

Asia: VN/19788/2023

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Paikallisen sopimisen laajentamisessa tulisi lähtökohdaksi ottaa vapauksien ja vastuun tasapaino. Nyt vapauksia lisätään, mutta sopimusneuvotteluiden tasapuolisia edellytyksiä tai sopimusten valvontaa tai sanktioita ei käsitellä tai lisätä. Esitystä tulisi näiltä osin korjata.

Esitys heikentää työntajien kannusteita järjestäytyä työnantajaliittoihin. Tämä vaarantaa toimivat neuvottelusuhteet työpaikoilla sekä yleissitovien työehtosopimusten voimassaolon pidemmällä aikavälillä. Näillä seikoilla on keskeinen merkitys palkansaajien vähimmäistyoehdojen toteutumiselle.

Työlainsäädännön kehittämisen toimenpiteet tulisi valmistella yhteistyössä keskeisten työmarkkinajärjestöjen kanssa hallitusohjelman tavoitteisiin perustuen. Valmisteluun on varattava riittävä aika, jotta kaikki keskeiset näkökulmat ja riskit tulevat huomioiduksi. Paikallisen sopimisen lakiesitys on valmisteltu liian nopealla aikataululla, sillä esimerkiksi valvontakysymykset 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 työnantajia yhdenvertaiseen asemaan. Nyt järjestäytymättömille työnantajille ollaan lisäämässä pelkästään oikeuksia. Järjestäytyneet työnantajat osallistuvat työehtosopimusten kehittämiseen. Heidän edustajansa saavat koulutusta työehtosopimuksen sisällöstä ja tulkinnoista. Järjestäytyneet työnantajat ovat työehtosopimuksen noudattamisen valvontavelvollisuuden piirissä. Mitkään näistä velvoitteista eivät tule koskemaan järjestäytymättömiä työnantajia, eli kyse ei ole yhdenvertaisesta asemasta.

Kysymys luottamuksen tärkeydestä paikallisessa sopimisessa on keskeinen. Nyt esillä oleva yhteistoimintalain soveltamisalan aiottu nosto 50 työntekijään jättäisi noin 6000 työpaikkaa jatkuvan vuoropuhelun ulkopuolelle. Tällä voidaan arvioida olevan vaikutusta paikallisen sopimisen edellytyksiin näillä työpaikoilla.

Sopimusmahdollisuuksien lisäämisen ohella olisikin kiinnitettävä huomiota sopimusedellytyksiin, siis esimerkiksi luottamusta työpaikoilla vahvistaviin tekijöihin sekä henkilöstön tiedonsaantioikeuksiin.

Uudistetun yhteistoimintalain mukaisesta jatkuvasta vuoropuhelusta olisi hyvä pitää jatkossakin huolta. Jatkuva vuoropuhelu ja siihen liittyvä tiedonsaanti lisäävät yhteistä ymmärrystä yrityksen tilanteesta ja kehityssuunnasta.

Tiedonsaanti yrityksen taloudellisesta tilanteesta auttaa yhteisen näkemyksen muodostamisessa mahdollisista tulevista toimista sekä lisää luottamusta osapuolten välillä ja tietoa yrityksen tilanteesta. Tästä hyötyvät sekä yritys että työntekijät.

## 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.

Sopimisen mahdollisuudet ovat rajatummalla järjestäytymättömien työnantajien osalta. Näitä voitaisiin laajentaa paremmilla tavoilla mitä hallitus esittää. Kuvaamme asiaa tarkemmin toteuttamisvaihtoehdot -kohdassa.

Yrityskohtaiset työehtosopimukset ovat jo nykyisin käytössä oleva ja relevantti vaihtoehto yrityksille. Pidämme työntekijäyhdistyksen valtakunnallisuuden vaatimusta perusteltuna jatkossakin erityisesti työsuojeluun liittyvissä työlainsäädännön kohdissa.

## 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.

Olisi kuitenkin tärkeää, että muuttaessaan työmarkkinoiden pelisääntöjä yksipuolisella ja työnantajien valta-asemaa tukevalla tavalla, hallitus perustelisi muutosten logiikan jotain muuta kautta kuin vain niiden itsetarkoituksellisuudesta käsin. Tämä olisi tärkeää etenkin siitä syystä, että paikallinen sopiminen ei lakimuutoksen seurauksena tule välttämättä edes lisääntymään, mikäli kelpuutuksia siihen tullaan seuraavilla tes-neuvottelukierroksilla esillä olleiden arveluiden mukaisesti

vähentämään. Uudistus voi siis viedä kehitystä myös hallituksen toivomaan nähden toiseen suuntaan.

## Vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot

### 4.2 luku - Vaikutukset

### 5 luku - Muut toteuttamisvaihtoehdot

Hallituksen esityksessä on arvioitu esityksen erilaisia vaikutuksia pintapuolisesti. Myös eri toteuttamisvaihtoehtojen osalta on tosiasiasa rajauduttu niihin toimenpiteisiin, jotka on hallitusohjelmaan kirjattu. Toisaalta oikeussuojakeinojen osalta HE poikkeaa hallitusohjelmasta, kun riidanratkaisua ei järjestäytymättömien työntajien osalta osoiteta työtuomioistuimen tehtäväksi. OAJ kannattaa, että työtuomioistuimen toimivaltaa tältä osin laajennettaisiin.

OAJ 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 kytkettyviä suoria korjaustoimia seuraavan listan mukaisesti:

1. Järjestäytymättömille yrityksille pitää säätää velvollisuus ”liputtaa” sopimusaikeensa 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 muuttaa 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 soveltamiskäytännöissä. 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

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.

OAJ ei 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 asiasta**

-

## Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

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

OAJ esittää muutosten voimaantuloa hieman esitettyä myöhemmin, esim. 1.3.2025 alkaen, jotta ne häiritsisivät seuraavaa työehtosopimusten neuvottelukierrosta mahdollisimman vähän.

Mustonen Erkki  
Opetusalan ammattijärjestö OAJ ry