koskevia velvoitteita, mutta se ei saa hyödyntää keskeisiä työehtosopimuksessa olevia joustoja. Tällaista lopputulosta ei voida järkevästi perustella.

Toiseksi paikallisen sopimisen osapuoleksi työntekijäpuolella on monissa tapauksissa kelpuutettu vain luottamusmies. Jos yrityksessä ei ole luottamusmiestä, paikallista sopimusta ei voida näissä tapauksissa

lainkaan tehdä. Tämä rajoittaa merkittävästi paikallisen sopimisen mahdollisuuksia, koska varsin suuressa osassa sekä järjestäytyneitä että järjestäytymättömiä yrityksiä ei ole luottamusmiehiä. TEMin teettämän tuoreen kyselyn mukaan vain 16 prosentissa järjestäytymättömiä yrityksiä ja alle puolessa järjestäytyneitä yrityksiä on luottamusmies. Kysely suunnattiin vähintään viiden työntekijän yrityksiin, joten koko yrityskentässä luvut ovat todennäköisesti vielä merkittävästi pienemmät. On kestämätöntä, että näin suuri osa yrityksistä suljetaan osittain paikallisten sopimusten tekemisen ulkopuolelle.

Kolmanneksi valtaosasta työlainsäännön pykäliä ei ole mahdollista sopia paikallisesti toisin. Osa rajoituksista on selvästi vanhentuneita. Pakottavia säännöksiä tulisikin muuttaa joko työehtosopimuksilla tai osittain myös suoraan työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä toisin sovittaviksi.

Esimerkkinä muutostarpeesta ovat muun muassa työsopimuslain säännökset, joista poikettiin tilapäisesti viime vuonna koronapandemian vuoksi määräaikaisilla lainmuutoksilla työmarkkinajärjestöjen yhteisen ehdotuksen mukaisesti. Jos vastaavanlainen tarve kohdistuisi tulevaisuudessa vain johonkin tai joihinkin aloihin, olisi tarkoituksenmukaista, että tällaisista poikkeuksista voitaisiin sopia työehtosopimuksella.

Muut asiat

Työmarkkinoilla on vireillä myös useita muita ajankohtaisia asioita. Seuraava tes-neuvottelukierros alkaa ensi syksynä. Yhteistoimintalain uudistaminen on vireillä. Useita työoikeudellisia EU-direktiivejä ollaan implementoimassa Suomen lainsäädäntöön. Erilaisista työnteon muodoista ja niiden juridisista ehdoista käydään keskustelua. Vastaan mielelläni muun muassa näitä aiheita koskeviin kysymyksiin.

Kunnioittavasti

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Markus Äimälä
Lakiasiainjohtaja