

Asia: VN/19788/2023

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

EK toteaa, että työryhmän mietinnössä esitetään merkittäviä ja yritysten kilpailukyvyyn ja tuottavuuden kannalta tarpeellisia muutoksia, joiden tavoitteena on edistää paikallista sopimista. Mietintö toteuttaa EK:n tavoitteita paikalliseen sopimiseen liittyen kuitenkin vain osittain.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK pitää tärkeänä hallitusohjelman tavoitetta uudistaa lainsäädäntöä yritystasolla tapahtuvan paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämiseksi ja tukee hallitusohjelmassa todettua hallituksen tahtotilaa, jonka mukaan paikallinen sopiminen on yhdenvertaisesti mahdollista kaikissa yrityksissä riippumatta siitä, kuuluuko yritys työnantajaliittoon tai millainen työntekijöiden edustusjärjestelmä yrityksessä on.

EK kannattaa hallitusohjelmaan kirjattua tavoitetta laajentaa paikallisen sopimisen edellytyksiä poistamalla työlainsäädännöstä järjestäytymättömiä, yleissitovaa työehtosopimusta noudattavia yrityksiä koskevat paikallisen sopimisen kiellot. Lainsäädännössä on tällä hetkellä epätasapaino järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien yritysten välillä, sillä yritysten mahdollisuudet tehdä paikallisia sopimuksia poikkeavat toisistaan. Mietinnössä esitettävällä lainsäädännöllä mahdollistetaan tärkeä lähtökohta eli järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien yritysten yhdenvertainen kohtelu paikallisessa sopimisessa.

Mietinnössä esitetään tärkeää muutosta myös tilanteisiin, joissa yrityksessä ei ole luottamusmiestä. Tilanne on varsin yleinen myös järjestäytyneessä kentässä ja mietinnössä esitetään tilanteeseen tasapainoista ratkaisua. Paikallisessa sopimisessa henkilöstön edustus määräytyy jatkossakin ensisijaisesti työehtosopimuksen mukaisesti. Jos työehtosopimuksen mukaan sopimus tulisi tehdä luottamusmiehen kanssa ja työpaikalla on luottamusmies, niin hän toimii sopimusosapuolena. Toissijaisesti työntekijäpuolen edustaja määräytyy työehtosopimuksessa sovitulla vaihtoehdoisella

tavalla ja vasta viimesijaisesti paikallinen sopimus voitaisiin tehdä laissa todettavin edellytyksin luottamusvaltuutetun kanssa tai henkilöstön kanssa yhdessä.

EK pitää olennaisena ja hyvin tarpeellisena myös mietinnössä toteutettavaa hallitusohjelman kirjausta muuttaa työlainsäädäntöä niin, että myös yrityskohtaisella työehtosopimuksella voidaan poiketa samoista työlainsäädännön säännöksistä, joista poikkeaminen on nyt mahdollista vain valtakunnallisella työehtosopimuksella.

Työryhmän mietintö ei kuitenkaan toteuta EK:n tavoitetta lisätä työlainsäädäntöön semidispositiivisia määräyksiä, jotka ovat edellytys paikalliselle sopimiselle ja sen lisääntymiselle. EK:n pyynnöstä huolimatta asia rajattiin työryhmän toimeksiannon ulkopuolelle. Jatkossa tulisi lisätä lainsäädäntöön mahdollisuuksia sopia paikallisesti asioista, joista toisin sopiminen on nyt estetty pakottavilla säännöksillä. Lainsäädäntö asettaa paikallisen sopimisen lisäämiselle rajoituksia ennen kaikkea pakottavien säännösten kautta. Ne rajoittavat mahdollisuuksia siirtää uusia asioita ja asiakokonaisuuksia paikallisen sopimisen piiriin työehtosopimuksissa. Mahdollisuus poiketa lain säännöksistä työehtosopimuksilla tulisi mielestämme olla pääsääntö. Pakottavuus tulisi säilyttää vain kaikkein keskeisimpien pykälien osalta huomioiden perustuslaista ja EU-direktiiveistä johtuvat rajoitukset. Työoikeudellisissa laeissa olisi EK:n mielestä säädettävä jatkossa nykyistä ja mietinnössä esitettävää lainsäädäntöä laajemmista mahdollisuuksista tehdä paikallisia sopimuksia työehtosopimuksista riippumatta. Jatkossa tulisi edistää paikallista sopimista lainsäädännöllä siten, että työehtosopimuksissa ei olisi mahdollista kieltää paikallista sopimista tietyistä työehdoista.

