

Asia: VN/19788/2023

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

AKI-liitot ry suhtautuu lähtökohtaisesti myönteisesti työpaikkatasolla tapahtuvaan paikalliseen sopimiseen. Parhaimmillaan paikallisella sopimisella voidaan päästä sekä työnantajaa että työntekijää hyödyttäviin ratkaisuihin. Paikallisen sopimustoiminnan edellytyksenä on kuitenkin neuvotteluasetelman tasapaino työnantajan ja työntekijän välillä. Koska työnantajapuolella on paitsi kaikki olennainen neuvotteluissa tarvittava informaatio myös työlainsäädännön sekä työehto- ja työsopimusten tulkintaetuoikeus, ei täysin vapaa sopimusoikeus ole paikallisella tasolla perusteltu. Työlainsäädäntö ja työehtosopimukset määrittävät työehtojen vähimmäistason, mikä perustuu työntekijöiden suojelun periaatteeseen. Tästä vähimmäistasosta poikkeamisen salliminen tilanteissa, joissa lähtökohtaisesti heikomman sopijapuolen eli työntekijöiden ja heidän edustajiensa tiedonsaantioikeudesta ja palvelussuhteen suojasta ei ole riittävässä määrin huolehdittu, ei ole työntekijöiden suojelun näkökulmasta hyväksyttävää.

Esityksellä pyritään laajentamaan paikallista sopimista työnantajaliittoihin kuulumattomiin työnantajiin siten, että lain edellyttämä työehtojen vähimmäistaso voitaisiin lain niin salliessa alittaa paikallisella työehtosopimuksella silloin, kun valtakunnallisessa viitettyehtosopimuksessa olisi paikallista sopimista koskeva kelpuutusmääräys. Esitysluonnoksessa jää täysin vaille huomiota se seikka, että paikallisesti voidaan jo nyt sopia lakia ja työehtosopimusta edullisemmista työehdoista. Tämä tosiseikka huomioon ottaen nyt puheena olevalla esityksellä on ainoastaan tavoitteena laajentaa mahdollisuutta sopia lakia epäedullisemmista työehdoista sellaisissa työnantajissa, joissa ei ole työehtosopimuksia koskevaa osaamista sen enempää työnantaja- kuin työntekijäpuolellakaan, joissa työntekijöiden edustajilla tai yksittäisillä työntekijöillä ei ole mahdollisuutta saada koulutusta eikä riittävästi tietoja paikallisten sopimusten tekemiseksi ja joissa tehtyjen sopimusten noudattamisen valvontaa ei ole. Tässä suhteessa hallituksen esitys on äärimmäisen epätasapainoinen työntekijöiden näkökulmasta.

Esityksen keskeinen ongelma on, että työnantajat, jotka eivät kuulu työnantajaliittoon ja siten työehtosopimuksen sitovuuspiiriin eivätkä myöskään osallistu työehtosopimusjärjestelmän rahoittamiseen, saivat oikeuksia poiketa työntekijän suojaa koskevasta lain ja työehtosopimuksen vähimmäistasosta ilman, että niiden tekemien sopimusten laillisuutta ja noudattamista mitenkään valvottaisiin työnantajaliiton taholta. Tämä vähentää merkittävästi työnantajien kannustimia kuulua työnantajaliittoon, mikä on omiaan vaarantamaan työehtosopimusten toimialakohtaisen yleissitovuuden.

Esityksessä todetaan, että muutoksilla järjestäytyneet ja järjestäytymättömät työnantajat asetetaan yhdenvertaiseen asemaan paikallisen sopimisen osalta. Tämä ei pidä paikkaansa, sillä järjestäytymättömille työnantajille ollaan lisäämässä pelkästään oikeuksia mutta ei lainkaan velvollisuuksia. Järjestäytymättömät yritykset eivät esimerkiksi olisi työehtosopimuksen noudattamisen valvontavelvollisuuden piirissä ja mahdolliset erimielisyydetkin käsiteltäisiin käräjäoikeudessa, työtuomioistuimen sijaan. Tämä johtaa siihen, että järjestäytymättömissä työnantajissa työskentelevien työntekijöiden mahdollisuudet saada oikeusturvaa paikallisia työehtosopimuksia koskevissa erimielisyyksissä ovat merkittävästi heikommat kuin järjestäytyneissä työnantajissa työskentelevien. Riidanratkaisu yleisissä tuomioistuimissa on merkittävästi työtuomioistuinta hitaampaa ja kalliimpaa eikä yleisillä tuomioistuimilla ole riittävää asiantuntemusta työehtosopimusasioiden käsittelyyn.

AKI-liitot ei kannata hallituksen esityksen voimaan saattamista lainkaan. Ainoastaan työehtosopimuslain 1§:n muutos, jolla pyrittäisiin estämään keltaisten ammattiliittojen toiminta, parantaisi nykytilaa.

## Nykytila ja sen arviointi

### 1 luku - Asian tausta ja valmistelu

### 2 luku - Nykytila ja sen arviointi

AKI-liitot ry katsoo, että hallituksen esitysluonnoksessa tavoiteltu yritysten välinen yhdenvertaisuus paikallisen sopimisen suhteen ei ole tosiasiallista yhdenvertaisuutta, koska muutosesitys on epätasapainoinen. Työnantajille, jotka noudattavat yleissitovaa työehtosopimusta, on määrä lisätä pelkästään oikeuksia ilman niitä tasapainottavia velvollisuuksia ja valvontaa. Tämä ei nimenomaan lisää yhdenvertaisuutta, vaan antaa niille työnantajille, jotka noudattavat työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella, perusteetonta kilpailuetua verrattuna niihin työnantajiin, jotka noudattavat työehtosopimusta työehtosopimuslain perusteella.

Työehtosopimukset ovat yksityistä sopimustoimintaa, jolloin sopimusautonomia on sopimuksen tehneillä osapuolilla. Esitetyillä muutoksilla hallitus on puuttumassa sopijaosapuolten autonomiaan muun muassa sivuuttaen näiden sopimat neuvottelujärjestykset. Tällaista sopimusautonomiaan puuttumista ei voida pitää hyväksyttävänä.

