

Lausunto

12.04.2024

Asia: VN/19788/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Paikallisen sopimisen kehittäminen kokonaisuutena toimivammaksi järjestelmäksi tulisi tehdä kokonaisuutena harkiten, tasapainossa kohti tasapainoisempaa vuoropuhelua työnantajan ja työntekijän välillä.

Nyt vapauksia sopimiseen lisätään, mutta sopimusneuvotteluiden tasapuolisia edellytyksiä tai sopimusten valvontaa tai sanktioita ei käsitellä tai lisätä. Esitys heikentää työnantajien kannusteita järjestäytyä työnantajaliittoihin. Tämä vaarantaa toimivat neuvottelusuhteet työpaikoilla sekä yleissitovien työehtosopimusten voimassaolon pidemmällä aikavälillä. Näillä seikoilla on keskeinen merkitys palkansaajien vähimmäistyöehtojen toteutumiselle.

Luovien alojen työmarkkina perustuu freelanceriuteen ja pätkätoihin. Näyttelijäliiton jäsenistä suurin osa on freelancereita, jotka työskentelevät lyhyissä tuntien-päivien tai muutamien viikkojen kestävässä työsuhteissa ja itsensä työllistäjinä. Työnantajia ja työsuhteita on vuodessa jopa kymmeniä. Lakiehdotusta valmisteltaessa ei ole mielestämme huomioitu muutosten vaikutuksia aloille, joilla on tyypillisesti vain vaihtuvaa henkilöstöä tai vain muutama vakituinen työntekijä ja suurin osa on projekteittain vaihtuvia työntekijöitä. Millä hetkellä paikallinen sopimus, jolla voidaan poiketa sitovasta työlainsäädännöstä tai yleissitovasta työehtosopimuksesta, syntyy ja kenen kanssa se tehdään? Miten taataan siinä tilanteessa henkilöstön tosiasiallinen mahdollisuus ja osaaminen neuvotella? Voitaisiinko yhdellä hetkellä yrityksen palveluksessa (esim. projekti) olevan henkilöstön kanssa tehdä paikallinen työehtosopimus, joka vaikuttaisi seuraavassa projektissa oleviin eri työntekijöihin? Millä hetkellä lyhyessä esim. viikon mittaisessa työsuhteessa olevilla työntekijöillä olisi tosiasiallinen mahdollisuus irtisanoa yrityskohtainen työehtosopimus, kun he tekevät oman työsopimuksen voimassaolevan yrityskohtaisen työehtosopimuksen aikana ja työsopimus ehtii päättyä ennen työehtosopimuksen irtisanomisaikaa? Voivatko vakituksissa työsuhteissa olevat sopia yritykseen pätkätoihin tulevien puolesta ja miten siinä tapauksessa huolehdittaisiin määräaikaisten edustettavuudesta ja mahdollisuudesta sopia? Mielestämme ainakin näitä asioita olisi tullut selvittää lakiesitystä valmisteltaessa.

Nykytila ja sen arviointi

1 luku - Asian tausta ja valmistelu

2 luku - Nykytila ja sen arviointi

Työlainsäädäntöä ja työmarkkinoita koskevat muutokset on Suomessa valmisteltu kolmikantaisessa yhteistyössä, jolloin on ollut mahdollista hyödyntää työmarkkinaosapuolten asiantuntemusta ja löytää kestäviä ratkaisuja, jotka ovat eri osapuolten näkökulmasta mahdollisimman hyvässä tasapainossa. Tässä tapauksessa hallitusohjelman tarkat kirjaukset paikallisen sopimisen laajentamiseen eivät kuitenkaan mahdollistaneet aitoa kolmikantaista lainvalmistelua, jossa etsittäisiin yhdessä lainsäädäntöratkaisuja tavoitteiden edistämiseksi. Työntekijäpuolen ehdotuksia esityksen tasapainottamiseksi ei otettu huomioon.

Paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat nykyisellään jo laajat. Niitä on lisätty työehtosopimuksissa, kun työmarkkinaosapuolet ovat nähneet tämän tarkoituksenmukaiseksi ja pystyneet huolehtimaan siitä, ettei sopiminen paikallisella tasolla johda työntekijän aseman heikentämiseen. Olennaista on toimivan sopimisen toteuttamisessa ollut, että neuvottelutasapaino työnantajan ja työntekijöiden välillä on kunnossa. Sopimisen mahdollisuudet ovat rajatut järjestäytymättömien työnantajien osalta. Näitä voitaisiin laajentaa paremmilla tavoilla, mitä hallitus nyt esittää (ks. muut toteuttamisvaihtoehdot).

Tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3 luku - Tavoitteet

4 luku - Keskeiset ehdotukset

Hallituksen esityksessä paikallisen sopimisen edistämisen tavoitteeksi on kirjattu paikallisen sopimisen mahdollisuuksien edistäminen. Reaalitaloudellista, työllisyyteen tai tuottavuuteen esitettyä tavoitetta ei esitetä, mikä on ymmärrettävää, sillä paikallisen sopimisen vaikutuksista työllisyyteen tiedetään melko vähän tutkimuskirjallisuuden perusteella.

