

Asia: VN/19788/2023

## **Luonnos hallituksen esitykseksi paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Helsingin varastotyöntekijät ry. suhtautuu lähtökohtaisesti paikalliseen sopimiseen myönteisesti, silloin kun sopimista tehdään tasapainoisissa neuvotteluolosuhteissa ja työntekijän suojeluperiaate toteutuu. Tehdyssä esityksessä ollaan laajentamassa työehtosopimusten mahdollistavia paikallisen sopimisen määräyksiä myös sellaisiin yrityksiin, jotka ovat sidottuina työehtosopimukseen yleissitovuuden kautta. Esityksen tavoitteeksi on kerrottu tasavertaisen sopimisen mahdollistaminen yrityksissä, riippumatta työnantajan järjestäytymisestä. Tämä mahdollistaa myös ei toivottavan ilmiön, jossa sopimuksia tehdään ilman, että ne olisivat tehokkaan valvonnan piirissä ja ilman, että osapuolilla olisi selkeää käsitystä raameista, jonka sisällä paikallisesti voidaan sopia.

Työlainsäädännön pakottavat säännökset muodostavat rungon, jonka tarkoituksena on suojella heikompa sopimusosapuolta. Osan puolipakottavien säännösten osalta on katsottu tiettyjä reunaehtoja, joiden perusteella voidaan poiketa lain vähimmäistasosta ja millä tasolla asiasta on mahdollista sopia toisin. Tällä hetkellä merkittävä osa joustoista edellyttää työnantajan järjestäytymistä työnantajaliittoon ja poikkeamista on sovittava valtakunnallisten järjestöjen kesken. Pääsääntöisesti työehtojen toteutumisen valvonta on työntekijöiden itsensä ja heidän perustamiensa järjestöjensä varassa, eikä erilaisia sanktioita viranomaistahoilta juurikaan ole.

Suomalainen työmarkkinamalli on perustunut pitkälti sopimiseen ja siihen, että sopimuksen osapuolet valvovat sopimuksen noudattamista yhdessä. Sanktiot sopimusmääräysten rikkomisesta ovat maltillisia puolin ja toisin, eikä niiden tietoista rikkomista voida pitää normaalisitovassa kentässä kovinkaan merkittävänä ongelmana, johtuen sopimusosapuolten sitoutumisesta sopimusten noudattamiseen.

Esityksen suurimpana ongelmana voidaan pitää paikallisten sopimusten syntymisiä tämän järjestäytyneen kentän ulkopuolella. Tällöin yritys tekee itsenäisesti arvion paikallisen sopimisen rajoista, eikä niiden tietoinenkaan ylittäminen aiheuta muuta kuin työntekijälle koituneiden vahinkojen korvaamisen. Edellä mainitun lisäksi työsuojeluviranomaisen mahdollisuudet valvoa tämänkaltaista sopimista ovat erittäin rajalliset. Työnantajaliiton jäsenyrityksen rikkoessa

työehtosopimuksen määräyksiä tietoisesti, voidaan sille määrätä hyvityssakko, sen sijaan järjestäytymättömän yrityksen kohdalla ei tällaista ohjaavaa sanktiota ole.

Työlainsäädännön osalta on katsottu, että valtakunnallisille työntekijä- ja työnantajajärjestöille voidaan työehtosopimuksissa antaa mahdollisuuksia poiketa esimerkiksi työaikalain määräyksistä. Tällöin tehdyt poikkeamat liittyvät usein alan erityispiirteisiin ja yhdessä todettuihin tarpeisiin, eikä yksittäisen työnantajan ole mahdollista saada merkittävää kilpailuetua tekemällä yrityskohtaista sopimusta. Samaisessa esityksessä laajentamalla sopimista yrityskohtaiselle tasolle ja samalla poistamalla kannusteita valtakunnallisten sopimusten muodostamiseen, luodaan olosuhteet, joissa työehdot saattavat alkaa eriytymään, tämä myös vaikeuttaa valtakunnallista palkkakoordinaatiota ja heikentää mahdollisuuksia vakaan palkkamallin luomiseen.

Tehdyllä hallituksen esityksellä on selkeä signaali työmarkkinoille, jossa pyritään pois keskitetystä työehtojen ja palkan muodostumisesta. Nykyinen malli on pääsääntöisesti tuottanut maltillisia palkkaratkaisuja, sekä mahdollistanut työmarkkinoiden ennakoitavuuden. Helsingin varastotyöntekijät ry. katsoo, että näiden lakimuutosten edistäminen tulee todennäköisesti lisäämään työmarkkinahäiriöitä, sekä ajamaan palkanmuodostusta vähemmän keskitetyksi.

## Nykytila ja sen arviointi

### 1 luku - Asian tausta ja valmistelu

### 2 luku - Nykytila ja sen arviointi

Nykyinen lainsäädäntö kannustaa työntekijöitä ja työnantajia solmimaan valtakunnallisia työehtosopimuksia tarjoamalla erityisiä jouston mahdollisuuksia koskien työlainsäädäntöä. On katsottu, että tasaväkisillä neuvotteluosapuolilla on kyky ja ymmärrys solmia tasapainoisia ja alalle sopivia työehtosopimuksia huomioiden kokonaisuuden. Valtakunnalliset sopimukset varmistavat myös, että näitä joustoja ei pyritä käyttämään epäterveellä tavalla kilpailuedun saavuttamiseksi. Esitetyillä lakimuutoksilla pyritään laajentamaan sopimista tavalla, joka poistaa näitä kannustimia ja päinvastoin lisää negatiivisia kannustimia järjestäytyä. Jatkossa työnantajalle ainoa syy solmia työehtosopimus on työrauhan turvaaminen ja tämä saattaa johtaa huolestuttaviin lieveilmiöihin työmarkkinoilla ja vaikuttaa merkittäväällä tavalla työrauhaan.

Esityksessä todetaan, että yleissitovan työehtosopimuksen nojalla valitun luottamusmiehen asemaa olisi selkeytettävä. Kuitenkaan tehdyt esitykset eivät sinällään selkeytä juurikaan tilannetta. On epäselvää, millä tapaa sopiminen tosiasiallisesti tapahtuisi olosuhteissa, jossa luottamusmies edustaa vain osaa työntekijöistä ja sopimisoikeus koskisi vain edustamiaan työntekijöitä.

Nykytilaa arvioitaessa on myös todettava, että pääasiallisesti työehtojen toteutumisen valvonta on työntekijöiden ja heidän järjestöjensä varassa, eikä viranomaisella ole käytännössä realistisia mahdollisuuksia valvoa työehtojen toteutumista yleissitovassa kentässä. Mikäli sopimista aiotaan laajentaa normaalisitovan kentän ulkopuolelle, tulisi tämä huomioida myös valvovan viranomaisen toimintaedellytyksissä.

Nykyisessä lainsäädännössä on käytännössä annettu valtakunnallisille työntekijöiden ja työnantajien järjestöille lainsäädäntöön rinnastettavissa olevaa valtaa määrittää työehtoja kaikkia alan toimijoita sitoviksi. Edellytyksenä on, että noin puolet alan työntekijöistä ovat näiden sopimusten piirissä. Niin ikään järjestöjen kesken rakennetut neuvottelu- ja riidanratkaisumekanismit tuottavat

huomattavasti oikeusjärjestelmää tehokkaamman tuloksen, eikä tarpeettomilla oikeudenkäynneillä kuormiteta tuomioistuinta.

Sitoutuminen sopimusten noudattamiseen luo vakautta työmarkkinoille ja ennakoitavuutta, mikäli päädyttäisiin laajentamaan paikallisen sopimisen mahdollisuuksia yleissitovuuden perusteella työehtosopimukseen sidottuihin yrityksiin, tulisi samalla harkita millä tapaa sopimusten valvonta toteutetaan, sekä miten varmistetaan tehokas erimielisyyksien ratkaisu.

## Tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

### 3 luku - Tavoitteet

### 4 luku - Keskeiset ehdotukset

#### 4.1.2 Sopimismahdollisuuksien laajentaminen työehtosopimuksella

Työlainsäädännön säännöksiä, jotka mahdollistavat lainsäädännöstä poikkeamisen vain valtakunnallisilla työehtosopimuksilla, ei tulisi laajentaa yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin. Lainsäädännöstä poikkeaminen ainoastaan valtakunnallisilla työehtosopimuksilla turvaa sen, että työnantajille ei muodostu tarvetta kilpailla epäterveellä tavalla keskenään esimerkiksi pyrkimällä hakemaan työaikaan liittyviä joustoja työehtosopimuksesta neuvoteltaessa. Valtakunnallisissa sopimuksissa on mahdollista sopia joustoista, jotka ovat ala kokonaisuutena huomioon ottaen tarpeellisia. Tällaisena tarpeena ei voida pitää yksittäisen yrityksen halua hakea kilpailuetua esimerkiksi työaikaan liittyvillä joustoilla työntekijän suojelun kustannuksella.

#### 4.1.3 Epäasiallisten työehtosopimusten ehkäiseminen

Käytännössä esitettyä lisäystä voidaan pitää vaikutuksiltaan vähäisenä ja kyseessä on lähinnä kosmeettinen muutos. Lisäys ei tuo minkäänlaista tasapainoa kokonaisuuteen ja puuttuu, vaikkakin tärkeään, niin tosiasiallisesti vallitsevassa tilanteessa epäolennaiseen ongelmaan. Ottaen huomioon, että kyseessä on käytännössä ainoa työntekijän suojelua parantava kirjaus, on kokonaisuus epätasapainoinen.

#### 4.1.4 Oikeus tehdä paikallisia sopimuksia yleissitovuuskentässä

Merkittävä osa erimielisyyksistä työpaikoilla syntyy sellaisissa yrityksissä, jotka noudattavat työehtosopimusta yleissitovuuden nojalla. Kyseinen ehdotus luo työnantajalle negatiivisen kannusteen järjestäytyä, sillä työnantajaliittoon kuulumaton työnantaja ei ole työnantajaliiton valvontavelvollisuuden piirissä, eikä näin ollen joudu maksamaan esimerkiksi hyvityssakkoja työehtosopimuksen rikkomisesta. Tämä voi pidemmällä aikavälillä vaikuttaa myös yleissitovien työehtosopimusten syntymiseen, jos työnantajan ainoaksi syyksi solmia työehtosopimus on enää työrauhan säilyttäminen. Tällä hetkellä yleissitova järjestelmä on onnistunut ylläpitämään maltillista palkkakoordinaatiota, sekä hillitsemään merkittävästi työtaisteluita. Poistamalla kannusteita sitoutua valtakunnallisiin työehtosopimuksiin lisätään niin ikään työtaisteluiden riskiä, sekä työperäistä hyväksikäyttöä aloilla, jossa merkittävä osa työntekijöistä koostuu heikossa työmarkkina- asemassa olevista työntekijöistä.

#### 4.1.5 Henkilöstön edustaja paikallista sopimusta tehtäessä

Luottamusmiehen ollessa paikallisen sopimisen osapuolena on mahdollista varmistua sopimusten täyttävän työehtosopimuksen mukaiset määräykset. Työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset tulisi lähtökohtaisesti tehdä työehtosopimuksen edellyttämien sopijaosapuolten välillä. Ensisijaisesti tämän tulisi olla lähtökohta, sekä normaalisitovassa, että yleissitovassa kentässä, mikäli syystä tai toisesta luottamusmiestä ei olisi valittu, voitaisiin asia sopia henkilöstön kanssa. On kuitenkin otettava huomioon, että työntekijät eivät muodosta tässä tapauksessa sellaista kollektiivia, että sen voitaisiin katsoa pätevästi solmivan kaikkia sitovaa paikallista sopimusta enemmistö päätöksellä.

#### 4.1.8 Ehdotusten suhde oikeussuojamenettelyihin

Laajennettaessa paikallisen sopimisen edellytyksiä yleissitovaan kenttään poistetaan samalla työehtosopimuksille ominainen valvontamekanismi, joka perustuu sopimusosapuolten itsesääntelyyn, sekä sopimusrikkomuksen perusteella määrättäviin hyvityssakkoihin. Yleissitovassa kentässä toimiva työnantaja on näiden mekanismien ulkopuolella, jolloin tulisi säätää hyvityssakko maksettavaksi suoraan työntekijälle, jonka oikeuksia on loukattu. Tällä voitaisiin ohjata sopimuksen vastaista ei toivottua menettelyä.

## Vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot

### 4.2 luku - Vaikutukset

### 5 luku - Muut toteuttamisvaihtoehdot

Esitetyt muutokset pyrkivät kokonaisuutena luomaan kannusteita siirtää keskeisten työ- ja palkkaehtojen muodostamista lähemmäksi yritys ja työntekijä tasoa. Tämänhetkinen palkanmuodostus valtakunnallisissa sopimuksissa on ollut maltillista ja helposti koordinoitavissa, mutta tehdyt muutokset kokonaisuutena ovat ristiriidassa esimerkiksi vientivetoisen palkkamallin kanssa. On selvää, että työehtojen mennessä lähemmäksi työntekijää, pyrkii jokaisen yrityksen eri työntekijäryhmä ulosmittaamaan parhaan mahdollisen tuloksen juuri itselleen. Valtakunnallisten työehtosopimusten kautta on mahdollista solmia solidaarisempia palkkaratkaisuja ja myös koordinaatio on helpompaa. Esitetty malli vie palkkakoordinaatiota pois päin valtakunnallisista sopimuksista.

Ensisijaisena vaikutuksena etenkin lyhyellä aikavälillä on todennäköistä, että paikallisen sopimisen edistäminen jäykistyy ja tulevaisuudessa sopimisen mahdollisuuksia arvioidaan huomattavasti tiukemmin kriteerein työntekijä järjestöjen toimesta, jos riskinä on paikallisten sopimusten syntyminen valvonnan ulottumattomissa. Osassa työehtosopimuksia on mahdollista sopia hyvinkin laajoista joustoista, joilla on suora vaikutus palkan muodostumiseen suoraan tai välillisesti, joka todennäköisesti lisää tulkinnanvaraisten sopimusten muodostamista.

