



PAIKALLINEN SOPIMINEN – ALATYÖRYHMÄN MUISTIO

Tausta

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 16.8.2019 annetulla päätöksellä seitsemän alatyöryhmää valmistelevaan työllisyyden edistämisen ministerityöryhmässä käsiteltäviä asioita. Asettamispäätöksen mukaan paikallista sopimista käsittelevän alatyöryhmä 7:n tehtävänä on selvittää paikallisen sopimisen laajentamisen edellytyksiä. Työ- ja elinkeinoministeriön 18.8.2020 antaman päätöksen jälkeen alatyöryhmiä on yhteensä neljä. Paikallisen sopimisen ryhmän kokoonpano ja toimeksianto säilyivät kuitenkin ennallaan.

Työn alkuvaiheessa syksyllä 2019 paikallisen sopimisen alatyöryhmä keskittyi luomaan yleiskuvaa paikallisen sopimisen nykytilasta ja sen edistämisen edellytyksistä. Tämän työn pohjalta alatyöryhmässä laadittiin selvitys paikallisen sopimisen nykytilasta ja edistämisen edellytyksistä¹. Selvitykseen ei sisällynyt ehdotuksia paikallisen sopimisen edistämisestä. Tarkoituksena oli, että työryhmä aloittaa ehdotusten valmistelun selvityksen pohjalta vuoden 2020 alussa. Covid-19 –pandemian puhkeaminen ja siihen liittyvät kiireelliset hankkeet kuitenkin keskeyttivät työryhmän toiminnan pitkälti koko keväältä 2020.

Loppukesästä 2020 työryhmä kokoontui viikoittain käsittelemään eri mahdollisuuksia paikallisen sopimisen edistämiseksi virkavalmistelun pohjalta. Työryhmässä ei löydetty ehdotusta, jonka olisi voinut katsoa nauttivan laajempaa kannatusta. Jatkoaskelina hallituksen budjettiriihen alla työryhmä ehdotti selvityksen teettämistä paikallisen sopimisen edellytysten parantamisesta sekä työlainsäädännön toisin sopimisen oikeuttavien säännösten arvioimista työryhmässä.²

Syksyn 2020 budjettiriihen asiakirjoissa on seuraava paikallisen sopimisen edistämistä koskeva kirjaus:

Paikallisen sopimisen työryhmä käy läpi työlainsäädäntöä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien edistämisen näkökulmasta. Ehdotukset paikallisen sopimisen edistämiseksi valmistellaan työryhmässä ja esitellään työllisyyden edistämisen ministerityöryhmälle 1.3.2021 mennessä. Samassa yhteydessä TEM toimittaa hallituksen käyttöön vastauksen eduskunnan työaikalain yhteydessä päättämään ponteen työntekijöiden edustusjärjestelmiä koskien. Tätä hyödyntäen arvioidaan menettelyt paikallisen sopimisen toteuttamiselle yrityksissä, joissa ei ole luottamusmiestä. Arvioinnissa otetaan huomioon työntekijöiden vähimmäissuojan tavoitteet ja yritysten tarve yrityskohtaiselle joustavuudelle toimintaympäristömuutoksiin sopeutumiseksi. Mahdolliset lainsäädäntömuutokset valmistellaan mahdollisimman pikaisella aikataululla, niin että ne voidaan antaa eduskunnalle keväätistuntokauden aikana

¹ Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020/8, https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162069/TEM_2020_8.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

² PM 3.9.2020 Ville Kopra.

Työryhmässä käsitellyt asiat syksyllä 2020 ja alkuvuodesta 2021

Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä

Työministeri Tuula Haatainen nimesi 14.10.2020 selvityshenkilöiksi varatuomari Jukka Ahtelan ja yhteistoiminta-asiamies Joel Salmisen, joiden tehtävänä oli laatia selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä. Selvityshenkilöiden tuli saada työnsä valmiiksi 8.1.2021 mennessä ja toimittaa selvitys paikallisen sopimisen alatyöryhmälle.

Selvityshenkilöt katsoivat, että parhaimmat mahdollisuudet edistää paikallista sopimista ovat normaalisitovassa kentässä eli yrityksissä, jotka kuuluvat työnantajaliittoihin. Selvityksen mukaan sopimismahdollisuuksia on jo nyt olemassa, mutta niitä ei hyödynnetä täysimääräisesti. Selvityksen perustana olevissa haastatteluissa keskiössä olivat kysymykset: tiedetäänkö olemassa olevista sopimismahdollisuuksista (riittävä tieto), osataanko sopimismahdollisuuksia käyttää (riittävä osaaminen) ja mitkä seikat vaikuttavat työpaikan ilmapiiriin, keskinäisiin suhteisiin ja luottamukseen (luottamus). Parhaimmillaan paikallinen sopiminen sovittaa mielekkäällä tavalla yhteen osapuolten tarpeet ja tuottaa molemmille konkreettista hyötyä lyhemällä tai pidemmällä aikavälillä.

