

Asia: VN/19788/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Luonnoksessa viitataan hallitusohjelmaan todeten, että paikallisen sopimisen tulee olla yhdenvertaisesti mahdollista kaikissa yrityksissä niiden järjestäytymisestä ja työntekijöiden edustusjärjestelmästä riippumatta. Oletus yhdenvertaisuudesta on kuitenkin paikkansapitämätön. Esityksen perusteella järjestäytymättömät työnantajat saisivat vain oikeuksia, ei lainkaan velvoitteita.

Järjestäytymättömät työnantajat eivät mitenkään osallistu tai vaikuta työehtosopimusten sisältöön tai niiden kehittämiseen, eikä heillä ole tietoa työehtosopimusten tulkinnoista tai sopimusehtojen tarkoituksesta. Järjestäytymättömät työnantajat eivät myöskään ole työehtosopimusten noudattamisen valvontavelvollisuuden piirissä eikä heitä kouluteta työehtosopimusten sisällöistä tai tulkinnoista. Nykytilanteessa pääsääntöisesti vain valtakunnallisilla työnantaja- ja työntekijäliitoilla on oikeus työehtosopimuksella sopia lain pakottavista säännöksistä myös työntekijöiden etuja heikentäen. Työehtosopimuksen sisällön ja sen tarjoamien sopimismahdollisuuksien hallinta edellyttää monesti oikeudellista osaamista ja neuvontaa, jota on saatavissa ensisijaisesti alan liitoilta. Jos luonnoksessa esitetty muutos tulee voimaan, eikä järjestäytymättömässä yrityksessä välttämättä kumpikaan osapuoli ole tietoinen työehtosopimuksen paikallisen sopimisen mahdollistavien sopimuskohtien taustoista, tarkoituksesta tai tulkinnoista, paikallisesti tehtävät sopimukset voivat heikentää työehtoja merkittäväällä tavalla.

Nykytila ja sen arviointi

1 luku - Asian tausta ja valmistelu

2 luku - Nykytila ja sen arviointi

Työehtosopimukset mahdollistavat tälläkin hetkellä erittäin laajasti paikallisen sopimisen. Liitot kouluttavat paikallisia osapuolia sopimusten tekemisessä ja sopimusten kohtuullisuudesta huolehditaan ja valvotaan molemmin puolin. Insinööriliiton mielestä heikommassa asemassa olevien

työntekijöiden asemaa ei pystytä turvaamaan, mikäli paikallinen sopiminen luonnoksen mukaisesti vapautettaisi koskemaan järjestäytymättömiä yrityksiä.

Tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3 luku - Tavoitteet

4 luku - Keskeiset ehdotukset

Esityksen tavoitteeksi on kirjattu paikallisen sopimisen edistäminen. Esityksessä ei ole erityisesti perusteltu, miksi paikallisen sopimisen lisääminen olisi kannatettavaa tai miten se vaikuttaisi työllisyyteen tai talouteen.

Vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot

4.2 luku - Vaikutukset

5 luku - Muut toteuttamisvaihtoehdot

Suomi hyötyy korkeasta järjestäytymisasteesta ja työehtosopimusten kattavuudesta. Esitys voi kannustaa yrityksiä eroamaan työnantajaliitoista ja siten vaikuttaa työehtosopimusten yleissitovuuteen, vaikka Suomea sitova vähimmäispalkkadirektiivi edellyttää, että työehtosopimustoimintaa on edistettävä. Myös työaikadirektiivistä poikkeaminen edellyttää valtakunnallista työehtosopimusta. Esityksessä mahdollistetaan työaikadirektiivin implementointi paikallisella tasolla, vaikka valvonta ja vahingonkorvausvastuu on valtiolla.

Esitys ei ota kantaa käytännön vaikutuksiin työpaikoilla; Ehdotuksen mukaan luottamusmies edustaisi ainoastaan niitä henkilöitä, jotka ovat voineet osallistua hänen valintaansa (vrt. normaalisitova tes; ”edustaa kaikkia, joihin työehtosopimusta sovelletaan” tai ennen ”edustaa niitä, joilla on ollut oikeus osallistua valintaan”). Miten mahdollisuus osallistua valintaan toteutetaan ja todetaan? Sovellettavassa työehtosopimuksessa voi olla määräys, jonka mukaan valintaan voivat osallistua vain osapuolena olevan työntekijäjärjestön jäsenet. Osa henkilöstöä voi olla vaalin aikaan myös erilaisilla vapailla, eivätkä siten ole voineet osallistua luottamusmiehen valintaan. Miten työnantaja varmistuu siitä, keitä luottamusmies edustaa? Voiko yrityksessä olla samoista asioista erilaisia sopimuksia, joissa sopijapuolena on luottamusmies, luottamusvaltuutettu ja henkilöstö yhdessä enemmistöpäätöksin? Insinööriliiton mielestä luottamusmiehen ensisijaisuus henkilöstön edustajana ja oikeus valita luottamusmies järjestäytymättömässä yrityksessä tulisi tunnustaa selkeästi. Koska voimassa olevat työehtosopimukset mahdollistavat erittäin laajalti paikallisen sopimisen voi myös syntyä tilanne, jossa enemmistöpäätöksin olennaisesti muutetaan työsuhteiden ehtoja. Luottamusvaltuutetun osaamista paikallisen sopimuksen tekemiseen ei esityksessä ole riittävästi huomioitu eikä myöskään luottamusvaltuutetun ajankäyttöä henkilöstöä edustettaessa tai sitä, mitä tietoja luottamusvaltuutetulle on sopimuksen tekemistä varten annettava.