On tärkeää, että muuttaessaan työmarkkinoiden pelisääntöjä yksipuolisella ja työnantajien valta-asemaa tukevalla tavalla, hallitus perustelisi muutosten logiikan muutoin kuin vain niiden itsetarkoituksellisuudesta käsin. Tämä on tärkeää etenkin siitä syystä, että paikallinen sopiminen ei lakimuutoksen seurauksena tule välttämättä edes lisääntymään, mikäli kelpuutuksia siihen tullaan seuraavilla tes-neuvottelukierroksilla esillä olleiden arveluiden mukaisesti vähentämään. Uudistus voi siis viedä kehitystä myös hallituksen toivomaan nähden toiseen suuntaan.

Vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot

4.2 luku - Vaikutukset

5 luku - Muut toteuttamisvaihtoehdot

Hallituksen esityksessä on arvioitu esityksen erilaisia vaikutuksia pintapuolisesti, ja toteuttamisvaihtoehdot on rajattu niihin toimenpiteisiin, jotka on hallitusohjelmaan kirjattu. Kuitenkin oikeussuojakeinojen osalta HE poikkeaa hallitusohjelmasta, kun riidanratkaisua ei järjestäytymättömien työntajien osalta osoiteta työtuomioistuimen tehtäväksi. Näyttelijäliitto kannattaa, että työtuomioistuimen toimivaltaa tältä osin laajennettaisiin.

Näyttelijäliitto näkee valituille toteuttamistapavaihtoehdoille kolmenlaisia korvaavia vaihtoehtoja:

1) Niin kutsutun kiky-kompromissin (TEM -mietintö 2016) mukainen eteneminen, jossa paikallinen sopiminen laajennettaisiin järjestäytymättömiin yrityksiin samoin edellytyksin ja velvollisuuksin kuin miten se on mahdollista järjestäytyneiden yritysten osalta. Tälle ratkaisulle oli jo olemassa kaikkien suomalaisten työmarkkinajärjestöjen tuki, mutta valitettavasti ratkaisumallia ei ole otettu hallituksen esityksen lähtökohdaksi.

2) Sopimismahdollisuuksia voitaisiin laajentaa ensin alle 10 henkilöä säännöllisesti työllistävien mikroyritysten osalta. Laajennukset olisivat mahdollisia seuraavissa vaiheissa, kun tieto ja kokemukset sopimisesta lisääntyisivät mikroyrityksissä. Tähän vaihtoehtoon olisi mahdollista rakentaa tutkimusasetelma paikallisen sopimisen vaikutusten tutkimiseksi.

3) Niin kutsuttujen liityntäsopimusten käytön oikeudellinen arviointi ja näiden oikeusvaikutusten vahvistaminen mahdollistaisi sen, että järjestäytymätön yritys pystyisi oikeusturvallisesti tekemään erillisen sopimuksen, jonka kautta se saisi työehtosopimuksen tarjoamat täydet sopimismahdollisuudet ilman että yrityksen itse tarvitsisi järjestäytyä.

Edellä mainittujen päälinjojen ohella esitämme seuraavia korjaustoimia:

1) Valtio pitää rajata pois lakimuutosten soveltamisen piiristä.

2) Järjestäytymättömille yrityksille pitää säätää velvollisuus toimittaa tehdyt paikalliset sopimukset viranomaisten ja sovellettavan työehtosopimuksen solmineiden työehtosopimusosapuolten tiedoksi. Tämä lisää valvontamahdollisuutta ja -todennäköisyyttä sekä tehostaa sopimusosapuolten pyrkimystä pysyä työehtosopimusten rajoissa. Sopimusosapuolilla on intressi valvoa, että paikalliset sopimukset ovat työehtosopimuksen reunaehtojen ja tulkinnan mukaisia.

3) Työsuojeluviranomaisten mahdollisuudet valvoa sopimista pitää turvata. Tätä varten tarvittaneen lisäresursseja.

4) Työehtosopimusrikkomuksista on tarpeen säätää hyvitysmaksu myös järjestäytymättömille yrityksille. Näin on järjestäytyneilläkin yrityksillä, joten kysymys on tässä tasapuolisuudesta ja väärinkäytösten ehkäisystä.

5) Lakiin on kirjattava luottamusmiehen ensisijaisuus henkilöstön edustajana aina silloin, kun luottamusmies on valittu työpaikalla. Oikeus luottamusmiehen valintaan pitää turvata laissa kaikilla työpaikoilla kansainvälisten sopimusten mukaisesti. Luottamusmiehen on voitava edustaa myös järjestäytymättömiä työntekijöitä silloin, kun koko henkilöstö voi osallistua tämän valintaan.

6) Paikallisten sopimusten irtisanominen pitää muuttaa nopeammaksi ja irtisanomisajaksi tulisi säätää esimerkiksi yksi kuukausi. Hallituksen esityksessä irtisanomisajaksi esitetään kolmea kuukautta. Irtisanomisajan pituudella on tärkeä merkitys, sillä etenkin aluksi saattaa syntyä epäasiallisissa olosuhteissa tehtyjä sopimuksia.

