

Asia: VN/19788/2023

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Paikallisen sopimisessa lähtökohtana on vapauksien ja vastuun tasapaino. Tämä ei hallituksen esityksessä toteudu.

Esityksessä lähdetään siitä, että paikallisen sopimisen tulee olla yhdenvertaisesti mahdollista kaikissa yrityksissä niiden järjestäytymisestä ja työntekijöiden edustusjärjestelmästä riippumatta. Kuitenkin esityksen perusteella järjestäytymättömät työnantajat saisivat oikeuksia, mutta jäisivät ilman velvoitteita. Samalla järjestäytymättömien yritysten työntekijät asetetaan muiden yritysten työntekijöitä heikompaan asemaan. Laajojen joustomahdollisuuksien vastapainoksi ei yleissitovuuskenttään esitetä vastaavan kaltaisia velvoitteita kuin mitä työnantajaliittoihin järjestäytyneillä yrityksillä on. Esitys asettaa työntekijöiden suojelun periaatteen alisteiseksi yritysten yhdenvertaisille sopimismahdollisuuksille, mikä on vastoin työlainsäädännön peruslähtökohtaa.

Esityksellä heikennetään sopimustasapainoa sallimalla sopiminen ilman valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen myötävaikutusta sekä puuttumalla liittojen mahdollisuuteen säännellä, kenelle ne delgoivat sopimisoikeuttaan. Tämä on omiaan vähentämään liittojen halukkuutta lisätä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia työehtosopimuksissa.

Paikallisessa sopimisessa osaamisen merkitystä ei voi korostaa liikaa. Työehtosopimuksen sisällön ja sen tarjoamien sopimismahdollisuuksien hallinta edellyttää oikeudellista osaamista ja neuvontaa, jota on saatavissa ensisijaisesti alan liitoilta. Järjestäytymättömässä yrityksessä välttämättä kumpikaan osapuoli ei ole tietoinen työehtosopimuksen paikallisen sopimisen mahdollistavien sopimuskohtien taustoista, tarkoituksesta tai tulkinnoista. Tällä tavalla solmitut paikalliset sopimukset voivat heikentää työehtoja merkittäväällä tavalla.

Kulttuurialalla, jossa Temen jäsenet työskentelevät, on paljon pieniä työnantajia. Näissä työpaikoissa ei useinkaan ole HR- tai oikeudellista osaamista. Suuri haaste alalla on työehtojen noudattaminen tilanteissa, joissa osaamista ei ole. Paikallisen sopimisen avaaminen yleissitovaan kenttään uhkaa johtaa entisestään työehtojen heikkenemiseen.

Kulttuurialoilla työsuhteen kunnollisilla vähimmäisehdoilla on korostunut merkitys alan epätyypillisen luonteen vuoksi. Kulttuurialat ovat voimakkaan työvoimavaltaisia ja alan ammattilaiset ovat usein nuoria, naisia tai niissä merkittävä osa työsuhteista on matalapalkkaisia ja osa- tai määräaikaisia.

Paikallista sopimista tapahtuu paljon ja näin on myös Temen edustamilla aloilla. Alan työehtosopimuksissa on mahdollisuuksia sopia paikallisesti ja näitä mahdollisuuksia on käytetty. Taustalla on ajatus tasapainoisesta sopimisesta ja liittojen tuesta tarvittaessa. Tälle lähtökohdalle myös työehtosopimusosapuolet ovat rakentaneet paikallisen sopimisen. Sopimista on kehitetty alan erityispiirteiden pohjalta. Olennaisena osana tasapainoa ovat olleet sopimisen valvonta sekä molemminpuolinen sitoutuminen sisältöjen ja osaamisen kehittämiseen.

Työehtosopimusjärjestelmään liittyy kiinteänä osana valvontavelvollisuus, joka asettaa työehtosopimusosapuolille velvollisuuden valvoa työehtosopimuksen noudattamista. Järjestäytymättömissä yrityksissä tällaista velvollisuutta ei ole. Oikeuksien ja velvollisuuksien tulee olla tasapainossa, jotta työlainsäädännön peruslähtökohtana oleva heikomman osapuolen suoja toteutuu täysimääräisesti.

Liitoille tulisi säätää kanneoikeustyöoikeudellisiin riita-asioihin. Heikossa työmarkkina-asemassa olevat työntekijät eivät useinkaan voi lähteä riitauttamaan asioita omissa nimissään. Paikallisen sopimisen laajeneminen yleissitovaan kenttään on omiaan lisäämään erimielisyyksiä sopimusten tulkinnasta. Sopimusriidat eivät saa jäädä yksittäisten työntekijöiden vastuulle.

## Nykytila ja sen arviointi

### **1 luku - Asian tausta ja valmistelu**

### **2 luku - Nykytila ja sen arviointi**

Säätelyn nykytilan kuvauksessa jätetään yleissitovan kentän osalta epäselväksi, onko työnantajan hyväksyttävä luottamusmiehen valinta ja se, edustaako luottamusmies paikallisia sopimuksia tehdessään koko henkilöstä vai vain niitä, jotka ovat voineet osallistua hänen valintaansa. Mietinnössä tulisi todeta selkeästi, ettei järjestäytymättömällä työnantajalla ole perusteita olla hyväksymättä luottamusmiehen valintaa ja ettei ILO:n yleissopimuksen nro 135:n perusteella luottamusmiehen edustus-oikeuden rajaamiselle ole perusteita.

## Tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

**3 luku - Tavoitteet**

**4 luku - Keskeiset ehdotukset**

-

## Vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot

**4.2 luku - Vaikutukset**

**5 luku - Muut toteuttamisvaihtoehdot**

Jos työsuhteen ehdoista voidaan paikallisesti sopia työehtosopimuksesta poiketen, vaikuttaa se myös yritysten järjestäytymisen halukkuuteen. Samalla se johtaa työehtosopimusten yleissitovuuden vaarantumiseen, kun työnantajayritysten motiivi järjestäytyä työnantajajärjestöihin heikkenee. Työehtosopimusten yleissitovuuden kadotessa jää suuria työntekijäjoukkoja kokonaan vaille niiden muodostamaa työ- ja palkkaehtojen vähimmäissuojaa.

Paikallisen sopimisen ehdotettu vapauttaminen uhkaa myös heikentää entisestään jo valmiiksi heikossa asemassa olevien asemaa, sillä he työskentelevät usein työpaikoilla, joissa ei ole osaamista tasapuolisen sopimisen varmistamiseksi ja joissa resurssit ovat niukat.

## 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**

-

Huovila Karoliina  
Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme ry