

Asia: VN/19788/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Tradenomit suhtautuvat lähtökohtaisesti positiivisesti paikallisen sopimisen kehittämiseen. Nykymuodossaan esitys ei kuitenkaan vastaa paikallisen sopimisen kehittämistarpeisiin. Muutoksissa tulisi huomioida paremmin tasapuolisen neuvotteluasetelman edellytykset, sopimusten valvonta, riitatilanteet sekä sanktiot. Olennaista olisi pyrkiä korjaamaan paikallisen sopimisen haasteet niissä yrityksissä, joissa niitä eniten on, eli yleissitovassa kentässä mikroyrityksissä (alle 10 henkeä).

Nostamme kohdassa Vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot esille elementtejä ja rajoituksia, joiden avulla esityksestä olisi mahdollista saada tasapainoisempi ja kehittämistarpeisiin paremmin vastaava, murentamatta kuitenkaan koko järjestelmää.

Nykymuodossa esitys heikentää työntajien kannusteita järjestäytyä työnantajaliittoihin. Tämä vaarantaa toimivat neuvottelusuhteet työpaikoilla sekä yleissitovien työehtosopimusten voimassaolon pidemmällä aikavälillä.

Työlainsäädännön kehittämisen toimenpiteet tulisi valmistella yhteistyössä keskeisten

työmarkkinajärjestöjen kanssa hallitusohjelman tavoitteisiin perustuen. Valmisteluun tulisi varata riittävä aika, jotta kaikki keskeiset näkökulmat ja riskit tulevat huomioiduksi. Nykyinen paikallisen sopimisen esitys on valmisteltu liian nopealla aikataululla, ja esimerkiksi valvontaan liittyvät kysymykset ovat jääneet asiallisesti käsittelemättä.

Mietinnössä esitetään, että muutoksilla järjestäytyneet ja järjestäytymättömät työnantajat asetetaan yhdenvertaiseen asemaan paikallisen sopimisen osalta. Järjestäytyneet ja

järjestäytymättömät työnantajat eivät ole yhdenvertaisessa asemassa, eivätkä esitetyt muutokset tuo työnantaja yhdenvertaiseen asemaan.

Nykytila ja sen arviointi

1 luku - Asian tausta ja valmistelu

2 luku - Nykytila ja sen arviointi

Paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat nykyisellään laajat. Niitä on lisätty työehtosopimuksissa, kun työmarkkinaosapuolet ovat nähneet tämän tarkoituksenmukaiseksi ja pystyneet huolehtimaan siitä, ettei sopiminen paikallisella tasolla johda työntekijän aseman heikentämiseen.

Yrityskohtaiset työehtosopimukset ovat jo nykyisin käytössä oleva ja relevantti vaihtoehto yrityksille. Pidämme valtakunnallisuuden vaatimusta perusteltuna jatkossakin.

Tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3 luku - Tavoitteet

4 luku - Keskeiset ehdotukset

-

Vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot

4.2 luku - Vaikutukset

5 luku - Muut toteuttamisvaihtoehdot

Tradenomit esittää, että

Sopimismahdollisuuksia tulisi laajentaa ensin alle 10 henkilöä säännöllisesti työllistävien mikroyritysten osalta. Yli 90 % yrityksistä Suomessa on alle 10 henkilöä työllistäviä ja näillä yrityksillä ei välttämättä ole mahdollisuuksia järjestäytyä. Näin rajattaisiin muutoksen vaikutuksia yrityskenttään ja parannettaisiin valvonnan mahdollisuuksia.

Lisäksi:

Paikallista sopimista varten yrityksessä tulee valita työehtosopimuksen mukainen luottamusmies tai mikäli tämä ei ole mahdollista, yhteistoimintalain mukaisella tavalla henkilöstön edustaja (vrt. yhteistoimintaedustaja) aina kutakin paikallista sopimista koskevaa neuvottelua varten erikseen.

Tarvitaan hyvitysmaksu työehtosopimusrikkomuksista myös järjestäytymättömille yrityksille, kuten järjestäytyneillä yrityksillä on.

Järjestäytymättömän yrityksen paikallista sopimusta koskevat riita-asiat käsitellään työtuomioistuimessa

Oikeudenkäyntikuluissa työntekijäpuoli veloitetaan kantamaan vain omat oikeudenkäyntikulut. Työntekijä on työsopimussuhteen heikompi osapuoli, ja hänen turvanaan on pienemmät resurssit etenkin, jos hän ei kuulu liittoon.

Samassa yhteydessä hallintoedustusjärjestelmän raja tulee laskea yli 30 henkilöä työllistäviin yrityksiin.

