

Sopimisen mahdollisuuksia työehtosopimuksilla on lisättävä

Työlainsäädännöstä poikkeaminen yhdessä sopimalla

Työlainsäädännössä on puolipakottavia eli ns. semidispositiivisia säännöksiä. Puolipakottavissa säännöksissä määritellyistä työsuhteen ehdoista voidaan poiketa vain työehtosopimuksilla. Poikkeaminen on mahdollista ainoastaan, jos työehtosopimusosapuolet sopivat siitä yhdessä. Mikäli toisinsopimismahdollisuutta ei hyödynnetä, noudatetaan laissa säädettyjä työehtoja.

Työehtosopimusten toisinsopimismahdollisuuksien kautta työehdoissa voidaan huomioida lainsäädäntöä joustavammin eri alojen erityispiirteitä ja niillä toimivien yritysten ja työntekijöiden tarpeita. Ne mahdollistavat myös nopeamman ja ketterämmän reagoinnin eri toimialoilla tapahtuviin muutoksiin.

Joustavat mahdollisuudet sopia työehdoista lisäävät työn tuottavuutta ja vahvistavat yritysten kilpailukykyä. Tämä vaikuttaa myönteisesti koko Suomen talous- ja työllisyyskehitykseen.

EK:n viestit päättäjille

Lisätään työehtosopimusosapuolten yhdessä sopimisen mahdollisuuksia siten, että kaikista työlainsäädännön kohdista voidaan lähtökohtaisesti poiketa työehtosopimuksilla. Nykyistä laajempi toisinsopiminen on mahdollistettava etenkin työaikoja, vuosilomia ja palkkausta koskevista säännöksistä.

- Työehtosopimusosapuolet tuntevat parhaiten oman toimialansa tilanteen ja tietävät, millaiset työehdot soveltuvat heidän alalleen. Siksi on perusteltua, että työehtosopimuksissa voidaan laajemmin huomioida eri aloilla toimivien yritysten ja niiden työntekijöiden tarpeita. Sopimismahdollisuuksien ulkopuolelle jäisivät lähinnä sellaiset työlainsäädännön kohdat, joista toisinsopimista ei voida mahdollistaa perustuslaista, EU - oikeudesta tai muusta vastaavasta erityisestä syystä johtuen.
- Yritykset toimivat yhä kovemmassa kansainvälisessä kilpailussa ja niiden toimintaympäristö muuttuu kokoajan nopeammin. Muutokset ovat erilaisia eri toimialojen välillä, ja jopa niiden sisällä. Sopimismahdollisuuksien laajentaminen lisää yritysten kykyä reagoida ketterämmin eri toimialoilla tapahtuviin muutoksiin. Tämä on välttämätöntä yritysten kilpailukykyyn turvaamiselle ja työpaikkojen säilyttämiselle muutostilanteiden keskellä.
- Joustavammat sopimismahdollisuudet madaltavat myös työllistämiseen liittyvää riskiä. Työnantajat uskaltavat palkata helpommin uusia työntekijöitä, kun työehdoissa voidaan huomioida joustavammin yrityksen tilanteessa tapahtuvia muutoksia. Työllistämisen kynnyksen madaltaminen on edellytys uusien työpaikkojen syntymiselle ja työllisyyden vahvistumiselle.
- Työlainsäädännöstä poikkeaminen olisi jatkossakin mahdollista vain, jos työehtosopimusosapuolet sopivat siitä yhdessä. Sopiminen tapahtuisi ainoastaan työehtosopimusten asettamissa rajoissa. Jos yhteisymmärrykseen ei päästä tai toisinsopimismahdollisuutta ei muutoin haluta hyödyntää, noudatetaan laissa säädettyjä työehtoja. Sopimismahdollisuuksien laajentaminen lisää työnantaja- ja työntekijäpuolen yhteistyötä ja vuorovaikutusta sekä vahvistaa osapuolten välistä luottamusta.

Lisätiedot:

Lakiasiainjohtaja Markus Äimälä, 040 703 2977, markus.aimala@ek.fi

Asiantuntija Lotta Aarto, 045 126 4314, lotta.aarto@ek.fi