



PAIKALLINEN SOPIMINEN – ALATYÖRYHMÄN MUISTIO

Tausta

Työ- ja elinkeinoministeriö asetti 16.8.2019 annetulla päätöksellä seitsemän alatyöryhmää valmistelemaan 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 edistämiseksi. 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 sopimisosaaamista 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 luottamusmies 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.

Työnantajaliittoon 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, työläinsäädännön toisinsopimismahdollisuuksista ja niiden mahdollisista lisäämisen tarpeista sekä henkilöstön edustusjärjestelmistä osana hallituksen työaikalakea 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 lausekkeita 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.

Työläinsäädännön 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 työläinsäädännön toisinsopimismahdollisuuksia. Palkansaajapuolella katsotaan, että nykyläinsäädäntö 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 ponteen³. Muistiota hyödynnetään paikallisen sopimisen jatkovalmistelussa.

Työryhmän käsittelemät ehdotukset

Työryhmän puheenjohtaja teki työryhmälle ehdotuksen etenemismallista 19.2. (liitteenä). Työryhmässä edustettuina olevat jäsenet käsittelivät ehdotusta omissa hallinnoissaan 1.3.2021 mennessä. Ehdotuksen perusteella ei ollut mahdollisuuksia edetä neuvottelussa.

Ehdotus jatkotyöksi työllisyyden edistämisen ministerityöryhmää varten

Työryhmä sopi 2.3.2021 alla olevan yksimielisen ehdotuksen työn jatkosta. Ehdotus osoitettiin 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 sopimuskierron.

Työryhmässä käsitellyt asiat ajanjaksolla 3 – 4/2021

Maalis-huhtikuun aikana alatyöryhmä on kokoontunut viikoittain, pois lukien pääsiäisviikko. Työnantaja- ja työntekijäliittojen kuulemisten yhteydessä kokouksia on ollut päivittäin.

Työryhmän puheenjohtajan ja sihteerien toimesta alatyöryhmän työskentelyä varten laadittiin työsuunnitelma hallituksen huhtikuussa pidettävään kehysriiheen asti. Työsuunnitelman mukaisesti alatyöryhmässä on jatkettu henkilöstön edustusjärjestelmään liittyvien kysymysten käsittelyä. Erityisenä selvityksen kohteena oli oikeudelliset kysymykset, jotka liittyvät sopimistilanteisiin, joissa sopijapuolena on henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä. Kysymyksillä on merkitystä sen kannalta, miten voimassa olevia paikalliseen sopimiseen valtuuttavia säännöksiä, jotka perustuvat suoraan lakiin, tulkitaan (esim. TAL 36 ja 37 §). Lisäksi kysymyksillä on merkitystä, jos vastaavan kaltaiset paikalliseen sopimiseen valtuuttavat säännökset lisääntyisivät lainsäädännössä tulevaisuudessa.

Työryhmässä on käsitelty myös liityntäsopimukseen liittyvää juridiikkaa. Liityntäsopimuksen käsitettä ei ole varsinaisesti määritelty laissa. Sillä kuitenkin tarkoitetaan yksittäisten järjestäytymättömien työnantajien ja työntekijäliittojen välisiä (erillisiä) työehtosopimuslain 2 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä tarkoitettuja työehtosopimuksia, joilla yritys sitoutuu noudattamaan toimialansa valtakunnallista työehtosopimusta. Tiivistetysti ilmaistuna kysymyksessä on normaalisitova, yrityskohtainen valtakunnallisesta työehtosopimuksesta erillinen – vaikka saman sisältöinen – työehtosopimus, jonka tulkinnan pitää seurata ao. valtakunnallisen sopimuksen tulkintoja.

³ Työaikalain (872/2019) hyväksymisen yhteydessä eduskunta liitti vastaukseensa ponnen, jonka mukaan ”Eduskunta edellyttää, että työntekijöiden edustusjärjestelmiä ja heidän edustajiensa valtuuksia selkiytetään tavalla, joka varmistaa työntekijöiden oikeudet ja vaikutusmahdollisuudet omalla työpaikalla”.