Paikallisen sopimisen nykyiset mahdollisuudet on kuvattu yksipuolisesti ja osin harhaanjohtavasti. Nykyisellään paikallisesti on mahdollista sopia lakia ja työehtosopimusta paremmista työehdoista joko individuaalisesti työsopimuksella tai kollektiivisesti sellaisella paikallisella työehtosopimuksella, jonka osapuolena ovat työnantaja ja henkilöstöyhdistys. Sen sijaan työehtosopimuksen – laista puhumattakaan – vähimmäistason alittavien paikallisten sopimusten tekeminen on yleissitovassa kentässä mahdotonta siksi, koska työnantajaliittoon kuulumattomalle työnantajalle ei ole delegoitu minkäänlaista sopimiskompetenssia viitetyöehtosopimuksesta poikkeamisen suhteen. Poikkeaminen voi työsopimuslain 2 luvun 7 § huomioon ottaen tapahtua vain työntekijän kannalta edullisemmin ja ainoastaan joko työsopimuksella tai sellaisella työehtosopimuksella, jossa vastapuolena on työntekijöiden rekisteröity yhdistys. Virheellinen nykytilan kuvaus on esityksessä välttämättä korjattava, mikäli asian valmistelua aiotaan jatkaa.

Toiseksi sitä, että tällä esityksellä pyritään laajentamaan mahdollisuutta sopia työehdoista paikallisesti lain tai työehtosopimuksen vähimmäistasoa nimenomaan heikentäen ja työehtosopimuksen velvoittavat neuvottelumääräykset ohittaen, ei tuoda asianmukaisesti esille. AKI-liitot ry katsoo, että myös tämä puute perusteluissa on korjattava, mikäli asian valmistelua jatketaan.

Kolmanneksi esityksessä on puutteellisesti käsitelty sitä, miten työntekijät tulisivat sidotuksi paikalliseen sopimukseen, mikäli sen ovat tehneet sellaiset tahot, kuten järjestäytymätön työnantaja ja/tai luottamusvaltuutettu, jotka eivät itse ole sidottuja viitetyöehtosopimukseen. Paikallinen työehtosopimus voi saada työntekijöitä velvoittavat oikeusvaikutuksensa ainoastaan joko työehtosopimuslain nojalla normaalisitovana työehtosopimuksena tai viitetyöehtosopimuksen neuvottelumääräyksiä noudattamalla tehtynä paikallisena työehtosopimuksena, jonka sopijapuolille on tosiasiallisesti delegoitu sopimiskompetenssia. Mutta sellainen paikallinen sopimus, jonka ovat tehneet järjestäytymätön työnantaja ja/tai järjestäytymätön luottamusvaltuutettu ja jonka sopijapuolilla ei siis ole delegoitua sopimiskompetenssia, ei voi tulla velvoittavaksi kolmansien osapuolien suhteen. AKI-liitot ry katsoo, että myös tämä puute perusteluissa on korjattava, mikäli asian valmistelua jatketaan.

## Tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

### **3 luku - Tavoitteet**

### **4 luku - Keskeiset ehdotukset**

AKI-liitot ry katsoo, että paikallisen sopimustoiminnan edellytyksenä on neuvotteluasetelman tasapaino työnantajan ja työntekijän välillä. Koska työnantajapuolella on paitsi kaikki olennainen neuvotteluissa tarvittava informaatio myös työlainsäädännön sekä työehto- ja työsopimusten tulkintaetuoikeus, ei täysin vapaa sopimusoikeus ole paikallisella tasolla perusteltu. Työlainsäädäntö ja työehtosopimukset määrittävät työehtojen vähimmäistason, mikä perustuu työntekijöiden suojelun periaatteeseen. Tästä vähimmäistasosta poikkeamisen salliminen tilanteissa, joissa lähtökohtaisesti heikomman sopijapuolen eli työntekijöiden ja heidän edustajiensa tiedonsaantioikeudesta ja palvelussuhteen suojasta ei ole riittävässä määrin huolehdittu, ei ole työntekijöiden suojelun näkökulmasta hyväksyttävää.

Esityksellä pyritään laajentamaan paikallista sopimista työnantajaliittoihin kuulumattomiin työnantajiin siten, että lain edellyttämä työehtojen vähimmäistaso voitaisiin lain niin salliessa alittaa paikallisella työehtosopimuksella silloin, kun valtakunnallisessa viitetyöehtosopimuksessa olisi paikallista sopimista koskeva kelpuutusmääräys. Esitysluonnoksessa jää täysin vaille huomiota se seikka, että paikallisesti voidaan jo nyt sopia lakia ja työehtosopimusta edullisemmista työehdoista. Tämä tosiseikka huomioon ottaen nyt puheena olevalla esityksellä on ainoastaan tavoitteena laajentaa mahdollisuutta sopia lakia epäedullisemmista työehdoista sellaisissa työnantajissa, joissa ei ole työehtosopimuksia koskevaa osaamista sen enempää työnantaja- kuin työntekijäpuolellakaan, joissa työntekijöiden edustajilla tai yksittäisillä työntekijöillä ei ole mahdollisuutta saada koulutusta eikä riittävästi tietoja paikallisten sopimusten tekemiseksi ja joissa tehtyjen sopimusten noudattamisen valvontaa ei ole. Tässä suhteessa hallituksen esitys on äärimmäisen epätasapainoinen työntekijöiden näkökulmasta.

Esityksen keskeinen ongelma on, että työnantajat, jotka eivät kuulu työnantajaliittoon ja siten työehtosopimuksen sitovuuspiiriin eivätkä myöskään osallistu työehtosopimusjärjestelmän rahoittamiseen, saisivat oikeuksia poiketa työntekijän suojaa koskevasta lain ja työehtosopimuksen vähimmäistasosta ilman, että niiden tekemien sopimusten laillisuutta ja noudattamista mitenkään valvottaisiin työnantajaliiton taholta. Tämä vähentää merkittävästi työnantajien kannustimia kuulua työnantajaliittoon, mikä on omiaan vaarantamaan työehtosopimusten toimialakohtaisen yleissitovuuden.

Esityksessä todetaan, että muutoksilla järjestäytyneet ja järjestäytymättömät työnantajat asetetaan yhdenvertaiseen asemaan paikallisen sopimisen osalta. Tämä ei pidä paikkaansa, sillä järjestäytymättömille työnantajille ollaan lisäämässä pelkästään oikeuksia mutta ei lainkaan velvollisuuksia. Järjestäytymättömät yritykset eivät esimerkiksi olisi työehtosopimuksen noudattamisen valvontavelvollisuuden piirissä ja mahdolliset erimielisyydetkin käsiteltäisiin käräjäoikeudessa, työtuomioistuimen sijaan. Tämä johtaa siihen, että järjestäytymättömissä työnantajissa työskentelevien työntekijöiden mahdollisuudet saada oikeusturvaa paikallisia työehtosopimuksia koskevissa erimielisyyksissä ovat merkittävästi heikommat kuin järjestäytyneissä työnantajissa työskentelevien. Riidanratkaisu yleisissä tuomioistuimissa on merkittävästi työtuomioistuinta hitaampaa ja kalliimpaa eikä yleisillä tuomioistuimilla ole riittävää asiantuntemusta työehtosopimusasioiden käsittelyyn.