Selvityshenkilöiden selvityksessään esittämät keskeiset ehdotukset paikallisen sopimisen edistämiseksi ovat:

- Nykyisiä sopimusmahdollisuuksia tulisi hyödyntää nykyistä paremmin normaalisitovassa työmarkkinakentässä. Paikallisen sopimisen käyttömahdollisuuksia voisi helpottaa työehtosopimuksissa ja lainsäädännössä.
- Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia tulisi edistää alakohtaisissa työehtosopimuksissa.
- Järjestäytymättömät yritykset tulisi saattaa työehtosopimusten joustojen hyödyntämisessä tasapuoliseen asemaan järjestäytyneiden yritysten kanssa.
- Työlainsäädäntöön sisältyvien paikallista sopimista mahdollistavien säännösten kehitystarvetta tulisi arvioida. Ilmeistä ja välitöntä tarvetta lainsäädäntömuutoksille ei kuitenkaan ole havaittavissa.
- Tietoa paikallisen sopimisen mahdollisuuksista tulisi olla tarjolla nykyistä laajemmin ja ymmärrettävässä muodossa.
- Paikallisten osapuolten neuvottelu- ja sopimisosuamista tulisi kehittää muun muassa koulutuksella.

Selvityshenkilöiden raportti on julkistettu TEMin nettisivuilla 1.3.2021.

Henkilöstöedustuksen laajuutta yrityksissä selvittävä kyselytutkimus ja kysely ammattiliitoille

Osana paikallisen sopimisen edistämistä koskevaa hanketta ja käynnissä olevaa yhteistoimintalain kokonaisuudistusta TEM teetätti Taloustutkimus Oy:llä kyselytutkimuksen henkilöstöedustuksen laajuudesta suomalaisissa yrityksissä. Tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa siitä, kuinka suuressa osassa yrityksiä henkilöstö on valinnut itselleen edustajan, jonka kanssa työnantaja voi tehdä paikallisia sopimuksia tai toteuttaa yhteistoimintalakiin perustuvia menettelyitä. Tutkimus toteutettiin puhelinhaastatteluina joulukuussa 2020, kohderyhmänä yli neljän työntekijän yritykset. Tutkimuksen kohdejoukko oli noin 1000 yritystä (haastatteluja 1004 kappaletta). Ennen tutkimuksen toteuttamista haastatteluissa käytetyt kysymykset käsiteltiin paikallisen sopimisen alatyöryhmässä.

Tutkimuksen mukaan noin puolessa työnantajaliittoon kuuluvassa yrityksessä on luottamusmiehiä tai luottamusmiehiä. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavissa yrityksissä luottamusmiehiä on noin 16 prosentissa. Luottamusvaltuutettuja on noin 15 prosentissa työnantajaliittoon kuuluvista yrityksistä, yleissitovaa työehtosopimusta noudattavissa yrityksissä noin 8 prosentissa.

Työnantajaliiton jäsenistä, joissa ei ole luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, yli 80 prosenttia on alle 20 henkilön yrityksiä, yleissitovassa kentässä kaksi kolmesta.

Työntajaliittoon kuuluissa yrityksissä kolmannes henkilöstöstä on edustamatta. Yleissitovuuden piirissä olevissa yrityksissä 60 prosenttia henkilöstöstä on ilman edustajaa.

Taloustutkimus Oy:n teettämän kyselytutkimuksen ohella TEM toteutti Webropol-kyselyn, jossa työntekijäjärjestöiltä pyydettiin tietoa luottamusmiesten tai vastaavien edustajien määrästä suomalaisilla työpaikoilla. Kysely toteutettiin ajanjaksolla 11.12.2020 – 15.1.2021. Tieto kyselystä toimitettiin työntekijäjärjestöille palkansaajakeskusjärjestöjen SAK, STTK, Akava kautta. Kyselyyn vastanneista 28 työntekijäjärjestöstä yhteensä 26 738 luottamusmiestä tai vastaavaa TES:n perusteella valittua edustajaa toimii työntekijäjärjestön tekemien työehtosopimusten piirissä. Kyselyn tuloksia ei voi täysin verrata Taloustutkimuksen kyselyyn, sillä siihen vastasi vain osa ammattiliitoista.

Muut työryhmässä käsitellyt asiat

Syksyn ja loppuvuoden 2020 aikana alatyöryhmässä käytiin keskustelua viimeisimmän tes-neuvottelukierroksen tuloksista paikallisen sopimisen osalta, työlainsäädännön toisinsopimismahdollisuuksista ja niiden mahdollisista lisäämisen tarpeista sekä henkilöstön edustusjärjestelmistä osana hallituksen työaikalakiä koskevan eduskunnan esittämään ponteen vastauksista.

