

KOLLEKTIIVISOPIMINEN TAKAA OIKEUDENMUKAISET TYÖEHDOT

Sopimusjärjestelmän murros on uhka oikeudenmukaisille työehdoille

Karoliina Huovila

OTM, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Temen toiminnanjohtaja

Sopimusjärjestelmämme perustuu traditioon, jossa neuvotellen on päästy ratkaisuun monissa yhteiskunnan haastavissa tilanteissa. Viime aikoina olemme olleet uudenlaisen tilanteen edessä työnantajapuolen haastaessa voimakkaasti koko neuvottelujärjestelmän olemassaolon. Halukkuus sopia työehdoista työehtosopimuksin on heikentynyt. Ajetaan entistä hajautetumpaa ja paikallisempaa sopimista. Osa suurista työnantajyhdistyksistä on irtautunut kokonaan valtakunnallisesta sopimustoiminnasta.

Samaan aikaan pirstaleisuus sekä työhyvinvointi- ja jaksamisongelmat työelämässä lisääntyvät. Käsissämme on työvoimapula, johon vaikuttaa työikäisten osuuden jatkuva väheneminen ikääntyvässä väestössä. Nuorempi sukupolvi ei jaa enää käsitystä siitä, että työn tekeminen on itseisarvo. Valitaan hyvä ja merkityksellinen elämä, jossa työ on vain yksi osa kokonaisuutta.

Ammattiliitot ovat koko pitkän historian ajan turvanneet työehtosopimusten avulla työelämän reiluja pelisääntöjä ja työehtojen vähimmäistason toteutumista. Alakohtaiset, yleissitovat työehtosopimukset estävät epäreilua kilpailua ja turvaavat sopijapuolten tasavertaisuuden. Työmarkkinajärjestelmämme on toiminut vakauden ja yhteiskuntarauhan turvaajana.

Työnantajajärjestöt pyrkivät muokkaamaan järjestelmää siten, että työehdoista sovitaan

paikallisesti ja mielellään mahdollisimman suuressa määrin yksilötasolla. Tarkemmin katsottuna paikallisen sopimisen laajentamisella pyritään työehtojen minimitasoon heikentämiseen, sillä monet työntekijät eivät ole asemassa, jossa heidän on mahdollista neuvotella työehdoistaan yksin. Työnantajien saneluvallan lisääntyminen vaikeuttaa juuri heikommassa työmarkkina-asemassa olevien asemaa.

Muuttuvan työelämän tärkeimmäksi kysymykseksi nousee se, miten silppuuntuvassa työelämässä turvataan työehdot ja ihmisten toimeentulo, miten huolehditaan oikeudenmukaisuudesta ja pidetään kaikki mukana.

Ilmeinen vastaus on: estämällä työehtojen polkeminen. Työehtosopimusten kattavuutta tulisikin tarkastella toiseen suuntaan. Pitäisi miettiä, miten saamme työehtosopimusten piiriin usein kaikkein heikoimmassa asemassa työskentelevät eli ansionsa kollaasimaisesti erilaisista työsuhteista ja erilaisilla työn tekemisen muodoilla kokoavat itsensä työllistäjät sekä freelancerit. Työn hinnan tulisi olla sama, riippumatta siitä, miten työ on järjestetty. Tällä hetkellä työnantajia houkuttelee ei-työsuhteisen työn käyttämiseen sen useinkin palkkatyötä halvempi hinta. Ajattelun kääntäminen niin, että pyrkisimme mahdollistamaan kollektiivisen työehdoista sopimisen kaikille sitä haluaville, ratkaisisi monta nykyajan työelämän ongelmaa. Itsensä työllistäjien kollektiivista neuvotteluoikeutta pitää tärkeänä myös

EU:n komissio lokakuussa 2022 antamissaan suuntaviivoissa. Suomessa on huolehdittava siitä, että modernin työelämän haasteita ratkotaan ja oikeus neuvotella työehdoistaan tataan myös itsensä työllistäjille.

Työsuhteita pilkkotaan yhä pienempiin ja erilaistuviin työn teettämisen tapoihin usein nimenomaan työnantajien aloitteesta. Taustalla on usein se, että työnantajat haluavat mahdollisuuksien mukaan eroon työehtosopimuksista. Silloinhan työehdoista voi sopia työpaikalla – tai olla sopimatta. Varmaa on se, että kollektiivisopimisen väheneminen hyödyttää enemmän työnantajia kuin työntekijöitä. Tarvitaan viisautta ja rohkeutta myös päättäjiltä, sillä yhteiskunnan ja sen tukiverkkojen pitäisi huomioida kaikki tehtävä työ, sen muodosta riippumatta.

Neuvottelutoiminnan pirstaloitumisella on monenlaisia vaikutuksia. Toisaalta sekään ei poista työntekijöiden oikeutta vaatia työnantajaa sopimaan työehdoista. Työehdoista

sopimista saa ja pitääkin vaatia myös jatkossa – ja nimenomaan sopimista kollektiivisesti, yhdessä ja porukalla. Myöskään yrityskohtaisesti sovitut työehdot eivät saa tarkoittaa työnantajan sanelua.

Tämän päivän kollektiivisuus tarkoittaakin myös työpaikkatason mahdollisuutta osallistua omaa työtään koskevaan päätöksentekoon. Kun työehdoista sopiminen siirtyy paikalliselle tasolle, on pohdittava mahdollisuutta vahvistaa työnantajan neuvotteluvollisuutta yksipuolisen tulkintaetuoikeuden eli direktiövallan ylitse.

Työelämän silppuuntumisen negatiivisia vaikutuksia pitää tasata, sillä joustojen maksaja on käytännössä aina työntekijä. Myös tulevaisuudessa lainsäädännön ja työehtosopimusten tulee suojella työmarkkinoiden heikompa osapuolta – eli työntekijää. Tuskin haluamme Suomeen työmarkkinoita, joissa vallitsevat viidakon lait ja joissa jokainen jätetään selviämään yksin vain vahvojen jyrätessä.