

Asia: VN/19788/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Mikro- ja yksinyrittäjät ry suhtautuu positiivisesti paikalliseen sopimiseen ja sen kehittämiseen, ja pitää hallituksen esitystä askelena oikeaan suuntaan.

Työelämä on muuttunut ratkaisevasti parinkymmenen viime vuoden aikana ja työehtosopimusjärjestelmää on välttämätöntä kehittää. On oleellista ymmärtää, että nykyään jopa 95 % kaikista yrityksistä Suomessa on yksin- ja mikroyrityksiä, ei suuryrityksiä, ei edes keskisuuria, vaan alle 10 henkilöä työllistäviä mikroyrityksiä. Näiden kaikkein pienimpien yritysten näkökulmasta monimutkainen ja järjestäytymättömiä yrityksiä syrjivä työehtosopimusjärjestelmä on yksi merkittävä este työntekijöiden palkkaamiselle. Syynä on itse vaikeasti tulkittava ja vanhanaikainen työehtosopimusjärjestelmä, ei tarve heikentää työntekijöiden työehtoja ja olosuhteita.

Perinteisellä työehtosopimusjärjestelmällä on kaksi selkeää heikkoutta: nykypäivän eri toimialojen pirstaloituneet ja jatkuvasti muuttuvat yritys-, henkilöstö-, työsuhde- ja paikkarakenteet tekevät nykyisen kaltaisen yleissopimisen hankalaksi kaikilla muilla, kuin hyvin perinteisillä aloilla, joilla on vielä suuria työnantajayrityksiä. Samaan aikaan järjestäytymättömien yritysten määrä tulee kasvamaan jatkuvasti vuosittain, sitä mukaa kuin mikroyritysten määrä jatkaa kasvuaan, sillä nykyinen työehtosopimusjärjestelmä on tehty aivan toisenlaisista yrityskenttää ja toimintaympäristöä palvelemaan, kuin mitä kohti olemme jatkuvasti etenemässä.

Kymmenet tuhannet pääsääntöisesti järjestäytymättömät mikroyritykset ovat itse hyvin henkilö- ja yrittäjävetoisia, ja useimmissa töitä tehdään ja yrityksen toimintaa kehitetään yhdessä ja rinta rinnan työntekijöiden kanssa, joita on vain muutama yrittäjän itsensä lisäksi. Näillä yrityksillä ei ole tarvetta järjestäytyä, etenäkään nykyisenlaisella mallilla, eikä niitä voida siihen pakottaa.

Hallituksen esitysluonnoksen mukaan yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavia yrityksiä on Suomessa vajaa 60 000 eli lähes 80 % kaikista työnantajayrityksistä. Kuitenkin nämä yritykset työllistävät vain noin 10 % kaikista palkansaajista. Tämä luo ison ristiriidan itse järjestelmään: työehtosopimukset tehdään ja sovitaan kompromisseina isoja työnantajayrityksiä ja perinteisiä aloja silmällä pitäen, mutta kymmenien tuhansien pienten työnantajayritysten näkökulmat sivuutetaan.

Jos nykyinen kehitys pienten mikroyritysten määrän kasvusta ja isojen työnantajayritysten vähenemisestä jatkuu entisenlaisena, järjestäytymättömien yritysten määrä tekee nykyisen kaltaisen työehtosopimusjärjestelmän toimimattomaksi tulevina vuosina: kun yritysten järjestäytyminen vähenee vauhdilla, vaarantuu työehtosopimusten yleissitovuus joka tapauksessa.

Suomessa on järjestäytymisvapaus, ja se koskee myös yrityksiä. Ei ole perusteltua, että työlaainsäädäntö kohtelee työnantajia eriarvoisesti niiden järjestäytymisen mukaan. Pienet ja järjestäytymättömät yritykset eivät voi tämän vuoksi hyödyntää kaikkia työehtosopimusten joustoja. Demokratiassa ei voi kohdella lain edessä eri tavoin sen mukaan, ovatko yritykset yhdistysten tai järjestön jäseniä vai eivät.

Nykyisellään työ sopimuslaissa, työaikalaisissa ja vuosilomalaissa on kymmeniä kieltoja, jotka estävät paikallisen sopimisen järjestäytymättömiltä yrityksiltä, vaikka työehtosopimus (TES) sallisi sopimisen. Laki asettaa siten yritykset eri asemaan sen mukaan, kuuluko yritys työnantajaliittoon.

On myös paljon aloja, joilla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta eikä tätä ole hallituksen esitysluonnoksessa mietitty lainkaan. Alalla voi siis olla TES, mutta kun se ei ole yleissitova, niin paikallisen sopimisen mahdollisuus ei tule järjestäytymättömille työpaikoille. Paikallisen sopimisen mahdollisuudet vaihtelevat myös sen mukaan, mitä työehtosopimusta yrityksessä noudatetaan. Jos työehtosopimus ei anna mahdollisuutta sopia paikallisesti, mahdollisuudet jäävät rajallisiksi.

