

Kannanotto

Palkansaajakeskusjärjestöt

23.10.2015

Oikeus- ja työministeri Jari Lindström

Työ- ja elinkeinoministeriö on julkaissut 15.10.2015 selvitysmies Harri Hietalan raportin paikallisen sopimisen lisäämisestä.

Palkansaajakeskusjärjestöt SAK, Akava ja STTK lausumme kunnioittaen seuraavaa:

Paikallista sopimista tulee kehittää työ- ja virkaehtosopimusten puitteissa sopimusosapuolten toimesta. Tämä on Hietalan selvityksessä esitetty A vaihtoehdoksi paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laajentamiseksi. Palkansaajajärjestöt katsovat, että asiaa edistetään parhaiten osana laajempaa, parhaillaan neuvoteltavaa työmarkkinaratkaisua. Järjestäytymättömien työnantajien paikallisen sopimisen mahdollisuuksia lisäessä on huolehdittava siitä, että heille tulee myös samat velvollisuudet kuin järjestäytyneille yrityksille.

1. Paikallisen sopimisen lisääminen nykyisten työ- ja virkaehtosopimusten puitteissa

Paikallisen sopimisen lisääminen vallitsevan sopimusjärjestelmän puitteissa on kannatettavaa. Tämä on mahdollista ja yksinkertaisinta toteuttaa sopimusteitse niin, että alakohtaiset sopimusosapuolet sitoutuvat laajentamaan paikallisen sopimisen mahdollisuuksia alakohtaiset tarpeet huomioiden. Työ- ja virkaehtosopimusosapuolet voivat myös kehittää ja nykyaikaistaa paikallisen sopimisen menettelytapoja. Esimerkiksi joustavampia työaikajärjestelmiä, etätömahdollisuuksia, työhyvinvointia ja tuottavuutta lisääviä toimia, työn organisointia sekä sujuvampia toimintamenetelmiä voidaan paikallisesti kehittää työpaikan ja henkilöstön tarpeet huomioiden.

Paikallisen sopimisen lisääminen lainsäädännöllä ohi työehtosopimusten ei ole vakaan ja oikeudenmukaisen sopimusjärjestelmämme ja yleissitovuuden kannalta järkevää. Työehtosopimusten tarkoituksena on turvata työntekijöiden vähimmäistyöehdot, estää haitallinen palkkakilpailu ja yritysten välinen epäterve kilpailu. Mikäli työpaikkatasolla voitaisiin sopia työehtosopimusten vähimmäisehtojen alittavia sopimuksia, seurauksena olisi pahimmillaan matalapalkka-alojen hallitsematon kasvu ja työrauhan vaarantuminen. Suomi ei pärjää kansainvälisessä kilpailussa matalapalkkaamana, vaan menestyksemme ja talouskasvumme edellyttää korkean jalostusarvon tuotteita ja kohtuullisuuteen perustuvia työmarkkinoita.

Heikossa taloudellisessa tilanteessa olevien yritysten keinona on jo tällä hetkellä lainsäädännön mahdollistamat lomauttaminen ja osa-aikaistaminen, joka tulisivat olla ensisijaisina keinoina ennen työehtojen heikennyksiä ja irtisanomisia. Työntekijän asema ei ole tasavertainen silloin, jos työnantaja esittää yksipuolisesti ehtojen heikennyksiä yrityksen kilpailukyvyn parantamiseksi. Paikallisen sopimisen on tapahduttava molempiin suuntiin ja myös henkilöstön aloitteet ja näkemykset on käsiteltävä.

SAK

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
Hakaniemenranta 1, 3. krs, 00530 Helsinki
PL 157, 00531 Helsinki
vaihe 020 774 000
www.sak.fi

STTK

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
Mikonkatu 8 A, 6. krs, 00100 Helsinki
PL 421, 00101 Helsinki
vaihe (09) 131 521
www.sttk.fi

AKAVA

Akava ry
Rautatieäisenkatu 6
00520 Helsinki
vaihe 020 7489 400
www.akava.fi

Kannanotto

Palkansaajakeskusjärjestöt

23.10.2015

2. Paikallisen sopimisen lisääminen järjestäytymättömään työnantajakenttään yleissitovuden nojalla

Paikallisen sopimisen lisääminen järjestäytymättömille työnantajille ei voi tapahtua eri vapauksin kuin järjestäytyneille työnantajille. Paikallisen sopimisen menettelytavat, sovittavat asiat, sopijaosapuolet, ulottuvuus, ns. perälauta, valvontaoikeus sekä erimielisyysprosessi tulee tällöin olla vähintäänkin samat kuin ne ovat järjestäytyneillä työpaikoilla.

On erittäin tärkeää, että neuvotteluosapuolena on henkilöstön edustaja ja ammattiliitoilla on valvontaoikeus. Erimielisyysprosessi on tarkoituksenmukaista saattaa työtuomioistuimeen, jonka antamaan ratkaisuun saakka on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Lisäksi on turvattava, että työpaikalla on valittu henkilöstön edustaja, joka myös toimii ensisijaisena sopijaosapuolena paikallisessa sopimisessa. Järjestäytymättömien työnantajien paikallisen sopimisen mahdollisuuksien vaikutus lähetettyjen työntekijöiden suojaan on lisäksi tarkasti selvitettävä ennen mahdollisten lainsäädäntömuutosten toteuttamista.

Paikallisen sopimisen lisääminen edellyttää myös sitä, että sekä työnantajien että henkilöstön edustajien osaamista ja koulutusta lisätään. Lisäksi henkilöstön edustajien tiedonsaantioikeuden parantaminen on tarpeen, minkä johdosta mm. henkilöstön edustuksen lisääminen työpaikojen hallinnossa on kannatettavaa.

Onnistuneen paikallisen sopimuksen takeena ovat luottamus ja toimiva yhteistoiminta, neuvotteluosapuolten tasaveroinen asema ja jatkuva vuoropuhelu. Näitä voidaan edistää parhaiten asenne-
muutoksella ja koulutuksella, ei pakottavalla lainsäädännöllä.

3. Yksilötason paikallinen sopiminen

Ylityökorvausten sijaan maksettavan kiinteän kuukausikorvauksen käyttöalan laajentaminen asiantuntijatehtäviin avaa mahdollisuudet sulkea yhä suurempi joukko työaikasuojelun ulkopuolelle. Kiinteän kuukausikorvauksen suuruuden tulisi kattaa laskennallisesti ylityöt, mutta vain hyvin harvoin tähän on mahdollista edes vedota. Uhkana on, että nykyiset laittomien ylitöiden teettäminen laillistetaan tämän muutoksen myötä kuitenkin samalla parantamatta työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työaikaansa organisointiin tai kiinteän korvauksen suuruuteen.

Esitämme kunnioittavasti, että paikallisen sopimisen jatkovalmistelu tehdään yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa ja että hankkeen johtoon nimetään työoikeuden syvälinen asiantuntija.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Akava ry

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry