

Asia: VN/19788/2023

Luonnos hallituksen esitykseksi paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Hallitusohjelman tavoitteena on uudistaa työlainsäädäntöä siten, että yrityksissä mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen lisääntyvät. Tavoite on tärkeä yritysten toimintamahdollisuuksien kehittämiseksi ja kilpailukyvyn parantamiseksi, kuten myös hallitusohjelmassa tunnustetaan. Paikallinen sopiminen mahdollistaa työnteon ehtojen määrittämisen mahdollisimman lähellä sitä tasoa, jossa työtä tehdään ja jossa sekä yritystä että sen henkilöstöä palvelevat toimintatavat parhaiten tunnetaan. Yritystason kilpailukyvyn parantaminen palvelee lopulta koko Suomen kilpailukykyä kansainvälisillä markkinoilla.

Hallituksen esitysluonnoksessa paikallisella sopimisella tarkoitetaan työehtosopimukseen perustuvaa sopimista. Esityksen mukaan tämä käsittää sekä yrityskohtaisen työehtosopimuksen solmimisen että viitetyöehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen. Esitysluonnoksessa paikallisen sopimisen mahdollisuuksia lisätään ensinnäkin mahdollistamalla työlainsäädännön joustojen hyödyntäminen yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla yhtä laajasti kuin valtakunnallisilla työehtosopimuksilla. Toisekseen työlainsäädännöstä poistetaan järjestäytymättömiä, yleissitovaa työehtosopimusta noudattavia yrityksiä koskevat paikallisen sopimisen kiellot. Kolmanneksi paikallisen sopimisen menettelytapoja täsmennetään niissä tilanteissa, joissa työehtosopimuksessa sopijapuoleksi edellytettyä työntekijöiden edustajaa ei ole.

Sopimismahdollisuuksien sisällöllinen lisääminen on käytännössä sopimismahdollisuuksien tasavertaistamista. Uudistuksilla yrityskohtaiset työehtosopimukset tuodaan tasavertaiseen asemaan valtakunnallisten työehtosopimusten kanssa ja järjestäytymättömät yritykset tasavertaiseen asemaan samaa työehtosopimusta noudattavien järjestäytyneiden yritysten kanssa. Uudistuksessa on tältä osin kyse myös oikeudenmukaisuudesta. Teknologiateollisuus ry pitää tärkeänä, että samoilla markkinoilla toimivat yritykset ovat jatkossa yhtäläisten paikallisen sopimisen mahdollisuuksien piirissä.

Sopimismahdollisuuksien tasavertaistamisen lisäksi sopimisen mahdollisuuksia tulisi kuitenkin myös lisätä. Työehtosopimuksilla tulisi mahdollistaa nykyistä laajempi poikkeaminen asioista, joita tällä hetkellä rajoitetaan pakottavilla lainsäädännöksillä. Lisäksi paikallista sopimista tulisi edistää siten, että työehtosopimuksilla ei voitaisi kieltää paikallista sopimista tietyistä työehdoista.

Paikallisen sopimisen käytöltä edellytettävien menettelytapojen osalta hallituksen esitysluonnos ei palvele kaikilta osin sopimismahdollisuuksien käytön lisäämistä. Mikäli alalla on yleissitova työehtosopimus, yrityskohtaisen työehtosopimuksen solmimiseen edellytetään jatkossakin valtakunnallista työntekijöiden yhdistystä. Tämä vie sopimisprosessin pois työpaikkatasolta, jolloin yrityksen ja paikallisen henkilöstön tarpeet eivät tule huomioiduksi täysimääräisesti. Tulevaisuudessa keskeisin muutostarve on yrityskohtaisen työehtosopimuksen mahdollistaminen aidosti työpaikkatasolla tehtäväksi työnantajan ja paikallisen henkilöstön välillä. Vähintään tulisi toteuttaa se, että myös muun kuin valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen kanssa solmittua työehtosopimusta voitaisiin soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen sijasta.

Viitetyöehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa puolestaan halutaan mahdollistaa erilaisten sopijapuolivaihtoehtojen hyödyntäminen. Hallituksen esitysluonnoksessa edustuksellisella tasolla toteutettavan paikallisen sopimisen ensisijainen sopijapuoli on työehtosopimuksessa määritelty luottamusmies tai muu henkilöstön edustaja. Tällaisen edustajan puuttuessa sopimisen säädettäisiin olevan mahdollista työehtosopimuksessa tarkemmin määrättävän vaihtoehtoisen sopimismenettelyn kautta. Mikäli työehtosopimukseen ei kuitenkaan sisälly tasapuolisia sopimisedellytyksiä turvaavia määräyksiä siitä, kuinka menetellään työehtosopimuksen tarkoittaman henkilöstön edustajan puuttuessa, voidaan paikallinen sopimus työehtosopimuksen estämättä tehdä luottamusvaltuutetun tai työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön kanssa yhdessä.

Jatkossa luottamusmiehen tai muun työehtosopimuksessa tarkoitetun edustajan puuttuminen ei siis estä paikallista sopimista järjestäytyneessä eikä järjestäytymättömässä työnantajakentässä. Uudistus on paikallisen sopimisen mahdollistamisen kannalta keskeinen, sillä työ- ja elinkeinoministeriön edellisellä hallituskaudella teettämän tutkimuksen mukaan vain noin puolessa työnantajaliittoon kuuluvassa yrityksessä on luottamusmies tai luottamusmiehiä. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavissa yrityksissä luottamusmiehiä on puolestaan vain noin 16 prosentissa. Tutkimuksessa tarkasteltiin vain yli neljä työntekijää työllistäviä yrityksiä, joten tosiasiaa luottamusmiesten osuus lienee tätäkin pienempi.

Monissa työehtosopimuksissa edellytetään sopijapuoleksi luottamusmiestä, joka voidaan valita vain liittoon kuuluvien joukosta ja jonka valintaan voivat osallistua vain liittoon kuuluvat työntekijät. Myös hallituksen esitysluonnoksen perusteella työehtosopimukseen perustuva luottamusmies olisi ensisijainen vaihtoehto henkilöstön edustajaksi, jos työpaikalla sellainen on. Ehdotettu sääntely jättää tältä osin liittoon kuulumattomat, negatiivista järjestäytymisvapauttaan käyttäneet työntekijät huonompaan asemaan liittoon kuuluviin verrattuna. Tämä estää työntekijädemokratian aidon toteutumisen työpaikalla.

Työntekijöiden edustaja on paikallisessa sopimisessa avainasemassa. Teknologiateollisuus ry pitää tärkeänä, että työntekijät voivat vaikuttaa mahdollisimman laajasti heitä edustavan sopijapuolen valintaan. Työntekijädemokratian toteutuminen edellyttää, että kaikki työntekijät voivat äänestää ja asettaa ehdolle edustajaa koskevassa vaalissa järjestäytymisestään riippumatta. Työntekijöiden edustusjärjestelmää koskevaa sääntelyä tulee jatkovalmistelussa kehittää suuntaan, jossa työntekijädemokratia voi aidosti toteutua. Työntekijöitä edustavan sopijapuolen tulee nauttia edustettaviensa mahdollisimman laajaa luottamusta.

Työehtosopimusosapuolille on myös annettu mahdollisuus määrätä vaihtoehtoisesta sopimismenettelystä, jota tulisi soveltaa työehtosopimusperusteisen edustajan puuttuessa. Mikäli tasapuoliset sopimisedellytykset turvaavasta menettelytavasta olisi määrätty, ei lain mukaista perälautaa voitaisi soveltaa. Teknologiateollisuus ry katsoo, että vaatimus työehtosopimuksen vaihtoehtoisen menettelytavan soveltamisesta ennen lain mukaista perälautaa tekee paikallisen sopimisen hyödyntämisestä tarpeettoman monimutkaista. Lopullisessa hallituksen esityksessä paikallisen sopimisen tulisi olla mahdollista suoraan lain mukaista perälautamenettelyä hyödyntäen, mikäli työehtosopimuksessa tarkoitettua sopijapuolta ei työpaikalla ole.