Nykyisellään on usein vaikeasti tulkittavaa mitä työehtosopimusta käytetään, onko se yleissitova, sallii se paikallisen sopimisen ja missä määrin, ja pienten yritysten sekä yksityisten työnantajien näkökulmasta tilanne on hyvin sekava -niin yrittäjälle ja työnantajalle, kuin työntekijöille, joista iso osa ei nykyään myöskään ole järjestäytyneitä. Nykyinen tilanne aiheuttaa jatkuvasti vaikeuksia sekä epäselvyyksiä ja on konkreettinen este palkkaamiselle etenkin kaikkein pienimmille mikroyrittäjille, jotka jäävät järjestelmässä yksin ilman tukea.

Mikro- ja yksityisyritykset ry:n näkemyksen mukaan paikallisen sopimisen on oltava mahdollista yrityksissä riippumatta siitä, kuuluuko yritys työnantajaliittoon tai millainen työntekijöiden edustusjärjestelmä yrityksessä on. Sopimisen on oltava mahdollista myös pienissä yrityksissä, joissa

ei ole luottamusmiestä. Muutaman tai parin henkilön mikroyrityksissä luottamusmiesjärjestelmä ei ole toimiva, koska järjestäytymättömät yritykset ja järjestäytymättömät työntekijät eivät voi noudattaa järjestelmää, eikä ketään voida pakottaa järjestäytymään. Luottamusvaltuutetun käyttö olisi yhdenvertaista kaikille, eikä edellytä järjestäytymistä yritykseltä tai työntekijöiltä.

Työlainsäädännön säännökset muodostavat rungon, jonka tarkoituksena on suojella heikompaa sopimusosapuolta ja selkeyttää sopimustilanteita. Mikro- ja yksinyrittäjät ry:n mielestä työlainsäädäntöä tulisi kehittää mahdollisuuksien mukaan niin, että tärkeimpiä työehtoja koskevat perusraamit tulisi siirtää entistä enemmän ratkaistavaksi tasa-arvoisella työlainsäädännöllä, eikä jättää enää työehtosopimusosapuolille.

Mikro- ja yksinyrittäjien mielestä olisi syytä arvioida ja tutkia työlainsäädännön kehittämistä ja laajentamista, jolla voitaisiin varmistaa entistä selkeämpi työntekijöiden turva, sekä myös pienimpien työnantajayritysten ymmärrys vastuista sekä velvollisuuksista. Olisi tärkeää edistää läpinäkyvyyttä, samapalkkaisuutta, tasa-arvoa eri sukupuolten välillä sekä varmistaa, että heikommassa työmarkkina-asemassa olevien oikeudet toteutuvat. Tämä tulee olemaan tulevaisuudessa entistä tärkeämpää työperäisen maahanmuuton kasvaessa runsaasti.

Työlainsäädännön noudattamisen valvominen on myös huomattavasti helpompaa kuin työehtosopimusjärjestelmän, jossa valvonta on haastavaa ja vaatii runsaasti resursseja.

Mikro- ja yksinyrittäjät suhtautuu positiivisesti hallituksen esitykseen ja haluun kehittää työehtosopimusjärjestelmää vastaamaan paremmin nykypäivän yrityskenttää ja työelämää.

Nykytila ja sen arviointi

1 luku - Asian tausta ja valmistelu

2 luku - Nykytila ja sen arviointi

-

Tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3 luku - Tavoitteet

4 luku - Keskeiset ehdotukset

-

Vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot

4.2 luku - Vaikutukset

5 luku - Muut toteuttamisvaihtoehdot

-

Työsopimuslaki

2 luvun 7a § - Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen

-

13 luvun 3 § - Luottamusvaltuutettu

-

13 luvun 7§ - Poikkeaminen työehtosopimuksella

-

13 luvun 8 § - Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

-

Työaikalaki

18 § - Työajan enimmäismäärä

-

34 § - Poikkeaminen työehtosopimuksella

-

35 § - Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

-

36 § - Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus

-

Vuosilomalaki

30 § - Poikkeaminen työehtosopimuksella

-

31 §- Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

-

Opintovapaalaki

13 a §

-

Yhteistoimintalaki

38 § - Sopimisoikeus

-

Työehtosopimuslaki

1 §

-

5a §

-

Merityösopimuslaki

2 luvun 6a § - Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen

-

13 luvun 9 § - Poikkeaminen työehtosopimuksella

-

13 luvun 10 § - Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

-

Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Huomionne suhdetta perustuslakiin ja säätämisjärjestystä koskevasta osiosta

-

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomionne voimaantulo- ja siirtymäsäännöksistä

-

Hanén Liisa
Mikro- ja yksinyrittäjät ry