



Kirje

9.12.2019

VN/6475/2019
VN/6475/2019-TEM-18

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

O 46/2019 vp Työmarkkinoiden visiot

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt työ- ja elinministeriötä kommentoimaan kirjallisesti valiokunnalle annettuja asiantuntijalausuntoja otsikkoasiassa. Työ- ja elinkeinoministeriö toteaa lausuntonaan seuraavaa.

1. Vanhempien töihinpaluun turva (Työelämäasioiden päällikkö Lotta Savinko, Akava ry)

Akava ry nostaa lausunnossaan esille perhevapaalta palaavan korotetun irtisanomissuojan tarpeen. Akava ry:n näkemyksen mukaan jälkisuojan pitää olla vähintään 4 kuukautta, muttei kuitenkaan perhevapaata pidempi.

Perhevapaalta palaavan tehostetun irtisanomissuojan tarvetta selvitettiin työ- ja elinkeinoministeriön asettaman kolmikantaisen työhönpaluuta perhevapaan jälkeen selvittäneen työryhmän vuonna 2014 julkaistussa muistiossa (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 21/2014). Työryhmä ei esittänyt työhönpaluuta perhevapaan jälkeen koskevia lainsäädäntömuutoksia.

Pääministeri Antti Rinteen hallituksen hallitusohjelman mukaan selvitetään perhevapaalta palaavien työsuhdeturvan parantamista ja ryhdytään selvityksen tulosten perusteella tarvittaviin lainsäädäntö- ja muihin toimiin. Kirjausta tullaan selvittämään työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä, jonka tehtävänä on myös muun muassa valmistella työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanon edellyttämät muutokset työ- ja elinkeinoministeriön toimialan lainsäädäntöön. Työryhmän toimikausi päättyy 31.12.2021.

2. Maksuluokkamallin ikäsyryntää aiheuttavan vaikutuksen pienentäminen (Johtava asiantuntija Vesa Rantahalvari, EK)

EK ehdottaa, että työnantajien yhteiselle vastuulle siirretään työkyvyttömyyseläkkeiden rahoitusvastuu, kun

- työntekijä, joka aloittaa työsuhteen, on ylittänyt tietyn iän (ei täsmennetty)
- työntekijällä on objektiivisesti todettu selvästi kohonnut työkyvyttömyysriski ennen työsuhteen alkua
- työntekijän työsuhde on kestänyt vain vähän aikaa ennen työkyvyttömyyden alkamista
- työsuhteen päättymisen ja työkyvyttömyyden alkamisen välillä on pitkäaikainen aika
- työkyvyttömyyden aiheuttaa jokin eräistä vakavista ei-työperäisistä sairauksista

Postiosoite
Postadress
Postal Address
Työ- ja elinkeinoministeriö

Käyntiosoite
Besöksadress
Office

Puhelin
Telefon
Telephone

Faksi
Fax
Fax

s-posti, internet
e-post, internet
e-mail, internet

PL 32
00023 Valtioneuvosto

Aleksanterinkatu 4

0295 16001
+358 295 16001

09 1606 2160
+358 9 1606 2160

www.tem.fi

Työeläkejärjestelmän rahoitusjärjestelmän työnantajavaikutukset

Suomessa on kaksi toisiaan täydentävää lakisääteistä eläkejärjestelmää: työeläke ja kansaneläke. Jälkimmäistä hallinnoi Kansaneläkelaitos eivätkä työnantajat ole vuoden 2010 jälkeen osallistuneet näiden eläkkeiden rahoitukseen työnantajamaksuilla. EK:n ehdotukset koskettavat vain työeläkejärjestelmää.