Mikäli työehtosopimuksen vaihtoehtoinen menettelytapamääräys kuitenkin halutaan säilyttää ensisijaisena suhteessa lakiehdotuksen perälaudan mukaisiin sopijapuolivaihtoehtoihin, on tärkeä varmistaa, että työehtosopimusten vaihtoehtoiset menettelytavat ovat sellaisia, joita voidaan hyödyntää aidosti kaikilla työpaikoilla – riippumatta esimerkiksi työnantajan ja työntekijöiden järjestäytymisestä. Tätä vaatimusta on syytä täsmentää vielä lopullisessa hallituksen esityksessä. Mikäli vaihtoehtoinen menettelytapa ei ole käytännössä työpaikalla hyödynnettävissä, tulee työpaikalla voida sopia suoraan lain perälaudan mukaan luottamusvaltuutetun tai henkilöstöryhmän kanssa.

Nykytila ja sen arviointi

1 luku - Asian tausta ja valmistelu

2 luku - Nykytila ja sen arviointi

Suomalainen oikeusjärjestelmä perustuu kiinteästi sopimusvapauden oikeusperiaatteeseen. Sopimusvapautta voidaan rajoittaa ainoastaan nimenomaisella lainsäädännöllä. Työlainsäädännössä sopimusvapautta rajoitetaan ennen kaikkea indispositiivisilla eli pakottavilla säännöksillä, joista sopiminen työntekijälle tulevia oikeuksia ja etuja heikentäen ei ole mahdollista. Lisäksi sopimusvapautta rajoitetaan semidispositiivisilla lainsäännöksillä, joilla sopimusvapaus mahdollistetaan ainoastaan työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisille yhdistyksille. Mikäli semidispositiivisiin säännöksiin perustuva työehtosopimusmääräys sallii paikallisen sopimisen, tämä on lain perusteella ainoastaan järjestäytyneen työnantajan hyödynnettävissä. Muilta osin nykylainsäädäntö ei nimenomaisesti rajoita sopimusvapautta, joten muissa asioissa sopiminen on lähtökohtaisesti sallittua niin yrityskohtaisella työehtosopimuksella kuin viitetyöehtosopimuksen salliessa myös yleissitovassa kentässä.

Edellä mainittu sopimusvapaus pitää toisaalta sisällään myös sen, että kahdenvälisellä sopimuksella ei voida luoda velvoitteita kolmannelle osapuolelle ilman lainsäädännön nimenomaista perustetta. Yleissitovuuden osalta tästä periaatteesta on poikettu. Työsopimuslain 2 luvun 7 § mahdollistaa, että työehtosopimuksella voidaan velvoittaa myös järjestäytymättömiä työnantajayrityksiä. Kuten esitysluonnoksessa kuitenkin oikeuskirjallisuuteen viitaten todetaan, yleissitovuuden normivaikutukset eivät ulotu kaikkiin työehtosopimuksen määräyksiin. Järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava ainoastaan työehtosopimuksen vähimmäistason asettavia määräyksiä työsuhteen ehdoista ja työoloista. Sen sijaan työolonormeja, jotka palvelevat lähinnä työehtosopimuksen toteuttamista ja ammatilliseen edunvalvontaan liittyvää järjestöintressiä, työnantajan ei tarvitse yleissitovuuden perusteella noudattaa.

Yleissitovuuden perusteella velvoittavien työehtosopimusmääräysten ala on edellä mainitusta syystä huomattavasti kapeampi kuin normaalisitovassa kentässä. Ammatillista edunvalvontaa palvelevista työehtosopimuksen toteuttamismääräyksistä esimerkiksi luottamusmiehen valintaa tai luottamusmiestä sopijapuolena koskevat työehtosopimusmääräykset eivät velvoita työnantajaa yleissitovuuden perusteella. Järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa luontevin henkilöstön edustaja ja sopijapuolivaihtoehto onkin työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukainen luottamusvaltuutettu. Luottamusvaltuutetun valintaan ja enemmistö päätöksin tapahtuvaan valtuuttamiseen voivat osallistua kaikki työntekijät näiden järjestäytymisestä riippumatta. Koska työehtosopimuksen paikallisen sopimisen sopijapuolta koskevat määräykset eivät velvoita yleissitovuuden perusteella, luottamusvaltuutettu voi toimia sopijapuolena myös työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa.

Tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

3 luku - Tavoitteet

4 luku - Keskeiset ehdotukset

Esitettävillä lakimuutoksilla tavoitellaan paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämistä paitsi sisällöllisesti myös menettelyllisesti.