Lakiesitykseen sisältyvä kolmen kuukauden irtisanomisaika on liian pitkä, varsinkin niissä tilanteissa, joissa paikallinen sopimus on tehty koko henkilöstön kanssa yhdessä. AKI-liitot ry katsoo, että mikäli esityksen valmistelua jatketaan, lakisääteinen irtisanomisaika tulee olla enintään yksi kuukausi.

Riidanratkaisun osalta esitys ei ole hallitusohjelman mukainen. Hallitusohjelman (s. 61) mukaan työtuomioistuimen tehtäviä laajennetaan niin, että se käsittelee erillisessä kokoonpanossa yleissitovassa kentässä tehtyjen työehtosopimusten paikallisen sopimisen tulkintaa koskevat erimielisyydet. Työtuomioistuimen riittävät resurssit turvataan nopeidenkäsittelyaikojen varmistamiseksi. AKI-liitot ry pitää välttämättömänä työtuomioistuimen toimivallan ja resurssien laajentamista tältä osin.

# Vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot

## 4.2 luku - Vaikutukset

### 5 luku - Muut toteuttamisvaihtoehdot

AKI-liitot ry katsoo, että muut toteuttamisvaihtoehdot on arvioitu esitysluonnoksessa pintapuolisesti ja osittain puutteellisesti. Koska esitysluonnoksen toteutuminen sellaisenaan tarkoittaisi merkittäviä ja suurelta osin ennustamattomia muutoksia paikalliseen sopimiseen, tulisi vaihtoehtona arvioida ja harkita paikallisen sopimisen edistämistä esitysluonnoksessa esitettyä maltillisemmin.

Ensinnäkin lopullisessa esityksessä tulisi esitettyä luonnosta tarkemmin harkita pitäytymistä työehtosopimusten määrittämään neuvottelujärjestykseen. Useissa työehtosopimuksissa norminantovaltaa on delegoitu luottamusmiesten ohella/sijasta myös luottamusvaltuutetuille ja mahdollisesti myös koko henkilöstölle. Toisaalta niissä sopimuksissa, joissa näin ei ole tehty, ovat työehtosopimusosapuolet perustellusti päätyneet tähän ratkaisuun, mitä ei tule lainsäädännöllä ohittaa. AKI-liitot ry katsoo, että paikallisen sopimisen edistämistä koskeva esitys olisi edes jossain määrin hyväksyttävissä sillä, että työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä ei ohitettaisi lainsäädännöllä siinäkään tapauksessa, että työntekijät eivät syystä tai toisesta ole valinneet luottamusmiestä,

Toiseksi, koska mahdollisuudet lain vähimmäistason alittaviin paikallisiin sopimuksiin puuttuvat erityisesti pieniltä työnantajilta, jotka eivät kuulu työnantajaliittoihin ja joissa ei välttämättä työskentele henkilöä, joka voisi tulla valituksi työehtosopimuksen mukaiseksi luottamusmieheksi, olisi perusteltua, että paikallista sopimista laajennetaan tässä vaiheessa vain pieniin työnantajiin. AKI-liitot ry esittää tältä osin, että lain vähimmäistason alittava paikallinen sopiminen ilman työehtosopimuksen mukaisesti valittua luottamusmiestä olisi mahdollista vain niissä työnantajissa, jotka työllistävät enintään 10 työntekijää. Näissäkin sopijapuolena tulisi aina olla luottamusvaltuutettu, jolle pitäisi taata samat oikeudet ja suoja kuin työehtosopimuksen mukaisille luottamusmiehille.

Kolmanneksi vaihtoehtoisissa ratkaisuissa tulisi arvioida liityntäsopimusten käyttöä vastaavan lopputuloksen saamiseksi. Liityntäsopimukset, joita esimerkiksi Ruotsissa käytetään paljon, mahdollistavat järjestäytymättömille työnantajille liittymisen työehtosopimukseen ilman, että ne liittyvät sopimuksen solmineen työnantajaliiton jäseneksi. AKI-liitot ry katsoo, että laissa olisi mahdollista säätää liittymisestä työehtosopimukseen esimerkiksi ilmoitusmenettelyllä ilman, että se loukkaisi työehtosopimuspuolten sopimusautonomiaa. Viittamme tässä suhteessa Akavan lausuntoon liityntäsopimusten ottamisesta huomioon yleissitovuuden määrittelyssä.

## Työsopimuslaki

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

AKI-liitot ry vastustaa työehtosopimusosapuolten autonomiaan puuttumista sillä, että lailla mahdollistettaisiin työehtosopimuksessa määrätyn neuvottelujärjestyksen ohittaminen. Tämä on erityisen olennaista siitä näkökulmasta, että työopimuslain 2 luvun 7 §:ssä on säädetty yleissitovan

työehtosopimuksen työehtomääräysten – ei esimerkiksi neuvottelujärjestysmääräysten noudattamisesta työnantajan ja työntekijän välisissä sopimussuhteissa silloin, kun työnantaja ei kuulu työnantajaliittoon.

Mikäli esitettyjen muutosten valmistelua jostain syystä jatkettaisiin, katsomme, että on välttämätöntä säätää siitä, että yleissitovien työehtosopimusten työehtomääräysten lisäksi myös neuvottelujärjestystä koskevat määräykset sitovat toimialan työnantajia ja työntekijöitä.

Oikeusjärjestyksen koherenssin näkökulmasta työsopimuslaki on ehdottoman väärä paikka säätää työehtosopimuksen neuvottelumääräyksistä poikkeamisesta. Oikea paikka tällaiselle säännökselle olisi työehtosopimuslaki.

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

AKI-liitot ry pitää tärkeänä sitä, että jos laissa säädetään luottamusvaltuutetulle paikallisia sopimuksia koskeva sopimiskompetenssi – mitä siis vastustamme –, tulee luottamusvaltuutetulle säätää myös samat oikeudet, kuin mitä luottamusmiehellä työehtosopimuksen mukaan olisi. Tämä tarkoittaa esimerkiksi työehtosopimuksissa sovittua yksityiskohtaista tietojensaantioikeutta, laissa säädettyä parempaa irtisanomisoikeutta sekä suojaa huonommin palkattuun tehtävään siirtoa vastaan myös luottamusmiestehtävää edeltävän ehdokkuuden sekä luottamusmiestehtävää seuraavan jälkisuojan aikana. On erittäin ongelmallista, jos paikallista sopimiskompetenssia laajennetaan henkilöille, joiden oikeudet ja suoja on huonompi, kuin mitä työehtosopimusosapuolet ovat tarkoittaneet.

Edellä mainitut kysymykset huomioon ottaen olisi myös perusteltua siirtää luottamusvaltuutettua koskeva säännös työsopimuslaista työehtosopimuslakiin.

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

AKI-liitot ry vastustaa työsopimuslain vähimmäistasosta poikkeamista koskevan sopimiskompetenssin laajentamista valtakunnallisten työntekijäyhdistysten jäsenyhdistyksiin. Esitetty muutos olisi omiaan heikentämään neuvottelutasapainoa, jonka edellytyksenä on, ettei yksittäinen työnantaja voi painostaa työntekijöitään vastentahtoiseen sopimusratkaisuun. Lakia epäedullisempien normimääräysten sopimiskompetenssin laajentaminen valtakunnallisten työntekijäyhdistysten jäsenyhdistyksiin voisi pahimmillaan johtaa työnantajan sanelupolitiikkaan painostuksen edessä. Koska lähtökohta työehdoille on, että lain määrittämää vähimmäistasoa ei perusteettomasti aliteta ja että mahdolliset alitukset kompensoidaan työntekijän toimeentulo ja hyvinvointi turvaavalla tavalla, tulee lakia epäedullisempien työehtojen sopimiskompetenssi säilyttää valtakunnallisella tasolla.

Edellä kuvatuista syistä vastustamme myös paikallisen sopimisen laajentamista valtion viranomaisiin. Valtion virastot eivät ole valtiosta ja valtion työmarkkinalaitoksesta erillisiä oikeushenkilöitä ja siten omia työnantajiaan. Tämän vuoksi valtion virkaehtosopimuslaissa ei ole erikseen säädetty valtion työmarkkinalaitoksen valvontavelvollisuudesta, koska valtion eri virastojen työehtosopimusten

osapuolena on yksi ja sama oikeushenkilö eli Suomen valtio. Mikäli oikeus paikalliseen sopimiseen annettaisiin valtion virastoille, tulisi samalla säätää valtion virkaehtosopimuslaissa myös valtion työmarkkinalaitoksen valvontavelvollisuudesta yksittäisiä virastoja kohtaan.

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

AKI-liitot ry vastustaa lain vähimmäistason alittavista työehtomääräyksiä koskevan sopimiskompetenssin laajentamista niihin työnantajiin, jotka eivät kuulu työnantajaliittoihin. Paikallinen neuvottelu- ja sopimistasapaino voidaan riittävässä määrin turvata vain silloin, kun työnantaja kuuluu työnantajaliittoon. Tämä johtuu siitä, että työehtosopimuksilla on sovittu luottamusmiesjärjestelmästä, jolla turvataan työehtosopimuksen määräysten noudattamisen valvonta, työnantaja voidaan tuomita maksamaan hyvityssakkoa työehtosopimuksen tahallisesta tai törkeän huolimattomasta rikkomisesta ja lisäksi työehtosopimuksen solmineella työnantajajyhdistyksellä on hyvityssakoin tehostettu velvollisuus valvoa, että sen jäsenyönantajat eivät tuottamuksellisestikaan riko työehtosopimuksen määräyksiä. Mahdollinen oikeudenkäyntikin työtuomioistuimessa on huomattavasti nopeampi ja huokeampi kuin oikeudenkäynti yleissitovasta työehtosopimuksesta johtuneesta riita-asiasta yleisissä tuomioistuimissa.

Yleissitovien työehtosopimusten noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset, joiden voimavarat ovat rajalliset. Niiden käytettävissä olevat oikeudelliset keinotkin ovat melko suppeat. Työehtosopimuksen solmineella valtakunnallisella työnantajajyhdistyksellä ei ole minkäänlaista velvollisuutta valvoa muiden kuin jäsenyönantajiansa toimia. Työehtosopimuksen tehneellä työntekijäjyhdistykselläkään ei ole käytettävissään tehokkaita oikeudellisia keinoja, vaikka ne tosiasiallisesti pyrkisivätkin valvomaan niidenkin työnantajien töissä olevien työntekijöiden etuja, jotka ovat velvollisia noudattamaan työehtosopimusta vain yleissitovana työehtosopimuksena. Työehtosopimuksen tehneen valtakunnallisen työnantajajyhdistyksen ulkopuolella olevan työnantajan työntekijöillä ei myöskään ole mahdollisen erimielisyyden syntyessä käytettävissään työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Koska hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan laajennettavaksi pelkästään paikallista sopimisoikeutta työehtosopimukseen liittyvä neuvottelujärjestelmä ohittaen ilman, että vastaavasti järjestettäisiin paikallisten työehtosopimusten noudattamisen valvonta, esitysluonnosta ei millään muotoa voida pitää tasapainoisena. Mikäli esityksen valmistelua jostain syystä jatkettaisiin, tulee jatkovalmistelussa varmistaa työehtosopimuksissa sovittujen neuvottelujärjestysten noudattaminen, työehtosopimusten noudattamisen valvonta sekä tehokas ja edullinen oikeudenkäynti työtuomioistuimessa.

## **Työaikalaki**

### **18 § - Työajan enimmäismäärä**

AKI-liitot ry kannattaa esitettyä viittaussäännöksen muutosta siltä osin, kuin sillä viitataan mahdollisuuteen sopia tasoittumisjakson pituudesta toisin yksittäisen työnantajan kanssa. Sen sijaan emme kannata sopimisoikeuden laajentamista valtakunnallisten työntekijäjyhdistysten jäsenjärjestöille.

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

AKI-liitot ry vastustaa työsopimuslain vähimmäistasosta poikkeamista koskevan sopimiskompetenssin laajentamista valtakunnallisten työntekijäyhdistysten jäsenyhdistyksiin. Esitetty muutos olisi omiaan heikentämään neuvottelutasapainoa, jonka edellytyksenä on, ettei yksittäinen työnantaja voi painostaa työntekijöitään vastentahtoiseen sopimusratkaisuun. Lakia epäedullisempien normimääräysten sopimiskompetenssin laajentaminen valtakunnallisten työntekijäyhdistysten jäsenyhdistyksiin voisi pahimmillaan johtaa työnantajan sanelupolitiikkaan painostuksen edessä. Koska lähtökohta työehdoille on, että lain määrittämää vähimmäistasoa ei perusteettomasti aliteta ja että mahdolliset alitukset kompensoidaan työntekijän toimeentulo ja hyvinvointi turvaavalla tavalla, tulee lakia epäedullisempien työehtojen sopimiskompetenssi säilyttää valtakunnallisella tasolla.