Työnantajat ja vuodesta 1993 myös työntekijät ovat palkansaajien työeläketurvan päärahoittajia. Maksu määräytyy suhteessa vakuutetun palkkaan. Kaikkien työntekijöiden maksuosuus on sama. Työnantajien osalta eläkekustannuksissa on käytössä nk. tasauseriaate: kustannuksia tasataan eri työnantajien välillä. Keskimääräinen TyEL-maksu on kokonaisuudessaan noin 24 % luokkaa maksetuista palkoista (v. 2019), josta alle 53-vuotiaat ja yli 62-vuotiaat työntekijät maksavat 6,75 % ja 53 - 62-vuotiaat 8,25 %. Työnantaja maksaa loput eli keskimäärin noin 17 % (yksityisillä aloilla).

Työeläkeyhtiössä vakuutuksen ottaneen työnantajan maksu riippuu työnantajan koosta. Tilapäinen työnantaja maksaa vakuutetuistaan kiinteän prosentin suuruista vakuutusmaksua. Pieni sopimustyönantaja maksaa kiinteän perustariffimaksun suuruista vakuutusmaksua. Suuren työnantajan¹ maksu riippuu myös työnantajan omien työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeiden määrästä (ns. maksuluokkamalli) vertaamalla työnantajan omien toistaiseksi voimassa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden eläkemenoa keskimääräiseen tasoon.

Tämä viimeiseksi jäävän työnantajan omavastuuta korostavan periaatteen tarkoituksena on kannustaa työnantajia ennaltaehkäisemään työkyvyttömyyttä. Tällainen riskiluokitteluun tai kokemuseräiseen hinnoitteluun (experience rating) perustuva käytäntö on muualla Euroopassa käytössä vain Alankomaissa. Pienillä työnantajilla omien työntekijöiden työkyvyttömyyseläketapaukset eivät siis vaikuta maksun suuruuteen lainkaan, vaan ne maksavat keskimääräiseen työkyvyttömyysriskiin perustuvaa vakiomaksua.

Eläketurvakeskuksen julkaiseman tutkimuksen² mukaan työnantajien enemmistö pitää nykyistä maksuluokkamallia vähintään melko toimivana. Sen olennaisena vahvuutena on, että se kannustaa yrityksiä huolehtimaan työntekijöidensä työkyvystä. Haitta-puolena puolestaan on se, että suuremmissa yrityksissä maksuluokkamallilla on ainakin jonkin verran yhteiskunnan ja työnhakijoiden kannalta ei-toivottuja työllisyysvaikutuksia. Maksuluokkamallin merkittävin haittatekijä on, että se luo työnantajille kynnyksen rekrytoida sellaisia henkilöitä, joilla on kohonnut työkyvyttömyyden riski. Selvemmillään tämä näkyy sellaisten vammaisten ja pitkäaikaissairaiden kohdalla, joiden tilanne työkyvyttömyyden osalta on etenevä. Maksuluokkamallin haitallisesta vaikutuksesta osatyökykyisten kohdistuvaan rekrytointimyönteisyyteen saatiin myös näyttöä muutaman vuoden takaisessa laajassa TEM:n julkaisemassa tutkimuksessa³.

EK:n ehdotusten arviointia

EK:n ehdotukset pyrkivät vähentämään näitä maksuluokkamallien ei-toivottuja vaikutuksia. Ehdotusten painopiste on vähentää sellaisten tekijöiden vaikutusta työnantajan työeläkemaksuihin, joihin työnantajalla on itsessään vähän vaikutusmahdollisuuksia. Maksuluokkamallin olennaisin haitta on, että se ohjaa suurta työnantajaa rekrytoinneissaan välttämään sellaisia henkilöitä, joilla se olettaa olevan suurentuneen työkyvyttömyyseläkeriskin.

Yksilön näkökulmasta maksuluokkamalli tuottaa henkilöille, joiden työnantaja katsoo olevan erityisessä työkyvyttömyysriskissä muihin verrattuna, eriarvoisen tilanteen. Se vähentää heidän mahdollisuuksiaan tulla rekrytoituksi verrattuna henkilöön, joka

¹ Tässä rahoitusmallissa suuri työnantaja tarkoittaa työnantajaa, jonka työntekijöilleen maksama palkkasumma on yli 2,08 miljoonaa euroa vuoden aikana. Tästä alkaa kustannusten kohdistaminen ja vaikutus huomioidaan täysimääräisesti maksettujen palkkojen ylittäessä noin 30 miljoonan euron rajan.

² Liukko, J., Polvinen, A., Kesälä, M. & Varis, J. (2017) Työkyvyttömyyseläkkeiden maksuluokkamallin toimivuus ja kannustinvaikutukset. Kyselytutkimus työnantajien näkemyksistä. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 03/2017

³ Ala-Kauhaluoma, M., Kesä, M., Lehikoinen, T., Pitkänen, S. & Ylikojola, P. (2017) Osatyökykyisistä osaavaa työvoimaa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 42/2017.

esimerkiksi on osaamiseltaan tai työkokemukseltaan vertailukelpoisessa tilanteessa. Yksittäisessä rekrytointitilanteessa työnantaja tekee tällöin valinnan henkilön terveydentilan tai siihen läheisesti liittyvän henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 10 §:n mukaan tällainen henkilöön liittyvä epäsuotuisampi kohtelu vertailukelpoisessa tilanteessa on välitöntä syrjintää ja siis työnantajan taholta moitittava menettelytapa.

Koska aikaisemmin viitatuissa tutkimuksissa ja selvityksissä työnantajat ovat viestittäneet maksuluokkamallin tuottaneen ikääntyneitä, vammaisia ja pitkäaikaissairaita syrjäyttäviä rekrytointikäytäntöjä, ei nykyinen säätelyjärjestelmä toimi tarkoitetulla tavalla. Vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen (27/2016) perusteella vammaisten henkilöiden mahdollisuuksia työllistyä ja edetä urallaan työmarkkinoilla tulee edistää. EK:n esitys on näiltä osin tämän velvoitteen mukainen.

Mikäli ehdotetuilla toimilla voidaan edistää työvoiman kysynnän kohdistumista voimakkaammin myös ikääntyneisiin, vammaisiin ja pitkäaikaissairaisiin, on sillä todennäköisesti myös työllisyyttä lisäävä vaikutus. Rahastoitujen työeläkemaksujen parempi sijoitustuottoakaan ei näillä näkymin riitä poistamaan työeläkemaksuihin kohdistuvaa korotuspainetta ja siksi työllisyystilanteen edistäminen on järjestelmän rahoituskyvyn kannalta kriittistä. Tämä konkretisoituu työurien pidentymisen kautta: jos työelämässä ollaan liian vähän aikaa, ei eläkemaksuja riitä eläkkeiden kattamiseksi. Vuonna 2011 toteutunut työura oli keskimäärin 32,5 vuotta kaikista eläkkeelle siirtyneistä laskettuna. Samaan aikaan odotettu elinikä pitenee ja vanhuuseläkkeellä olevien lukumäärä kasvaa. Tämä aiheuttaa työeläkemaksuun nousupainetta, ellei työllisyyttä saada nostettua. Samalla se tarkoittaa työnantajien näkökulmasta työn hinnan kasvamista ja näin kilpailukyvyn heikkenemistä.

Ehdotusten mahdollisessa jatkovalmistelussa tulee kuitenkin huomioida, että maksuluokkamalliin rakennettu työntekijöiden työkyvyn edistämisen kannustin säilyy. Erityisesti tämä koskee ehdotettua ikään liitettävää vastuun helpottamista. Vaikka EK:n ehdotukset ovatkin kokonaiskuvassa kustannusneutraaleja, voivat ne osaltaan lisätä joidenkin työnantajien kustannuksia. Erityisesti valmisteltavassa uudistuksessa tulisi selvittää, miten kustannusten uudelleen jakaminen vaikuttaa työeläkemaksuihin esim. pienten työnantajien tai sellaisella toimialalla toimien työnantajien kohdalla, joissa työ-kyvyttömyyseläkeriski on muita toimialoja pienempi.