Tavoitteet sopimismahdollisuuksien sisällöllisen laajuuden lisäämiseksi on tarkoitus toteuttaa ensinnäkin mahdollistamalla lain säännöksistä toisin sopiminen yrityskohtaisella työehtosopimuksella yhtä laajasti kuin valtakunnallisella työehtosopimuksella ja toisekseen poistamalla yleissitovaa työehtosopimusta noudattavien yritysten paikallisen sopimisen kiellot. Tavoitteet ja keinot sisällöllisten sopimismahdollisuuksien lisäämiseksi ovat tältä osin sellaisenaan kannatettavat.

Paikallisen sopimisen hyödyntämiseltä edellytettävät menettelytavat vaativat puolestaan jatkovalmistelua.

Yrityskohtaisen työehtosopimuksen solmimisessa esitetty malli, jossa työnantajan kanssa sopijapuoleksi edellytetään käytännössä valtakunnallista työntekijöiden yhdistystä, vie

sopimisprosessin liian kauas paikalliselta tasolta. Yrityskohtaisen työehtosopimuksen solmiminen tulisi mahdollistaa suoraan työnantajan ja työpaikan henkilöstön välillä. Vähintään tulisi toteuttaa se, että myös muun kuin valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen kanssa solmittua työehtosopimusta voitaisiin soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen sijasta.

Viitetyöehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa sopijapuolisääntelyä tulisi muuttaa siten, että työntekijädemokratia toteutuisi paremmin ja henkilöstön edustajan edustus oikeus olisi selvempi erityisesti yleissitovassa kentässä. Tämän voisi toteuttaa siten, että henkilöstöryhmän enemmistön valitsemalla edustajalla olisi kelpoisuus toimia koko edustamansa henkilöstöryhmän puolesta. Lisäksi edustajan vaaliin niin äänestäjänä kuin ehdokkaanakin tulisi voida osallistua kaikki työntekijät näiden järjestäytymisestä riippumatta.

Vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot

4.2 luku - Vaikutukset

5 luku - Muut toteuttamisvaihtoehdot

Hallituksen esitysluonnos vaikuttaa toteutuessaan vahvasti henkilöstön edustukseen työpaikoilla. Esitetty sääntelyrakenne säätäisi ensisijaiseksi työntekijöiden edustajaksi työehtosopimuksessa tarkoitetun edustajan. Useimmat työehtosopimukset edellyttävät tällaisen edustajan valintaan osallistuvilta sekä ehdolle asettuvilta asianomaisen ammattiyhdistyksen jäsenyyttä. Lakiperusteinen luottamusvaltuutettu, jonka ehdokasasetteluun ja valintaan voivat osallistua kaikki työntekijät järjestäytymisestä riippumatta, olisi puolestaan vasta viimesijainen edustusvaihtoehto.

Esityksellä on edellä mainituin tavoin merkittävä vaikutus erityisesti liittoon kuulumattomien työntekijöiden asemaan, mikä tulisi ottaa huomioon myös hallituksen esityksen vaikutuksia ja toteuttamisvaihtoehtoja arvioitaessa. Työntekijöiden järjestäytymisasteen jatkaessa laskuaan liiton ulkopuolisten työntekijöiden määrä työpaikoilla kasvaa. Järjestäytymättömien työntekijöiden jääminen ilman paikallisen sopimisen kelpoisuuden omaavaa edustajaa uhkaa jättää nämä heikompaan asemaan järjestäytyneihin työntekijöihin verrattuna. Tilanne on ristiriidassa perustuslaissa turvattujen yhdenvertaisuuden ja negatiivisen järjestäytymisvapauden kanssa.

Työsopimuslaki

2 luvun 7a § - Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen

Säännösehdoituksella säädettäisiin yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan mahdollisuudesta paikalliseen sopimiseen kaikissa tilanteissa työehtosopimuksen niin kelpuuttaessa. Teknologiateollisuus ry kannattaa uudistusta, joka tuo saman työehtosopimuksen piirissä olevat yritykset yhtäläisten sopimismahdollisuuksien piiriin näiden järjestäytymisestä riippumatta.

