Kirjallinen asiantuntijalausunto

Asiantuntijalausunnon aihe

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt Gofore Oyj:tä kuultavaksi ja kirjallista asiantuntijalausuntoa koskien hallituksen esitystä eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi (HE 85/2024).

Lisäksi Gofore Oyj:lle on annettu mahdollisuus kommentoida Lakialoitetta laiksi työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta (LA 26/2023 vp).

Gofore Oyj:n lausunto koskien hallituksen esitystä eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi (HE 85/2024)

Paikallinen sopiminen sen kaikissa eri muodoissa on toimivaa sellaisilla toimialoilla, jossa työ on luonteeltaan erilaisia paikkaan ja aikaan liittyviä joustoja mahdollistavaa, kuten IT-toimiala, jolta saadut kokemukset ovat tämän lausunnon taustalla. Joustojen avulla voidaan huomioida toimialan erityispiirteitä ja parantaa toimialalla toimivien yritysten kilpailukykyä ja tuottavuutta, samalla huomioiden henkilöstön joustotarpeet yhteisesti ja yksilöllisesti.

Paikallinen sopiminen mahdollistaa työnantajien erottautumisen toisistaan positiivisella tavalla ja lisää työntekijöiden kannalta valinnan mahdollisuuksia työnantajien arvolupausten eriytyessä.

Paikallinen sopiminen Goforella

Goforen yrityskohtainen työehtosopimus on tullut voimaan vuoden 2022 alusta lukien. Työehtosopimuksen piirissä on noin 1300 työntekijää Gofore-konsernin neljästä eri yhtiöstä. Työehtosopimus on tällä hetkellä toistaiseksi voimassa oleva, mukaan lukien palkkaratkaisu.

Goforella on pitkä kokemus paikallisesta sopimisesta jo ennen yrityskohtaisen työehtosopimuksen solmimista. Gofore noudatti aiemmin tietotekniikan palvelualan valtakunnallista työehtosopimusta. Ennen oman työehtosopimuksen solmimista Gofore ja sen luottamushenkilöt sopivat esimerkiksi paikallisesta palkkaratkaisusta sekä erilaisia paikallisia sopimuksia muun muassa matkustamiseen ja varallaoloon liittyen.

Gofore on tietoalalla toimiva asiantuntijayritys, jossa työntekijöillä on hyvin paljon vapautta suorittaa työtään itsenäisesti paikasta ja ajasta riippumattomasti. Työntekijät odottavat työnantajalta modernia työelämää, vapautta järjestää työnsä ja vapaa-aikansa ja kykyä tarjota joustavia työehtoja. Työnantajan ja henkilöstön välisellä luottamuksella on Goforen toimintaympäristössä erityisen korostunut merkitys.

Goforella työnantaja ja henkilöstön edustajat tekevät tiiviisti yhteistyötä ympäri vuoden. Lisäksi Goforella on luotu erilaisia keinoja yksittäisten työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksien lisäämiseksi. Goforella on esimerkiksi kaikille työntekijöille avoin kommunikointiympäristö, jonka keskustelukanavissa työntekijät voivat käydä avointa keskustelua eri aiheista niistä vastaavien henkilöiden kanssa, sekä säännöllisiä järjestettäviä työryhmiä, joihin työntekijät

voivat ilmoittautua kiinnostuksensa mukaan. Työryhmiä on ollut esimerkiksi työehtosopimuksen, kulttuuriuudistyön ja strategiapäivityksen ympärillä.

Gofore ja Goforen pääluottamushenkilö ovat kirjoittaneet tämän lausunnon yhdessä. Lausunnon tarkoituksena on kertoa kokemuksestamme paikallisesta sopimisesta Goforella ja näemme, että Goforen kokemukset ovat yleistettävissä asiantuntijatyöhön ja it-alalla, mutta emme halua arvioida niiden soveltuvuutta sellaisenaan muille toimialoille.

Goforen ja Goforen pääluottamushenkilön näkemykset paikallisen sopimisen edistämistä koskevasta hallituksen esityksestä

Sekä Gofore että Goforen pääluottamushenkilö suhtautuvat positiivisesti siihen, että hallituksen esityksen mukaan myös yrityskohtaisella työehtosopimuksella olisi jatkossa mahdollisuus sopia sellaisista työlainsäädännön määräyksistä, jotka ovat tähän asti olleet vain valtakunnallisten työehtosopimusosapuolten käytössä.

Tosin semidispositiivisia määräyksiä on työlainsäädännössä melko vähän, ja niiden määrää tulisi lisätä. Nykyiset semidispositiiviset määräykset eivät käytännössä tuo Goforelle merkittäviä sen toimintaympäristöä tukevia jouston mahdollisuuksia.