3. Yksinyrittäjien kasvun ja työllistämisen edistäminen (elinkeinojohtaja Marko Mäki-Hakola, MTK)

Tilastokeskuksen vuonna 2018 julkaiseman selvityksen ”Yrittäjät Suomessa 2017” mukaan noin 14 % itsensä työllistäjistä suunnitteli ensimmäisen työntekijän palkkaamista. Tärkein syy siihen, että suurin osa yksinyrittäjistä ei halua rekrytoida on selvityksen mukaan se, että yrittäjä haluaa työllistää vain itsensä. Muita syitä ovat työllistämisen sivukulut, töiden riittämättömyys, asiakkaiden halu saada juuri yrittäjän tekemän työn ja se, että yrittäjä työskentelee mieluummin alihankkijoiden ja liikekumppanien kanssa kuin palkkaa työntekijän.

Saman selvityksen mukaan yksinyrittäjistä varsin suuri osa kuuluu alimpiin tulodesiileihin, mikä ei mahdollista työnantajuutta. Kuitenkin edellä mainittu selvityksen mukainen 14 % tarkoittaa yksinyrittäjien nykyisen kokonaismäärän mukaan noin 25 000 yrittäjää. Mikäli edes pieni osa ensimmäisen työntekijän palkkaamista suunnittelevista toteuttaisi aikeensa, merkitsisi se satoja tai jopa tuhansia työpaikkoja.

Hallitusohjelman mukaan hallitus valmistelee yrityksen ensimmäisen työntekijän palkkausta tukevan toimintamallin ja toteuttaa sitä koskevan kokeilun. Ohjelmassa todetaan myös, että yksinyrittäjän riskiä palkata ensimmäinen työntekijä madalletaan luomalla hallinnoltaan mahdollisimman kevyt tuki ensimmäisen työntekijän palkkaamiseen. Rekrytointituen valmistelu on kesken, eikä siihen ainakaan toistaiseksi ole tehty toimialarajoituksia. Hallitusohjelma sisältää myös yrittäjyysstrategian valmistelun, jossa ohjelman kirjauksen mukaisesti huomioidaan myös yksinyrittäjän asema.

4. Luovutaan työttömien karensseista (Pontus Purokuru)

Pontus Purokuru katsoo, että työttömyysturvan seuraamusjärjestelmästä eli muun muassa niin sanotuista karensseista tulisi luopua. Purokuru perustelee näkemystään erityisesti yksilön vapauksien lisääntymisellä ja sillä, että seuraamuksista luopuminen olisi askel kohti perustuloa ja työajan lyhentämistä.

Työttömyysturvajärjestelmän tarkoituksena on kuitenkin turvata työttömän työnhakijan taloudelliset mahdollisuudet hakea työtä ja parantaa edellytyksiään päästä tai palata työmarkkinoille korvaamalla työttömyydestä aiheutuvia taloudellisia menetyksiä. Nykyisellään työttömyysturvaa ei ole tarkoitettu Purokurun mainitsemalla tavalla joutenoloon.

Purokurun näkemys seuraamusten poistamisesta todennäköisesti lisäisi muun muassa työstä eroamisia ja voisi pakottaa työnantajia muuttamaan työsuhteen ehtoja. Samalla henkilöstä itsestään johtuvien työttömyysjaksojen määrä kuitenkin kasvaisi ja tästä aiheutuvat kustannukset jäisivät julkisen talouden maksettavaksi.