Ehdotuksen mukaan paikallinen sopiminen olisi mahdollista työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Ensisijainen sopijapuoli olisi työehtosopimuksessa määrätty luottamusmies tai muu työntekijöiden edustaja. Tämän puuttuessa sopiminen olisi mahdollista työehtosopimuksessa määrätyn muun tasapuoliset

sopimisedellytykset turvaavan mallin kautta. Mikäli tällaista ei työehtosopimuksessa ole, voidaan paikallinen sopimus työehtosopimuksen estämättä tehdä luottamusvaltuutetun tai työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön kanssa yhdessä.

Hallituksen esitysluonnoksella ei muuteta työsopimuslain 2 luvun 7 §:ää, jossa säädetään yleissitovuuden perusteella velvoittavista työehtosopimusmääräyksistä. Kuten edellä on todettu, luottamusmiehen valintaa koskevat määräykset ovat yleissitovuuden ulkopuolelle jääviä työehtosopimuksen toteuttamismääräyksiä. Siten järjestäytymättömällä työnantajalla ei ole jatkossakaan velvollisuutta tunnustaa yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä. Luottamusmiehen puuttuessa paikallinen sopiminen olisi näissä tilanteissa mahdollista tehdä työehtosopimuksen tai lain mukaisessa vaihtoehtoisessa menettelyssä.

Mikäli luottamusmies kuitenkin olisi, tämä edustaisi esityksessä todetuin tavoin ainoastaan niitä työntekijöitä, jotka ovat voineet osallistua hänen valintaansa. Mainittu ehdotus on perusteltu, sillä liiton ulkopuoliset työntekijät eivät pääse edes vaikuttamaan luottamusmiehen valintaan asettumalla ehdolle tai äänestämällä vaalissa. Ehdotettu sääntelyrakenne luottamusmiehen ensisijaisuudesta johtaisi kuitenkin myös siihen, että työpaikalla voisi olla henkilöstöryhmän vähemmistön valitsema luottamusmies, jolla olisi monopoli paikalliseen sopimiseen työpaikalla. Tämä eväisi liiton ulkopuolisilta työntekijöitä mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen ja oman edustajan valintaan, mikä johtaa työntekijöiden eriarvoiseen kohteluun näiden järjestäytymisen perusteella. Lopputulos on myös työnantajan näkökulmasta epäselvä, mikäli työntekijöiden edustaja ei omaa kelpoisuutta edustaa koko henkilöstöryhmää.

Jatkovalmistelussa ja lopullisessa hallituksen esityksessä tulisi löytää malli, jossa kaikilla työntekijöillä näiden järjestäytymisestä riippumatta olisi mahdollisuus asettua ehdolle ja äänestää henkilöstöryhmän edustajaa koskevassa vaalissa. Lisäksi näin valitulla edustajalla tulisi olla kelpoisuus toimia koko edustamansa henkilöstöryhmän puolesta. Lopullisessa sääntelyratkaisussa tulee turvata paitsi työntekijädemokratian ja perusoikeuksien toteutuminen, mutta myös riittävän yksiselitteinen malli, jota hyödyntäen paikallinen sopiminen onnistuu kaikenlaisilla työpaikoilla.

Lopuksi on syytä huomata, että mainitussa säännöksessä tai sen yksityiskohtaisissa perusteluissa ei oteta suoranaisesti kantaa paikalliseen sopimiseen, joka on viitetyöehtosopimuksessa kelpuutettu tehtäväksi suoraan yksittäisen työntekijän kanssa. On oletettavaa, että näissä tilanteissa sopiminen on jatkossakin mahdollista työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä, mikäli työehtosopimuksen kelpuuttavassa määräyksessä tällainen menettelytapa mahdollistetaan. Asia olisi kuitenkin selvyiden vuoksi hyvä todeta myös hallituksen esityksessä.

13 luvun 3 § - Luottamusvaltuutettu

Esitetyllä säännöksellä lisättäisiin työsopimuslain 13 luvun 3 §:ään uusi momentti, jonka perusteella työnantajan olisi edistettävä paikallisia sopimuksia tekevän luottamusvaltuutetun osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen

henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi. Teknologiateollisuus ry pitää esitystä perusteltuna paikallisen sopimisen edellytysten varmistamiseksi.