Kuten olemme nähneet, osalla työnantajista on ollut pyrkimyksiä siirtää työehtosopimusten tekeminen yritystasolle jo pidemmän aikaa. Yrityskohtainen sopiminen tuo työehtoihin liittyvän konfliktin suoraan työpaikalle työnantajan ja työntekijöiden välille. On todennäköistä, että pitkällä aikavälillä työtaisteluita on useammin, mutta yritys kohtaisten työehtosopimusten kentässä ne olisivat harvemmin valtakunnallisia. Valtakunnallisilla sopimuksilla saadaan työrauhaan vedettyä mukaan myös sellaiset työpaikat, joissa työtaistelua muutoin käytettäisiin herkemmin.

Todennäköistä kuitenkin on, että tehtävät kirjaukset tulevat vaikuttamaan pitkäksi aikaa työehtosopimusten sisältöihin, sekä luovat merkittävät paineet lähivuosille työmarkkinapöytäan, jossa työntekijäjärjestöt pyrkivät hakemaan kompensatiota ja merkittävämpiä muutoksia työehtosopimusten sisältöön.

## Työsopimuslaki

### **2 luvun 7a § - Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen**

Esityksen osalta jää epäselväksi luottamusmiehen asema tehtäessä paikallisia sopimuksia koskien yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan osalta. Esityksessä todetaan, että luottamusmies edustaa vain niitä työntekijöitä, jotka ovat voineet osallistua hänen valintaansa. Kirjaus jättää avoimeksi, voiko esimerkiksi työnantaja solmia paikallisen sopimuksen vain osan henkilöstön kanssa, tai toisaalta voiko työntekijä, jota kuitenkin luottamusmies edustaa, solmia itsenäisesti paikallisen sopimuksen myös osana työntekijöiden enemmistöä.

Kirjausta voidaan niin ikään pitää ongelmallisena tietosuojaan näkökulmasta, sillä tämä käytännössä johtaa siihen, että työsuhteen ehdon soveltamisen osalta on työntekijän ilmoitettava mahdollinen kuulumisensa työntekijäin yhdistykseen. Työnantaja joutuu niin ikään käsittelemään tällaista tietoa, mikäli tehtyjä sopimuksia sovelletaan vain osaan henkilöstöstä, jos joustoja noudatettaisiin vain järjestäytymisen perusteella.

### **13 luvun 3 § - Luottamusvaltuutettu**

Vastaavat määräykset tulisi ulottaa koskemaan kaikkia henkilöstön edustajia, jotka tekevät paikallisia sopimuksia.

### **13 luvun 7§ - Poikkeaminen työehtosopimuksella**

Sopimisoikeuden laajentaminen valtakunnallisten työntekijäyhdistysten jäsenyhdistyksiin säännöksen osalta tavoitteet jäävät epäselviksi. Käytännön tasolla vaikutuksia on hankala arvioida, sillä suurimman osan valtakunnallisten järjestöjen säännöt kieltävät jäsenyhdistyksiltään kilpailevan sopimustoiminnan.

Esitykseen ei ole nähtävissä muuta tarkoitusta, kun valmistella tilannetta, jossa työnantajat kieltäytyisivät tekemästä valtakunnallisia sopimuksia ja pyrkisivät viemään työehdoista sopimisen paikalliselle tasolle. Paikallisten yhdistysten edellytyksiä solmia ja valvoa työehtosopimuksia pitäisi tarkastella kokonaisuutena ennen tällaisen muutoksen tekemistä. Eryityisesti työaikaan liittyvien määräysten osalta tämä vähentäisi koordinaatiota, jolloin tulisi arvioida onko tarkoituksenmukaista antaa yhtä laajoja toisin sopimisen oikeuksia, kuin valtakunnallisella tasolla. Tehtäessä valtakunnallisia sopimuksia määräyksillä edistetään alaa kokonaisuutena, eikä yksittäiselle työnantajalle haeta erityistä kilpailuetua esimerkiksi työaikamääräysten osalta.

### **13 luvun 8 § - Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset**

Paikallisen sopimisen kiellon poistaminen asettaa valvonnan näkökulmasta sopimusta yleissitovuuden kautta noudattavan työnantajan edullisempaan asemaan. Mahdollisista rikkomuksista ei tule sopimusrikkomukseen perustuvaa sanktiota ja mikäli määräyksiin ei määritellä lainsäädännössä yleistä hyvitysmaksua, on mahdollista, että näitä sanktioita pyritään rakentamaan työehtosopimuksen sisään esimerkiksi korotetun palkan muodossa. Tämä saattaa vaikeuttaa työehtosopimusten syntymistä ja niin ikään lisätä työmarkkinahäiriöitä.

## 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**

-

Pakarinen Aleks  
Helsingin varastotyöntekijät ry.