Mikään ei nykyisinkään estä työntekijää hakeutumasta uuteen mieluisampaan työpaikkaan aiemman palvelussuhteen vielä jatkuessa. Lisäksi on otettava huomioon, että työnhakija ei menetä oikeuttaan työttömyysetuuteen kieltäytyessään tarjotusta työstä, josta ei makseta työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Jos työehtosopimusta ei ole, työstä voi kieltäytyä työttömyysetuutta menettämättä, jos työstä ei makseta työttömyysturvalaissa (1290/2002) tarkemmin säädettyä palkkaa. Lisäksi työstä voi erota työttömyysetuutta menettämättä, jos työpaikalla on esimerkiksi työturvallisuuteen liittyviä epäkohtia, joita ei saada korjattua työsuojeluviranomaistenkaan toimin.

5. Työelämän uudet työnteon tavat ja työläinsäädäntö (johtaja Heli Puura, SAK)

SAK on lausunnossaan nostanut esille alustatalouden piirissä tehtävään työhön liittyvät epäkohdat. Lausunnon mukaan SAK tavoittelee kaikkien työntekijöiden turvattua toimeentuloa ja hyvinvointia muuttuvassa työelämässä ja yhteiskunnassa. SAK:n mukaan on arvioitava työnteon muotoja ja työsuhteiden laatua ajassa, ja kyettävä parantamaan lainsäädäntöä ja työehtoja niin, että kaikkien työntekijöiden suojeluperiaate ja sosiaaliset oikeudet toteutuvat. SAK viittaa lausunnossaan hallitusohjelman asiaa koskeviin kirjauksiin.

Hallitusohjelman mukaan ”selvitetään lainsäädännön muutostarpeita työn murroksen näkökulmasta (itsensätyöllistäjät, jakamis- ja alustatalous, uudet työn teettämisen muodot ja osuuskunnat). Työelämän epävarmuuden vähentämiseksi täsmennetään työsopimuslain työsopimuksen käsitettä siten, että työsopimussuhteen naamiointi muuksi kuin työsopimukseksi estetään.”

Työllisyyden edistämisen alatyöryhmän 6 a (sääntelyryhmä) työlliställä on uusiin työnteon muotoihin liittyvän lainsäädännön ajantasaisuuden tarkastelu. Kysymys on ennen muuta työsuhteisen työn ja yrittäjyyden rajapintaan liittyvien työntekomuotojen arvioinnista. Näihin kysymyksiin on tarkoitus pureutua heti alkuvuodesta.

Hallitus on sitoutunut siihen, että sen toimenpiteiden on perustuttava riittävään tietoon. Siksi alustatalouteen ja itsensä työllistämisen ilmiöön kytkeytyvät työn suorittamiseen liittyvät kysymykset on pyrittävä selvittämään mahdollisimman tarkoin. Ilmiöt ovat niin moniulotteisia, ettei todennäköisesti niihin liittyviä ongelmakysymyksiäkään voida ratkaista vain yhdellä lääkkeellä. Jotta ratkaisuja voidaan löytää, on ensin osattava tunnistaa ongelma mahdollisimman tarkoin. Vasta tämän jälkeen voidaan etsiä sellaisia toimenpiteitä, joilla voidaan ratkaista ongelma ilman, että luodaan uusia ongelmia.

Alustatalouden piirissä tapahtuvaa työn tekemistä ja sen oikeudellisen luonteen arviointia on julkisuudessa pohdittu ainakin kahdesta näkökulmasta. Ensinnäkin ratkaisuvaihtoehtona on tuotu esille työsopimuksen määritelmän muuttaminen. Toisaalta on nostettu esille, että työsopimuksen määritelmä sisältää jo nykyisellään varsin toimivan rajanvedon työsuhteisen työn ja yrittäjätöön välillä, joka olisi sovellettavissa myös alustatalousympäristössä. Ensin mainitussa vaihtoehdossa

koetaan, että kysymys on sääntelykysymyksestä, jälkimmäisessä vaihtoehdossa kysymys on lain soveltamisongelmasta.