Liityntäsopimuksia koskevaan juridiikkaan liittyen työryhmässä on käsitelty kysymystä siitä, tulisiko liityntäsopimusten ja semidispositiivisten (valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäliittojen tekemällä työehtosopimuksella toisin sovittavien) säännösten välistä suhdetta selkeyttää lainsäädännössä. On epäselvää, onko semidispositiivisiin säännöksiin perustuvien valtakunnallisten työehtosopimusten määräysten soveltaminen pätevää yrityksissä, jotka noudattavat liityntäsopimusta. Asiaa tulisi selkeyttää lainsäädännössä.

Työryhmässä on niin ikään jatkettu keskustelua tarpeesta lisätä semidispositiivisten säännösten määrää työlainsäädännössä. Työryhmän jäsenistä työnantajapuoli (EK ja SY julkisalojen työnantajien kannatuksella) esittivät ehdotuksia eräistä säännöksistä, joita voitaisiin harkita muutettavaksi pakottavista säännöksistä semidispositiivisiksi. Sekä EK että SY toivat toisaalta esiin, että yksittäisten säännösten lisäksi työlainsäädännön pakottavuutta ja toisinsopimismahdollisuuksia olisi tarkasteltava laajempänä, koko järjestelmää koskevana kysymyksenä.

Työryhmässä kuultiin 6. ja 7.4. eräiden suurimpien toimialojen työnantaja- ja työntekijäliittojen edustajia voimassa oleviin työehtosopimuksiin sisältyvistä paikallisen sopimisen mahdollisuuksista, sopimiseen mahdollisesti liittyvistä haasteista sekä osapuolten tavoitteista kehittää työehtosopimukseen perustuvaa paikallista sopimista. Kuulemisten kohteena olevat toimialat olivat seuraavat: teollisuus, kauppa ja palvelut sekä rakentaminen. Kuultavina olleet työnantajaliitot olivat: Kemianteollisuus ry, Teknologiateollisuus ry, Palta ry, Kaupan Liitto sekä Rakennusteollisuus RT. Kuultavina olleet työntekijäliitot olivat: Teollisuusliitto ry, Ammattiliitto Pro ry, Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry, Palvelualojen Ammattiliitto sekä Rakennusliitto ry.

Kuulemiset pidettiin luottamuksellisina. Kuulemisissa korostui osapuolten halu kehittää työehtosopimuksiaan siten, että niissä mahdollistetaan vielä nykyistä enemmän paikallinen sopiminen osapuolten määrittämässä asioissa ja niiden määrittämällä tavalla. Lisäksi työryhmä kuuli osapuolten näkemyksiä lainsäädäntöön liittyvistä mahdollisista muutostarpeista.

Lisäksi työryhmässä on käyty keskustelua paikalliseen sopimiseen liittyvistä vaikutusarvioista ja niistä esitetystä havainnoista. Työryhmässä kuultiin Päivi Järvi Nieminen ja Heikki Räisänen (TEM) laatimat koosteet paikallisen sopimisen vaikutuksista. Varsinaisia vaikutuksia käsitteleviä tutkimuksia on niukasti. Todettiin lisätutkimusten ja datojen kehittämisen tarve. Kirjallisuuden perusteella voidaan arvioida, että paikallisella sopimisella voi olla lieviä kilpailukykyä, tuottavuutta ja palkkatasoa nostavia vaikutuksia. Työllisyysvaikutuksia voidaan odottaa lähinnä muutostilanteissa työpaikkojen säilyttämisen kautta. Tuloksiin liittyy epävarmuutta mm. Suomen työmarkkinajärjestelmän erityispiirteiden takia.

Työryhmän ehdotukset

Työryhmän tilannekuva

Työryhmä on käsitellyt kevään työsuunnitelmansa mukaiset aiheet. Edellytyksiä yhteisiin esityksiin jatkotoimien osalta ei tässä tilanteessa katsota olevan olemassa. Osaltaan asiaan vaikuttaa heikentynyt näkyvyys tuleviin työehtosopimusratkaisuihin teollisuudessa.