Tradenomien muutokset pykälämuodossa:

Työsopimuslain 2. luku, 9 § Paikallinen sopiminen

Työnantaja, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on alle 10, saa poiketa 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen määräyksistä työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen sallimissa rajoissa ja työehtosopimuksessa määrättyjä menettelytapamääräyksiä noudattaen solmitulla paikallisella sopimuksella. Paikallisen sopimuksen voimaantulo ei edellytä työehtosopimuksen osapuolten myötävaikutusta.

Jos paikallisen sopimuksen saa tehdä työehtosopimuksen mukaan luottamusmies, eikä luottamusmiestä ei ole valittu, sopimuksen saa tehdä henkilöstön tätä tarkoitusta varten erikseen valitsema edustaja. Jos henkilöstöryhmän enemmistö ei ole saanut osallistua luottamusmiehen valintaan, on näillä työntekijöillä oikeus valita paikallista sopimista varten keskuudestaan luottamusmiehen rinnalle edustaja.

Luottamusmiehen tai henkilöstön edustajan tekemä paikallinen sopimus velvoittaa niitä työntekijöitä, joita tämän on katsottava edustavan.

Työnantaja, joka tietensä rikkoo tai jonka olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa

työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevia tai tämän säännöksen nojalla solmitun paikallisen sopimuksen määräyksiä, voidaan tuomita enintään 23 500 euron suuruiseen hyvityssakkoon.

Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa

1 § (8.4.1994/252)

Työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee erikoistuomioistuimena työntekijöiden työehtosopimuksia ja virkamiesten virkaehtosopimuksia sekä työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 9 §:ssä tarkoitettuja paikallisia sopimuksia koskevat sekä työehtosopimuslakiin (436/1946), valtion virkaehtosopimuslakiin (664/1970), kunnalliseen virkaehtosopimuslakiin (669/1970), evankelis-

luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annettuun lakiin (968/1974), eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 10–13 lukuun, Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 12–16 lukuun ja tasavallan presidentin kansliasta annetun lain (100/2012) 7 ja 8 lukuun perustuvat riita-asiat, kun kysymys on:

- 1) työehto- tai virkaehtosopimuksen tai paikallisen sopimuksen pätevydestä, voimassaolosta, sisällyksestä ja laajuudesta sekä tietyin sopimuskohtain oikeasta tulkinnasta;
- 2) siitä, onko jokin menettely työehto- tai virkaehtosopimuksen, paikallisen sopimuksen taikka edellä mainittujen säädösten mukainen; tai
- 3) työehto- tai virkaehtosopimuksen, paikallisen sopimuksen taikka edellä mainittujen säädösten vastaisen menettelyn seuraamuksesta, ei kuitenkaan rangaistus- tai kurinpidollisesta seuraamuksesta. (24.2.2012/102)

Jos velvollisuus suoritukseen tai työehto- tai virkaehtosopimuksen soveltaminen tiettyyn yksittäistapaukseen riippuu edellä tarkoitetun riidan ratkaisusta, työtuomioistuin voi samalla käsitellä ja ratkaista myös sitä koskevan kanteen. Jollei työtuomioistuin katso voivansa ratkaista tällaista vaatimusta, on asianosainen osoitettava nostamaan kanne toimivaltaisessa tuomioistuimessa.

Työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee myös työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain (56/2001) 9 §:ssä tarkoitetun valituksen työehtosopimuksen yleissitovuudesta ja työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 13 §:ssä tarkoitetun valituksen työneuvoston oikaisuvaatimukseen antamasta päätöksestä. (19.5.2004/402)

33 a § (12.11.1993/951)

Asianosainen, joka häviää asian, voidaan velvoittaa korvaamaan vastapuolen oikeudenkäyntikulut kokonaan tai osaksi. Milloin asian epäselvyyden vuoksi asianosaisilla on ollut perusteltua aihetta oikeudenkäyntiin, voidaan määrätä, että he saavat pitää oikeudenkäyntikulunsa vahinkonaan.

Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 9 §:ssä tarkoitettua paikallista sopimusta koskevan asian hävinnyt työntekijä voidaan velvoittaa korvaamaan vastapuolen oikeudenkäyntikulut ainoastaan, jos hän on aloittanut oikeudenkäynnin ilman, että vastapuoli on antanut siihen aihetta, taikka muutoin tahallisesti tai huolimattomuudesta aiheuttanut tarpeettoman oikeudenkäynnin, jollei asiassa ilmenneisiin seikkoihin nähden ole aihetta määrätä, että kumpikin asianosainen saa pitää oikeudenkäyntikulunsa vahinkonaan. Kuultavaksi kutsuttu, joka tuomitaan hyvityssakkoon tai veloitetaan suorittamaan korvaus tai muu rahamääräinen suoritus, voidaan velvoittaa korvaamaan vastapuolena olevan asianosaisen oikeudenkäyntikulut kokonaan tai osaksi. Asianosainen, jonka kuultavaan kohdistama mainitunlainen vaatimus hylätään, voidaan velvoittaa vastaavasti korvaamaan kuultavan oikeudenkäyntikulut.