Alustataloutta tuskin voidaan yhtenäisenä kokonaisuutena käsitelläkään. Kussakin tapauksessa olosuhteet vaihtelevat – yhdessä tapauksessa työsuhteen tunnusmerkit ilmi selvästi täyttyvät, kun taas toisessa tapauksessa tämä ei ole ollenkaan selvää. Alustatyötä tarjotaan ja tehdään erilaisissa olosuhteissa. Näin ollen alustataloudesta kategorisena ilmiönä ei voida puhua.

Työmarkkinoita koskevaan keskusteluun on alustatalouden lisäksi juurtunut viime vuosina itsensä työllistäjän -käsite. Itsensä työllistäjäkään ei voi kuvata homogeenisena ryhmänä. Esimerkiksi tilastokeskus pystyi tunnistamaan itsensä työllistäjien kysymyksiä selvittäessään neljä erilaista alaryhmää. On yksinyrittäjiä, jotka työskentelevät yksinään ilman ulkopuolisia työntekijöitä. On ammatinharjoittajia, jotka työskentelevät toiminimellä ilman palkattua työvoimaa ja toimipaikkaa omaa osaamistaan myyden. On freelancereita, jotka voivat toimia eri tavoin joko työsuhteessa taikka yrityssuhteessa. Neljänneen ryhmän muodostavat apurahansaajat.

Myös itsensä työllistäjien asemaa parannettaessa on pyrittävä löytämään juurisyyt kielteisille ilmiöille ja niille oikeat ratkaisut. Melkoinen osa itsensä työllistäjistä mieltää itsensä yrittäjiksi, ja se on heille luonteva oikeussuhde.

Toisaalta työelämässä ilmenee myös valeyrittäjyyttä, johon on tarpeen puuttua. Ongelmana tällaisissa tilanteissa on työn suorittajan heikko asema. Harvalla valeyrittäjällä eli henkilöllä, joka tosiasiallisesti tekee työtä työsuhteessa, on riittäviä edellytyksiä vaatia oikeuksiaan puhumattakaan siitä, että hän voisi jo sopimusta tehdessään edellyttää oikeussuhteelta oikeanlaista muotoa eli työsuhtesopimuksen muotoa.

Sekä alustavälitteiseen työhön että itsensä työllistämiseen liittyy työoikeudellisten kysymysten lisäksi sosiaaliturvakysymyksiä. Näiden henkilöiden aseman epävarmuus liittyy pitkälti sosiaaliturvavakuuttamiseen tai itse asiassa sen puuttumiseen. Kun ratkotaan näihin työntekomuotoihin liittyviä kysymyksiä, on huolehdittava siitä, että turva-verkoista pidetään riittävästi huolta, olipa kysymys työttömyys-, työtapaturma- tai eläkevakuuttamisesta. Tästäkin näkökulmasta alustavälitteisessä työssä ja itsensä työllistämässä on kysymys monialaisesta kysymysvyyhdistä.

Tämän lisäksi tulevat kysymykset näiden ihmisten mahdollisuudesta hoitaa edunvalvontansa: kysymys liittyy kollektiivisen neuvotteluoikeuden toteutumiseen. Asiaa pohdittaessa on otettava huomioon EU-oikeuden asettamat rajat (kilpailuoikeus).

6. Tuottavuutta työpaikoille – yt-laki uudistettava rohkeasti työntekijän asemaa vahvista-en (johtaja Katariina Murto, STTK)

STTK:n johtaja Katarina Murto on käsitellyt valiokunnalle antamassaan lausunnossa tarvetta yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/2007, yhteistoimintalaki) kokonaisuudistukselle. Lausunnossa tuodaan esiin ajatus nykyisen yhteistoimintalain toimimattomuudesta ja esitetään näkemyksiä siitä, millaisia asioita työnantajan ja henkilöstön yhteistoimintaa koskevan lainsäädännön uudistamisessa tulisi huomioida, jotta se vastaisi tulevaisuuden työelämän tarpeisiin.

