Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Lausuntopyynnön diaarinumero: O 14/2021 vp

Työpaikkasopimisen edistäminen olisi keskeisin työmarkkinauudistus

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa ajankohtaisesta tilanteesta työmarkkinoilla ja erityisesti paikallisesta sopimisesta. Lausun asiasta seuraavaa.

1. SY:n viesti tiivistetysti

Suomen työmarkkinoiden perusratkaisut on tehty 1960-luvun lopulla. Ne ovat ennallaan, vaikka muutoin maailma ympärillä on erilainen. Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia on yritystasolla vähän, sillä laki antaa ne vain valtakunnallisille työehtosopimusosapuolille, siis liitoille. Tällöin ei edes pitäisi puhua paikallisesta sopimisesta.

Lisäksi työlainsäädäntö ja työehtosopimukset syrjivät liittoon kuulumattomia, vaikka yhdenvertaisuus on muutoin Suomessa keskeinen tavoite ja vaatimus. On erikoista, että osa yhteiskunnallisista toimijoista vastustaa yritysten ja työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua. Sopiminen on myös käytännössä vaikeaa, jos vain osa saa siihen osallistua.

Suomalaiset yritykset ja työpaikat tarvitsevat lisää sopimisen mahdollisuuksia, jotta ne pärjäävät kansainvälisessä kilpailussa. Yrittäjät ja työntekijät tietävät liittoja paremmin, mitä kilpailussa menestyminen edellyttää. Sopimisessa haetaan yhteisiä ratkaisuja, joilla yritys voi palvella asiakkaitaan nopeasti ja laadukkaasti. Sopimus on kokonaisuus, johon työpaikan osapuolten on kyettävä sitoutumaan. Sanelemalla päteviä sopimuksia ei edes synny. Siksi on tarpeetonta pelotella työehtojen heikentämisellä. Yrittäjä ja työntekijä eivät ole toistensa vastapuolia, ja yritysten menestys on yhteinen etu.

Työmarkkinat muuttuvat nyt sisältäpäin, mitä Metsäteollisuus ry:n ja Teknologiateollisuus ry:n strategiamuutokset osoittavat. Muutos ei tähän pysähdy. Sen vuoksi lainsäätäjän on aloitettava työpaikkasopimisen lainsäädännön uudistaminen. Vanhoilla rakenteilla ei enää pärjätä.

2. Sopimisen on oltava mahdollista kaikissa yrityksissä ja työpaikoilla

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen tavoitteena on ohjelmansa mukaan lisätä paikallista sopimista osapuolten keskinäiseen luottamukseen perustuen. Paikallista sopimista edistetään työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän kautta tavoitteena joustavuuden ja turvan tasapainoinen yhdistäminen sekä työllisyyden ja kilpailukyvyn kehittäminen.

Suomen Yrittäjät tavoittelee tällä vaalikaudella kahta asiaa, joista molemmat ovat hallitusohjelman kirjausten ja tavoitteiden mukaisia.

1. Haluamme poistaa laista sopimisen kiellot. Se asettaa yritykset yhdenvertaiseen asemaan.

2. Haluamme, että kaikissa yrityksissä voidaan sopia paikallisesti riippumatta siitä, kenet työntekijät ovat valinneet edustajakseen. Se asettaa työntekijät yhdenvertaiseen asemaan ja edistää tasapainoista sopimista.

Eduskunta antoi viime vaalikauden lopulla työaikalain hyväksymisen yhteydessä lausuman, jonka mukaan työntekijöiden edustusjärjestelmiä ja heidän edustajiensa valtuuksia selkiytetään tavalla, joka varmistaa työntekijöiden oikeudet ja vaikutusmahdollisuudet omalla työpaikalla. Eduskunnan lausuman lähtökohta on se, että työntekijöiden edustusjärjestelmä ja edustajien valtuudet eivät tällä hetkellä ole selkeitä, joten niitä tulee selkiyttää. Selkiyttäminen on eduskunnan mukaan tehtävä tavalla, joka varmistaa työntekijöiden oikeudet ja vaikutusmahdollisuudet omalla työpaikalla. Eduskunta lähtee siis siitä, että on varmistettava kaikkien työntekijöiden (eikä vain osan työntekijöistä, esim. vain liittoon kuuluvien työntekijöiden) oikeudet ja vaikutusmahdollisuudet omalla työpaikalla.

Sellainen sopimisen malli, jossa sopijaosapuoleksi kelpaisi ainoastaan ammattiliiton asettama luottamusmies, syrjisi osaa työntekijöistä eikä toteuttaisi eduskunnan lausuman vaatimusta.

2.1. Mistä sopimisen kielloissa on kyse?

Laista pitää poistaa kiellot, jotka estävät liittoon kuulumattomia yrityksiä sopimasta työehtosopimuksen sallimista asioista yhdessä työntekijöidensä kanssa. Tällaisia kieltoja on laissa noin 50.