Perustelut edellä mainituille pykälille ja muutoksille

Tällä hetkellä järjestäytymättömät työnantajat eivät voi poiketa lainkaan yleissitovan

työehtosopimuksen määräyksistä paikallisesti sopien. Näillä on siten mahdollisuus hyödyntää ainoastaan laissa olevia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia, jotka koskevat tyypillisesti erilaisia työaikajärjestelyitä. Paikallisen sopimisen mahdollistamiseksi esitetään työehtosopimuslakiin uutta paikallista sopimista koskevaa säännöstä. Säännöksen tarkoituksena on tuoda yleissitovaan työehtosopimukseen sidotut säännöllisesti alle 10 työntekijää työllistävät järjestäytymättömät työnantajat samaan asemaan kuin kyseiseen työehtosopimukseen normaalisitovuuden perusteella sidotut järjestäytyneet työnantajat. Samalla se antaa näiden järjestäytymättömien yritysten palveluksessa oleville työntekijöille laajemmat mahdollisuudet vaikuttaa omiin työsuhteen ehtoihinsa. Suomen Yrittäjien verkkosivuilla olevan tiedon mukaan kaikista yrityksistä 93 % on alle 10 työntekijän yrityksiä.

Sopiminen määräytyy kaikissa yrityksissä työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten mukaisesti. Tällöin myös edellä tarkoitetuissa järjestäytymättömissä yrityksissä on mahdollisuus tehdä paikallisia sopimuksia samoissa rajoissa ja samaa menettelyä noudattaen kuin järjestäytyneissä yrityksissä. Jos sopiminen edellyttää luottamusmiestä, sopimus on tehtävä myös järjestäytymättömissä yrityksissä luottamusmiehen kanssa. Toisaalta, jos sopiminen on mahdollista työnantajan ja yksittäisen työntekijän kesken, sopiminen olisi mahdollista samalla tavalla myös järjestäytymättömissä yrityksissä. Tällaisia määräyksiä on monissa työehtosopimuksissa useita asioita koskien. Järjestäytymättömissä yrityksissä ei kuitenkaan noudatettaisi eräissä työehtosopimuksissa olevia menettelytapamääräyksiä, jotka edellyttävät paikallisen sopimuksen hyväksymistä tai rekisteröintiä työehtosopimukseen osallisten toimesta. Järjestäytymättömässä yrityksessä yleissitovan työehtosopimuksen nojalla tehdyn paikallisen sopimuksen voimaantulo ei siten edellyttäisi työehtosopimukseen osallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen hyväksyntää tai sopimuksen rekisteröimistä näiden toimesta.

Jos sopiminen edellyttää työehtosopimuksen mukaan luottamusmiestä, eikä luottamusmiestä ole valittu, johtuipa tämä sitten siitä, että halukkaita ei ole, tai luottamusmiehen valitseminen ei ole mahdollista, henkilöstöllä on mahdollisuus valita itselleen edustaja paikallista sopimista varten. Henkilöstön edustaja voidaan valita myös silloin, jos henkilöstön tai henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole ollut oikeutta osallistua työpaikalle valitun luottamusmiehen valintaan. Tällöin henkilöstön edustaja edustaa niitä työntekijöitä, jotka hänet ovat valinneet, ja luottamusmies puolestaan järjestäytyneitä työntekijöitä. Ongelmaksi muodostuvat tosin tällöin ne tilanteet, joissa henkilöstön edustajaa ei voida valita joko sen vuoksi, että halukkaita ei ole, tai sen vuoksi, että työpaikalla on vain yksi työntekijä. Tilanne ei kuitenkaan tällöin poikkea millään tavalla vastaavassa asemassa olevista järjestäytyneistä yrityksistä. Paikallinen sopiminen ei ole niissäkään mahdollista edellä kuvatussa tilanteessa.

