



## Sopimisen vapaus työmarkkinoille

*Työntekijöiden universaalien järjestämisoikeuden ja sopimisoikeuden palauttaminen Suomen työmarkkinoille johtaa parempaan lopputulokseen niin työntekijöiden, työnantajien kuin koko yhteiskunnan kannalta.*

### Johdanto ja esitys lyhyesti

Tämän esityksen tarkoitus ei ole käydä ammattiyhdistyksiä tai niiden järjestöjä vastaan. Ne tekevät äärimmäisen tärkeää työtä jäsentensä puolesta ja ovat tärkeä osa vakaata sopimusyhteiskuntaa.

Esityksen tarkoitus ei ole myöskään työehtojen yleissitovuudesta luopuminen. Kattavien alakohtaisten työehtojen sopiminen järjestäytyneiden työnantajien ja työntekijöiden välillä on erittäin hyvä ja tärkeä pohja alojen yleisille työehdoille.

Esityksen ydin on työntekijöiden vapauttaminen ja mahdollistaminen sopimaan toisin yritys- tai työpaikkakohtaisesti silloin, kun ne näkevät sen palvelevan kokonaisuutenaan alan yleisiä työehtoja paremmin.

Valta ja vapaus kasvaa nimenomaan työntekijöillä, koska vain heillä on suvereeni mahdollisuus järjestäytyä tai olla järjestäytymättä, sopia tai olla sopimatta toisin sekä aina irtisanoa yleissitovista työehdoista poikkeava sopimus jälkikäteenkin jos kokevat että se ei palvelekaan paremmin heidän kokonaisuutenaan.

Esitys johtaisi työntekijöiden vahvempaan asemaan sopia paikallisesti heistä hyödyttävistä käytännöistä ilman turvan heikentymistä. Yrityksille se antaisi uusia mahdollisuuksia luoda tuottavampia käytäntöjä ja työllistää. Koko yhteiskunnalle tämä tarkoittaisi korkeampaa työllisyyttä ja vahvempaa julkista taloutta.

### Nykytila

Perustuslaki turvaa periaatteessa suomalaisille järjestäytymisvapauden, eli kuulua tai olla kuulumatta esimerkiksi ammatilliseen yhdistykseen sekä yhdenvertaisuusperiaatteen, jonka mukaan ketään ei saa kohdella tämän perusteella eri tavoin.

Perustuslain perusoikeuksien piiriin kuuluu myös oikeus työhön, eli lupa tehdä töitä ja ansaita sillä elantonsa. Näistä mikään ei kuitenkaan toteudu tällä hetkellä tarpeeksi hyvin Suomen työmarkkinoilla. Tästä aiheutuu haittaa työmarkkinoilta järjestelmän syrjäyttämille sekä koko yhteiskunnalle tekemättömänä työnä ja syntymättä jääneenä hyvinvointina.

Syynä tähän on Suomen poikkeuksellisen tiukka laki ja käytännöt työehtojen yleissitovuudesta. Työehtojen yleissitovuus on sinänsä käytössä myös joissakin muissa maissa, mutta ei näin velvoittavana ja vailla joustoja kuin Suomessa.

Tämä on johtanut tilanteeseen, jossa paikallisia ja yritys- tai työpaikkakohtaisia erityisolosuhteita ei pystytä ottamaan kunnolla huomioon sopimisjärjestelmässä. Silloin monet tavat järjestää työ paremmin, tuottavammin tai molempia osapuolia paremmin palvelevana jäävät toteuttamatta. Tämä johtaa lopulta heikompaan tuottavuus- ja työllisyyskehitykseen kuin olisi mahdollista.



## Esitys

Työntekijöiden mahdollisuus sopia paikallisesti toisin mahdollistaisi yritys- ja työpaikkakohtaisesti monipuolisempaan ja tarkoituksenmukaisempaan tapaan järjestää työ. Tämä siis parantaisi lopulta tuottavuutta ja työllisyyttä.