Paikallisen sopimisen lisääminen on tavoiteltava ja myönteinen asia. Yritysten olosuhteet poikkeavat toisistaan myös saman toimialan sisällä. Jotta työllistämistä voidaan helpottaa ja tuottavuutta edistää, tulee yrityksillä olla mahdollisuuksia sopia työehdoista ja työskentelyolosuhteista, jotka sopivat juuri kyseisen yrityksen tarpeeseen kullakin hetkellä.

Toteamme kuitenkin, että pelkkä lakien muuttaminen ei vielä suoraan johda paikallisen sopimisen edistämiseen. Paikallista sopimista edistävät säännökset antavat mahdollisuuden sopimiselle, mutta sopiminen käytännössä edellyttää paikallisen sopimisen mahdollisuuksien tuntemista ja osapuolten välistä luottamusta. Neuvottelu- ja sopimuskulttuurin kehittyminen edellyttää kuitenkin myös mahdollisuuksia, joita työryhmän mietintö tuo yritysten käytettäväksi.

## Nykytila ja sen arviointi

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

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

#### 1 luku - Asian tausta ja valmistelu

EK on ollut edustettuna TEM:n asettamassa kolmikantaisessa työryhmässä valmistelemassa mietintöä.

## 2 luku - Nykytila ja sen arviointi

Kuten mietinnössä on todettu, normaalisitovan työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä on laissa ja työehtosopimuksessa määritellyissä asioissa kelpoisuus toimia ammattiosaston edustajana kaikkien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden edustajana riippumatta näiden järjestäytymisestä. Normaalisitovan työehtosopimuksen mukaisesti valittu luottamusmies edustaa järjestäytyneessä yrityksessä lähtökohtaisesti kaikkia niitä työntekijöitä, joiden työsuhteessa työnantaja on velvollinen noudattamaan sen työehtosopimuksen määräyksiä, jonka perusteella luottamusmies on valittu. Työsopimuslain mukaan työntekijät, joilla ei ole työnantajaa normaalisitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat keskuudestaan valita luottamusvaltuutetun. Järjestäytymättömät tai toiseen työntekijäjärjestöön kuuluvat eivät voi valita itselleen luottamusvaltuutettua, jos työehtosopimuksen perusteella on valittu luottamusmies edustamaan samaa työntekijäryhmää. Samaa henkilöstöryhmää ei voi edustaa sekä luottamusmies että luottamusvaltuutettu. Työsopimuslain mukaan luottamusvaltuutettu on toissijainen suhteessa luottamusmieheen.

Edellä kuvattua järjestäytyneen kentän vakiintunutta nykytilannetta ei olla esityksellä muuttamassa. Pidämme tätä ratkaisua oikeana.

Mietinnössä on hyvin kuvattu tarvetta edistää paikallista sopimista. Paikallisen sopimisen taustalla on tarve huomioida työpaikkakohtaisia olosuhteita ja osapuolten tarpeita työehtojen määräytymisessä. Paikallisella sopimuksella työpaikan toiminta ja työntekijöiden asema voivat muodostua olosuhteisiin paremmin sopivaksi kuin suoraan soveltamalla työehtosopimuksessa tai laissa säädettyä. Kuten mietinnössä on todettu, paikallinen sopiminen voi parantaa tuottavuutta, toiminnan joustavuutta ja tuloksellisuutta. Paikallisella sopimisella saavutetut yrityksen toimintaan sopivat ehdot, joilla turvataan yrityksen kilpailukyky, ovat työnantajien ja työntekijöiden yhteinen etu.

Vientiteollisuuden työnantajaliittojen tuottamassa Paikallinen sopiminen vientiteollisuudessa 2021 - raportissa eniten hyödyllisinä paikallisina sopimuksina mainittiin työaikaan liittyvät joustavat ratkaisut. Niillä oli parannettu sopeutumista markkinoista ja asiakastarpeista johtuviin kysynnän vaihteluihin, lisätty mahdollisuuksia hyödyntää olemassa olevaa tuotanto- ja palvelukapasiteettia ja lisätty henkilöstön tyytyväisyyttä. Palkkaukseen liittyvä paikallinen sopiminen mainittiin toiseksi yleisimmin hyödyllisenä sopimiskohteena. Palkkaukseen liittyvinä sopimuskohteina olivat paikallisesti sovitut palkkaratkaisut palkantarkistusten toteutuksen yhteydessä, palkkausjärjestelmät, pätevyyden ja suorituksen arvioinnit, tuotantopalkkiojärjestelmät, yrityksen palkkio- ja bonusmallit sekä muut palkitsemiskäytännöt. Muina hyödyllisinä aiheina paikallisessa sopimisessa mainittiin lukuisia määrä aihepiirejä, muun muassa lomajärjestelyjä ja lomarahen vaihtoa koskevat sopimukset, varallaoloa ja päivystystä koskevat järjestelyt, lyhennetyt yhteistoimintalain mukaiset neuvottelu- ja ilmoitusajat, sairauspoissaoloihin liittyvät ilmoitusmenettelyt, uusien toimintatapojen pilotointi ja tehtäväsisältöjen laajentaminen sekä sijaisjärjestelyt.