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 20.18.2018 yhteistoimintalain uudistamista valmistelevalle kolmikantaiselle työryhmälle. Työryhmän tehtävänä on selvittää, vastaako voimassa oleva yhteistoimintalaki työelämän nykyisiä ja odotettavissa olevia tarpeita sekä tehdä ehdotukset lainsäädäntömuutoksiksi. Työssään työryhmän tulee muun muassa arvioida keinoja, joilla voidaan saavuttaa tavoitteet aidosta, luottamukseen perustuvasta ja työyhteisön kaikkia osapuolia hyödyttävästä yhteistoiminnasta työpaikoilla.

Työryhmän työ on jaettu kahteen vaiheeseen siten, että työryhmän tuli laatia arvio voimassa olevan lainsäädännön tilasta ja uuden sääntelyn tavoitteista sekä tehdä ehdotus uuden lain suuntaviivoista 14.6.2019 mennessä. Tämän jälkeen työryhmän laatii hallituksen esityksen muotoon laaditun mietintönsä 31.3.2020 mennessä. Myös

pääministeri Antti Rinteen hallituksen ohjelmaan sisältyi kirjauksia yhteistoimintalain uudistamisesta.

Työryhmän työtä edelsi työ- ja elinkeinoministeriön asettamien selvityshenkilöiden johtaja Katarina Murrin ja oikeustieteen kandidaatti Rauno Vanhasen selvitys yhteistoimintalain toimivuudesta. Selvityksen mukaan nykyinen yhteistoimintalaki ei toimi tavoitteensa mukaisesti. Laki koetaan vaikeaselkoiseksi ja monimutkaiseksi sekä pääosin muutoseikkoihin ja erilaisiin määräaikoihin perustuvaksi menettelytapalaksi, jossa yhteistoiminnan fokus on kohdistunut yrityksissä sanktioiden välttämiseen ja virheiden etsimiseen, eikä toimivaan vuoropuheluun ja yhdessä tekemiseen.

Työryhmän ehdotuksissa tulevan lain suuntaviivoiksi korostettiin muun muassa oikean sääntelytavan merkitystä hyvän yhteistoiminnan tavoitteiden saavuttamisessa. Yksityiskohtaisen ja menettelyä korostavan sääntelytavan sijasta lain henki voisi toteutua paremmin yleisluontoisemman ja joustavamman sääntelytavan avulla, joka kuitenkin loisi vähimmäispuitteet työpaikalla tapahtuvalle yhteistoiminnalle. Suuntaviivoihin sisältyi niin ikään ajatus jatkuvaluonteisesta, mutta laaja-alaisemmin eri asioita kattavasta vuoropuhelusta työnantajan ja henkilöstön kesken, henkilöstön riittävästä tiedon-saantioikeuksista sekä molemminpuolisesta aloiteoikeudesta.

Työryhmä on jatkanut työtään syksyllä 2019 pyrkien luomaan konkreettisia säännöksiä tulevaksi yhteistoimintalaksi pääosin suuntaviivojen pohjalta. Myös työvoiman käytön vähentämistä koskevien neuvotteluiden sääntelypaikkaa koskeva kysymys ratkaistaan työn kuluessa. Lopulliset ehdotukset tulevaksi lainsäädännöksi nähdään työryhmän luovuttaessa mietintönsä keväällä 2020.

7. Työpaikkasopiminen on väylä parempaan työllisyyteen (työmarkkinajohtaja Janne Makkula, SY)

Paikallisella sopimisella voidaan arvioida olevan useita myönteisiä vaikutuksia työpaikoille. Ennen kaikkea paikallisella sopimisella voidaan huomioida yrityskohtaiset erityisolosuhteet työsuhteen ehdoista neuvoteltaessa, mikä voi merkitä muun muassa tuottavuuden parantumista. Paikallisen sopimisen on katsottu vahvistavan myös tuottavuuden ja palkkakehityksen välistä yhteyttä. Välikäsitteellisesti paikallisen sopimisen edistämällä voidaan nähdä olevan lisäksi myönteisiä vaikutuksia työllisyyteen.

