

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.

Nykytila ja sen arviointi

1 luku - Asian tausta ja valmistelu

2 luku - Nykytila ja sen arviointi

Paikallisen sopimisen lisääminen on yksi hallituksen uudistuksista, joilla sanotaan kehitettävän Suomen työmarkkinoita joustavampaan suuntaan. Kustannuskilpailukyky ei parane työntekijän oikeusturvasta tinkimällä. Työlainsäädännön kantava periaate on ns. heikomman osapuolen, työntekijän suojaaminen. Työntekijöille lakia paremmista työehdoista voidaan aina jo nykyisen käytännön mukaisesti sopia ns. paikallisesti. Suuressa osassa ylempien toimihenkilöiden työehtosopimuksia paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat muutenkin varsin laajat. Käytännössä jos paikallisen sopimisen mahdollisuutta laajennetaan lakiteitse liikaa työpaikkatasolla kenen tahansa osapuolten välillä käytäväksi keskusteluksi, saattaa tämä johtaa siihen, ettei työehtosopimuksissa enää sovita monilta osin lainkaan paikallisen sopimisen mahdollisuudesta.

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 vähän tutkimuskirjallisuuden perusteella.

Vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot

4.2 luku - Vaikutukset

5 luku - Muut toteuttamisvaihtoehdot

Loimu ry yhtyy Akavan näkemyksiin vaihtoehtoisista toteuttamisvaihtoehdoista. Myös eri toteuttamisvaihtoehtojen osalta on tosiasiasa rajauduttu niihin toimenpiteisiin, jotka on hallitusohjelmaan kirjattu. Toisaalta oikeussuojakeinojen osalta HE poikkeaa hallitusohjelmasta, kun riidanratkaisua ei järjestäytymättömien työantajien osalta osoiteta työtuomioistuimen tehtäväksi. Loimu ry kannattaa, että työtuomioistuimen toimivaltaa tältä osin laajennettaisiin.

Loimu ry näkee valituille toteuttamistapavaihtoehdoille kolmenlaisia korvaavia vaihtoehtoja:

- 1) Nk. kiky-kompromissin (TEM -mietintö 7.6.2016) 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 silti pääministeri Orpon hallituksessa otettu lähtökohdaksi.
- 2) Sopimismahdollisuuksia voitaisiin laajentaa ensin alle 10 henkilöä säännöllisesti työllistävien mikroyritysten osalta. Näin rajattaisiin muutoksen vaikutuksia yrityskenttään ja parannettaisiin valvonnan mahdollisuuksia. Laajennukset olisivat mahdollisia seuraavissa vaiheissa, kun tieto ja kokemukset sopimisesta lisääntyisivät. Tähän vaihtoehtoon olisi mahdollista rakentaa tutkimusasetelma paikallisen sopimisen vaikutusten tutkimiseksi.
- 3) Nk. 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. Yrityksille ja yhteisöille voitaisiin tällöin antaa mahdollisuus rekisteröidä yksipuolisesti liityntäsopimus alan yleissitovaan työehtosopimukseen. Rekisteröinti voitaisiin säätää helpoksi ja ilmoitusluontoiseksi. Tiedot liityntäsopimuksista voi koota esimerkiksi työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunnan toimesta. Rekisteröinnin perusteella yritykselle syntyisi oikeus tehdä paikallisia sopimuksia siten, kun yleissitovassa työehtosopimuksessa on sovittu. Liityntäsopimukset otettaisiin huomioon alan työehtosopimuksen yleissitovuutta määriteltäessä.