Edellä kuvatuista syistä vastustamme myös paikallisen sopimisen laajentamista valtion viranomaisiin. Valtion virastot eivät ole valtiosta ja valtion työmarkkinalaitoksesta erillisiä oikeushenkilöitä ja siten omia työnantajiaan. Tämän vuoksi valtion virkaehtosopimuslaissa ei ole erikseen säädetty valtion työmarkkinalaitoksen valvontavelvollisuudesta, koska valtion eri virastojen työehtosopimusten osapuolena on yksi ja sama oikeushenkilö eli Suomen valtio. Mikäli oikeus paikalliseen sopimiseen annettaisiin valtion virastoille, tulisi samalla säätää valtion virkaehtosopimuslaissa myös valtion työmarkkinalaitoksen valvontavelvollisuudesta yksittäisiä virastoja kohtaan.

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

AKI-liitot ry vastustaa lain vähimmäistason alittavista työehtomääräyksiä koskevan sopimiskompetenssin laajentamista niihin työnantajiin, jotka eivät kuulu työnantajaliittoihin. Paikallinen neuvottelu- ja sopimistasapaino voidaan riittävässä määrin turvata vain silloin, kun työnantaja kuuluu työnantajaliittoon. Tämä johtuu siitä, että työehtosopimuksilla on sovittu luottamusmiesjärjestelmästä, jolla turvataan työehtosopimuksen määräysten noudattamisen valvonta, työnantaja voidaan tuomita maksamaan hyvityssakkoa työehtosopimuksen tahallisesta tai törkeän huolimattomasta rikkomisesta ja lisäksi työehtosopimuksen solmineella työnantajayhdistyksellä on hyvityssakoin tehostettu velvollisuus valvoa, että sen jäsenyönantajat eivät tuottamuksellisestikaan riko työehtosopimuksen määräyksiä. Mahdollinen oikeudenkäyntikin työtuomioistuimessa on huomattavasti nopeampi ja huokeampi kuin oikeudenkäynti yleissitovasta työehtosopimuksesta johtuneesta riita-asiasta yleisissä tuomioistuimissa.

Yleissitovien työehtosopimusten noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset, joiden voimavarat ovat rajalliset. Niiden käytettävissä olevat oikeudelliset keinotkin ovat melko suppeat. Työehtosopimuksen solmineella valtakunnallisella työnantajayhdistyksellä ei ole minkäänlaista velvollisuutta valvoa muiden kuin jäsenyönantajiansa toimia. Työehtosopimuksen tehneellä työntekijäyhdistykselläkään ei ole käytettävissään tehokkaita oikeudellisia keinoja, vaikka ne tosiasiallisesti pyrkisivätkin valvomaan niidenkin työnantajien töissä olevien työntekijöiden etuja, jotka ovat velvollisia noudattamaan työehtosopimusta vain yleissitovana työehtosopimuksena. Työehtosopimuksen tehneen valtakunnallisen työnantajayhdistyksen ulkopuolella olevan työnantajan työntekijöillä ei myöskään ole mahdollisen erimielisyyden syntyessä käytettävissään työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.



Koska hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan laajennettavaksi pelkästään paikallista sopimisoikeutta työehtosopimukseen liittyvä neuvottelujärjestelmä ohittaen ilman, että vastaavasti järjestettäisiin paikallisten työehtosopimusten noudattamisen valvonta, esitysluonnosta ei millään muotoa voida pitää tasapainoisena. Mikäli esityksen valmistelua jostain syystä jatkettaisiin, tulee jatkovalmistelussa varmistaa työehtosopimuksissa sovittujen neuvottelujärjestyksien noudattaminen, työehtosopimusten noudattamisen valvonta sekä tehokas ja edullinen oikeudenkäynti työtuomioistuimessa.

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

AKI-liitot ry vastustaa työehtosopimusosapuolten autonomiaan puuttumista sillä, että lailla mahdollistettaisiin työehtosopimuksessa määrätyn neuvottelujärjestyksen ohittaminen. Tämä on erityisen olennaista siitä näkökulmasta, että työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä ja erityisopimuslain 2 luvun 6 §:ssä on säädetty yleissitovan työehtosopimuksen työehtomääräysten – ei esimerkiksi neuvottelujärjestysmääräysten – noudattamisesta työnantajan ja työntekijän välisissä sopimussuhteissa silloin, kun työnantaja ei kuulu työnantajaliittoon.

Mikäli esitettyjen muutosten valmistelua jostain syystä jatkettaisiin, katsomme, että on välttämätöntä säätää siitä, että yleissitovien työehtosopimusten työehtomääräysten lisäksi myös neuvottelujärjestystä koskevat määräykset sitovat toimialan työnantajia ja työntekijöitä.

Oikeusjärjestyksen koherenssin näkökulmasta työaikalaki on ehdottoman väärä paikka säätää työehtosopimuksen neuvottelumääräyksistä poikkeamisesta. Oikea paikka tällaiselle säännökselle olisi työehtosopimuslaki.

## **Vuosilomalaki**

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

AKI-liitot ry vastustaa työsopimuslain vähimmäistasosta poikkeamista koskevan sopimiskompetenssin laajentamista valtakunnallisten työntekijäyhdistysten jäsenyhdistyksiin. Esitetty muutos olisi omiaan heikentämään neuvottelutasapainoa, jonka edellytyksenä on, ettei yksittäinen työnantaja voi painostaa työntekijöitään vastentahtoiseen sopimusratkaisuun. Lakia epäedullisempien normimääräysten sopimiskompetenssin laajentaminen valtakunnallisten työntekijäyhdistysten jäsenyhdistyksiin voisi pahimmillaan johtaa työnantajan sanelupolitiikkaan painostuksen edessä. Koska lähtökohta työehdoille on, että lain määrittämää vähimmäistasoa ei perusteettomasti aliteta ja että mahdolliset alitukset kompensoidaan työntekijän toimeentulo ja hyvinvointi turvaavalla tavalla, tulee lakia epäedullisempien työehtojen sopimiskompetenssi säilyttää valtakunnallisella tasolla.