Kuten mietinnössä on todettu, työehtosopimuksissa usein edellytetään paikallisen sopimisen osapuoleksi luottamusmiestä. Jos työehtosopimuksessa edellytetään sopijapuoleksi luottamusmiestä, eikä tällaista työpaikalla ole, paikallista sopimusta ei voida tehdä. Tällaisia tilanteita ilmenee usein normaalisitovuuskentässä. TEM teetti vuonna 2020 Taloustutkimuksella kyselytutkimuksen, jonka mukaan työnantajaliittoon kuuluvista yrityksistä 48 prosentissa oli luottamusmies. Vaatimus luottamusmiehen olemassaolosta paikallisen sopimuksen osapuolena asettaa siten työnantajat eri asemaan paikallisen sopimisen mahdollisuuksien hyödyntämisessä. Paikallisen sopimisen edellytysten turvaamiseksi yhdenvertaisesti kaikilla työpaikoilla on EK:n kannan mukaan mietinnössä todetulla tavalla tarpeen säätää edellytyksistä, joilla paikallisia sopimuksia voidaan tehdä työehtosopimuksessa määrätyn henkilöstön edustajan puuttuessa.

## Tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

### 3 luku - Tavoitteet

#### 4 luku - Keskeiset ehdotukset

##### 3 luku – Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on edistää paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat nykyistä tasavertaisemmin käytössä eri työpaikoilla riippumatta siitä, onko työnantaja järjestäytynyt tai onko henkilöstö valinnut itselleen työehtosopimuksessa tarkoitettua edustajaa.

EK kannattaa esityksen tavoitteita.

##### 4 luku - Keskeiset ehdotukset

###### 4.1.2 Sopimismahdollisuuksien laajentaminen työehtosopimuksella

Esityksessä ehdotetaan työlainsäädännön sopimismahdollisuuksia rajaavia säännöksiä muutettavaksi siten, että jatkossa myös työnantajakohtaisella työehtosopimuksella voisi sopia toisin niistä asioista, joista nykyisin voi sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella. Ehdotus käytännössä tarkoittaisi sitä, että työnantajapuolella luovuttaisiin valtakunnallisuusvaatimuksesta ja sopijapuolena olisi valtakunnallisen työnantajayhdistyksen sijasta yksittäinen yritys. Uudistuksella laajennettaisiin siten paikallisia sopimismahdollisuuksia. EK pitää uudistusta olennaisen tärkeänä.

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia lisää myös ehdotettava muutos, jonka mukaan työntekijäpuolella sopijapuolena voisi jatkossa olla valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen lisäksi myös valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys (esimerkiksi yhdistysmuotoinen ammattiosasto). Työntekijöiden puolesta yrityskohtaisen työehtosopimuksen sopijapuolena olisi siis valtakunnallinen työntekijäliitto tai sen jäsenyhdistys. Luottamusmies tai muu työntekijöiden edustaja ei voisi esityksen mukaan tehdä yrityskohtaista työehtosopimusta.

Mietinnössä todetaan, että ehdotetuilla muutoksilla ei olisi vaikutuksia työehtosopimusten keskinäiseen suhteeseen. Työnantaja, joka on työehtosopimuslain nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa

kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentissa säädetyn mukaisesti soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä, vaikka alalla olisi yleissitova työehtosopimus, joten yleissitovalla työehtosopimuksella on etusija suhteessa sellaiseen työehtosopimukseen, jossa työntekijöiden yhdistys ei ole valtakunnallinen. Jatkovalmistelussa työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentin määräystä tulisi muuttaa paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämiseksi siten, että myös muun kuin valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen kanssa tehty työehtosopimus olisi etusijainen työhön sovellettavaan yleissitovaan työehtosopimukseen nähden. Muutos olisi käytännön nykytilannetta selventävä ja looginen ottaen huomioon muutos, jolla mahdollistetaan valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen rekisteröity yhdistys toimimaan yrityskohtaisen työehtosopimuksen osapuolena.