Esityksen terminologinen epäselvyys tulee aiheuttamaan ongelmia; esityksen eri kohdissa mainitaan vaihtelevasti termit ”paikallinen sopimus” tai ”yrityskohtainen työehtosopimus”. Toisaalla taas todetaan, että paikallisella sopimuksella voidaan kuitenkin tarkoittaa myös yritys- eli talokohtaisia sopimuksia (s.11). Toisaalla on kirjoitettu, että työnantajakohdaiset työehtosopimukset ovat käytännössä paikallisia sopimuksia (s.49). Myös yrityskohtaisen työehtosopimuksen ja yleissitovan

työehtosopimuksen etusijajärjestys jää esityksessä epäselväksi (vrt. TSL 2:7.3) ja siitä tulisi selkeästi laissa säätää.

Järjestäytymättömässä kentässä tehtyjen paikallisten sopimusten valvonta on työsuojeluviranomaisten vastuulla. Työsuojeluviranomaiset valvovat työläinsäädännön ja yleissitovan työehtosopimuksen noudattamista. Työsuojeluviranomaisten valvonta tulee kuitenkin olemaan sattumanvaraista, koska järjestäytymättömille yrityksille ei ole esitetty velvollisuutta ilmoittaa viranomaisille tekemistään sopimuksista. Esityksessä todetaan, että työsuojeluviranomaisen on valvontatehtävää suorittaessaan toimittava kiinteässä yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa ja että käytännössä yhteistyö voi tarkoittaa esimerkiksi työmarkkinajärjestöjen työsuojeluviranomaisille antamaa apua työehtosopimusmääräysten tulkinnassa. Työsuojeluviranomaisten tehtävät lisääntyisivät merkittävästi eikä niiden resursseja esityksessä varmisteta mitenkään. Nähtäväksi jää myös työnantaja- ja työntekijäliittojen mahdollisuudet ja motivaatio auttaa järjestäytymätöntä kenttää omien sopimustensa tulkinnassa.

Kantajana ja vastaajana yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaa vaatimusta käräjäoikeudessa käsiteltäessä ovat työnantaja ja yksittäiset työntekijät. Jos paikallinen sopimus on tehty henkilöstön enemmistö päätöksellä, niin kuka/ketkä ovat (yleensä) kantajana käräjäoikeudessa? Jo ennestään tiedetään, että yksittäisten työntekijöiden on erittäin vaikeaa, riskialtista ja kallista käräjäoikeudessa yrityksiä vastaan yleisissä tuomioistuimissa. Insinööriliiton mielestä työnantajan vahvempana osapuolena tulisi vastata oikeudenkäynnin kuluista, jos paikallinen sopimus riitautetaan yleisessä tuomioistuimessa.

Yleisten tuomioistuinten lisääntyvää työmäärää ja osaamisen varmistamista ei esityksessä ole huomioitu. Mikäli työehtosopimuksen tulkinnasta käräjäoikeudessa on epäselvyyttä, pyytää käräjäoikeus asiasta lausunnon työtuomioistuimelta ja asia tulee työtuomioistuimen käsiteltäväksi ja myös työehtosopimukseen osallisina sidotuilta pyydetään lausunto sen tulkinnasta. Esityksessä todetaan yhdellä lauseella, että muutoksella ei arvioida olevan vaikutusta työtuomioistuimen toimintaan. Arviota ei millään tavalla perustella, vaikka muutos tulee lisäämään työtuomioistuimen työmäärää jo nykyisenkin häilyvän toimivallan vuoksi. Muutos aiheuttaa lisäkuluja niin asianosaisille kuin julkiselle taloudellekin. Työtuomioistuin on työehtosopimusten tulkintaan erikoistunut erityistuomioistuin. Insinööriliitto kannattaa yleisen- ja erityistuomioistuimen toimivalta-aseman ratkaisemista kokonaisvaltaisella uudistuksella, joka seuraisi mm. Ruotsin ja Saksan linjaa, jossa kaikki työoikeudelliset riidat ratkaistaan asiantuntevassa erityistuomioistuimessa. Myös hallitusohjelman mukaan järjestäytymättömän kentän riidat hoidettaisiin työtuomioistuimessa.

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

Insinööriliitto ei kannata muutosesitystä tai sen voimaantuloa. Ainoastaan työehtosopimuslain 1§:n muutos koskien keltaisia ammattiliittoja parantaa työmarkkinoiden nykytilaa.

Muutokset on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2025. Muutokset vaikeuttaisivat merkittävästi syksyllä 2024 alkavia työehtosopimusneuvotteluita ja aiheuttaisivat häiriöitä työmarkkinakentässä.

Salonranta Jussi
Insinööriliitto IL ry