Työnantajan ja yksittäisen työntekijän tekemä paikallinen sopimus velvoittaisi luonnollisesti vain kyseisiä osapuolia. Työnantajan ja luottamusmiehen tai tätä tarkoitusta varten valitun henkilöstön

edustajan kanssa tekemä paikallinen sopimus velvoittaisi niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen tai henkilöstön edustajan on katsottava edustavan. Luottamusmiehen solmima paikallinen sopimus toisin sanoen velvoittaisi kaikkia kyseisen työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä näiden järjestäytymisestä riippumatta eli myös järjestäytymättömiä tai toiseen työntekijäliittoon järjestäytyneitä työntekijöitä. Paikallista sopimista varten valitun henkilöstön edustajan tekemä sopimus velvoittaa puolestaan niitä, jotka ovat olleet oikeutettuja osallistumaan tämän valintaan. Edustajan valinta edellyttää sitä, että kaikilla henkilöstöön tai henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä on oikeus ja tosiasiallinen mahdollisuus niin halutessaan asettua ehdolle ja osallistua valintaan. Valinta tapahtuisi aina erikseen kutakin sopimusta varten.

Siinä tapauksessa, että henkilöstön tai henkilöstöryhmän enemmistö ei ole ollut oikeutettu osallistumaan luottamusmiehen valintaan, eli kun luottamusmiehen valintaan ovat saaneet osallistua vain työehtosopimukseen osalliseen työntekijäliittoon järjestäytyneet työntekijät, ja enemmistö työntekijöistä on järjestäytymättömiä tai järjestäytyneet toiseen työntekijäliittoon, näillä on niin halutessaan oikeus valita itselleen edustaja paikallista sopimista varten. Näin valittu edustaja rinnastuu sopijaosapuolena työehtosopimuksen tarkoittamaan luottamusmieheen ja tämän tekemä sopimus velvoittaa siten kaikkia edellä mainittuun enemmistöön kuuluvia työntekijöitä. Siinä tapauksessa, että henkilöstön edustajaa ei valita, velvoittaa luottamusmiehen tekemä paikallinen sopimus myös kyseiseen enemmistöön kuuluvia työntekijöitä samalla tavalla kuin luottamusmiehen edustamia työntekijöitä. Edellä mainittujen edellytysten täytyessä järjestäytymättömillä olisi kuitenkin myöhemminkin oikeus valita itselleen edustaja, jolla olisi kelpoisuus irtisanoa luottamusmiehen tekemä sopimus edustamiensa työntekijöiden osalta ja toisaalta tehdä näitä koskeva erillinen sopimus. Tällä tavalla varmistettaisiin se, että järjestäytymättömillä työntekijöillä on myös tosiasiallisesti mahdollisuus paikalliseen sopimiseen.

Järjestäytymättömissä yrityksissä solmittuja paikallisia sopimuksia koskevat erimielisyydet käsiteltäisiin työtuomioistuimessa samoin kuin työehtosopimuksen osana noudatettavia järjestäytyneissä yrityksissä solmittuja paikallisia sopimuksia koskevat erimielisyydet. Samoin kuin järjestäytyneet työntekijät tietensä rikkonut työnantaja, myös järjestäytymätön työnantaja voitaisiin tuomita maksamaan hyvityssakkoa. Hyvityssakko suoritettaisiin tällöin kantajana olevalle työntekijälle tai työntekijöille. Hyvityssakko voitaisiin tuomita maksettavaksi myös seurauksena siitä, jos paikallinen sopimus olisi solmittu työehtosopimuksen vastaisesti tai työehtosopimuksen paikallisen sopimisen rajat ylittäen. Tämä olisi omiaan tekemään rikkomukset työnantajan kannalta vähemmän houkutteleviksi ja siten ennaltaehkäisemään tarkoituksellisia väärinkäytöksiä. Lisäksi osapuolilla olisi luonnollisesti paikallisessa sopimuksessa ja työehtosopimuksessa määritellyllä tavalla oikeus irtisanoa tekemänsä epätyytyttäväksi osoittautunut paikallinen sopimus.

Paikallisten sopimusten riitauttamisesta työntekijöille aiheutuvaa riskiä voitaisiin rajoittaa siten, että asiansa hävinnyt työntekijä tai työntekijät joutuisivat ainoastaan poikkeustapauksessa korvaamaan työnantajan oikeudenkäyntikulut. Käytännössä tämä olisi mahdollista, jos työntekijä olisi ryhtynyt ilmeisen tarpeettomaan oikeudenkäyntiin. Tämä olisi omiaan tasapainottamaan myös työnantajan houkutusta solmia työehtosopimuksen vastaisia paikallisia sopimuksia sekä ennaltaehkäisemään sopimuksen tarkoituksellista väärinsoveltamista.

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

-

Rantamaula Ville-Veikko
Tradenomiliitto TRAL ry - V-V Rantamaula