Edellä kuvatuista syistä vastustamme myös paikallisen sopimisen laajentamista valtion viranomaisiin. Valtion virastot eivät ole valtiosta ja valtion työmarkkinalaitoksesta erillisiä oikeushenkilöitä ja siten omia työnantajiaan. Tämän vuoksi valtion virkaehtosopimuslaissa ei ole erikseen säädetty valtion työmarkkinalaitoksen valvontavelvollisuudesta, koska valtion eri virastojen työehtosopimusten osapuolena on yksi ja sama oikeushenkilö eli Suomen valtio. Mikäli oikeus paikalliseen sopimiseen

annettaisiin valtion virastoille, tulisi samalla säätää valtion virkaehtosopimuslaissa myös valtion työmarkkinalaitoksen valvontavelvollisuudesta yksittäisiä virastoja kohtaan.

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

AKI-liitot ry vastustaa lain vähimmäistason alittavista työehtomääräyksiä koskevan sopimiskompetenssin laajentamista niihin työnantajiin, jotka eivät kuulu työnantajaliittoihin. Paikallinen neuvottelu- ja sopimistasapaino voidaan riittävässä määrin turvata vain silloin, kun työnantaja kuuluu työnantajaliittoon. Tämä johtuu siitä, että työehtosopimuksilla on sovittu luottamusmiesjärjestelmästä, jolla turvataan työehtosopimuksen määräysten noudattamisen valvonta, työnantaja voidaan tuomita maksamaan hyvityssakkoa työehtosopimuksen tahallisesta tai törkeän huolimattomasta rikkomisesta ja lisäksi työehtosopimuksen solmineella työnantajajhdistyksellä on hyvityssakoin tehostettu velvollisuus valvoa, että sen jäsenyönantajat eivät tuottamuksellisestikaan riko työehtosopimuksen määräyksiä. Mahdollinen oikeudenkäyntikin työtuomioistuimessa on huomattavasti nopeampi ja huokeampi kuin oikeudenkäynti yleissitovasta työehtosopimuksesta johtuneesta riita-asiasta yleisissä tuomioistuimissa.

Yleissitovien työehtosopimusten noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset, joiden voimavarat ovat rajalliset. Niiden käytettävissä olevat oikeudelliset keinotkin ovat melko suppeat. Työehtosopimuksen solmineella valtakunnallisella työnantajajhdistyksellä ei ole minkäänlaista velvollisuutta valvoa muiden kuin jäsenyönantajiansa toimia. Työehtosopimuksen tehneellä työntekijäjhdistykselläkään ei ole käytettävissään tehokkaita oikeudellisia keinoja, vaikka ne tosiasiallisesti pyrkisivätkin valvomaan niidenkin työnantajien töissä olevien työntekijöiden etuja, jotka ovat velvollisia noudattamaan työehtosopimusta vain yleissitovana työehtosopimuksena. Työehtosopimuksen tehneen valtakunnallisen työnantajajhdistyksen ulkopuolella olevan työnantajan työntekijöillä ei myöskään ole mahdollisen erimielisyyden syntyessä käytettävissään työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Koska hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan laajennettavaksi pelkästään paikallista sopimisoikeutta työehtosopimukseen liittyvä neuvottelujärjestelmä ohittaen ilman, että vastaavasti järjestettäisiin paikallisten työehtosopimusten noudattamisen valvonta, esitysluonnosta ei millään muotoa voida pitää tasapainoisena. Mikäli esityksen valmistelua jostain syystä jatkettaisiin, tulee jatkovalmistelussa varmistaa työehtosopimuksissa sovittujen neuvottelujärjestyksien noudattaminen, työehtosopimusten noudattamisen valvonta sekä tehokas ja edullinen oikeudenkäynti työtuomioistuimessa.

## **Opintovapaalaki**

### **13 a §**

AKI-liitot ry vastustaa lain vähimmäistason alittavista työehtomääräyksiä koskevan sopimiskompetenssin laajentamista niihin työnantajiin, jotka eivät kuulu työnantajaliittoihin. Paikallinen neuvottelu- ja sopimistasapaino voidaan riittävässä määrin turvata vain silloin, kun työnantaja kuuluu työnantajaliittoon. Tämä johtuu siitä, että työehtosopimuksilla on sovittu luottamusmiesjärjestelmästä, jolla turvataan työehtosopimuksen määräysten noudattamisen valvonta, työnantaja voidaan tuomita maksamaan hyvityssakkoa työehtosopimuksen tahallisesta tai törkeän huolimattomasta rikkomisesta ja lisäksi työehtosopimuksen solmineella

työnantajayhdistyksellä on hyvityssakoin tehostettu velvollisuus valvoa, että sen jäsenyönantajat eivät tuottamuksellisestikaan riko työehtosopimuksen määräyksiä. Mahdollinen oikeudenkäyntikin työtuomioistuimessa on huomattavasti nopeampi ja huokeampi kuin oikeudenkäynti yleissitovasta työehtosopimuksesta johtuneesta riita-asiasta yleisissä tuomioistuimissa.

Yleissitovien työehtosopimusten noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset, joiden voimavarat ovat rajalliset. Niiden käytettävissä olevat oikeudelliset keinotkin ovat melko suppeat. Työehtosopimuksen solmineella valtakunnallisella työnantajayhdistyksellä ei ole minkäänlaista velvollisuutta valvoa muiden kuin jäsenyönantajiansa toimia. Työehtosopimuksen tehneellä työntekijäyhdistykselläkään ei ole käytettävissään tehokkaita oikeudellisia keinoja, vaikka ne tosiasiallisesti pyrkisivätkin valvomaan niidenkin työnantajien töissä olevien työntekijöiden etuja, jotka ovat velvollisia noudattamaan työehtosopimusta vain yleissitovana työehtosopimuksena. Työehtosopimuksen tehneen valtakunnallisen työnantajayhdistyksen ulkopuolella olevan työnantajan työntekijöillä ei myöskään ole mahdollisen erimielisyyden syntyessä käytettävissään työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Koska hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan laajennettavaksi pelkästään paikallista sopimisoikeutta työehtosopimukseen liittyvä neuvottelujärjestelmä ohittaen ilman, että vastaavasti järjestettäisiin paikallisten työehtosopimusten noudattamisen valvonta, esitysluonnosta ei millään muotoa voida pitää tasapainoisena. Mikäli esityksen valmistelua jostain syystä jatkettaisiin, tulee jatkovalmistelussa varmistaa työehtosopimuksissa sovittujen neuvottelujärjestyksien noudattaminen, työehtosopimusten noudattamisen valvonta sekä tehokas ja edullinen oikeudenkäynti työtuomioistuimessa.

