

Kiitokset Tapio Mäkeläiselle, vaikka hän ei työmarkkinatilanteen vuoksi päässytäkään kertomaan meille miten TES pohjustaa hyvää työsuhdetta.

Työsuhteen on oltava mielekästä sekä tekijälle että teettäjälle. Mitä enemmän meillä on henkilökuntaa, sitä vähemmän on mahdollista ottaa yksittäisen työntekijän tarpeet huomioon, koska töiden järjestely vaatii tietynlaista logiikkaa työpaikasta riippuen. Toisaalta voidaan sanoa, että kun on paljon henkilökuntaa, niin yksilöllisistäkin asioista on helpompi sopia.

Koska tämä on kommenttipuheenvuoro niin otan vain kolme asiakohtaa esille ja nekin hyvin suppeasti ja kapea-alaisesti.

1. Yritysten erilaisuus

Muotikaupan alalla on hyvin erikokoisia ja eri lailla toimivia yrityksiä puhumattakaan koko kaupan sektorista tai yrityskehityksestä yleensä. Kauppojen toimialojen erilaisuudesta huolimatta samaa kaupan työehtosopimusta, vaikka siellä onkin poikkeamia ja lisäpöytäkirjoja ja erityisehtoja, pitää noudattaa toimipaikkojen ja toimintatapojen erilaisuudesta huolimatta samalla tavalla. TES:n paksu opus pitäisi kutistaa kolmasosaansa ja kirjoittaa siten, että työnantajat ja työntekijät sen ymmärtäisivät useammin samalla tavalla. Lisäksi tietyn kokoryhmän alapuolella oleville yrityksille pitäisi olla erityinen ”kevytTES”

2. Raamitupon koulutuspäivät

Tällä hetkellä ei ilmeisesti ole tietoa miten, sinänsä hyvä asia eli osaamisen kehittäminen, saatetaan pilata yksioikoisella sopimisella neuvottelijoina toimivien edustajien isoimpien yritysten etunäkökohdista lähtöisin. Koulutuspäivien kustannukset jakautuisivat todella epäoikeudenmukaisesti sillä (Juha Akkanen HS:n alakerta 16.11.2011 mukaan) EK:n jäsenyrityksistä 16.000 kouluttaa väkeään keksimäärin 2,6 päivää vuodessa ja suuryritykset eli yli 250 henkeä työllistävät yritykset 3,4 päivää vuodessa. Näille yrityksille luvattu koulutusverohelpotus olisi suoraa tuloa, kun taas pienille yrityksille kolmen päivän koulutusvelvollisuus nostaisi työnantajakustannuksia arviolta 3-4 % eli useita tuhansia euroja jota luvattu koulutusverohelpotus kompensoisi vain pieneltä osaltaan.

Pienten yritysten lisäksi on myös isoja yrityksiä joille koulutuspäivien tuottaminen voi olla hankalaa paitsi niille muutamalle jotka ovat olleet julkisuudessa. Nämä saavat joissakin tapauksissa koulutuksen jopa ilmaiseksi tavarantoimittajiltaan.

Muotikaupan Liiton jäsenyritysten osalta ei ole erikseen tutkimusta siitä miten paljon meidän alalla koulutetaan jo nyt, mutta todennäköisesti asettuisimme jonnekin keskivaiheille. Mm. Muotikaupan Liitto järjestää huomattavan paljon koulutusta jäsenistön lisäksi myös muille alalla toimijoille.

3. Poikkeamamahdollisuudet työehtosopimuksiin

Tietyissä asioissa voidaan poiketa paikallisesti sopien joistakin työehtosopimusasioista, mutta vain jos on järjestäytynyt työnantajaliittoon. Miksi Suomessa ei voi työllistää ensimmäistäkään työntekijää ja nukkua yötään rauhallisesti muuten kuin maksamalla alinta jäsenmaksua työnantajaliittoon, tätä voitaisiin jopa kutsua eräänlaiseksi ”suojelumaksuksi”.