#### 4.1.3 Epäasiallisten työehtosopimusten ehkäiseminen

Ns. keltaiset työehtosopimukset eivät voimassa olevan lainsäädännön mukaan ole työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettuja työehtosopimuksia, koska kyseisissä tapauksissa työntekijäyhdistyksen varsinaisena tarkoituksena ei ole työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa. Työehtosopimuslakiin esittävällä muutoksella voidaan EK:n mielestä kuitenkin ennaltaehkäistä kyseisiä sopimuksia ja selkeyttää nykytilaa.

#### 4.1.4 Oikeus tehdä paikallisia sopimuksia yleissitovuuskentässä

EK kannattaa, että järjestäytyneet ja järjestäytymättömät yritykset saatetaan samanarvoiseen asemaan mahdollistamalla jatkossa myös järjestäytymättömillä työpaikoilla oikeus noudattaa yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia määräyksiä.

#### 4.1.5 Henkilöstön edustaja paikallista sopimusta tehtäessä

EK kannattaa muutosta, jolla mahdollistetaan paikallinen sopiminen myös tilanteessa, jossa työpaikalla ei ole työehtosopimuksen edellyttämää luottamusmiestä tai muuta työehtosopimuksen edellyttämää edustajaa. Mietinnössä todetulla tavalla työehtosopimusten säännökset asettavat työpaikkoja paikallisen sopimisen suhteen tällä hetkellä erilaisiin tilanteisiin riippuen siitä, onko työpaikalla työehtosopimuksen edellyttämää edustajaa. Kuten edellä on todettu, luottamusmies on vain noin puolessa järjestäytyneistä yrityksistä.

Esityksessä ehdotetaan mallia, jossa työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus tehdään lähtökohtaisesti työehtosopimuksen edellyttämien sopijapuolten välillä. Jos työehtosopimuksessa edellytetään sopijapuoleksi henkilöstön puolelta luottamusmiestä, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu, kuinka sopimus tehdään luottamusmiehen puuttuessa, voitaisiin soveltaa laissa säädettyä vaihtoehtoista tapaa. Ehdotuksen mukainen malli kunnioittaa työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiamia, koska laissa säädettyä vaihtoehtoista tapaa sovellettaisiin vasta viimesijaisena vaihtoehtona.

Mietinnön mukainen menettely koskisi samalla tavalla yleissitovuus- ja normaalisitovuuskenttää, mutta luottamusmiehen edustusoikeuden laajuus poikkeaisi toisistaan. Normaalisitovuuskentässä luottamusmies edustaa kaikkia niitä työntekijöitä, joihin sovelletaan työehtosopimusta, jonka perusteella luottamusmies on valittu. Esityksessä ehdotetaan yleissitovuuskentän osalta, että luottamusmies edustaisi niitä työntekijöitä, jotka ovat voineet osallistua hänen valintaansa. EK toteaa, että mietinnössä esitetty malli on laadittu siten, että se ei voi johtaa tilanteeseen, jossa työpaikalla olisi eri edustajat järjestäytyneille ja järjestäytymättömille työntekijöille. Tällainen ns. tuplaedustaja -tilanne ei olisi perusteltu ja aiheuttaisi käytännölle haasteellisia tilanteita.

#### 4.1.6. Paikallisen sopimisen tekemisen edellytykset ja oikeusvaikutukset

Ehdotetut muutokset paikallisen sopimisen tekemiseen koskisivat vain sellaisia paikallisia sopimuksia, joissa kelpuutus niiden tekemiseen on työehtosopimuksessa. Muutokset eivät siten koskisi paikallisia sopimuksia, joissa kelpuutus säädetään suoraan laissa, eikä myöskään sopimuksia, joissa sopijapuoleksi on työehtosopimuksessa määriteltä työntekijä ja yksittäinen työntekijä.