Jos työehtosopimuksessa on annettu mahdollisuus paikalliseen sopimiseen työsopimuslain, vuosilomalain, työaikalain tai opintovapaalain ns. puolipakottavista säännöksistä, paikallinen sopimus voidaan tehdä vain työnantajaliittoon kuuluvassa yrityksessä. Esimerkiksi ylityökorvauksista,

sairausajan palkasta, vuosilomista ja erilaisista vapaista sopiminen on liittoon kuulumattomissa yrityksissä lailla kielletty, vaikka työehtosopimus sen sallii. Näitä liittoon kuulumattomia yrityksiä on yli puolet kaikista työnantajayrityksistä. Nämä yritykset ovat lain syrjivien säännösten vuoksi eriarvoisessa asemassa liittoon kuuluviin yrityksiin nähden.

Sopimisen kieltojen poistaminen asettaisi yritykset yhdenvertaiseen asemaan riippumatta siitä, kuuluvatko ne liittoon vaiko eivät. Työehtosopimus määrittäisi edelleen sen, mistä asioista voidaan sopia. Paikallista sopimista edistettäisiin siten hallitusohjelman mukaisesti työehtosopimusten kautta.

2.2. Mistä on kyse luottamusmiespakkomallissa?

Kyse on sellaisesta sopimisen mallista, jossa ainoastaan tiettyyn liittoon kuuluva, ammattiliiton asettama luottamusmies voisi olla sopijaosapuoli, kun työehtosopimus edellyttää luottamusmiestä. Tässä luottamusmiespakkomallissa ainoastaan työehtosopimuksen tehneeseen liittoon kuuluvat työntekijät saavat vaikuttaa. Muihin liittoihin kuuluvat ja liittoon kuulumattomat jäävät vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolelle.

Jos siis esimerkiksi teknologiateollisuuden työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä on kaksi Teollisuusliittoon kuuluvaa työntekijää ja 12 muihin liittoihin tai kokonaan liittoon kuulumattomaa työntekijää, vain kaksi Teollisuusliittoon kuuluvaa ihmistä voisi osallistua sopimiseen. He päättäisivät asioista kaikkien työntekijöiden puolesta riippumatta muiden työntekijöiden tahdosta.

Ei ole oikein, että vähemmistö päättää enemmistön asioista. Sopimista ei edistä myöskään työnantajan näkökulmasta se, että työpaikalla työntekijät on jaettu kahteen leiriin: niihin, jotka saavat vaikuttaa ja niihin, joilta ei kysytä.

Lisäksi on huomattava, että luottamusmiehiä on arviolta vain noin 5–10 prosentissa työnantajayrityksiä.

2.3. Kyse ei ole järjestöistä vaan yrityksistä, työntekijöistä ja työpaikoista

Työpaikkasopimisessa ei ole kyse järjestöistä vaan suomalaisista yrityksistä ja työpaikoista, yrittäjistä ja työntekijöistä; heidän mahdollisuuksistaan ja oikeudestaan tehdä yhdessä sopien ratkaisuja työn tekemisestä, työajoista sekä työehdoista.

Yksikään järjestö ei ole työpaikalla tekemässä työtä ja sopeutumassa eturintamassa markkinoiden ja kilpailutilanteiden muutoksiin sekä yllättäviin shokkeihin. Sen vuoksi sopimisen valta on oltava yrityksillä ja työntekijöillä.

Jokaisella työntekijällä on oltava mahdollisuus vaikuttaa siihen, kuka työntekijöitä edustaa. Niin länsimaisessa demokratiassa pitäisi toimia.

Myös luottamusmies voi olla sopijaosapuoli, jos työntekijät niin haluavat. Luottamusmiehen rinnalla on kuitenkin oltava muitakin vaihtoehtoja kuten luottamusvaltuutettu tai koko henkilöstö yhdessä, jos työntekijät niin haluavat.

Luottamusvaltuutettu on työntekijöiden lakisääteinen edustaja, josta on säädetty työsopimuslaissa. Luottamusvaltuutetulla on sama irtisanomissuoja kuin luottamusmiehellä. Ero on se, että toisin kuin luottamusmies, luottamusvaltuutettu voi vapaasti kuulua tai olla kuulumatta ammattiliittoon. Hänen valintaansa saavat osallistua kaikki työntekijät ja kuka tahansa työntekijöistä saa asettua ehdolle luottamusvaltuutetuksi.

Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain julkaiseman työntekijöiden vastauksiin perustuvan Työolobarometrin mukaan luottamus työpaikoilla on vahva ja tieto kulkee. Sopimisen edellytykset ovat kunnossa.

