

Asia: VN/19788/2023

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Kirkon alat ry on ammattiliitto, joka edustaa evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkon sekä kristillisten järjestöjen palveluksessa olevia viranhaltijoita ja työntekijöitä. Liitto on osapuolena kolmessa eri työehtosopimuksessa mainituilla toimialoilla. Työryhmän esitys paikallisen sopimisen muutoksista ei koske kummankaan kirkon piirissä tapahtuvan paikallisen sopimisen edellytyksiä. Kummankin kirkon piirissä paikallisella sopimisella on nykyisin vain vähäinen merkitys työ- ja virkaehtojen määräytymisessä eikä lakiesityksen voida arvioida aiheuttavan tähän olennaista muutosta.

Sen sijaan Kirkon alat ry:n toimintakentän osalta lakiesityksellä voi olla enemmän merkitystä kristillisten järjestöjen työehtosopimuksen (KJTES) soveltamisessa ja mahdollisesti jopa tulkinnassakin. Kysymyksessä on toimialallaan yleissitova työehtosopimus. KJTES:ssä on jo nykyisin sovittu laajoista mahdollisuuksista sopia paikallisesti toisin TES:n määräyksistä edellyttäen, ettei työsuhteen vähimmäisehtoja heikennetä. Sopijaosapuoleksi on myös mahdollistettu henkilöstö yhdessä, jos työpaikalla ei ole valittuna TES:n mukaista luottamusmiestä, joka on ensisijainen paikallisen sopimisen osapuoli. Järjestäytyneessä kentässä ehdotetuilla lakimuutoksilla ei siten todennäköisesti tule olemaan kovin suurta muutosta KJTES:n soveltamisalalla. Järjestäytymätön kenttä KJTES:n soveltamisalalla koostuu lähinnä hyvin pienistä helluntaiseurakunnista ja muista kristillisistä pienistä yhdistyksistä. Ehdotetuista uusista säännöksissä näissä saattaisivat tulla sovellettavaksi enemmistöperiaatteen toteutumista koskevat säännökset, jotka kuitenkin käsityksemme mukaan ovat lakiesityksessä varsin väljiä, epäselviä ja tulkinnanvaraisia. Lakiesityksestä myös puuttuu työnantajalle asetettava velvoite edistää koko henkilöstön sopimusesoamista, jos paikallista sopimista toteutetaan koko henkilöstön kanssa yhdessä sopien.

### **Nykytila ja sen arviointi**

**1 luku - Asian tausta ja valmistelu**

**2 luku - Nykytila ja sen arviointi**

Kirkon alat ry:n toimintakentässä paikallista sopimista koskevat nykyiset TES:n määräykset ovat riittävät eikä välttämätöntä tarvetta sääntelyn muuttamiselle ole. Ehdotetuilla lainmuutoksilla ei voida arvioida olevan olennaista vaikutusta Kirkon alat ry:n sopimusaloilla tapahtuvan paikallisen sopimisen laajuuteen tai esiintyvyyteen.

## Tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

### 3 luku - Tavoitteet

### 4 luku - Keskeiset ehdotukset

Esityksen tavoitteena on edistää paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Edustamillamme toimialoilla tämä tavoite ei käsityksemme mukaan toteudu eikä ole tarpeenkaan toteutua.

Lakiesityksellä pyrittäisiin ennalta ehkäisemään ns. keltaisten työehtosopimusten esiintyvyyttä. Tämä on sinällään hyvä ja kannatettava ehdotus. Kirkon alat ry:n sopimusaloilla asia ei kuitenkaan tähänkään mennessä ole ollut ongelmallinen.

Esityksessä ehdotetaan mallia, jossa työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus tehdään lähtökohtaisesti työehtosopimuksen edellyttämien sopijapuolten välillä. Tämä on hyvä ehdotus ja kunnioittaa työmarkkinoilla olennaista sopimusautonomian periaatetta. Lainsäädännöllä ei tule väkisin puuttua työmarkkinaosapuolten keskinäisiin sopimuksiin perustuviin järjestelyihin ilman erityistä perustetta. Kristillisten järjestöjen työehtosopimuksessa (KJTES) on sovittu, että paikallinen sopimus voidaan tehdä henkilöstön kanssa yhdessä, jos järjestöön ei ole valittu TES:ssä tarkoitettua luottamusmiestä. Näinollen ehdotuksella ei ole vaikutusta paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin sopimusalalla.

Esityksessä ehdotetaan, että jos luottamusvaltuutettu tekee laissa olevan toissijaisen kelpuutuksen perusteella henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia, työnantajan olisi edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi. Tämä on sinällään hyvä ja kannatettava ehdotus. Esityksestä kuitenkin puuttuu vastaava työnantajalle asetettava velvoite koko henkilöstöä kohtaan, jos työnantaja tekee paikallisia sopimuksia yhdessä koko henkilöstön kanssa. Kuitenkin samat perusteet, joilla esityksessä ehdotetaan luottamusvaltuutetun osaamisen ja työpaikan tuntemukseen liittyvien valmiuksien edistämistä, ovat relevantteja myös niissä tilanteissa, joissa paikallisen sopimuksen sopijaosapuolena on koko henkilöstö. Lisäksi laissa tulisi turvata henkilöstölle mahdollisuus ja oikeus käyttää työaika paikallista sopimista koskeviin neuvotteluihin ja neuvoteltaviin asioihin paneutumisiin. Neuvottelut paikallisista sopimuksista saattavat olla pitkäkestoisia ja vaatia henkilöstöltä perehtymistä työläisäädäntöön ja työnantajaorganisaation tilanteeseen, joten kohtuullista olisi, että henkilöstö saa siltä osin riittävän vapautuksen varsinaisista työtehtävistään vastaavasti kuin nykyisin on voimassa luottamusmiesten ja luottamusvaltuutettujen kohdalla.