Kattavaa kirjallista analyysiä viime TES-neuvottelukierroksen tuloksista paikallisen sopimisen lausekkeiden osalta on haasteellista tehdä, sillä työehtosopimuksia on lukumääräisesti paljon. Yleisenä huomiona voidaan kuitenkin todeta, että viime neuvottelukierrosta leimasi ns. KIKY-tuntien poistaminen. EK:n mukaan palkankorotuksista paikallinen sopiminen säilyi ennallaan edelliseen kierrokseen verrattuna. Pitkällä aikavälillä paikallisesti sovittavat palkankorotuserät ovat yleistyneet trendinomaisesti. Tekstimuutosten osalta paikallisen sopimisen mahdollisuuksia on jonkin verran tullut lisää, mutta ei merkittäviä uusia avauksia. Suuressa osassa paikallisen sopimisen lausekkeitä sopimuksen voi tehdä työntekijän tai jonkin muun tahon kuin luottamusmiehen kanssa, mutta asiakohtaisia ja alakohtaisia eroja on siinä, missä määrin sopimisen osapuolena edellytetään olevan luottamusmies.

SAK:n ja STTK:n jäsenliitoiltaan saamien selvitysten mukaan paikallisen sopimisen mahdollisuudet lisääntyivät tällä kierroksella. SAK:n ja STTK:n alaisten liittojen työehtosopimuksissa sopimismahdollisuuksia on jo ennestäänkin ollut paljon. Päätös oikeista sopijaosapuolista kuuluu sopijapuolina olevien liittojen välille. Myös Akavalaisissa liitoissa paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat olleet ennestäänkin laajat. Osapuolten osalta valtaosassa Akavalaisen yksityisen sektorin työehtosopimuksissa sallitaan sopiminen työnantaja-työntekijä – välillä.

Kunta-alalla paikallisen sopimisen perustaan ei tullut muutoksia. Sopimiseen on jo entuudestaan laajat oikeudet.

Työlainsäädännön toisinsopimismahdollisuuksien osalta työryhmä kävi läpi voimassa olevaan lainsäädäntöön (työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki) perustuvia sopimismahdollisuuksia (semidispositiiviset ja dispositiiviset säännökset vs. pakottavat säännökset) sekä ehdotuksia toisinsopimismahdollisuuksien lisäämisestä, niiden väliseen systematiikkaan tehtävistä muutoksista ja lainsäädännön rakennetta yleensä koskevista kysymyksistä. Asian käsittely on työryhmässä kesken. Tässä vaiheessa päälinjoina voidaan kuitenkin todeta, että työnantajapuolella on halukkuutta lisätä työlainsäädännön toisinsopimismahdollisuuksia. Palkansaajapuolella katsotaan, että nykytilainsäädäntö on sopimismahdollisuuksien osalta riittävä.

Työryhmässä on käsitelty myös henkilöstön edustusjärjestelmään ja työntekijöiden edustajien tekemien sopimusten sitovuuteen liittyviä kysymyksiä. Asia liittyy eduskunnan työaikalain käsittelyn yhteydessä hyväksymään ponteen. Muistiota hyödynnetään paikallisen sopimisen jatkovalmistelussa.

Työryhmän käsittelemät ehdotukset

Työryhmän puheenjohtaja on tehnyt työryhmälle ehdotuksen etenemismallista 19.2. Työryhmässä edustettuina olevat jäsenet ovat käsitelleet ehdotusta 1.3.2021 mennessä, eikä sen perusteella ole mahdollisuuksia edetä neuvottelussa.

Ehdotus jatkotyöksi

Työryhmä on 2.3.2021 sopinut alla olevan yksimielisen ehdotuksen työn jatkosta. Ehdotus on osoitettu työllisyyden edistämisen ministerityöryhmälle.

Työryhmän jatkotyö

Työryhmällä on halukkuus jatkaa sitoutuneesti työtä yhteisten ratkaisujen löytämiseksi paikallisen sopimisen edistämiseksi hallitusohjelmakirjaukset huomioiden.

Jatkotyössä työryhmä katsoo tärkeäksi keskittyä seuraaviin kysymyksiin:

- Lainsäädännön tarkastelu ja selkeyttäminen paikallisen sopimisen edellytysten parantamiseksi
- Työehtosopimusten paikallista sopimista koskevien lausekkeiden kehityksen seuranta
- Paikallisen sopimisen edistämiseen liittyvät vaikutusarviot

Tämän työn kautta voidaan luoda edellytykset työryhmän jäsenten yhteisten ehdotusten tekemiselle.

Työryhmä katsoo, että sen jatkotyölle tulisi varata riittävästi aikaa huomioiden käynnistyvä sopimuskierrös.