

11.4.2024

## **Lausunto hallituksen esityksestä paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi**

### **Yleiset huomiot**

Teollisuusliitto suhtautuu myönteisesti paikalliseen sopimiseen silloin, kun sopiminen on tasapainoista. Onnistunut paikallinen sopiminen edellyttää, että osapuolilla on riittävää osaamista paikallisesta sopimisesta, lainsäädännöstä ja työehtosopimuksen sisällöstä. Lisäksi osapuolilla tulee olla riittävästi tietoa yrityksestä, sen taloudellisesta tilasta sekä henkilöstöstä.

Työlainsäädäntö rakentuu heikomman osapuolen suojaksi, jonka vuoksi se on pääosin vähimmäispakottavaa. Valtakunnalliset työehtosopimusosapuolet on kuitenkin katsottu tasavahvoiksi neuvottelu- ja sopimisosapuoliksi, minkä vuoksi niille on annettu laajat toisinsopimismahdollisuudet. Työehtosopimusosapuolet ovat voineet parhaaksi katsomin osin siirtää kompetensiaan paikallisille osapuolille.

Kun työehtosopimuksissa on laajennettu paikallisen sopimisen mahdollisuuksia, on samalla kiinnitetty huomiota luottamusmiehen asemaan, kuten tiedonsaantioikeuteen, työsuhdeturvaan ja kouluttautumisoikeuteen.

Paikallisen sopimisen laajentaminen rajoituksitta ja ilman tarkkaa määräystä sopijaosapuolten kouluttautumisoikeudesta, erityisestä irtisanomissuojasta ja tiedonsaantioikeudesta samalla, kun yleissitovan kentän ja muiden kuin työehtosopimuksen mukaisten sopijaosapuolien tekemien paikallisten sopimusten rikkomisesta ei seuraa hyvityssakkoa, eikä niiden noudattamista valvo järjestöt, tulee saamaan aikaan villin työelämän, jossa heikompaa osapuolta, eli työntekijää ei suojata, eikä paikallisia sopimuksia tehokkaasti valvota.

Samalla, kun paikallista sopimista halutaan laajentaa, ollaan myös yhteistoimintalain soveltamisalaa supistamassa. Hallitus korostaa ohjelmassaan paikallisen sopimisen perustuvan mm. luottamukseen ja tietoon yrityksen tilanteesta. Toisaalla se on poistamassa yhteistoimintalain noudattamisvelvoitteen alle 50 henkilöä työllistävissä yrityksissä. Yhteistoimintalain tarkoituksena on turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku työnantajan ja henkilöstön välillä, sekä turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia yrityksen päätöksenteossa silloin kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Laissa on korotettu osapuolten välistä jatkuvaa vuoropuhelua, mikä on omiaan lisäämään ymmärrystä yrityksen toiminnasta ja osapuolten välistä luottamusta. Samalla kun paikallisen sopimisen mahdollisuuksia halutaan lisätä, tällaista tiedonkulkua, vuorovaikutusta ja luottamusta lisäävä lainsäädäntö ollaan poistamassa isolta joukolta yrityksiä. Tilalle oltaisiin kirjaamassa hyvin yleiselle tasolle jääviä kirjauksia riittävästä tiedonsaunnasta. Yhtälö on täysin kestämaton ottaen huomioon, että onnistunut paikallinen sopiminen on nimenomaan yhteistoimintaa, jossa molemmilla osapuolilla on riittävästi tietoa yrityksen tilasta ja henkilöstöstä sekä tulevaisuuden näkymistä.

11.4.2024

Paikallisen sopimisen vapauttaminen tulee aiheuttamaan yritysten välille vääristynyttä kilpailua. Osaamisen taso tulee olemaan erittäin vaihtelevaa. Tavallisella teollisuusliittolaisella palkansaajalla on harvoin erityistä työehtosopimusosaamista. Paikallisen sopimuksen tekeminen henkilöstön enemmistön kanssa voi johtaa siihen, että työehtosopimuksen vähimmäistaso alitetaan tai ainakin ymmärtämättömyydestä sovitaan työehtosopimuksen sallimissa rajoissa palkansaajan näkökulmasta erittäin heikkoja paikallisia sopimuksia. Suuremmilla työpaikoilla, missä pääluottamusmies on tunnustettu, hän nauttii normaalisitovan työehtosopimuksen tiedonsaantioikeuksista, kouluttautumisoikeudesta sekä erityisestä irtisanomissuojasta, jolloin pääluottamusmies pystyy tekemään palkansaajan näkökulmasta vastuullisempia paikallisia sopimuksia. On siten hyvin todennäköistä, että saman alan eri yritysten välillä kilpailu tulee vääristymään.

