

Asia: VN/19788/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Kemianteollisuus ry kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa.

Kemianteollisuus ry on työmarkkina- ja elinkeinopoliittinen työnantajajärjestö, joka neuvottelee toimialoilleen 18 työehtosopimusta. Kemianteollisuus ry:n pääneuvotteluosapuolet ovat Teollisuusliitto, Ammattiliitto Pro ja Ylemmät toimihenkilöt YTN. Paikallisen sopimisen sopimismahdollisuuksia on kasvatettu työehtosopimuksissa joka neuvottelukierroksella ja neuvotteluosapuolet ovat tehneet myös paljon yhdessä töitä sopimisen edistymiseksi työpaikkatasolla.

Tuemme hallituksen tavoitetta laajentaa paikallisen sopimisen mahdollisuuksia lainsäädännöllä niin yleissitovaa työehtosopimusta noudattavaan yrityskenttään kuin yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin. Kokemuksemme mukaan paikallisen sopimisen mukanaan tuomat joustot mahdollistavat usein paremmin asiakkaiden tarpeisiin vastaamisen, parantavat sitä kautta yritysten kilpailukykyä sekä edesauttavat myös joustavien ratkaisujen rakentamista työntekijöiden näkökulmasta. Mielestämme paikallisessa sopimisessa on yhä kyse isosta, käyttämättömästä potentiaalista, jolla onnistuessaan tulee olemaan positiivinen vaikutus myös koko Suomen kansantalouteen.

Valitettavaa sen sijaan on, että nyt esillä olevat paikallisen sopimisen ehdotukset eivät tuo parannuksia sopimisen mahdollisuuksissa siihen yrityskenttään, jotka ovat järjestäytyneitä ja valtakunnallisten työehtosopimusten soveltamisen piirissä. Kuten hallituksen esityksessä todetaan, työehtosopimusten normaalisitovuuden piirissä yksityisellä sektorilla on valtaosa palkansaajista, eli 65 % (vuonna 2017). Tarvetta olisi ollut avata lisää toisin sopimismahdollisuuksia myös valtakunnallisille työehtosopimusosapuolille sekä lisätä lainsäädännöllä suoraan työnantajan ja

työntekijän välille sopimismahdollisuuksia (esim. työaikalain 4 luvun 12 §:n liukuvan työajan sopimisen tapaan). Sopimismahdollisuuksia olisi voitu kasvattaa siten, että työlainsäädännön pakottavat säännökset olisi tullut käydä läpi ja karsia minimiin siten, että huomioidaan kuitenkin perustuslaista ja EU-direktiiveistä tulevat rajoitteet. Valitettavaa on, että sama asia oli keskusteluissa edellisen hallituksen paikallisen sopimisen työryhmässä ja silloinkaan asialle ei tehty mitään.

Vaikka pidämme esityksen uudistuksia tarpeellisena, pidämme myös tärkeänä, että järjestäytymättömiä ja järjestäytyneitä yrityksiä kohdellaan yhdenvertaisesti. Kun sopimisen mahdollisuudet yleissitovuuden kautta työehtosopimuksia noudattavissa yrityksissä ovat valtaosin riippuvaisia siitä, miten laajalti kunkin toimialan työehtosopimuksissa sopimismahdollisuuksia on, on ensiarvoisen tärkeää, että esityksen mahdolliset negatiiviset vaikutukset sopimisen kehittymiseen ja kulttuuriin minimoidaan aloille, joissa sopimisen edistämiseksi hyvää yhteistyötä on tehty vuosikausia.

Käsittääksemme sopimismahdollisuuksien laajeneminen yleissitovuuden kautta työehtosopimuksia soveltaviin yrityksiin koskee myös ulkomaisia yrityksiä, jotka soveltavat työehtosopimuksia yleissitovuuden perusteella esim. työvoimaan Suomeen lähettävät yritykset. Täysin epäselväksi jää, miten näiden yritysten ja niiden työntekijöiden osaaminen riittää työehtosopimusten paikallisen sopimisen mahdollisuuksien ymmärtämiseen. Emme usko väitteisiin muutaman euron tuntipalkoista, vaan tarkoitamme ihan perusosaamista paikallisen sopimisen mahdollisuuksista ja sopimisen rajoista (pakottavasta lainsäädännöstä). Asioista, jotka ovat usein epäselviä myös järjestäytyneessäkin kentässä.

Lopuksi on todettava, että esityksen kokonaisuus on varsin vaikeaselkoinen myös niille, jotka ovat työmarkkina-asioiden kanssa olleet tekemisissä vuosikausia.

Nykytila ja sen arviointi

1 luku - Asian tausta ja valmistelu

2 luku - Nykytila ja sen arviointi

Olemme täysin samaa mieltä esityksessä kerrotun kanssa siitä, että paikallinen sopiminen voi parantaa tuottavuutta, toiminnan joustavuutta ja tuloksellisuutta.

Tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3 luku - Tavoitteet

4 luku - Keskeiset ehdotukset

Tuemme hallituksen esityksen tavoitetta edistää paikallisen sopimisen mahdollisuuksia ja sitä, että mahdollisuudet ovat tasavertaisemmin käytössä eri työpaikoilla riippumatta siitä, onko työnantaja järjestäytynyt vai ei. Muutokset eivät saa kuitenkaan johtaa siihen, että järjestäytyneet työnantajat ovat jatkossa huonommassa asemassa sopimisen suhteen kuin järjestäytymättömät työnantajat.