Työlainsäädännössä on paljon määräyksiä, jotka eivät sovellu Goforen kaltaisessa yrityksessä tehtävään moderniin aika- ja paikkariippumattomaan asiantuntijatyöhön. Esimerkiksi työaika- ja vuosilomalaeissa on paljon sellaista yksityiskohtaista sääntelyä, joka ei sellaisenaan edistä henkilöstön hyvinvointia tai työnantajan liiketoimintaa, vaan lähinnä ylläpitää joustamattomia työsuhteen ehtoja ja lisää byrokraattista työtä.

Gofore ja Goforen pääluottamushenkilö näkevät, että laajemman sopimisen mahdollistaminen yrityskohtaisissa työehtosopimuksissa mahdollistaisi Goforen kaltaisille yrityksille, joissa arvostetaan avoimuutta, läpinäkyvyyttä ja toimivaa yhteistyötä työnantajan ja henkilöstön välillä, mahdollisuuden rakentaa yhdessä moderneja sekä yrityksen toimintamahdollisuuksia että henkilöstön hyvinvointia tukevia käytäntöjä.

Sekä Goforen että Goforen pääluottamushenkilön mielestä on olennaista, että yrityskohtainen työehtosopimus olisi mahdollista tehdä aidosti työpaikkatasolla. Työnantajan ja henkilöstön tarpeiden huomioiminen yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa edellyttää myös henkilöstön puolelta juuri kyseisen yrityksen olosuhteiden tuntemista.

Goforen näkemyksen mukaan yrityskohtaisen työehtosopimuksen neuvotteleminen työntekijäjärjestöjen kanssa ei edistä työnantajan ja henkilöstön välistä neuvottelukulttuuria ja luottamusta. Yrityskohtainen työehtosopimus tulisi voida tehdä suoraan henkilöstön kanssa, kuten yrityksen henkilöstön edustajien tai työntekijöiden henkilöstöyhdistyksen kanssa. Goforen pitää tärkeänä, että jokaisella työntekijällä on samat vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet riippumatta kuulumisestaan työntekijäjärjestöön. Tätä näkemystä korostaa alhainen järjestäytymisaste Goforen ja yleisesti IT-alan työntekijöiden parissa.

Goforen pääluottamushenkilön näkemyksen mukaan yrityskohtainen työehtosopimus tulisi voida solmia yrityksen luottamushenkilöiden kanssa. Luottamushenkilöillä, toisin kuin muilla henkilöstön edustajilla tai työntekijöiden henkilöstöyhdistyksellä, on käytössään työntekijäjärjestöjen tarjoama koulutus, tuki ja osaaminen työehtosopimuksen neuvottelua varten ja työehtosopimuksen sisältö on lainmukainen ja selkeästi kuvattu.

Sekä Goforen että Goforen pääluottamushenkilön näkemyksen mukaan paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ja sitä kautta työehtojen joustavuutta tulisi lisätä myös suoraan työnantajan ja työntekijöiden välillä. Goforen kaltaisissa yrityksissä moderni työelämä tuo usein vastaan tilanteita, joissa työlainsäädännön pakottavien määräysten vuoksi työnantaja ja työntekijä eivät voi sopia yhdessä joustoista, jotka ovat molempien osapuolten mielestä kannattavia. Usein ehdotuksen tekijänä on työntekijä.

Goforen näkemyksen mukaan dispositiivisten määräysten määrää työlainsäädännössä tulisi lisätä merkittävästi ja pakottavien säännösten määrä rajoittaa vain kaikkein keskeisimpiin asioihin.

Goforen pääluottamushenkilön näkemyksen mukaan työlainsäädäntöön on tarpeen tuoda nykyistä enemmän joustavuutta, mutta ottaa luottamushenkilöt osaksi joustoista sopimisen menettelyä. Luottamushenkilöt voisivat yrityksen olosuhteiden asiantuntijoina sopia työnantajan kanssa raameista, esimerkiksi yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa, joiden puitteissa joustoista olisi mahdollista sopia työnantajan ja yksittäisten työntekijöiden välillä.

Gofore Oyj:n lausunto koskien Lakialoitetta laiksi työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta (LA 26/2023 vp)

Gofore ei kannata lakialoitetta. Työnantajalla on oikeus ja velvollisuus johtaa ja valvoa työtä ja työlainsäädännön noudattamista, joten työnantajalla on vastaavasti oltava tulkintaetuoikeus epäselvissä tilanteissa.

Allekirjoitukset

Staffan Österholm, pääluottamushenklö
Mikael Nylund, konsernin toimitusjohtaja

8.10.2024