Sopiminen tulisi sitoa vähintäänkin työehtosopimuksen mukaiseen neuvottelujärjestykseen samaan tapaan kuin keskimääräisestä säännöllisestä työajasta sopiminen nykylainsäädännössä. Mikäli yrityksessä on luottamusmies, tämän tulee olla ensisijainen sopijakumppani. Tämä liittyy sopijaosapuolten tasapainoon. Työntekijäpuolella tulee lähtökohtaisesti olla sopijana luottamusmies, jolla on erityinen työsuhdeturva, tiedonsaantioikeudet, ajankäyttöön liittyvät oikeudet, kouluttautumismahdollisuudet ja ammattiliittojen asiantuntijat käytettävissään. Ulkomaalainen yritys, joka solmii työntekijöidensä kanssa paikallisen sopimuksen ennen työntekijöiden lähettämistä Suomeen, tulee käytännössä saamaan merkittävän kilpailuedun järjestäytyneisiin suomalaisiin yrityksiin verrattuna jo pelkästään siksi, että näillä työntekijöillä ei ole kykyä perehtyä työehtosopimuksen perälautamääräyksiin. Työsuojeluviranomaisen resursseja ei lisätä, joten on täysin selvää, että näitä paikallisia sopimuksia ei voida valvoa riittävästi.

Aloite paikalliseen sopimiseen tulee pääasiassa työnantajalta. Työnantaja myös laatii paikallisen sopimuksen ja hänellä on tulkintaetuoikeus tähän itse laatimaansa paikalliseen sopimukseen nähden. Työnantajalla on siten merkittävä etu työntekijöiden paikallisen sopimisen osapuoleen nähden. Järjestäytymättömässä yrityksessä tehdyt paikalliset sopimukset tulevat arvioitavaksi yleisissä tuomioistuimissa. Kun kyse on työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimuksesta, on erittäin todennäköistä, että yleinen tuomioistuin pyytää asiassa lausuntoa työtuomioistuimelta. Yleiset tuomioistuintimet ovat pahasti ruuhkautuneita ja näin ollen käsittelyajat pitkiä. Oikeudenkäyntikulut nousevat yleisissä tuomioistuimissa kohtuuttoman suuriksi. Yrityksille oikeudenkäyntikuluriski ei ole niin suuri taloudellinen riski kuin yksittäiselle työntekijälle, joka joutuu odottamaan asiaansa ratkaisua vuosia. Tämän takia Teollisuusliitto katsoo, että paikallisen sopimuksen tulkintaetuoikeus tulisi olla työntekijöillä. Työntekijäpuolen tulkintaetuoikeus ohjaisi työnantajaa kiinnittämään huomiota sopimusten laatuun ja selvyYTEEN. Vaikka työntekijöillä olisi asiassa tulkintaetuoikeus, olisi sitä kuitenkin käytettävä vastuullisesti. Työnantaja voisi saattaa tulkinnan tuomioistuimen arvioitavaksi, jolloin työntekijäpuoli vastaisi tulkinnastaan oikeudenkäyntikuluriskillä. Ruotsista saatujen kokemusten mukaan työntekijät ovat käyttäneet tulkintaetuoikeuttaan maltillisesti.

11.4.2024

Jotta voidaan aidosti pyrkiä huolehtimaan siitä, että myös järjestäytymättömillä työpaikoilla paikallisissa sopimuksissa pysytään työehtosopimuksen asettamissa rajoissa, tulee ammattiliitoille antaa kanneoikeus ajaa paikalliseen sopimukseen liittyvää riita-asiaa.

### **Nykytila ja sen arviointi**

Työsopimuslain määräykset luottamusmiehen hyväksymisestä ovat epäselvät, kun työnantaja on järjestäytymätön. Edelleen työmarkkinoilla on epäselvyyttä siitä, tuleeko luottamusmiesvalinta hyväksyä ja mitkä ovat luottamusmiehen toimintamahdollisuudet, kun työnantaja on järjestäytymätön. Ehdotuksessa ei edelleenkaan selkeytetä tilannetta, jossa järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevat työntekijät ovat valinneet luottamusmiehen, eikä työnantaja hyväksy valintaa. Paikallisen sopimisen näin laaja muuttaminen ja vapauttaminen edellyttää, että myös lainsäädäntöä selkeytetään sen osalta, että myös järjestäytymättömän työnantajan on hyväksyttävä luottamusmiesvalinta ILO:n yleissopimuksen nro 135 mukaisesti.