Työehtosopimusjärjestelmä muodostaa keskeisen osan työsuhteen vähimmäisehtojen määräytymisessä Suomessa. Työmarkkinoita koskevassa keskustelussa keskeisimpänä kysymyksenä paikallisen sopimisen osalta ovat ne edellytykset, joilla työnantaja ja henkilöstön edustaja voivat sopia työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamisesta työntekijän vahingoksi. Jotta tämä ylipäättään olisi mahdollista, on työehtosopimuksessa oltava poikkeamisen salliva määräys. Tällaisten määräysten sisällyttäminen työehtosopimukseen kuuluu yksinomaan työnantaja- ja työntekijäliittojen toimivaltaan. Työntekijän eduksi tehtäviä sopimuksia voidaan työpaikoilla aina tehdä työehtosopimusten ja lainsäädännön estämättä.

Useissa työehtosopimuksissa on sovittu mahdollisuuksista tehdä paikallisia sopimuksia. Joissakin työehtosopimuksissa edellytykseksi on kuitenkin asetettu, että henkilöstön puolelta sopijapuolena on luottamusmies. Tällainen vaatimus voi perustua pyrkimykseen saavuttaa työpaikalla riittävän tasapainoiset neuvotteluolosuhteet, jotta sopimismahdollisuus on voitu ylipäättään uskoa paikalliselle tasolle. Tasapainoiset neuvotteluolosuhteet voivat edellyttää henkilöstön edustajalta runsaasti osaamista ja tukea myös luottamusmiehen taustalla toimivalta ammattiliitolta. Samalla tästä voi tosin seurata, ettei paikallisen sopimisen mahdollisuus ole käytettävissä, jos työpaikalle ei ole valittu luottamusmiestä.

Suomessa yleissitovuusjärjestelmä laajentaa eräiden työehtosopimusten soveltamispiiriä myös sellaisiin työnantajiin, jotka eivät ole järjestäytyneet työnantajaliittoon. Näillä työnantajilla on eräässä suhteessa rajoitetumpi mahdollisuus tehdä paikallisia sopimuksia. Työlainsäädäntöön sisältyy säännöksiä, joista voi sopia toisin valtakunnallisella työehtosopimuksella. Työehtosopimuksessa on voitu kuitenkin delegoida tämä sopimismahdollisuus edelleen paikalliselle tasolle. Paikallista sopimusta ei voi kuitenkaan tehdä, jos työehtosopimus sitoo työnantajaa yleissitovuuden perusteella.

Vuonna 2016 paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmistellut työryhmä jätti mietintönsä työ- ja elinkeinoministeriölle. Mietinnössä yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle olisi turvattu yhtäläiset mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten perusteella. Näin ollen paikallisen sopimisen sisältöä, osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä olisi sovellettu samalla tavalla sekä järjestäytyneessä että järjestäytymättömässä yrityksessä. Esityksen valmistelua ei jatkettu Suomen Yrittäjien vastustuksen vuoksi. Vastustus perustui luottamusmiehen ensisijaiseen asemaan henkilöstön edustajana.

Järjestäytyneiden yritysten palveluksessa työskenteli vuonna 2017 yhteensä 945 000 työntekijää. Yleissitovuuden piirissä työskenteli puolestaan 269 000 työntekijää.

Antti Rinteen hallitusohjelmaan sisältyi kirjaus paikallisen sopimisen edistämisestä työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän kautta tavoitteena joustavuuden ja turvan tasapainoinen yhdistäminen sekä työllisyyden ja kilpailukyvyn kehittäminen. Kolmikantainen työryhmä aloitti työnsä syksyllä 2019.

Kimmo Ruth
Työmarkkinaneuvos

Jakelu	Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Tiedoksi	Kimmo Ruth, TEM