Tehtäessä paikallista sopimusta henkilöstön edustajan puuttuessa ehdotetun määräyksen mukaisen ”perälautamallin” mukaisesti, tulee noudattaa työehtosopimuksessa sovittuja menettelymääräyksiä ja niiden lisäksi lakiin kirjattavia menettelytapamääräyksiä. Työnantajan olisi ehdotuksen mukaan annettava toiselle sopijapuolelle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä keskenään. Koska kysymys on sopimustilanteesta, jossa kummallakaan osapuolella ei ole velvollisuutta tehdä sopimusta ennen kuin on arvioinut harkinneensa ja perehtyneensä asiaan riittävästi, emme pidä tarpeellisena säätää edellä mainituista menettelytavoista lailla. Kiinnitämme huomiota myös siihen, että harkinta-ajan ja sopimuksen käsittely tulee olla riippuvainen tilanteesta ja käsiteltävästä asiasta.

#### 4.1.7 Henkilöstön edustajan suoja, mahdollisuus koulutukseen ja tiedonsaantiin

Pidämme tärkeänä, että sopimuksia tekevällä luottamusvaltuutetulla on riittävä osaaminen ja valmiudet tehtävään. Luottamusvaltuutettujen tausta ja sopimustilanteet ovat kuitenkin vaihtelevia, joten olennaista on mietinnön mukainen määritelmä valmiuksien edistämisestä siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi.

#### 4.1.8 Ehdotusten suhde oikeussuojamenettelyihin

Pidämme perusteltuna, että esityksessä ei ehdoteta muutoksia oikeussuojamenettelyihin, koska voimassa olevien oikeussuojajärjestelmien voidaan katsoa soveltuvan ehdotettujen muutosten jälkeenkin. Yleissitovassa kentässä tehtävien paikallisten sopimusten riittäisyyksien osalta korostamme nykyistä menettelyä, jonka mukaan asiaa käsittelevä yleinen tuomioistuim voi pyytää työtuomioistuimelta lausunnon, jos työehtosopimukseen liittyy tulkinnanvaraisuutta.

## Vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot

## 4.2 luku - Vaikutukset

### 5 luku - Muut toteuttamisvaihtoehdot

#### 4.2 luku – Vaikutukset

Henkilöstön edustajan puuttuessa noudatettavat menettelytavat määräytyisivät jatkossakin ensisijaisesti työehtosopimuksen mukaisesti. Lain mukaista menettelyä noudatettaisiin vain silloin, kun työehtosopimuksessa ei ole asiasta sovittu. Ehdotettu malli säilyttäisi paikalliseen sopimiseen liittyvät menettelytavat työehtosopimusosapuolten hallinnassa ja kunnioittaisi työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaa.

Kuten mietinnössä todetaan, viime vuosina paikallisen sopimisen mahdollistavat määräykset ovat lisääntyneet työehtosopimuksissa. Mietinnön mukaisen esityksen lähtöoletuksena on, ettei valittu sääntelyvaihtoehto merkittävästi muuttaisi tätä kehityskulkua.

Esityksen lähtöoletuksena pidetään myös sitä, ettei yrityskohtaisten työehtosopimusten käyttö merkittävästi lisääntyisi ehdotettujen muutosten myötä. Ehdotetut muutokset joustavoittavat toimialakohtaisten työehtosopimusten sisällä tapahtuvaa paikallista sopimista, joten tarve käyttää yrityskohtaista työehtosopimusta keinona tuoda joustavuutta työehtoihin vähenee.

Työehtosopimusten kattavuus on pysynyt verrattain samana jo usean vuoden ajan. Viimeisimmän Lassi Ahtiaisen TEM:lle tekemän selvityksen mukaan työehtosopimusten kattavuus yksityisellä sektorilla oli vuonna 2021 kaikkiaan 64 % eli vain noin prosentin vähemmän kuin vuonna 2017 (65,2 %). Yksityisellä sektorilla työskenteleviä palkansaajista toimi järjestäytyneiden yritysten palveluksessa vuonna 2021 kaikkiaan 943 708 (945 252 v. 2017). Yleissitovuuden perusteella työehtosopimusten piiriin tuli lisäksi 292 319 (269 311 v. 2017) palkansaajaa. Sopimusten piiriin kuului 83,9 % yksityisen sektorin palkansaajista. Mietinnön mukaisen esityksen ei lähtökohtaisesti arvioida johtavan työehtosopimusten kattavuuden merkittävään heikkenemiseen. Odotettavissa mietinnön mukaan on, että esitys kokonaisuutena ei vaikuta työnantajien järjestäytymisasteeseen ja sitä kautta työehtosopimusten kattavuuteen. Esityksellä vahvistetaan järjestäytyneidenkin yritysten mahdollisuuksia hyödyntää paikallista sopimista tilanteessa, jossa ei ole luottamusmiestä.