Jatkumahdollisuudet

Työryhmässä pidetään tärkeänä paikallisen sopimisen edistämiseen sekä työehtosopimusjärjestelmän kehittämiseen liittyvän keskustelun jatkamista. Prosessille olisi eduksi pitkäjänteisyys ja etukäteen kiinnilyötyjen tavoitteiden välttäminen. Työryhmän jäsenet ovat nostaneet mahdollisiksi jatkokeskustelun aiheiksi esim:

- Paikallisen sopimisen lainsäädäntö ja osapuolikysymykset
- Työehtojen vähimmäisturvan varmistaminen

- Luottamushenkilöiden oikeudet ja aseman tunnustaminen
- Liityntäsopimusten juridiikka
- Toisinsopimissäännökset
- Paikallisen sopimisen muutoksiin liittyvät vaikutusarviot

LIITE

Paikallisen sopimisen työryhmä 19.2.2021**Ville Kopra**

Sanna Marinin hallitus päätti syksyn 2020 budjettiriihessään mm, että ”Ehdotukset paikallisen sopimisen edistämiseksi valmistellaan työryhmässä ja esitellään työllisyyden edistämisen ministerityöryhmälle 1.3.2021 mennessä.”

Huomioiden työryhmässä käydyt keskustelut sekä työryhmän käsittelemät materiaalit – ennen muuta Jukka Ahtelan ja Joel Salmisen selvitystyö - työryhmän puheenjohtaja tiedustelee paikallisen sopimisen työryhmän jäseniltä, voisivatko työryhmän työllisyyden edistämisen ministerityöryhmälle esittämät ehdotukset rakentua seuraavien elementtien ja vaiheiden varaan:

I VAIHE (syksy 2021-kevät 2022), ei lakimuutoksia

1) Työmarkkinakeskusjärjestöjen suositukset jäsenliitoilleen:

- Työmarkkinajärjestöt suosittelevat jäsenliitoilleen paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämistä seuraavan tes-kierroksen yhteydessä. Erityistä huomiota pyydetään kiinnittämään osapuolikysymyksiin ja heijastusvaikutuksiin yleissitovalle puolelle tavoitteena se, että sopimismahdollisuudet lisääntyisivät myös yleissitovassa kentässä.
- Luottamusmiehen valintaan voisi osallistua koko henkilöstö/henkilöstöryhmä. Luottamusmiehen tulee kuitenkin olla työehtosopimuksen solmineen työntekijäliiton jäsen.
- Mahdollistetaan paikallinen sopiminen pienissä, alle 10 hengen yrityksissä myös niissä tilanteissa, joissa työehtosopimuksen mahdollisesti nykytilan vaatimaa luottamusmiestä ei ole valittu. Sopijaosapuolena voisi tällöin toimia koko henkilöstö yhdessä.
- Työehtosopimuksissa sovitaan samassa yhteydessä henkilöstön riittävästä tietojensaantioikeudesta sekä työntekijöiden tulkintaetuoikeudesta ainakin työaikoihin liittyvissä paikallista sopimusta koskevissa erimielisyystilanteissa.

II VAIHE (2022-2023)

- 2) Yleissitovuuskentässä mahdollistetaan yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen yleissitovan työehtosopimuksen sisällölle, osapuolille ja menettelytavoille asetettujen vaatimusten mukaisesti. Työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyviä määräyksiä (hyväksyttämismenettelyt, neuvottelujärjestystä koskevat määräykset) ei kuitenkaan sovelletaisi yleissitovuuskentässä tapahtuvassa sopimisessa. Yleissitovaa kenttää koskevat sopimuskiellot työlainsäädännöstä poistetaan.
- 3) Luottamusmiesjärjestelmää ja luottamusmiehen valintaoikeutta vahvistetaan täsmentämällä lainsäädäntöä yleissitovuuskentässä. Luottamusmieheen sovellettaisiin yleissitovuuden perusteella luottamusmiessopimuksen asemaa koskevia ehtoja.
- 4) Henkilöstön tiedonsaantioikeudet turvataan. Koskisi sellaisten tietojen antamista, joilla on merkitystä paikallisen sopimuksen tekemiselle (esim. ns. kriisisopimuksen tekemisen edellytykset).
- 5) Selkeytetään liityntäsopimusten mahdollisuutta. Teetetään asiasta kolmikantainen selvitys ja yhteiset liityntäsopimusten käytön suositukset.
- 6) Hallitus varmistaa paikallisen sopimisen edistymisen hallitusohjelman tavoitteiden mukaisena 31.5.2022 mennessä ja teettää yllä toteutuneista muutoksista työllisyysvaikutusarvioita.