
Kysymyksiä ja vastauksia - miksi Suomen Yrittäjät ei hyväksy paikallista sopimista koskevaa kompromissia

Suomen Yrittäjät hylkäsi paikallista sopivan kompromissiesityksen. Esityksen hyväksyminen on mahdotonta siihen liittyvien periaatteellisten ja käytännöllisten ongelmien johdosta.

Kompromissin keskeisin periaatteellinen ongelma on se, että se edistää rakenteellista syrjintää suosimalla ammattiliittoon kuuluvia työntekijöitä. Lisäksi se vahvistaa korporatismia ja laajentaa työehtosopimusten yleisluottuutta myös luottamusmiesjärjestelmään. Lisäksi kompromissi sekavoittaa työelämän sääntelyä entisestään.

Liittoon kuulumattomat työntekijät eivät voisi osallistua paikalliseen sopimiseen, mikä on kyseenalaista perustuslain yhdistymisvapauden kannalta.

1. Miksi Suomen Yrittäjät hylkäsi sille tarjotun kompromissin?

SY arvioi kompromissiesityksen haitat sen hyötyjä suuremmiksi.

Työpaikkasopimista pitäisi lisätä huomattavasti enemmän kuin nyt ollaan tekemässä, jotta yrityksillä olisi paremmat mahdollisuudet kasvaa ja työllistää. Hallitusohjelmassa olevat tavoitteet eivät myöskään nyt esitetyllä kompromissilla toteudu. Merkittävimmät sopimismahdollisuudet on jo tällä hetkellä työehtosopimuksissa alistettu luottamusmieslukon taakse.

Sopiminen vaikeutuisi ja muuttuisi pienissä yrityksissä arkijärjen vastaiseksi, kun työpaikan työntekijät eivät voisi demokraattisesti valita haluamaansa edustajaa.

Luottamusmiehen valintaan voivat osallistua vain ammattiliittoon kuuluvat työntekijät, joita ei pienissä yrityksissä välttämättä ole lainkaan. Näillä työpaikoilla ei olisi sopimismahdollisuutta ilman, että osa työntekijöistä liittyisi tiettyyn ammattiliittoon. Toisaalta vähemmistö voisi valita enemmistölle edustajan, ja edustajan olisi kuuluttava tiettyyn ammattiliittoon.

Työnantajaliittoon kuulumattomat yritykset ja niiden työntekijät pakotettaisiin uudella lainsäädännöllä luottamusmiesjärjestelmään paikallisen sopimisen osalta. Näin tehtäisiin siitä huolimatta, että lainsäädäntöön on nimenomaisesti järjestäytymättömiä yrityksiä varten luotu vuonna 2001 luottamusvaltuutettua koskeva sääntely, joka ei edellytä järjestäytymistä yritykseltä eikä työntekijöiltä.

Mitään järkisyytä ei ole sille, etteikö työntekijöiden itsensä valitsema edustaja, luottamusvaltuutettu, voisi olla sopijapuolena.

2. Haluaako SY kaataa kilpailukyky sopimuksen?

SY ei halua kaataa kilpailukyky sopimusta. Kilpailukyky sopimus ja paikallisen sopimisen edistäminen eivät ole toisilleen vaihtoehtoja. Paikallista sopimista pitäisi edistää huomattavasti enemmän kuin mitä kilpailukyky sopimuksessa on sovittu. Hallituksen oma tavoite paikallisen sopimisen lisäämisestä ei toteudu kilpailukyky sopimuksen avulla.

3. Vaatiiko SY järjestäytymättömille yrityksille parempia oikeuksia kuin järjestäytyneille?

Ei vaadi. Sopiminen luottamusvaltuutetun kanssa ei saata järjestäytymättömiä työntekijöitä millään tavalla järjestäytyneitä työntekijöitä parempaan asemaan. Järjestäytymättömällä yrityksellä olisi täysin samat velvoitteet paikallisen sopimuksen osapuolena kuin järjestäytyneellä työntekijällä. Sopimisen rajat tulisivat työehtosopimuksesta.

Luottamusvaltuutettua koskeva sääntely on luotu lakiin vuonna 2001 juuri sen vuoksi, että myös järjestäytymättömissä yrityksissä työntekijöillä olisi mahdollisuus valita edustaja.