Työnantajaliitoilla on työehdoista sopimisen lisäksi monia muita yhteiskunnallisesti keskeisiä tehtäviä, joita paikallisen sopimisen lisääminen ei poista. Työnantajilla on myös useita syitä kuulua työnantajaliittoon, kuten työehtosopimuksilla saatavat ennakoitavat työehdot, niiden turvaama työrauha sekä liiton tarjoama jäsenneuvonta. Työnantajaliitot tarjoavat tukea myös paikallisten sopimusten tekemiseen.

Esitettyjen muutosten on katsottu lisäävän erityisesti pienten yritysten tosiasiallisia mahdollisuuksia sopia paikallisesti ja esityksen arvioidaan siten vahvistavan pienten ja keski suurten yritysten kilpailuasemaa markkinoilla suhteessa suuriin yrityksiin. Esitys laajentaa järjestäytyneiden yritysten mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen luottamusmiehen olemassaolosta riippumatta, mikä tekee

työehdoista sopimisesta joustavampaa ja parantaa yritysten tasavertaista kilpailuasetelmaa. Mietinnössä yritysten aseman arvioidaan paranevan myös kansainvälisessä kilpailussa.

## 5 luku – Muut toteuttamisvaihtoehdot

EK katsoo, että työryhmässä esillä olleet muut toteuttamisvaihtoehdot paikalliseen sopimiseen luottamusmiehen puuttuessa eivät olisi toteuttaneet järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien yritysten välisen paikallisen sopimisen mahdollisuuksien yhdenvertaisuuden vaatimusta ja toisaalta kunnioittaneet työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiia samalla tavalla kuin mietinnössä valittu toteuttamismalli.

Mielestämme muutamissa linjauksissa olisi voitu edetä vielä enemmän paikallista sopimista lisäävään suuntaan. Kuten lausuntomme alussa on todettu, olisi työryhmän toimeksiannon piiriin tullut ottaa semidispositiivisten säännösten lisääminen lainsäädäntöön. Lisäksi olisi tullut säätää yrityskohtaisen sopimuksen tekeminen mahdolliseksi myös muun työntekijäosapuolen kuin valtakunnallisen työntekijöiden yhdistyksen tai sen jäsenyhdistyksen kanssa.

Jatkovalmistelussa tulisi selkeyttää tilannetta, jossa vuokratyöntekijään sovelletaan käyttäjäyrityksen työehtosopimusta ja käyttäjäyrityksessä on tehty paikallinen sopimus. Tulisi selventää, että vuokratyöyrityksellä on oikeus ja toisaalta velvollisuus noudattaa paikallista sopimusta, jota käyttäjäyritys voisi soveltaa vuokratyöntekijään, jos hän olisi tullut suoraan käyttäjäyrityksen palvelukseen. Vuokratyöntekijään tulisi siten sovellettavaksi samat käyttäjäyrityksen ehdot myös paikallisen sopimuksen osalta.

## Työsopimuslaki

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

Ehdotuksen mukaisen pykälän 1 momentin mukaan paikallinen sopiminen olisi mahdollista yleissitovan työehtosopimuksen sallimissa rajoissa. Yleissitovan työehtosopimuksen sopimiseen kelpuuttava määräys määrittäisi paikallisen sopimuksen sisällölliset rajat, samoin kuin sopijapuolet ja noudatettavat menettelytavat. Sääntely vastaisi normaalisitovuuden perustella tehtävää paikallista sopimista kuitenkin siten, että noudattavaksi eivät tulisi työehtosopimuksen neuvottelujärjestysmääräykset, mutta menettelytapoja koskevia säännöksiä tulisi noudattaa.

Esityksessä ehdotetaan normaalisitovuuskentästä poiketen, että yleissitovuuskentän osalta luottamusmies edustaisi niitä työntekijöitä, jotka ovat voineet osallistua hänen valintaansa. EK toteaa jo edellä todetun mukaisesti, että mietinnössä esitetty malli on laadittu siten, että se ei voi johtaa tilanteeseen, jossa työpaikalla olisi oma edustaja järjestäytyneille ja järjestäytymättömille työntekijöille. Säännöksen selkeyttämistä tältä osin tulisi kuitenkin harkita jatkovalmistelussa. Tällainen ns. tuplaedustaja -tilanne ei olisi perusteltu ja aiheuttaisi käytännölle vieraita tilanteita.



