

Asia: VN/19788/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Keskuskauppakamari kannattaa hallituksen esitystä, jolla pyritään edistämään paikallista sopimista. Suomen jäykät työmarkkinat hyötyisivät joustomahdollisuuksista, jotka paremmin huomioivat yritysten vaihtelevat tilanteet ja olosuhteet. Paikallisen sopimisen lakikokonaisuus on siten tärkeä osa työmarkkinoiden uudistamista ja se toisi Suomea lähemmäksi tyypillisiä nykyaikaisia työmarkkinoita.

Hallituksen esitys pyrkii tasapuolistamaan yritysten asemaa paikallisen sopimisen sääntöjen osalta ja siten synnyttämään markkinoille terveemmän kilpailutilanteen. Nykyisellään mahdollisuus yleissitovissa työehtosopimuksissa määriteltyihin paikallisen sopimisen joustoelementteihin on vain osalla yrityksistä, mikä asettaa yritykset keskenään eriarvoiseen asemaan.

On todennäköistä, että paikallisen sopimisen lisääminen tulee pitkällä aikavälillä edistämään sekä tuottavuuskehitystä että parantamaan työllisyyttä.

Nykytila ja sen arviointi

1 luku - Asian tausta ja valmistelu

2 luku - Nykytila ja sen arviointi

Työlaeissa itsessään on vain vähän toisin sopimisen mahdollisuuksia. Siten joustavamman sopimisen edellytys on valtakunnallinen työehtosopimus, jossa joustomahdollisuuksia on yksilöity. Nykyisin mahdollisuus joustojen hyödyntämiseen on kuitenkin vain pienellä osalla yrityksistä, koska edellytyksenä on työnantajaliittoon kuuluminen. Erityisesti pienemmät yritykset jäävät tyypillisesti

paikallisen sopimisen tarjoamien mahdollisuuksien ulkopuolelle, mistä syntyy haittaa sekä yrityksille ja niiden työntekijöille että laajemmin kansantaloudelle.

Lisäksi nykyisin työehtosopimuksessa tyypillisesti edellytetään sopijaosapuoleksi luottamusmiestä. Käytäntö on ongelmallinen, koska kaikilla työpaikoilla ei ole sellaista tai luottamusmies ei edusta laajasti henkilöstöä, johon kuuluu paljon järjestäytymättömiä työntekijöitä. Tilanne on asteittain kärjistynyt 1990-luvulta alkaen järjestäytymisasteen laskiessa. Luottamusmiehen puuttuminen on kuitenkin laajempi ongelma, joka saattaa koskea myös sellaisia työpaikkoja, joissa iso osa työntekijöistä on järjestäytynyt liittoon. Siksi on tärkeää, että sopimus voidaan tarvittaessa tehdä myös muunlaisen henkilöstön edustajan tai koko henkilöstön kanssa.

Tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3 luku - Tavoitteet

4 luku - Keskeiset ehdotukset

Hallituksen esitys tavoittelee tilannetta, jossa työehtosopimuksissa yksilöidyt paikallisen sopimisen joustoelementit ovat tasapuolisesti hyödynnettävissä yrityksissä niiden järjestäytymisestä ja työntekijöiden edustusjärjestelmästä riippumatta. Jatkossakin sopimukset tehtäisiin silti lähtökohtaisesti työehtosopimuksessa määriteltyjen osapuolien välillä. Jos sopijaosapuoleksi edellytetään luottamusmiestä, ja henkilöstö on tällaisen valinnut, sopimus tehtäisiin luottamusmiehen kanssa. Myös poikkeavat menettelytavat perustuvat kuitenkin ensisijaisesti työehtosopimuksessa sovittuun, ja lakiin vain, jos sopimuksessa ei ole muuta määritelyä.

Jatkossa liittojen sopimien valtakunnallisten työehtosopimusten lisäksi paikallisen sopimisen mahdollisuus tuotaisiin työnantajakohtaisiin sopimuksiin. Samalla joustavoitettaisiin sitä, minkälaisin edellytyksin sopivaksi koettu henkilö voi edustaa työntekijöitä sopijaosapuolena.

Jos valtakunnallisesta sopimuksesta poiketaan, on sopimisen edellytyksensä silti, että työehtosopimuksen on työntekijöiden puolesta tehnyt joko työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai siihen kuuluva työntekijöiden yhdistys.

Vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot

4.2 luku - Vaikutukset

5 luku - Muut toteuttamisvaihtoehdot

Paikallisella sopimisella on laajaa myönteistä vaikutusta yritysten toiminnan joustavuuteen ja kriiseihin sopeutumiseen. Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen voi olla yhtä lailla yrityksen työntekijöiden etu. Kun paikallistason erityispiirteet ja yritysکوhtaiset tilanteet voidaan huomioida paremmin, tuottavuus todennäköisesti paranee. Parantunut tuottavuus heijastuu myös palkkojen nousuna.

Vaikka hallituksen esityksen mukaiselle uudistukselle ei ole laskettu valtiovarainministeriön toimesta numeerista työllisyysvaikutusta, on todennäköistä, että myös työllisyysvaikutus on positiivinen tuottavuuden nousun myötä. Vaikutusarvion puuttumisesta ei seuraa, etteikö työllisyyteen kohdistuvaa vaikutusta silti olisi. On todennäköistä, että mahdollisuus paikalliseen sopimiseen lisäisi työllisyyttä pitkällä aikavälillä, vaikka osa tuottavuuden noususta kanavoituisikin pikemminkin palkkoihin kuin työllisyyteen. Vastaavasta uudistuksesta ei kuitenkaan ole käytännön kokemusta, eikä siten myöskään aikaisempaa tutkimusta, jonka pohjalta numeerinen arvio olisi pystytty laskemaan.

Keskuskauppamarin jäsenyrityksille lokakuussa 2023 tekemässä kyselyssä 38,4 prosenttia vastaajista arvioi, että hallituksen esityksen mukainen mahdollisuus paikalliseen sopimiseen johtaisi heidän yrityksessään rekrytointien määrän kasvuun. Jos edes osassa myönteisiin henkilöstövaikutuksiin uskovista yrityksistä lisärekrytoinnit toteutuvat, voi työllisyysvaikutus olla koko talouden tasolla huomattava.

Lisäksi paikallisella sopimisella voidaan ajatella olevan erityisen keskeinen rooli tilanteissa, jossa yritys kohtaa tilapäisiä vaikeuksia. Silloin joustoelementit voivat pelastaa yrityksen kriisin yli. Siten uudistuksella voidaan ajatella olevan mahdollisten suorien lisärekrytointien muodossa tulevien työllisyysvaikutusten ohella työllisyyttä parantava vaikutus myös siten, että se auttaa suojelemaan jo olemassa olevia työpaikkoja.

Joustamattomilla työmarkkinoilla ainoa reagoititapa on usein työntekijöiden vähentäminen tai pahimmillaan jopa koko yritystoiminnan lopettaminen tai konkurssi. Kriisitilanteessa, jossa työvoiman tarve on tilapäisesti laskenut, esimerkiksi työaikajoustot voisivat olla sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta parempi ratkaisu, jos toinen vaihtoehto on lomautus tai irtisanominen.

Hallituksen esitystä paikallisesta sopimisesta on vastustettu sillä perusteella, että se saattaa heikentää yritysten kannustimia kuulua työnantajaliittoihin. On kuitenkin erikoinen ajatus, että lainsäädännöllä pyrittäisiin ohjaamaan yrityksiä järjestäytymään liittoihin vastoin yritysten omaa toivetta. Lisäksi hallituksen esitys vahvistaa paikallisen sopimisen edellytyksiä myös järjestäytyneille työnantajille, joilla ei ole luottamusmiestä, eli erityistä lisähyötyä ei saa eroamalla työnantajaliitosta.

Työsopimuslaki

2 luvun 7a § - Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen

-

13 luvun 3 § - Luottamusvaltuutettu

-

13 luvun 7§ - Poikkeaminen työehtosopimuksella

-

13 luvun 8 § - Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

-

Työaikalaki

18 § - Työajan enimmäismäärä

-

34 § - Poikkeaminen työehtosopimuksella

-

35 § - Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

-

36 § - Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus

-

Vuosilomalaki

30 § - Poikkeaminen työehtosopimuksella

-

31 § - Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

-

Opintovapaalaki

13 a §

-

Yhteistoimintalaki

38 § - Sopimisoikeus

-

Työehtosopimuslaki

1 §

-

5a §

-

Merityösopimuslaki

2 luvun 6a § - Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen

-

13 luvun 9 § - Poikkeaminen työehtosopimuksella

-

13 luvun 10 § - Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

-

Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Huomionne suhdetta perustuslakiin ja säätämisjärjestystä koskevasta osiosta

-

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomionne voimaantulo- ja siirtymäsäännöksistä

-

Appelqvist Jukka
Keskuskauppakamari