Yleissitovuudesta ei sinänsä tarvitsisi luopua. Se on hyvä pohja eri alojen työehdoille ja ottaa kohtuullisesti alakohtaiset erityiskysymykset huomioon. Merkittävä osa yrityksistä, työpaikoista ja työntekijöistä kuuluisi varmasti niiden piiriin myös jatkossa. Järjestelmä kuitenkin samalla estää yritys- ja työpaikkakohtaisten tuottavuushyötyjen saavuttamisen. Siksi täytyy pystyä lisäämään sopimusvapautta järjestelmän sisällä silloin kun siihen on työpaikalla yhteistä tahtoa.

Esitys lisäisi nimenomaan työntekijöiden vapautta. Työntekijöillä olisi aina kiistaton valta sopia tai olla sopimatta toisin. Työnantaja ei voisi poikkeavia työehtoja sanella, sillä jatkossakin olisi täysin työntekijöiden päätösvallassa järjestäytyä tai olla järjestäytymättä sekä sopia toisin tai olla sopimatta. Jos poikkeavat työehdot eivät olisi molempia isossa kuvassa hyödyttäviä, ja niiden mukaisesti sovita, niin alan yleiset työehdot pätsivät jatkossakin.

Yritykselle edut uudistuksesta olisivat merkittävät. Ensinnäkin kaikkia yrityksiä kohdeltaisiin jatkossa tasavertaisesti jo alan työehdoissa sovittavien joustomahdollisuuksien osalta. Lisäksi niillä olisi mahdollisuus esittää työntekijöille molempia hyödyttäviä, paikalliset- ja yritysکوhtaiset erot huomioonottavia, tapoja järjestää ja tehdä työ toisin kuin yleisissä ehdoissa on määritelty. Tämä lisää mahdollisuuksia parempaan tuottavuuteen ja työllistämiseen aiempaa joustavammin.

Yhteiskunnalle edut olisivat myös mittavat. Parempi yritysکوhtainen mahdollisuus tuottavuuden ja työllistämisen kasvattamiseen johtaisi makrotasolla parempaan tuottavuuden kasvuun ja työllisyysasteeseen. Tämä taas johtaisi parempaan talouskasvuun, suurempiin verotuloihin ja monipuolisesti vahvempaan julkiseen talouteen. Lopulta uudistus kasvattaisi kaikkien hyvinvointia Suomessa.

Toisaalta esityksessä halutaan palata yleissitovan työehtosopimuksen alkuperäiseen tarkoitukseen, toimia yleisinä työehtoina, joiden mukaan mennään jos ei erikseen sovita muusta. Nythän monissa alakohtaisissa työehtosopimuksissa on mahdollistettu neuvotella ja sopia paikallisesti joustoja sopimuksen tehneiden järjestöjen paikallisten edustajien kesken. Tämä vähitellen kehittynyt käytäntö on kuitenkin täysin yhdenvertaisuusperiaatteen vastainen. Sopimusten velvoitteet koskevat kaikkia, mutta oikeudet joustoihin on usein varattu vain sopijaosapuolten edustajille.

Esitämmekin työsopimuslain toisen luvun 7. pykälää tarkennettavaksi siten, että alakohtaisten työehtojen vahvistettu yleissitovuus pätee edelleen pääsääntönä, paitsi niissä tilanteissa, joissa työntekijät ovat päättäneet työpaikkakohtaisesti tai muuten järjestäytyä ja sopia toisin.



## Työsopimuslaki 2001/55

### 2 Luku 7 §

#### Työehtosopimusten yleissitovuus

Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (*yleissitova työehtosopimus*) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä, **ellei yrityksessä tai työpaikalla ole sovittu paikallisesti toisin. [Perustelu]**

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain ([436/1946](#)) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetyistä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

---

#### **Perustelu**

Paikallisesti voidaan sopia toisin työehtosopimuksen sopijaosapuolten edustajien toimesta tai kuten sopimuksessa paikallisesti sovittavaksi sovitaan. Henkilöstö voi järjestäytyä myös yritys- tai työpaikkakohtaisesti ja enemmistöllään valita luottamusvaltuutetun neuvottelemaan ja sopimaan puolestaan kuten tämän lain 13. luvun 3 § säädetään. Jos henkilöstö ei järjestäydy tai paikallisesti ei toisin sovita, niin työehdoissa sovelletaan alan yleissitovaa työehtosopimusta. Paikallisesti ei voi myöskään sopia toisin kuin laissa muualla määritellään.