## Yhteistoimintalaki

### 38 § - Sopimisoikeus

AKI-liitot ry vastustaa työehtosopimuslain vähimmäistasosta poikkeamista koskevan sopimiskompetenssin laajentamista valtakunnallisten työntekijäyhdistysten jäsenyhdistyksiin. Esitetty muutos olisi omiaan heikentämään neuvottelutasapainoa, jonka edellytyksenä on, ettei yksittäinen työnantaja voi painostaa työntekijöitään vastentahtoiseen sopimusratkaisuun. Lakia epäedullisempien normimääräysten sopimiskompetenssin laajentaminen valtakunnallisten työntekijäyhdistysten jäsenyhdistyksiin voisi pahimmillaan johtaa työnantajan sanelupolitiikkaan painostuksen edessä. Koska lähtökohta työehtoille on, että lain määrittämää vähimmäistasoa ei perusteettomasti aliteta ja että mahdolliset alitukset kompensoidaan työntekijän toimeentulo ja hyvinvointi turvaavalla tavalla, tulee lakia epäedullisempien työehtojen sopimiskompetenssi säilyttää valtakunnallisella tasolla.

## Työehtosopimuslaki

### 1 §

AKI-liitot ry kannattaa esitettyä muutosta. Niin sanottujen keltaisten ammattiliittojen ongelma ei ole Suomessa ollut suuri, mutta kuten esitysluonnoksessa (s. 25) on todettu, ongelma ei ole meilläkään aivan tuntematon. Katsomme, että mikäli lakia epäedullisempien työehtojen sopimismahdollisuutta laajennetaan työnantajaliittoon kuulumattomiin työnantajiin, on mahdollista, että lain

vähimmäistasoa yritettäisiin alittaa nykyistä useammin ilman, että työntekijäpuolen sopija aidosti edustaa työnantajan työntekijöitä. Tällainen riski on erityisen suuri niillä aloilla, joilla käytetään merkittävässä määrin ulkomaista työvoimaa.

## 5a §

AKI-liitot ry ei kannata järjestelyä, jossa paikallinen sopimus voitaisiin tehdä koko henkilöstön kanssa. Jo nykyisen lainsäädännön mukaan henkilöstöllä on aina mahdollisuus valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu. Tämän tulisi riittää jatkossakin, jos paikallista sopimista laajennetaan esitetyllä tavalla. Pidämme lisäksi välttämättömänä, että luottamusvaltuutetun osalta säädetään luottamusmiestä vastaavasta tietojensaantioikeudesta ja työsuhteen suojasta, ks. lausuntonne työsopimuslain 13 luvun 3 §:ään.

Erittäin ongelmallista on, että säännöksestä ei käy ilmi, millaisella enemmistöllä henkilöstö osallistuisi päätöksen tekoon. Epäselväksi jää se, tarkoitetaanko enemmistöllä kaikkien niiden henkilöiden enemmistöä, jota asia koskee, vai päätöksentekoon esimerkiksi äänestämällä osallistuneen henkilöstön enemmistöä, vai kenties koko työnantajan henkilöstöä.

Mikäli koko henkilöstön kanssa sopiminen jostain syystä jatkovalmistelussa säilytettäisiin, AKI-liitot pitää olennaisena, että säännöstä voitaisiin soveltaa vain pienissä työnantajissa. Sopiva raja olisi 10 työntekijää. Tätä suuremmissa työnantajayksiköissä luottamusvaltuutetun valinta järjestyy varmasti.

Erytisen suuri ongelma pykälässä on paikallisen sopimisen oikeusvaikutuksen puutteellinen säätäminen. Koska esitetään, että paikallinen sopimus saisi työehtosopimusvaikutuksen vain, jos työehtosopimusosapuolet ovat niin sopineet, olisi jatkossa myös paikallisia sopimuksia, joilla ei olisi työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Mikä oikeusvaikutus tällaisella sopimuksella olisi suhteessa kolmanteen osapuoleen eli henkilöön, joka ei olisi osallistunut sopimuksen allekirjoittamiseen esimerkiksi vastustaessaan sopimuksen tekemistä? Kyseessä ei voi olla työsopimustasoinen vaikutus, sillä työnantajan ja työntekijän välisen sopimussuhteen näkökulmasta on mahdoton ajatus, että työnantaja ja joku kolmas taho voisivat sopia yksittäisen työntekijän puolesta tämän työehdoista työsopimusvaikutuksin. AKI-liitot ry katsoo, että tämä puute säännöksessä on ehdottomasti korjattava, mikäli asian valmistelua jatketaan.

## Merityösopimuslaki

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

AKI-liitot ry vastustaa työehtosopimusosapuolten autonomiaan puuttumista sillä, että lailla mahdollistettaisiin työehtosopimuksessa määrätyn neuvottelujärjestyksen ohittaminen. Tämä on erityisen olennaista siitä näkökulmasta, että merityösopimuslain 2 luvun 6 §:ssä on säädetty yleissitovan työehtosopimuksen työehtomääräysten – ei esimerkiksi neuvottelujärjestysmääräysten – noudattamisesta työnantajan ja työntekijän välisissä sopimussuhteissa silloin, kun työnantaja ei kuulu työntekijäliittoon.

Mikäli esitettyjen muutosten valmistelua jostain syystä jatkettaisiin, katsomme, että on välttämätöntä säätää siitä, että yleissitovien työehtosopimusten työehtomääräysten lisäksi myös neuvottelujärjestystä koskevat määräykset sitovat toimialan työnantajia ja työntekijöitä.

Oikeusjärjestyksen koherenssin näkökulmasta erityisjärjestelylaki on ehdottoman väärä paikka säätää työehtosopimuksen neuvottelumääräyksistä poikkeamisesta. Oikea paikka tällaiselle säännökselle olisi työehtosopimuslaki.