Kuten esitettävä työehtosopimuslain 5 a §, joka koskee normaalisitovaa kenttää, esitettävä työehtosopimuslain 2 luvun 7 a § tulisi sovellettavaksi vain siinä tapauksessa, että työehtosopimus ei sisällä vaihtoehtoista menettelytapaa tilanteeseen, jossa työpaikalla ei ole työehtosopimuksen edellyttämää luottamusmiestä. Pidämme tätä toteuttamistapaa perusteltuna.

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

Pidämme esitettäviä muutoksia perusteltuina ja perusteluja kattavina. On myös työnantajan etu, että työntekijöiden edustaja tuntee työpaikan toimintaympäristön ja hänellä on tietoa yrityksen taloudellisesta tilanteesta ja tarpeista. Korostamme perusteluissa todettua, että työnantajan velvollisuus edistää luottamusvaltuutetun osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia koskisi tilanteita, joissa luottamusvaltuutettu toimisi henkilöstön edustajana tehtäessä paikallisia sopimuksia työnteon ehdoista tai oloista. Edistämisvelvollisuuden määrä ja laajuus olisi riippuvainen kulloisestakin tilanteesta ja tarpeesta. Toisilla luottamusvaltuutetuilla saattaa olla hyvä osaaminen, työpaikan olosuhteet vaihtelevat ja myös sovittavien asioiden merkitys poikkeaa toisistaan.

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

Ei huomautettavaa.

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

Ei huomautettavaa.

## **Työaikalaki**

### **18 § - Työajan enimmäismäärä**

Työaikalakiin tehtävien muutosten osalta EK esittää, että jatkovalmistelussa selvitettäisiin mahdollisuutta muuttaa myös työaikalain 2 §:n valtakunnallisuusvaatimusta samalla tavalla.

### **18 § - Työajan enimmäismäärä**

Ei huomautettavaa.

### **34 § - Poikkeaminen työehtosopimuksella**

Ei huomautettavaa.

### **35 § - Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset**

Ei huomautettavaa.

### **36 § - Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus**

Mietinnön kohdassa keskeiset ehdotukset (s. 51) on todettu, että voimassa olevan työaikalain menettelysäännökset, joiden mukaan yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia on voitu tehdä säännöllistä työaikaa koskevista kysymyksistä, kumottaisiin ja jatkossa työaikakysymyksiin liittyviä paikallisia sopimuksia voisi tehdä työehtosopimuslakiin säädettävän yleisen 2

luvun 7 a §:n säännöksen nojalla. Tämä olisi selkeyden vuoksi syytä todeta myös työaikalain 36 ja 37 §:ien yksityiskohtaisissa perusteluissa.

## Vuosilomalaki

### **30 § - Poikkeaminen työehtosopimuksella**

Ei huomautettavaa.

### **31 §- Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset**

Ei huomautettavaa.

## Opintovapaalaki

### **13 a §**

Ei huomautettavaa.

## Yhteistoimintalaki

### **38 § - Sopimisoikeus**

Ei huomautettavaa.

## Työehtosopimuslaki

### **1 §**

Kuten esityksessä on aiemmin todettu, meillä ei ole esitykseen huomautettavaa. Nykyistä tilannetta voidaan selkeyttää työehtosopimuslakiin esittävällä muutoksella.

### **5a §**

EK kannattaa mietinnön mukaista tarkoitusta luoda järjestäytyneisiin yrityksiin tasapuoliset mahdollisuudet tehdä paikallisia sopimuksia riippumatta siitä, onko henkilöstö valinnut itselleen edustajaa. Kuten mietinnössä todetaan, pykälä koskisi vain sellaisia paikalliseen sopimukseen kelpuuttavia määräyksiä, joissa sopimus tehdään työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä. Pykälä ei koskisi työehtosopimuksen määräyksiä, joiden mukaan työehtosopimuksen määräyksestä voidaan poiketa työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä tehdyllä sopimuksella taikka sopimuksella, jonka työnantaja tekee henkilöstön kanssa yhdessä.

Mietinnön mukaisessa mallissa työehtosopimusosapuolilla on mahdollisuus sopia vaihtoehtoisesta mallista. Pykälä ei siten tulisi sovellettavaksi, jos työehtosopimuksessa on sovittu tasapuolisista sopimismahdollisuuksista turvaavista määräyksistä tilanteessa, jossa työpaikalla ei ole työehtosopimuksen ensisijaiseksi sopijaksi edellyttämää henkilöstön edustajaa.

