

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

Rakennusliitto ry. lausuu hallituksen esityksestä eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi (HE 85/2024 vp) seuraavaa:

Esityksen dramaattisin riski rakennusalalla koskee yleissitovuutta. Esityksen mukaisessa paikallisen sopimisen edistämisessä ei ole rakennusalan työehtosopimukset, kulttuuri ja olosuhteet huomioiden mitään järkeä.

Kompetenssi. Työehtojen delegoiminen paikallisesti sovittavaksi perustuu, tai sen on vuosikymmeniä katsottu perustuvan, järjestöjen jäseniltään sääntöjen mukaisesti saamaan mandaattiin. Pariteettiperiaatteen suojissa paikallisista sopimuksista on seurannut myös yksilötason vaikutuksia. Lainsäädännöllistä delegaatiota ei ole. Yksittäisen työntekijän työehdoista heikommin sopiminen valtuutetun toimesta on lähtökohtaisesti sopimus kolmannen osapuolen vahingoksi, johon oikeusvaltioissa on liitetty erityinen varaus. Voi kysyä millä käsillä olevan uudistuksen copy-paste valtuutus legitimoidaan, kun sitä ei voida traditiosta/tapaoikeudesta käsin perustella?

Jäsenyys ammattiliitossa luokitellaan arkaluontoiseksi henkilötiedoksi. Työntekijöiden edustajan valinnan ei tulisi johtaa työnantajavetoiseen ammatillisen järjestäytymisen selvittelyyn työpaikoilla. Historiassa on surullisia esimerkkejä ihmisryhmien leimaamisesta vakaumuksen perusteella.

Sopiminen edellyttää osaamista ja tietoa. Tasapuolisen ja reilun toisten puolesta sopimisen osalta olisi perusteltua tietää kuka uudet valtuutetut tehtäviinsä kouluttaa. Keskuskauppakamariko?

Rakennusalalla luottamus henkilön valintaan voivat osallistua kaikki järjestäytymisestään riippumatta. Valitun tulee kuulua liittoon. Myös villoissa yrityksissä on voitu tehdä paikallisia sopimuksia. On jäänyt konkretisoitumatta, mikä ongelma *tasapainoiseen* paikalliseen sopimiseen alalla nykysääntelyn puitteissa liittyy.

Kilpailuneutraliteetti edellyttää, että oikeudet ja velvollisuudet koskevat kaikkia. Jonkun on kuitenkin kustannettava muun ohella tes-neuvottelut, yhteistyö työelämän ja -turvallisuuden kehittämiseksi, koulutus, valvonta ja mahdolliset sanktiot. Yrityksillä on mahdollisuus järjestäytyä tai olla järjestäytymättä. Yhdenvertaisuus (syrjinnän kieltö, tasa-

arvo) ei kuulu yhteisökontekstiin. Nyt oikeuksia kuitenkin laajennetaan sinne, missä velvollisuuksia ei ole.

Rakennusalan tressistä voi ottaa esimerkkinä UTS-osion (s. 73-75), jonka mukaan järjestäytynyt tilaaja vastaa työmaillaan erääntyneistä alihankkijoiden maksamattomista palkoista, kunhan ilmoitus tehdään 2 viikon kuluessa. Sovittu hillitsee riskinottoa harmaan talouden saralla. Mutta onko velvoitetuksi pääseminen sellainen asia, josta yritys haluaa erikseen vielä jäsenmaksunkin maksaa?

Esitys vähentää työnantajien motiivia järjestäytyä. Jos Plussa-kortin alennukset ja bonukset saa ilman korttiakin, haluaako joku edelleen kortin vain siksi, että kauppias voi profiloida kuluttajatottumuksia?

Rakennusallalla vaikutukset yleissitovuuteen saattavat olla hyvinkin nopeasti käsillä.

Finanssikriisin jälkeen aliurakointiaste on jatkanut kohoamistaan. Talonrakennusteollisuus ry:n yritysten omien työntekijöiden määrä ei täytä yleissitovuuden edellytyksiä. Kyse on liiketoimintamallin muutoksesta. Pirstaloituneessa pienten aliurakoitsijoiden kentässä ei ole rahkeita pohdiskella järjestäytymishyötyjä. Yhteisellä työmaalla pääurakoitsijan tosiasiallisen määräysvallan alaisuudessa on yleensä omaan henkilöstöön nähden moninkertainen määrä aliurakoitsijoiden työntekijöitä, jotka kuuluvat ammattiliittoon. Valtaosa järjestäytyneistä työnantajista jakanee huolen esityksen vaikutuksesta yleissitovuuteen, vaikka itse valittu liiketoimintamalli on tilanteeseen johtanutkin.

Yleissitovuuden säilyminen on edellyttänyt Rakennusliiton toimia villissä kentässä liityntäsopimusten solmimiseksi. Hallitusohjelman rummutuksen jälkeen tämä ei ole enää entiseen tapaan ottanut onnistuakseen. Voi perustellusti otaksua, ettei aliurakoitsijoilla ole täysin realistista kuvaa siitä, mitä kokonaisuuden tasolla tulee tapahtumaan.