3. Työmarkkinoille tarvitaan isoja uudistuksia

Työn tekemistä koskeva sääntely rakentuu Suomessa vahvasti työehtosopimusten varaan. Työehtosopimusosapuolina olevat työnantaja- ja työntekijäliitot neuvottelevat jäsenilleen työehtosopimuksia, ja valtio ulottaa ne yleissitovuussääntelyllä myös liittoon kuulumattomien yritysten noudatettavaksi.

Työlainsäädäntö tukee työmarkkinajärjestöjä, sillä laki antaa niille sopimiseen erivapauksia. Tämä ilmenee erityisesti niin sanotuissa puolipakottavissa säännöksissä, jotka merkitsevät järjestäytymättömille yrityksille kieltoa sopia.

Niiden yritysten määrä, jotka eivät ole minkään työehtosopimuksen piirissä, on kasvussa. Tämä johtuu osin Metsäteollisuus ry:n ja Teknologiateollisuus ry:n strategiamuutoksista, mutta myös siitä, että yritykset toimivat yhä useammin sellaisilla toimialoilla, joihin luontevasti mikään työehtosopimus ei sovellu. Tällaisia työnantajia on Suomessa jo noin 20 000 eli noin neljäsosa työnantajayrityksistä.

Paikallisen sopimisen näkökulmasta lainsäädännössä ei ole kiinnitetty lainkaan huomiota niihin työnantajayrityksiin, jotka eivät ole työehtosopimusten piirissä. Laki suosii valtakunnallisia työmarkkinajärjestöjä sekä liittoon kuuluvia yrityksiä ja työntekijöitä antaen niille vapauksia, joiden ulkopuolelle muut jätetään.

Suomen työlainsäädännön rakenteellisia ongelmia ei voida ratkaista työehtosopimusten avulla, vaan lainsäädännöllä. Paikallista sopimista pitäisi edistää kaikissa yrityksissä. Nykyisen kaltaisesta puolipakottavuudesta pitäisi sen vuoksi luopua ja mahdollistaa säännösten tarkoittamista asioista sopiminen paikallisesti kaikissa yrityksissä ja kaikilla työpaikoilla.

Tällöin sopiminen olisi mahdollista valtakunnallisissa työehtosopimuksissa, mutta se laajenisi myös yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin sekä niille työpaikoille, joissa ei noudateta työehtosopimusta. Tällöin voitaisiin sopia vaihtoehtoisesti joko kollektiivisesti työpaikalla työnantajan ja työntekijöiden tai heidän valitsemansa edustajan välillä tai suoraan työsopimuksella.

Työpaikkasopimisen edistäminen on ennen kaikkea järjestelmä- ja rakennetason kysymys. Yksittäisten säännösten muuttamisella – vaikka näitäkin muutostarpeita on – ei voida saavuttaa merkittävää edistystä.

4. Lopuksi

Suomessa pitäisi olla rohkeutta luopua vanhoista työmarkkinarakenteista, jotka kohtelevat ihmisiä eriarvoisesti, estävät sopimista ja jäykistävät työmarkkinoita. Maksamme tällaisten rakenteiden hinnan työllisyydessä.

Vaikka yhdenkään toisen maan järjestelmää ei voida suoraan kopioida, on kuitenkin syytä katsoa, mitä muualla on tehty. Kaikkein keskeisin työmarkkinoiden rakenneuudistus Saksassa on ollut paikallisen sopimisen määrätietoinen lisääminen. Työehtosopimusten niin sanotuilla avaamislausekkeilla on annettu mahdollisuuksia poiketa yritystasolla työehtosopimusten määräyksistä. Kehitys on mahdollistanut työnantajille paremman joustavuuden ja reagointikyvyn, kun taas työntekijöille se lisää vaikutusvaltaa ja ennakoitavuutta.

Suomi voi siis oppia Saksalta sen, että paikallisen sopimisen edistäminen on keskeisin taloutta ja kilpailukykyä parantava työmarkkinareformi. Jotta paikallinen sopiminen lisääntyy, on tehtävä muutoksia sopimisen rakenteisiin.

Ensimmäinen toimenpide on poistaa syrjivät sopimiskiellot. Tämä on tehtävä tavalla, jolla ei syrjitä myöskään järjestäytymättömiä työntekijöitä. Kaikkien on oltava samassa asemassa järjestäytymisestä riippumatta. Lisäksi, on annettava lainsäädännöllä mahdollisuus sopia myös työehtosopimuksesta poiketen, jos työpaikan osapuolet niin haluavat. Ei ole järkevää, että täysivaltaisten ja sopimaan halukkaiden ihmisten valtaa sopia omista asioistaan rajoitetaan näin vahvasti.

Janne Makkula
työmarkkinajohtaja, varatuomari

Suomen Yrittäjät