Työehtosopimuksen määräyksillä luottamusmiehen työsuhteturvasta, tiedonsaantioikeudesta, työstä vapautuksesta ja kouluttautumisoikeudesta, on pyritty saamaan sopijaosapuolten välille tasapaino. Jättämällä tärkeät sopijaosapuolten välistä epäsuhtaa tasapainottavat työehtosopimusmääräykset pois, mutta mahdollistamalla paikallinen sopiminen täysimääräisesti yleissitovaan järjestäytymättömään kenttään, ei voida saavuttaa aidosti molempia osapuolia hyödyttävää paikallista sopimista. Lainsäädännössä tulee tarkemmin määrätä paikallisen sopijaosapuolen työsuhteturvasta, kouluttautumisoikeudesta, tiedonsaantioikeudesta sekä työstä vapautuksen määrästä.

### **Tavoitteet ja keskeiset ehdotukset**

#### **Vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot**

Toisin kuin mietinnössä esitetään, muutosten voi olettaa lisäävän yrityskohtaisten työehtosopimusten solmimista. Jos semidispositiivisista säännöksistä poikkeaminen tulee mahdolliseksi myös yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla, kasvattaa se niiden houkuttelevuutta työnantajan silmissä. Tämä ja työehtosopimusten paikallisen sopimisen laajentaminen yleissitovaan kenttään, jossa valvonta on järjestäytyneisiin yrityksiin verrattuna merkittävästi vähäisempää, heikentävät työnantajien kannusteita järjestäytyä.

Jos yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla on mahdollista saada samat joustot käyttöön kuin valtakunnallisilla työehtosopimuksilla, kasvaa työnantajien mahdollisuudet painostaa työntekijäpuolta suostumaan työ- ja palkkaehtojen heikennyksiin myös valtakunnallisissa työehtosopimuksissa. Toisaalta yrityskohtaisissa työehtosopimuksissa on vaarana, että työehdot heikkenevät myös sitä kautta, kun samanaikaisesti ollaan rajoittamassa tukityötaistelujen järjestämistä (HE 12/2024). Jos yritysten järjestäytyminen vähenee, vaarantuu työehtosopimusten yleissitovuus. Se jättäisi suuria työntekijäjoukkoja kokonaan vaille kunnollisten työ- ja palkkaehtojen vähimmäissuojaa.

11.4.2024

Työehtosopimusten puitteissa tapahtuvan sopimisen laajentaminen voi puolestaan heikentää työehtojen tasoa kokonaisuutena. Huonot työsuhteen ehdot tarjoavat kilpailuedun, joka aiheuttaa tarpeen polkea työehtoja myös kilpailijayrityksessä. Kun työehdot on saatu alalla riittävän huonoiksi, ei voida vedota edes siihen, että osaajista kilpaillaan.

Runsaat työaikajoustot aiheuttavat ansiotason laskua, kun ylityökorvaukset voidaan välttää. Vaarassa on tällöin paitsi myös työntekijöiden jaksaminen, terveys ja hyvinvointi, niin myös työntekijöiden lapset, jotka viettävät yhä suuremman osan elämästään päivähoidossa ja jäävät vaille jaksavaa vanhempaa.

Samoista syistä paikallisen sopimisen lisääminen voi laillistaa työperäistä hyväksikäyttöä. Yleissitovassa kentässä valvonta jää työsuojeluviranomaisen varaan ja koskee vain sitä, onko sopiminen tehty lain ja työehtosopimuksen sallimissa rajoissa. Jos esimerkiksi sopimus työajan tasaamisesta on tehty muodollisesti työehtosopimuksen puitteissa, ei viranomainen voi enää yhtä tehokkaasti puuttua ylipitkiin työjaksoihin eikä valvoa sitä, että työaika tulee tasatuksi tai lisä- ja ylityökorvaukset maksetuiksi.