7) Riidanratkaisussa tulee ehdottomasti hyödyntää työtuomioistuimen asiantuntemusta työehtosopimusten soveltamiskiiostoissa. Järjestäytymättömien yritysten sopimusten tulkinta pitää viedä työtuomioistuimeen, mistä on kirjaus myös hallitusohjelmassa.

8) Henkilöstölle pitää turvata riittävät tiedonsaantioikeudet, mahdollisuus sisäisiin neuvotteluihin sekä oikeus käyttää asiantuntija-apua paikallisessa sopimisessa.

9) Oikeudenkäyntikuluissa työntekijäpuoli veloitettaisiin kantamaan vain omat oikeudenkäyntikulunsa. Työntekijä on työsopimussuhteen heikompi osapuoli ja hänen turvanaan on pienemmät resurssit etenkin, jos hän ei kuulu liittoon. Työnantajan käyttämien asianajotoimistojen kulut voivat nousta suuriksi.

10) Tässä yhteydessä tulisi säätää, että henkilöstön hallintoedustusta vahvistetaan. Ruotsissa henkilöstöllä on hallintoedustus kaikissa yli 25 henkilöä työllistävissä yrityksissä.

Työsopimuslaki

2 luvun 7a § - Yleisitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen

Muut toteuttamisvaihtoehdot –kohdassa tehdyt huomiot muodostavat siinä määrin runsaasti muutostarpeita hallituksen esitykseen, että emme pidä tarkoituksenmukaisena kuvata niitä tässä pykälätasolla.

Emme kannata hallituksen esitykseen tehtyjä pykälämuutoksia ja säännöskohtaisia perusteluja sellaisinaan. Toteamme kuitenkin, että kannatamme työehtosopimuslain 1§:ssä esitettyä muutosta koskien keltaisten ammattiliittojen toiminnan ennaltaehkäisyn vahvistamista.

13 luvun 3 § - Luottamusvaltuutettu

-

13 luvun 7§ - Poikkeaminen työehtosopimuksella

-

13 luvun 8 § - Yleisitovan 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

Viittaamme Tehyn ansiokkaaseen analyysiin:

"Esitysluonnoksessa on käsitelty vajaalla tavalla peruskysymys siitä, että työehtosopimuksen sopimisoikeudessa kyse on nimenomaan ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden oikeudesta sopia sitovalla tavalla omista työehdoista kollektiivisopimuksin, jota oikeutta käyttävät heidän ammattiliittonsa. Tuo oikeus on osa ns. positiivisen järjestäytymisvapauden käytön suojaa. Tuon oikeuden tulee olla tehokas ja oikeuden tehokkuutta on suojattava kansallisessa laissa. Esitetyn työehtosopimuslain 5 a §:n ja työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n säännökset eivät kestä tarkastelua suhteessa tähän.

Esitysluonnoksessa käsittely on puutteellisesti EU:n perusoikeuskirjan 28 artiklan, Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan, uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6 artiklan sekä kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimusten 87, 98 kollektiivisen sopimusoikeuden osalta osana ammatillista järjestäytymisoikeutta. Ei voida sivuuttaa kysymystä mm. siitä, että Suomea sitovien sopimusten mukaan työehtosopimukset ovat ammattiliittojen tärkeimpiä tapoja toteuttaa sääntömääräistä – ja ihmis- ja perusoikeutena suojattua – tehtävänsä jäsenten työolojen ja -ehtojen parantamiseksi. Tämä käy ilmi esimerkiksi Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomiosta Wilson, National Union of Journalists and Others v. Yhdistynyt Kuningaskunta 2.7.2002).

Työehtosopimuksen solmineeseen ammattiliittoon järjestäytyneiden työntekijöiden oikeus kuulua työehtosopimuksessa sovittujen työehtojen piiriin ei ole riippuvainen heidän työpaikkansa muiden työntekijöiden järjestäytymisestä. Se ei ole riippuvainen järjestäytymättömän luottamusvaltuutetun tai työntekijöiden enemmistön tahtotilasta. Se ei ole riippuvainen myöskään heille kuuluvan toisen oikeuden eli luottamusmiesvalintaoikeuden käyttämisestä. Nyt esitetyillä työehtosopimuslain 5 a §:llä ja työsopimuslain 2 luvun 7 a §:llä mahdollistettaisiin järjestäytyneiden työntekijöiden erottaminen työehtosopimuksella nimenomaan heidän turvakseen sovituista työehdoista vailla heidän vaikutusvaltaansa. Tämä ei ole sallittua eikä mahdollista"

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomionne voimaantulo- ja siirtymäsäännöksistä

Esitämme että muutosten voimaantuloa siirretään esitettyä myöhemmäksi, esim. 1.3.2025 alkaen, jotta ne häiritsisivät seuraavaa työehtosopimusten neuvottelukierrosta mahdollisimman vähän

Kuusikko Elina
Suomen Näyttelijäliitto - Finlands Skådespelarförbund ry.