Työehdot-osasto/Huovila

5.5.2021

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Etäkuulemistilaisuutenne 6.5.2021

O 14/2021 vp Ajankohtaista työmarkkinoilla, erit. paikallinen sopiminen

SAK kannattaa paikallista sopimista, kunhan sopiminen tapahtuu työehtosopimusjärjestelmän puitteissa. Myös hallitusohjelmakirjauksen mukaan tavoitteena on edistää sopimista työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmää vahvistamalla.

Työehtosopimukset ja koko sopimusjärjestelmä ovat juuri nyt muutoksessa, työnantajapuolen halukkuus sopia työehdoista työehtosopimuksin on heikentynyt ja ajetaan entistä hajautetumpaa ja paikallisempaa työehdoista sopimista.

On tärkeää, ettei lainsäädäntöä lähdetä nyt avaamaan, kun järjestelmä itsessään on muutoksessa. On syytä katsoa seuraavan työehtosopimusneuvottelukierroksen yli, jotta nähdään, miten vähimmäistyöehdot jatkossa määräytyvät. Alakohtaiset työehtosopimukset tuovat koordinaatiota, ennustettavuutta ja vakautta työmarkkinoille. Samalla ne estävät epäreilua kilpailua työehdoilla. Heikossa työmarkkina-asemassa olevien työehtojen noudattamisessa on haasteita jo nykyisellään, kuten alipalkkaus ja työvoiman hyväksikäyttö.

Työehtosopimusten kautta tapahtuvaa sopimista puoltaa se, että alakohtaisesti paikallista sopimista on lisätty ja se on tapahtunut kullekin alalle sopivalla ja tasapainoisella tavalla neuvottelupöydässä asioista sopien. Mikäli tällaisesta alakohtaisesta ajattelusta luovuttaisiin ja paikallisesta sopimisesta säädettäisi laajasti lainsäädännöllä, olisi seurauksena todennäköisesti paikallisen sopimisen tosiasiallinen väheneminen. Sopimiseen tarvittava luottamus ja osaaminen heikkenisivät.

Työlainsäädäntö kaiken kaikkiaan on työntekijän suojaksi säädettyä pakottavaa oikeutta. Nykyinen malli ei sinällään kaipaa muutosta vähemmän pakottavaan suuntaan. Enemmänkin on syytä tarkastella sitä, mitä kautta työntekijöiden vähimmäisehdot jatkossa määräytyvät. Jos monet nyt valtakunnallisesti sovitut asiat siirtyvät yritystasolla sovittaviksi, tarve vähimmäispakottavalle lainsäädännölle enemmänkin kasvaa.

Työnantajalla on vahva tulkintaetuoikeus työpaikalla syntyviin ristiriitatilanteisiin. Tämä tuo sopimiseen lähtökohtaisen epätasapainon. Voi olla vaikea erottaa, mikä on normaalia työnjohtoa ja mikä asioista sopimista. Luottamusmies sopijapuolena tasoittaa tätä tilannetta ainakin osittain.

Luottamusmiehellä on sellaista osaamista, jota asioista toisten puolesta sopiminen vaatii. On tärkeää huolehtia työntekijöiden turvasta siellä, missä

sopimisen mahdollisuuksia lisätään. Tämä tarkoittaa erityisesti luottamusmiehen aseman tunnustamista myös yleissitovassa kentässä. Työsopimuslakia tulee selkeyttää sen osalta, että myös yleissitovassa kentässä työnantajan tulee tunnustaa luottamusmiehen valinta kansainvälisten sopimusten velvoittamalla tavalla.

Työ- ja elinkeinoministeriön tilaamasta selvityksestä *(Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävistä toimenpiteistä)* käy ilmi, että paikallista sopimista voidaan parhaiten edistää toimivampaa sopimisen kulttuuria rakentamalla. Samoin selviää, että sopimismahdollisuuksia on jo nyt olemassa, mutta niitä ei hyödynnetä täysimääräisesti. Näitä keinoja käytetään tehokkaimmin toimivan sopimusjärjestelmän puitteissa ja olemassa olevia neuvottelu- ja työehtosopimusrakenteita tukien. On hyvä huomata, että paikallisen sopimisen lisäämiselle ei ole pystytty laskemaan työllisyysvaikutuksia. Viimeaikaisten tutkimusten valossa hajautetussa työehtojen sopimismalleissa tuottavuus- ja työllisyyskehitys on heikompaa kuin koordinoidussa.

Paikallisesta sopimisesta keskusteltaessa on luottamusmiehen aseman lisäksi huomioitava sopimusten tulkintaan ja riidanratkaisuun liittyvät asiat ja kehitettävä sopimista kokonaisuutena, jossa otetaan huomion molempien osapuolten oikeudet ja velvollisuudet sekä se, että työntekijöiden turva heidän työsuhteissaan toteutuu riittävällä tasolla.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot työehtoasiantuntija Karoliina Huovila
karoliina.huovila@sak.fi
puh. 040 521 9083