13 luvun 7§ - Poikkeaminen työehtosopimuksella

Esitetyllä säännöksellä yrityskohtaiset työehtosopimukset tuodaan tasavertaisten sopimismahdollisuuksien piiriin valtakunnallisten työehtosopimusten kanssa. Teknologiateollisuus ry pitää esitystä kannatettavana eikä sillä ole muuta huomauttamista asiaan.

13 luvun 8 § - Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Esitetyllä säännöksellä poistetaan yleissitovaa työehtosopimusta noudattavien työnantajien paikallisen sopimisen kiellot. Siten saman työehtosopimuksen piirissä olevat työpaikat ovat jatkossa yhtäläisten sopimismahdollisuuksien piirissä. Teknologiateollisuus ry pitää esitystä kannatettavana eikä sillä ole muuta huomauttamista asiaan.

Työaikalaki

18 § - Työajan enimmäismäärä

Teknologiateollisuus ry:llä ei ole huomautettavaa.

34 § - Poikkeaminen työehtosopimuksella

Esitetyllä säännöksellä yrityskohtaiset työehtosopimukset tuodaan tasavertaisten sopimismahdollisuuksien piiriin valtakunnallisten työehtosopimusten kanssa. Teknologiateollisuus ry pitää esitystä kannatettavana eikä sillä ole muuta huomauttamista asiaan.

35 § - Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Esitetyllä säännöksellä poistetaan yleissitovaa työehtosopimusta noudattavien työnantajien paikallisen sopimisen kiellot. Siten saman työehtosopimuksen piirissä olevat työpaikat ovat jatkossa yhtäläisten sopimismahdollisuuksien piirissä. Teknologiateollisuus ry pitää esitystä kannatettavana eikä sillä ole muuta huomauttamista asiaan.

36 § - Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus

Teknologiateollisuus ry:llä ei ole huomautettavaa.

Vuosilomalaki

30 § - Poikkeaminen työehtosopimuksella

Esitetyllä säännöksellä yrityskohtaiset työehtosopimukset tuodaan tasavertaisten sopimismahdollisuuksien piiriin valtakunnallisten työehtosopimusten kanssa. Teknologiateollisuus ry pitää esitystä kannatettavana eikä sillä ole muuta huomauttamista asiaan.

31 §- Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Esitetyllä säännöksellä poistetaan yleissitovaa työehtosopimusta noudattavien työnantajien paikallisen sopimisen kiellot. Siten saman työehtosopimuksen piirissä olevat työpaikat ovat jatkossa yhtäläisten sopimismahdollisuuksien piirissä. Teknologiateollisuus ry pitää esitystä kannatettavana eikä sillä ole muuta huomauttamista asiaan.

Opintovapaalaki

13 a §

Esitetyllä säännöksellä poistetaan yleissitovaa työehtosopimusta noudattavien työnantajien paikallisen sopimisen kiellot. Siten saman työehtosopimuksen piirissä olevat työpaikat ovat jatkossa yhtäläisten sopimismahdollisuuksien piirissä. Teknologiateollisuus ry pitää esitystä kannatettavana eikä sillä ole muuta huomauttamista asiaan.

Yhteistoimintalaki

38 § - Sopimisoikeus

Esitetyllä säännöksellä yrityskohtaiset työehtosopimukset tuodaan tasavertaisten sopimismahdollisuuksien piiriin valtakunnallisten työehtosopimusten kanssa. Teknologiateollisuus ry pitää esitystä kannatettavana eikä sillä ole muuta huomauttamista asiaan.

Työehtosopimuslaki

1 §

Esityksellä täsmennettäisiin, millainen työnantajan tai työntekijöiden yhdistys voi toimia työehtosopimuksen sopijapuolena. Ehdotuksen mukaan yhdistyksen tarkoitusta arvioitaessa huomioidaan yhdistyksen muodollisen tarkoituksen lisäksi yhdistyksen tosiasialliset päämäärät ja toiminta. Ehdotettu lisäys vahvistaisi periaatetta, jonka mukaan työehtosopimuksena ei pidettäisi sellaista sopimusta, jossa yhdistys ei aidosti edusta sitä sopijapuolta, jonka intressissä se muodollisesti on sopimuksen tehnyt.