Mietinnössä on todettu, että paikallinen sopimus koskisi lähtökohtaisesti kaikkia niitä työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan työehtosopimuslain tai yleissitovuuden nojalla.

Työehtosopimuksessa tai paikallisessa sopimuksessa on voitu kuitenkin sopia rajatumasta soveltamispiiristä, jolloin paikallinen sopimus voisi koskea esimerkiksi vain yhtä henkilöstöryhmää. Paikallisen sopimuksen sovellettavuutta voi rajoittaa myös sopimuksen tehneen henkilöstön edustajan edustusoikeuden laajuus. Mietinnössä on perustellusti todettu, että paikallinen sopimus voidaan laatia siten, että se koskee organisatorisesti vain määrättyä osaa yrityksestä tai yksittäistä toimipistettä, jolloin sopimus voitaisiin tehdä tuohon osaan tai toimipisteeseen kuuluvan henkilöstön kanssa yhdessä. Selkeyden vuoksi olisi hyvä perusteluissa todetun lisäksi lisätä myös 5 a §:ään, että paikallinen sopimus voidaan tehdä työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön tai sen osan kanssa yhdessä. Mielestämme on perusteltua säätää, että henkilöstön tahdonilmaisu voi tapahtua enemmistö päätöksin.

Ehdotettavan pykälän 2 momentissa säädettäisiin paikallisen sopimuksen tekemisessä noudatettavista menettelytavoista silloin, kun paikallinen sopimus tehdään työehtosopimuksen määräyksestä poikkeavien henkilöstön edustajien kanssa. Säännöksellä sivuutettaisiin ainoastaan työehtosopimuksen henkilöstön edustajaa koskevat vaatimukset, jos tällaista edustajaa ei ole työpaikalla valittu, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu vaihtoehtoisista tavoista tehdä sopimus. Jos työehtosopimuksessa on sovittu muista menettelytavoista, kyseisiä määräyksiä olisi noudatettava tehtäessä paikallista sopimusta niin normaalisitovassa kuin yleissitovassakin kentässä.

Esityksen mukaan työehtosopimuksessa sovittujen menettelytapamääräysten lisäksi tulisi noudattaa lakiin ehdotettavaa veloitetta antaa toiselle sopijapuolelle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot ottaen kuitenkin huomioon, että tiedonantovelvoitteen sisältö ja laajuus riippuisi sovittavasta asiasta. Lisäksi lakiin otettaisiin määräys, jonka mukaan henkilöstölle olisi varattava riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä keskenään, jos paikallinen sopimus tehtäisiin työnantajan ja luottamusvaltuutetun välillä. Lakiin esitettävät menettelytavat ovat selviä sopimustahdon muodostamiselementtejä ja koska kyse on sopimustilanteesta, emme pidä tarpeellisena ottaa lakiin määräyksiä harkinta-ajasta tai käsittelytilaisuuksista. Perusteluissa tulisi ainakin selvemmin todeta, että menettelyjen tarpeet ovat tapauskohtaisia, eikä määräys menettelytavoista saisi vaikeuttaa tai viivästyttää sopimuksen syntymistä. Tietojen ja harkinta-ajan tarve sekä tarve käsitellä tilannetta ja sopimusta vaihtelee eri tilanteissa. Osapuolilla saattaa olla yhteinen intressi päättää asiasta yhteisesti sopimalla ilman pitkiä harkinta-aikoja tai menettelyjä.

## Merityösopimuslaki

### **2 luvun 6a § - Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen**

Ei huomautettavaa.

### **13 luvun 9 § - Poikkeaminen työehtosopimuksella**

Ei huomautettavaa.

### **13 luvun 10 § - Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset**

Ei huomautettavaa.

## Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

## **Huomionne suhdetta perustuslakiin ja säätämisjärjestystä koskevasta asiasta**

Ei huomautettavaa.

## **Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset**

### **Huomionne voimaantulo- ja siirtymäsäännöksistä**

Seuraava työehtosopimusten neuvottelukierros on alkamassa. Nyt esitetty voimaantulo- ja siirtymäsäännös johtaisi siihen, että osa esitetyistä säännöksistä tulisi voimaan eri toimialoilla eri aikaan riippuen siitä, milloin työehtosopimukset on solmittu. Tästä syystä esitämme, että lainsäädäntö tulisi voimaan mahdollisimman pian sen hyväksymisen jälkeen.

Lahti-Leeve Suvi  
Elinkeinoelämän keskusliitto EK