Vuodesta 2001 alkaen säännöllisen työajan järjestelyistä on voitu sopia myös luottamusvaltuutetun kanssa. Tämän mallin laajentaminen koko paikallisen sopimisen toteutukseen saattaisi järjestäytymättömät yritykset yhdenvertaiseen asemaan järjestäytyneiden yritysten kanssa. Ratkaisu ottaisi kuitenkin huomioon ne erot, jotka liittyvät siihen, noudattaako yritys työehtosopimusta normaalisitovana (järjestäytynyt yritys) vai yleissitovana (järjestäytymätön yritys).

4. Haluaako SY heikentää työntekijöiden etuja?

Ei halua. Paikallisen sopimisen merkittävällä laajentamisella halutaan turvata työntekijöille ja työnantajalle mahdollisuus etsiä ja löytää yhteisiä ratkaisuja työpaikalla. Tavoitteena on myös luoda uusia työpaikkoja. SY:n jäsenilleen tekemän kyselyn mukaan yli 40 % vastanneista yrityksistä arvioi, että työntekijöiden palkka nousisi pitkällä aikavälillä. Selvä enemmistö katsoi, että lyhyellä aikavälillä työntekijöiden ansiot eivät laske. Myös STTK:n tilaaman kyselyn tulokset ovat samansuuntaiset. Kyselyn mukaan peräti 91 % vastanneista yrityksistä olisi valmis maksamaan henkilöstölle enemmän palkkaa tai tulospalkkiota paikallisesti sopien, jos yrityksen tulos parantuu.

Paikallista sopimista pitäisi edistää huomattavasti enemmän kuin mitä kilpailukyky sopimuksessa on sovittu. Sopimisen pitää olla aitoa työpaikka sopimista työnantajan ja työntekijöiden tai heidän valitseman edustajan

kesken. Sopimista ei pidä kytkeä juridisesti eikä tosiasiallisesti liittojen vaikutusvaltaan etenkin silloin, kun työpaikalla ei ole vapaaehtoisesti sitouduttu työehtosopimukseen.

5. Miksi SY ei hyväksy luottamusmiestä paikallisen sopimuksen osapuoleksi?

Luottamusmies ei voi olla ainoa vaihtoehto paikallisen sopimuksen osapuoleksi, koska tällöin edellytetään työntekijöiden järjestäytymistä. Tämä on ongelmallista myös yhdistymisvapauden kannalta.

Jos työpaikalla olisi yhteinen tahto sopia paikallisesti työehtosopimukselta poikkeavasti, työntekijöiden pitäisi liittyä ammattiliittoon ja maksaa ammattiliiton jäsenyydestä voidakseen sopia työnantajansa kanssa halumallaan tavalla. Kompromissiesityksen mukaan sopiminen ei ole mahdollista luottamusvaltuutetun tai muun työntekijöiden valitseman edustajan taikka koko henkilökunnan kanssa.

Kaikista pienimmillä työpaikoilla sopiminen ei ole lainkaan mahdollista, koska yksi työntekijä ei voi valita itseään luottamusmieheksi. Jos työpaikalla on esimerkiksi kolme työntekijää, heistä vähintään kahden pitäisi liittyä tiettyyn ammattiliittoon, jotta toinen voitaisiin valita luottamusmieheksi tekemään paikallisen sopimuksen. Suuremmassa yrityksessä vähemmistö voisi valita enemmistön tahdon vastaisesti tietyn henkilön luottamusmieheksi, joka voisi tehdä myös enemmistöä sitovan paikallisen sopimuksen.

6. Mutta eihän järjestäytyneissäkin yrityksissä sopiminen ole mahdollista ilman luottamusmiestä?

On esitetty, että myöskään työnantajaliittoihin kuuluvissa järjestäytyneissä yrityksissä sopiminen ei ole mahdollista, jos työpaikalla ei ole riittävästi ammattiliittoon kuuluvia työntekijöitä eikä siten luottamusmiestä ole valittu. Tämä on sinänsä totta. On kuitenkin huomattava, että liittyessään työnantajaliittoon yritys sitoutuu vapaaehtoisesti myös luottamusmiesjärjestelmään ja työehtosopimuksen määräämään sopimisjärjestelmään. Yritys voi näin ollen ottaa huomioon mainitut seikat harkitessaan järjestäytymistä.

Järjestäytymättömän yrityksen tilanne on erilainen. Se on päättänyt käyttää perustuslain turvaamaa oikeutta olla liittymättä työnantajaliittoon. Nyt nämä yritykset ja niiden työntekijät pakotettaisiin uudella lainsäädännöllä luottamusmiesjärjestelmään paikallisen sopimisen osalta. Näin tehtäisiin siitä huolimatta, että lainsäädäntöön on nimenomaisesti järjestäytymättömiä yrityksiä varten luotu vuonna 2001 luottamusvaltuutettua koskeva sääntely, joka ei edellytä järjestäytymistä yritykseltä eikä työntekijöiltä.