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

AKI-liitot ry vastustaa työehtosopimuslain vähimmäistasosta poikkeamista koskevan sopimiskompetenssin laajentamista valtakunnallisten työntekijäyhdistysten jäsenyhdistyksiin. Esitetty muutos olisi omiaan heikentämään neuvottelutasapainoa, jonka edellytyksenä on, ettei yksittäinen työnantaja voi painostaa työntekijöitään vastentahtoiseen sopimusratkaisuun. Lakia epäedullisempien normimääräysten sopimiskompetenssin laajentaminen valtakunnallisten työntekijäyhdistysten jäsenyhdistyksiin voisi pahimmillaan johtaa työnantajan sanelupolitiikkaan painostuksen edessä. Koska lähtökohta työehtoille on, että lain määrittämää vähimmäistasoa ei perusteettomasti aliteta ja että mahdolliset alitukset kompensoidaan työntekijän toimeentulo ja hyvinvointi turvaavalla tavalla, tulee lakia epäedullisempien työehtojen sopimiskompetenssi säilyttää valtakunnallisella tasolla.

Edellä kuvatuista syistä vastustamme myös paikallisen sopimisen laajentamista valtion viranomaisiin. Valtion virastot eivät ole valtiosta ja valtion työmarkkinalaitoksesta erillisiä oikeushenkilöitä ja siten omia työnantajiaan. Tämän vuoksi valtion virkaehtosopimuksissa ei ole erikseen säädetty valtion työmarkkinalaitoksen valvontavelvollisuudesta, koska valtion eri virastojen työehtosopimusten osapuolena on yksi ja sama oikeushenkilö eli Suomen valtio. Mikäli oikeus paikalliseen sopimiseen annettaisiin valtion virastoille, tulisi samalla säätää valtion virkaehtosopimuksissa myös valtion työmarkkinalaitoksen valvontavelvollisuudesta yksittäisiä virastoja kohtaan.

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

AKI-liitot ry vastustaa lain vähimmäistason alittavista työehtomääräyksiä koskevan sopimiskompetenssin laajentamista niihin työnantajiin, jotka eivät kuulu työnantajaliittoihin. Paikallinen neuvottelu- ja sopimistasapaino voidaan riittävässä määrin turvata vain silloin, kun työnantaja kuuluu työnantajaliittoon. Tämä johtuu siitä, että työehtosopimuksilla on sovittu luottamusmiesjärjestelmästä, jolla turvataan työehtosopimuksen määräysten noudattamisen valvonta, työnantaja voidaan tuomita maksamaan hyvityssakkoa työehtosopimuksen tahallisesta tai törkeän huolimattomasta rikkomisesta ja lisäksi työehtosopimuksen solmineella työnantajayhdistyksellä on hyvityssakoin tehostettu velvollisuus valvoa, että sen jäsenyönantajat eivät tuottamuksellisestikaan riko työehtosopimuksen määräyksiä. Mahdollinen oikeudenkäyntikin työtuomioistuimessa on huomattavasti nopeampi ja huokeampi kuin oikeudenkäynti yleissitovasta työehtosopimuksesta johtuneesta riita-asiasta yleisissä tuomioistuimissa.

Yleissitovien työehtosopimusten noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset, joiden voimavarat ovat rajalliset. Niiden käytettävissä olevat oikeudelliset keinotkin ovat melko suppeat.

Työehtosopimuksen solmineella valtakunnallisella työnantajayhdistyksellä ei ole minkäänlaista velvollisuutta valvoa muiden kuin jäsenyönantajien toimia. Työehtosopimuksen tehneellä työntekijäyhdistykselläkään ei ole käytettävissään tehokkaita oikeudellisia keinoja, vaikka ne tosiasiallisesti pyrkisivätkin valvomaan niidenkin työnantajien töissä olevien työntekijöiden etuja, jotka ovat velvollisia noudattamaan työehtosopimusta vain yleissitovana työehtosopimuksena. Työehtosopimuksen tehneen valtakunnallisen työnantajayhdistyksen ulkopuolella olevan työnantajan työntekijöillä ei myöskään ole mahdollisen erimielisyyden syntyessä käytettävissään työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Koska hallituksen esitysluonnoksessa ehdotetaan laajennettavaksi pelkästään paikallista sopimisoikeutta työehtosopimukseen liittyvä neuvottelujärjestelmä ohittaen ilman, että vastaavasti järjestettäisiin paikallisten työehtosopimusten noudattamisen valvonta, esitysluonnosta ei millään muotoa voida pitää tasapainoisena. Mikäli esityksen valmistelua jostain syystä jatkettaisiin, tulee jatkovalmistelussa varmistaa työehtosopimuksissa sovittujen neuvottelujärjestysten noudattaminen, työehtosopimusten noudattamisen valvonta sekä tehokas ja edullinen oikeudenkäynti työtuomioistuimessa.

## Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

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

Esityksessä on käsitelty puutteellisesti työehtosopimuksen sopijaosapuolen omistusoikeus solmimaansa työehtosopimukseen. Kun hallitus esittää työehtosopimuksen neuvottelumääräysten ohittamista lainsäädännöllä, on kyse samalla puuttumista yksityisten oikeussubjektien sopimusautonomiaan. Tätä koskeva perusoikeusharkinta puuttuu hallituksen esityksestä. AKI-liitot ry pitää välttämättömänä sopimusautonomiaan ja sopimusta koskevaan omistusoikeuteen liittyvän perusoikeusharkinnan lisäämistä hallituksen esitykseen, mikäli esityksen valmistelua ylipäätään aiotaan jatkaa.

Suomea sitoo myös Kansainvälisen Työjärjestön ILO:n yleissopimus nro 135, jonka mukaan luottamusvaltuutettu on toissijainen työehtosopimuksessa tarkoitettuun luottamusmieheen nähden. Sopimuksen 5 artiklan mukaan luottamusmiehen asema ei saa heikentyä muiden edustajien johdosta. Mainittu ILO:n yleissopimuksen artikla on otettava huomioon arvioitaessa yleissitovan työehtosopimuksen perusteella mahdollisesti valitun luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun keskinäistä suhdetta. Luottamusmiehen valinta yleissitovan työehtosopimuksen perusteella voisi siis estää luottamusvaltuutetun valinnan samalle henkilöstöryhmälle samalla tavoin kuin, jos luottamusmies valitaan työnantajaa työehtosopimuslain nojalla velvoittavan työehtosopimuksen perusteella.

## Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

AKI-liitot ry katsoo, että 1.1.2025 alkaen voimaan suunnitellut muutokset vaikeuttaisivat merkittävästi syksyllä 2024 alkavia työehtosopimusneuvotteluita ja aiheuttaisivat häiriöitä työmarkkinakentässä. Mikäli muutosten valmistelua ylipäätään jatketaan, tulisi voimaantuloa siirtää ainakin kuudella kuukaudella seuraavan neuvottelukierroksen ylitse.

Junni Jussi  
AKI-liitot ry