Paikallisen sopimuksen asema työoikeudellisessa normijärjestelmässä on nykyisinkin jossain määrin epäselvä ja lakiesitys aiheuttaisi siihen lisää epätietoisuutta. Esimerkiksi, jos paikallinen sopimus tehdään henkilöstön kanssa yhdessä noudattamalla enemmistöperiaatetta, niin mikä on sellaisen sopimuksen suhde vakiintuneen käytännön kautta syntyneeseen sopimuksen veroiseen käytäntöön? Työoikeudessa vakiintuneesti sovelletun edullisemmuussäännön mukaan sopimuksen veroisen käytännön tulisi säilyä voimassa ainakin henkilöstön vähemmistön osalta, mutta tätä kysymystä ei nähdäksemme ole lakiesityksessä tuotu riittävästi esille.

Lakiesitykseen sisältyvä kolmen kuukauden irtisanomisaika on turhan pitkä ainakin niissä tilanteissa, joissa paikallinen sopimus on tehty koko henkilöstön kanssa yhdessä enemmistöperiaatteen mukaisesti. Niissä tilanteissa riittäisi, että irtisanomisaika olisi yksi kuukausi.

Lakiesityksessä on todettuna, että "paikallisia sopimuksia syntyy, kun työpaikalla vallitsee tasapuoliset sopimisolosuhteet, riittävä ymmärrys toisen osapuolen tarpeista ja asemasta sekä molemminpuolinen luottamus". Tämä on aivan totta ja sillä onkin perusteltu työnantajalle asetettavaa velvoitetta huolehtia luottamusvaltuutetun riittävästä tiedonsaannista, osaamisesta ja toimintaympäristön tuntemuksesta. Kuitenkaan esityksessä ei ole asetettu vastaavaa velvoitetta niissä tapauksissa, joissa paikallisia sopimuksia tehdään koko henkilöstön kanssa yhdessä sopien. Myös niissä tilanteissa on tärkeitä, että sopijaosapuolella on riittävä tuntemus ja osaaminen paikallisen sopimisen vaikutuksista.

## Vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot

### 4.2 luku - Vaikutukset

#### 5 luku - Muut toteuttamisvaihtoehdot

Esityksessäkin on todettuna, ettei lakiesityksellä voida arvioida olevan mitään merkittäviä työllisyysvaikutuksia tai ainakin ne ovat puhtaasti arvausten varassa.

Esityksessä on käsitelty vain hyvin ylimalkaisesti esityksen vaikutuksia työsuojeluviranomaisten tehtäviin ja mahdolliseen lisäresursointitarpeeseen. Siltä osin olisi odottanut huolellisempaa ja perusteellisempaa lainvalmistelua.

## Työsopimuslaki

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

-

### 13 luvun 3 § - Luottamusvaltuutettu

Esityksessä ehdotetaan, että jos luottamusvaltuutettu tekee laissa olevan toissijaisen kelpuutuksen perusteella henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia, työnantajan olisi edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi. Tämä on sinällään hyvä ja kannatettava ehdotus. Esityksestä kuitenkin puuttuu vastaava työnantajalle asetettava velvoite koko henkilöstöä

kohtaan, jos työnantaja tekee paikallisia sopimuksia yhdessä koko henkilöstön kanssa. Kuitenkin samat perusteet, joilla esityksessä ehdotetaan luottamusvaltuutetun osaamisen ja työpaikan tuntemukseen liittyvien valmiuksien edistämistä, ovat relevantteja myös niissä tilanteissa, joissa paikallisen sopimuksen sopijaosapuolena on koko henkilöstö. Lisäksi laissa tulisi turvata henkilöstölle mahdollisuus ja oikeus käyttää työaika paikallista sopimista koskeviin neuvotteluihin ja neuvoteltaviin asioihin paneutumisiin. Neuvottelut paikallisista sopimuksista saattavat olla pitkäkestoisia ja vaatia henkilöstöltä perehtymistä työlainsäädäntöön ja työnantajaorganisaation tilanteeseen, joten kohtuullista olisi, että henkilöstö saa siltä osin riittävän vapautuksen varsinaisista työtehtävistään vastaavasti kuin nykyisin on voimassa luottamusmiesten ja luottamusvaltuutettujen kohdalla.

Lakiesityksessä on todettuna, että "paikallisia sopimuksia syntyy, kun työpaikalla vallitsee tasapuoliset sopimisolosuhteet, riittävä ymmärrys toisen osapuolen tarpeista ja asemasta sekä molemminpuolinen luottamus". Tämä on aivan totta ja sillä onkin perusteltu työnantajalle asetettavaa velvoitetta huolehtia luottamusvaltuutetun riittävästä tiedonsaannista, osaamisesta ja toimintaympäristön tuntemuksesta. Kuitenkaan esityksessä ei ole asetettu vastaavaa velvoitetta niissä tapauksissa, joissa paikallisia sopimuksia tehdään koko henkilöstön kanssa yhdessä sopien. Myös niissä tilanteissa on tärkeitä, että sopijaosapuolella on riittävä tuntemus ja osaaminen paikallisen sopimisen vaikutuksista.

### **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**

-

Opintovapaaalaki

**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**

-

Aaltonen Paula  
Kirkon alat ry

Pietinen Pekka  
Kirkon alat ry