Lisäksi käytännön sopimisen näkökulmasta on huomattava, että normaalisitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä on keskimäärin 50

työntekijää, kun taas yleissitovaa työehtosopimusta noudattavassa yrityksessä on keskimäärin 5 työntekijää. Pienissä työnantajayrityksissä luottamus työntekijöiden ja työnantajan välillä on tutkimusten mukaan vahvaa, eikä työpaikan yhteistoimintaa varten tarvita järkeviä menettelymuotoja.

7. Vastustaako SY työntekijöiden järjestäytymistä ammattiliittoon?

Ei vastusta. Järjestäytymisvapaus on perusoikeus. Järjestäytymisvapauden kuuluu kuitenkin myös oikeus olla kuulumatta liittoon. Tämä oikeus on sekä työntekijöillä että työnantajilla. Ammattiliittoon kuuluminen ei kuitenkaan saa olla edellytys sopimiselle. Kysymys on myös yksilön vapaudesta halutessaan sopia työehtosopimuksesta poikkeavasti.

Lainsäädännössä ei tule asettaa yksilöitä eri asemaan sen perusteella, kuuluvatko he yhdistykseen vai eivät. Syrjintä ammattiyhdistystoiminnan perusteella on kielletty. Siten myös syrjintä sillä perusteella, että työntekijä ei kuulu ammattiyhdistykseen ei ole hyväksyttävää.

8. Vastustaako SY työehtosopimusten yleissitovuutta?

Työehtosopimusten yleissitovuus ei ole ongelmaton perustuslain turvaaman yhdistymisvapauden näkökulmasta. SY:n paikallisen sopimisen malli ei kuitenkaan olisi tarkoittanut yleissitovuudesta luopumista. Jos yleissitovuudesta muodostuu paikallisen sopimisen laajentamisen este, on yleissitovuutta tarkasteltava kriittisesti.

9. Mikä on järjestäytymättömän työnantajan asema, jos kompromissia ei hyväksytä?

Hallitus irrottaa järjestäytymättömien yritysten asemaan liittyvät kysymykset kilpailukyky sopimuksesta. Järjestäytymättömien yritysten laissa olevat sopimiskiellot jäisivät voimaan. Järjestäytymättömän työnantajan asemassa mikään ei siten muuttuisi. Myös työaikalain mukainen paikallinen sopiminen säännöllisen työajan järjestelyistä jää nykyiselleen.

On hyvä muistaa, ettei työehtosopimuksissa pääsääntöisesti ole merkittäviä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia edes järjestäytyneille työnantajille. Kilpailukyky sopimuksen alakohtaisissa neuvotteluissa mahdollisuudet eivät saatujen tietojen perusteella juuri lisääntyneet.

10. Mitä tarkoittaa paikallisen sopimisen irrottaminen kilpailukyky sopimuksesta? Miten paikallinen sopiminen etenee tästä?

Paikallisen sopimisen edistäminen on kirjattu hallitusohjelmaan. Hallituksella on yhä lakireitti käytettävissään paikallisen sopimisen laajentamiselle. Se voidaan siten tehdä myös kilpailukyky sopimuksesta erillään. Halli-

tuksella on vastuu ohjelmansa toteuttamisesta perusoikeudet turvaavalla tavalla ja siten, että aitoa paikallista sopimista voidaan edistää.

11. Mitä SY haluaa paikalliselta sopimiselta?

SY:n tavoitteena on mahdollisimman laaja ja yksinkertainen paikallisen sopimisen malli, jossa työnantaja ja työntekijät yhdessä sopien voisivat poiketa työehtosopimuksen määräyksistä. Paikallinen sopiminen ei ole sanelua. Se edellyttää, että yhteisesti halutaan löytää vaihtoehtoisia tapoja työehtojen soveltamiseen.

SY:n mallissa henkilöstön edustajana voisi toimia myös luottamusvaltuutettu tai sopimus voitaisiin tehdä koko henkilökunnan kanssa. 93,4 % suomalaisista yrityksistä on alle 10 henkilöä työllistäviä yrityksiä. Näissä yrityksissä sopiminen on aidosti mahdollista koko henkilökunnan kanssa.