Näiden päälinjojen ohella esitämme kuitenkin tähän lausunnolla olevaan hallituksen esitykseen kytkeytyviä suoria korjaustoimia seuraavan listan mukaisesti:

1. Järjestäytymättömille yrityksille pitää säätää velvollisuus ”liputtaa” sopimusaikensa eli ilmoittaa siitä sekä toimittaa tehdyt paikalliset sopimukset viranomaisten ja sovellettavan työehtosopimuksen solmineiden työehtosopimusosapuolten tiedoksi. Tämä lisää valvontamahdollisuutta ja -todennäköisyyttä sekä tehostaa sopimusosapuolten pyrkimystä pysyä työehtosopimusten rajoissa.
 2. Työsuojeluviranomaisten mahdollisuudet valvoa sopimista pitää turvata. Tätä varten tarvittaneen lisäresursseja.
 3. Tarvitaan hyvitysmaksu työehtosopimusrikkomuksista myös järjestäytymättömille yrityksille. Näin on järjestäytyneilläkin yrityksillä, joten kysymys on tässä tasapuolisuudesta.
 4. 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. Myös järjestäytymätön työnantaja on nimenomaisesti velvoitettava hyväksymään mahdollisesti valitun luottamusmiehen asema. Luottamusmiehen on tosiasiallisestikin voitava edustaa myös järjestäytymättömiä työntekijöitä silloin, kun koko henkilöstö voi osallistua tämän valintaan.
- Pääasia ja -ongelma on ollut se, että kaikille työpaikoilla ei nyt ole henkilöstöedustajaa, jolla olisi sopimusoikeudet.
5. Paikallisten sopimusten irtisanominen pitää muuttua nopeammaksi, irtisanomisajaksi esim. 1 kuukausi. Hallituksen esityksessä irtisanomisajaksi esitetään 3 kuukautta. Irtisanomisajan pituudella on tärkeä merkitys, sillä etenkin aluksi saattaa syntyä epäasiallisissa olosuhteissa tehtyjä sopimuksia.
 6. Riidanratkaisussa on hyödynnettävä työtuomioistuimen asiantuntemusta työehtosopimusten soveltamiskiiostoissa. Eli myös järjestäytymättömien sopimusten tulkintariidat on käsiteltävä työtuomioistuimessa, mihin viittaava kirjaus löytyy myös hallitusohjelmasta.
 7. Henkilöstölle pitää turvata riittävät tiedonsaantioikeudet, mahdollisuudet sisäisiin neuvotteluihin sekä oikeus käyttää asiantuntija-apua paikallisessa sopimisessa.
 8. Oikeudenkäyntikuluissa työntekijäpuoli tulisi velvoittaa kantamaan vain omat oikeudenkäyntikulunsa. Työntekijä on työsopimussuhteen heikompi osapuoli, ja hänen turvanaan on pienemmät resurssit etenkin, jos hän ei kuulu liittoon. Työnantajan käyttämän asianajotoimistojen kulut voivat nousta suuriksi.
 9. Sovitaan samassa yhteydessä, että henkilöstön hallintoedustusta vahvistetaan. Ruotsissa henkilöstöllä on edustus kaikissa yli 25 henkilöä työllistävissä yrityksissä.
 10. Valtio pitää rajata pois lakimuutosten soveltamisen piiristä, sillä esitys on hallitusohjelmakin huomioon ottaen tarkoitettu yksityisen sektorin käyttöön.

Työsopimuslaki

2 luvun 7a § - Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen

Loimu yhtyy Akava ry:n näkemyksiin. Ylläkuvatut päävaihtoehdot (3 kappaletta) sekä 10 konkreettisempaa, esitykseen nähden pienimuotoisempaa korjausehdotusta muodostavat siinä määrin runsaasti muutostarpeita suhteessa 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§ esitettyä muutosta koskien keltaisten ammattiliittojen toiminnan ennaltaehkäisyn vahvistamista.

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

Muutosten voimaantulo tulisi olla hieman esitettyä myöhemmin, esim 1.3.2025 alkaen, jotta ne häiritsisivät seuraavaa työehtosopimusten neuvottelukierrosta mahdollisimman vähän.

Kytömaa Anna

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöiden liitto Loimu ry