Ehdotus yhdistyksen tosiasiallisen edustavuuden huomioimisesta on perusteltu. Sen sijaan Teknologiateollisuus ry pitää ongelmallisena, että yrityskohtaisen työehtosopimuksen soveltamiseen edellytetään jatkossakin sopijapuoleksi valtakunnallista työntekijöiden yhdistystä, mikäli alalla on yleissitova työehtosopimus. Tämä vie sopimisprosessin pois työpaikkatasolta, jolloin yrityksen ja paikallisen henkilöstön tarpeet eivät tule huomioituksi täysimääräisesti. Tulevaisuudessa keskeisin muutostarve on yrityskohtaisen työehtosopimuksen mahdollistaminen aidosti työpaikkatasolla tehtäväksi. Vähintään tulisi toteuttaa se, että myös muun kuin valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen kanssa solmittua työehtosopimusta voitaisiin soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen sijasta.

5a §

Esitetyn säännöksen tarkoituksena on mahdollistaa työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen riippumatta siitä, onko henkilöstö valinnut itselleen edustajaa vai ei. Pykälä koskisi lähtökohtaisesti järjestäytyneitä työpaikkoja, mutta työehtosopimuslain 2 luvun 7 a §:n kautta se ulottaisi vaikutuksensa myös yleissitovuuskenttään. Uudistus on paikallisen sopimisen mahdollistamisen kannalta keskeinen, sillä työ- ja elinkeinoministeriön edellisellä hallituskaudella teettämän tutkimuksen mukaan vain noin puolessa työnantajaliittoon kuuluvassa yrityksessä on luottamusmies tai luottamusmiehiä. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavissa yrityksissä luottamusmiehiä on puolestaan vain noin 16 prosentissa. Tutkimuksessa tarkasteltiin vain yli neljä työntekijää työllistäviä yrityksiä, joten tosiasiasa luottamusmiesten osuus lienee tätäkin pienempi.

Jatkossa luottamusmiehen tai muun työehtosopimuksessa tarkoitetun edustajan puuttuminen ei siis estä paikallista sopimista järjestäytyneessä eikä järjestäytymättömässä työnantajakentässä. Teknologiateollisuus ry pitää uudistusta kannatettavana. Sopijapuolivaihtoehtoja koskevaan sääntelyrakenteeseen liittyy kuitenkin työ sopimuslain 2 luvun 7 a §:n osalta ongelmallisuuksia, joita olemme avanneet tarkemmin edellä mainitun säännösehdotuksen kommentteissa.

Merityösopimuslaki

2 luvun 6a § - Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen

Teknologiateollisuus ry:llä ei ole huomautettavaa.

13 luvun 9 § - Poikkeaminen työehtosopimuksella

Teknologiateollisuus ry:llä ei ole huomautettavaa.

13 luvun 10 § - Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Teknologiateollisuus ry:llä ei ole huomautettavaa.

Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Huomionne suhdetta perustuslakiin ja säätämisjärjestystä koskevasta osiosta

Teknologiateollisuus ry:llä ei ole huomautettavaa.

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomionne voimaantulo- ja siirtymäsäännöksistä

Lakien ehdotetaan tulevan voimaan 1.1.2025. Lisäksi työehtosopimuslain 5 a §:n ja työ sopimuslain 2 luvun 7 a §:n mukainen mahdollisuus paikalliseen sopimiseen olisi hyödynnettävissä vain, jos paikalliseen sopimiseen kelpuuttava työehtosopimus olisi solmittu vasta lain voimaantulon jälkeen. Tältä osin on riski, että valtakunnallisia työehtosopimuksia uusitaan pitkiksi sopimuskausiksi ennen lain voimaantuloa. Tällöin paikallisen sopimisen mahdollisuudet eivät olisi käytössä lakiesityksessä suunnitelluin tavoin vielä useaan vuoteen.

Lainsäädäntövalmistelussa on huolehdittava siitä, että työehtosopimusratkaisujen aikataulu ja sopimuskauden pituus eivät viivästytä laajempien paikallisen sopimisen mahdollisuuksien käyttöönottoa. Muutoin eri alat uhkaavat joutua eri asemaan pelkästään työehtosopimusneuvottelujen aikatauluihin liittyvistä syistä. Tavoite voidaan toteuttaa esimerkiksi aikaistamalla lain voimaantuloa syksylle 2024.

Helle Minna

Aromaa Jaakko-Juhani
Teknologiateollisuus ry