Kansanedustajien olisi tervettä kysyä pieneltä tai keskisuurelta suomalaiselta urakoitsijalta, mihin se perustaa hinnoittelunsa ja mitkä ovat edellytykset kilpailla työntekijöitä tänne lähettävien yritysten kanssa, jos työlle ei ole pohjahintaa.

Uudellamaalla 12/2023 n. 37 % työvoimasta oli ulkomaalaisia (Rakennusteollisuuden päättäjäkirje 21.2.2024). Aluehallintoviraston raportit (viim.11.4.2024) työehtojen toteutumisesta näyttäisivät vuosi toisensa jälkeen jäävän muiden huolien alle.

Lähetetyt työntekijät eivät nykyisinkään penää oikeuksiaan, saati nosta palkkakanteita. Kuinka vaikeaa voikaan olla vetää tästä reagoimattomuudesta viiva työehtojen polkemiseen ja kilpailutilanteen vääristymiseen?

Itä-Eurooppalaisen yrityksen Kirgiisiasta tai Ukrainasta töihin tuomat ihmiset joutuvat sopimaan muustakin kuin meikäläisittäin reiluista työehdoista. Lähivuosina valtavirtaistuu tekoälyllä tehdyt sopimusmallit, johon kaikki mahdollinen jousto on ylöskirjoitettu, ja joka on köyhemmistä maista tulevien työntekijöiden edustajan toimesta allekirjoitettu.

Paikallisen sopimisen muodot, kuten pitkät päivät ja viikot ilman korotusosia sekä kotimaassa jälkikäteen vietettävät työajan tasoittumisjaksot ja lomat, liukuvat viranomaisvalvonnan ulottumiin. Lähetettyjen työntekijöiden työehtojen edes jotenkin valvottavissa oleva perälauta olisi yleissitova palkanormi. Lopullinen romahdus kotimaisen työn hintakilpailukyvyille tulee, kun se lakkaa.

Pienet paikalliset yritykset eivät voi enää hinnoitella urakoita työehtosopimukseen pohjaten. Meikäläisen hintatason kanssa pysyvämminkin kamppaileva ei enää saa alalta riittävää toimeentuloa. Työmaille tuodaan polkuhintaan ihmisiä, jotka viipyvät maassamme tilapäisesti ja maksavat verot kotimaahansa. Alalle yhä haluavien, lukuhommissa varovaisemmin ansioituneiden nuorten työllistymisestä ei olla huolissaan kuin juhlapuheissa.

Onko ajatus, että kansallisen tason palkkakoordinaatiota ei enää edes tarvita? Vaikka tutkimustieto viittaakin siihen, että koordinaatiolla on yhteys korkeaan työllisyysasteeseen. Vaikka nähtäisiin, että työehdoista heikommin sopiminen hidastaa huonosti johdettujen yritysten väistymistä tuottavampien tieltä; kuten esim. Ruotsissa takavuosina havaittiin.

On ajattelematonta olettaa, että esityksen paikalliseksi sopimiseksi vaikutukset olisivat kaikilla aloilla yhtäläiset. Muutosta ajetaan nyt systeemitasolla, vaikka juuri sopimusaloittain (so. tes) olisi mahdollista ottaa huomioon myös todellisuus ja tosiasiat. Ison työvoimaintensiivisten kotimarkkina-alan lähitulevaisuus tulisi työllisyys- ja budjettitavoitteiden osalta arvioida selvästi perusteellisemmin.

Rakennusallalla uudistuksen arviointi edellyttäisi vähintään, että nykyisen työehtosopimuksen yleissitovuus jäädytetään 10 vuodeksi. Tämän ohittaminen keksittynä huolena osoittaa ylimalkaista suhtautumista ilmeisiin syy-seuraussuhteisiin. Esimerkkinä vastaavasta järjestelystä käy kuntaliitosten yhteydessä lanseerattu vuosien irtisanomissuoja.

Työministerin suullakin on tähdennetty, että paikallinen sopiminen tapahtuu yleissitovalla työehtosopimuksella määrätyissä rajoissa. Eikö se siis ole koko kehityskauden edellytys? Eikö ole järjenvastaista vaarantaa homma niin, ettei edes hetkeksi lukita nykyistä Windows 95 käyttöjärjestelmää?

Tuleville hallituksille jäisi mahdollisesti mietittäväksi, tulisiko muuttaa yleissitovuuden kriteereitä niin, että huomioidaan alan ketjuihin pirstoutuneet työntekijät (*substance over form*) osana pääurakoitsijoiden vahvuutta. Nykyisen projektirakentamisen juridinen kehikko, jossa jokainen pienikin yritys on riippuvuussuhteestaan huolimatta itsenäinen, tuottaa yleissitovuuskriteerien suhteen sosiaalista todellisuutta vastaamattomia järjestäytymislukuja.

Hakaniemessä 7. lokakuuta 2024


Jyrki Ojanen
varapuheenjohtaja
Rakennusliitto ry