Muutokset eivät saa myöskään heikentää hyvää yleistä sopimisen ilmapiiriä ja edistymistä, joka eri toimialoilla, kuten kemianteollisuudessa on.

Pidämme myös esityksen tavoitetta edistää paikallista sopimista niin yritysten kilpailukyvyn kuin Suomen kansantalouden kannalta tärkeänä.

4.1.4 Oikeus tehdä paikallisia sopimuksia yleissitovuuskentässä

Pidämme ehdotuksen lähtökohtaa oikeana sen suhteen, että yleissitovassa kentässä paikallinen sopimus tehdään lähtökohtaisesti työehtosopimuksen edellyttämien sopijaosapuolten välillä. Tämä myös tukee ajatusta, että järjestäytyneitä ja järjestäytymättömiä yrityksiä kohdellaan yhdenvertaisesti. Kuten esityksessä todetaan ”Jos työehtosopimuksessa edellytetään sopijaosapuoleksi henkilöstön puolella luottamusmiestä ja henkilöstö on tällaisen valinnut, sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa.” Tuemme myös sitä esityksen lähtökohtaa, että työehtosopimuksen neuvotteluosapuolet määrittävät ensisijaisesti sen, kuka on paikallisen sopimuksen osapuoli, jos luottamusmies työpaikalta puuttuu. Vasta tämän mallin puuttuessa työehtosopimuksesta noudatettaisiin laissa säädettyä vaihtoehtoista tapaa. Tämä järjestys on myös looginen sen suhteen, että nämä osapuolet ovat neuvotelleet ja neuvottelevat valtaosin ne sopimisen mahdollisuudet, jotka jatkossa laajenevat yleissitovaan kenttään.

Vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot

4.2 luku - Vaikutukset

5 luku - Muut toteuttamisvaihtoehdot

4.2.1 Vaikutuksista yleisesti

Olemme samaa mieltä, että ehdotuksen muutokset mahdollistavat paikallisen sopimisen nykyistä laajemmin ja pidämme sitä hyvänä kehityksenä. Tämä ei tarkoita, että sopiminen automaattisesti lisääntyy, vaan se riippuu hyvin pitkälle mm. työpaikan neuvottelukulttuurista, yhteisestä ymmärryksestä yrityksen toimintaympäristöstä sekä asiakkaiden tarpeista ja työntekijöiden toiveista. Sopiminen edellyttää, että osapuolilla on eväät ja yhteinen halu sopia.

Pidämme hyvänä sitä, että esityksessä on kiinnitetty huomiota siihen, että paikallisen sopimisen laajentaminen yleissitovaan kenttään ja eri osapuolten näkemykset siellä sopimusosapuolesta luottamusmiehen puuttuessa, voivat lisätä riskiä sen suhteen, että paikallisen sopimisen edistyminen työehtosopimusneuvottelupöydissä ja työpaikoilla vaikeutuu. Riskit tähän tulee

esityksen valmistelussa minimoida. On kestävätilanne järjestäytyneen yrityskehityksen osalta, jos tämä olisi lainsäädäntömuutoksen todellinen vaikutus. Mielestämme paikallisen sopimisen kehityksen pysähtyminen työehtosopimuksissa ei ole myöskään yleissitovuuden kautta työehtosopimuksia noudattavien yritysten etu. Vaikutusten arviointi tältä osin jää kuitenkin esityksessä ohueksi.

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 §

Pykäläehdotus koskee esityksen mukaan tilannetta, jossa työehtosopimukseen ei sisälly tasapuolisia sopimismahdollisuuksia turvaavia määräyksiä siitä, kuinka menetellään, jos sopimisen edellytyksenä olevaa luottamusmiestä tai muuta henkilöstön edustajaa ei ole. Pykälä koskee näissä tilanteissa niin järjestäytyntä kuin järjestäytymätöntä kenttää. Pykälässä säädettäisiin näihin tilanteisiin liittyen myös sopimuksen tekemisessä noudatettavista menettelytavoista.

Pykälä ei koske tilanteita, joissa työehtosopimuksen määräyksistä voidaan poiketa työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä.

Pykälän soveltamisen yleisyys jää paljon riippumaan siitä, mitä työehtosopimusosapuolet ovat sopineet tai jatkossa sopivat. Eri alojen ja siellä myös eri henkilöstöryhmien sopimusten välillä vaihtelee se, miten paljon tällä hetkellä paikallinen sopiminen edellyttää sopimista nimenomaan luottamusmiehen/henkilöstön edustajan kanssa. Pykälän sisältöön on tämän takia vaikea ottaa kantaa.

Yleisesti voi todeta, että menettelytapamääräykset lainsäädäntötasolla kuten tarpeellisten tietojen antaminen paikallista sopimusta tehtäessä tai riittävä harkinta-aika sopimusta neuvoteltaessa kuulostavat byrokraattisilta. On selvää, että se taho, joka sopimusta ehdottaa ja haluaa sopimuksen syntyvän, antaa myös tarvittavia tietoja ja pystyy perustelemaan ehdotuksensa. On tilanteita, joissa harkinta-aika voi olla pitkäkin, kuten palkkausjärjestelmistä neuvoteltaessa tai harkinta-aikaa ei käytännössä ole, jos mietitään, miten reagoidaan äkillisiin tilausten peruuntumisiin tai raaka-aineiden saatavuusongelmiin työpaikat säilyttäen.

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

-

Etu-Seppälä Minna
Kemianteollisuus ry - Johtaja / Työelämä