Mikäli osoittautuu, että paikallisella sopimisella heikennetään työntekijöiden työehtoja, eikä työehtosopimusten asettamia rajoituksia noudateta, on todennäköistä, että työehtosopimusten mukaisia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia rajoitetaan tai jopa poistetaan. Ammattiyhdistysten intresseissä ei ole enää neuvotella työehtosopimukseen määräyksiä, joista käytännössä poiketaan vain työntekijöiden vahingoksi tai muutoin ei noudateta työehtosopimuksessa sovittuja paikallisen sopimuksen reunaehtoja.

### **Muut toteuttamisvaihtoehdot**

Laissa tulisi selkeästi todeta, että myös järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevat työntekijät voivat valita keskuudestaan työehtosopimuksen mukaisen luottamusmiehen. Luottamusmieheen noudatetaan kaikkia yleissitovan työehtosopimuksen luottamusmiestä koskevia määräyksiä. Mikäli työpaikalle olisi valittu edellä kerrotuin tavoin luottamusmies ja häneen noudatettaisiin kaikkia työehtosopimuksen luottamusmiestä koskevia määräyksiä, voitaisiin myös järjestäytymättömässä kentässä solmia yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia luottamusmiehen kanssa.

Liitoilla olisi kanneoikeus yleissitoviin työehtosopimukseen ja niiden perusteella tehtyihin paikallisiin sopimukseen liittyvissä asioissa. Työntekijöillä olisi myös tulkintaetuoikeus paikallisiin sopimukseen.

Lakiin tulisi kirjata myös luottamusmiehen toimintaoikeudet tilanteessa, jossa luottamusmiehen asema ei määräydy työehtosopimuksen perusteella.

### **Työsopimuslaki**

#### **Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen (2 luvun 7a §)**

11.4.2024

Esityksessä todetaan, että noudatettaviksi voisivat tulla menettelytapoja koskevat sopimukset, kuten työehtosopimuksessa sovitut henkilöstön tiedonsaantioikeutta koskevat määräykset paikallisessa sopimisessa. Työehtosopimuksissa ei yleensä ole sovittu erikseen paikalliseen sopimiseen liittyvistä tiedonsaantioikeuksista, vaan sääntely lähtee siitä, että luottamusmiehellä paikallisen sopimisen sopijaosapuolena on oikeus saada työehtosopimuksessa määrätyt tiedot. Kun järjestäytyneessä kentässä hyväksytään ajatus, että luottamusmies edustaa kaikkia työntekijöitä, joihin työehtosopimusta sovelletaan, ei ole mitään perustetta poiketa tästä yleissitovassa kentässä. Ongelmana on, että yleissitovassa kentässä osa työnantajista kieltäytyy tunnustamasta valittua luottamusmiestä. Velvollisuus tunnustaa valittu luottamusmies olisi kirjattava selkeästi lainsäädäntöön.

Esitykseen kirjattu mahdollisuus ohittaa luottamusmies paikallisen sopimisen osapuolena on ongelmallinen sopijaosapuolten tasapainon kannalta.

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia valvoisi esityksen mukaan työsuojeluviranomainen. Esityksessä ei kuitenkaan nähdä tarvetta lisätä valvovien viranomaisten resursseja, vaikka viranomaiselle lisätään uusia tehtäviä. Käytännössä tämä tulee hankaloittamaan ja viivästyttämään työehtosopimuksen vastaisten paikallisten sopimusten tunnistamista sekä niihin puuttumista. Lisäksi työsuojeluviranomaisille ei esityksen mukaan kuuluisi kuitenkaan paikallisen sopimuksen tekemiseen liittyvä neuvonta, mihin sitä vastoin normaalisitovassa kentässä sekä työnantaja että järjestäytynyt työntekijäpuoli saa neuvontaa liitoista. Neuvonnan puute tulee näkymään epäselvinä sopimusehtoina sekä väärinkäsityksinä.

Esityksen mukaan yleissitovan työehtosopimuksen nojalla tehty paikallinen sopimus tulee noudatettavaksi vain niihin työntekijöihin, jotka ovat voineet osallistua pääluottamusmiehen valintaan, mikäli paikallisen sopimuksen on tehnyt pääluottamusmies. Useimmat työehtosopimukset rajaavat ammattiliittoon kuulumattomat äänestysoikeuden ulkopuolelle luottamusmiehvaa- leissa. Koska ammattiyhdistyksen jäsenyys on arkaluonteinen henkilötieto, ei työnantajalla ole tietoa työntekijöidensä järjestäytymisestä. Jää siten epäselväksi, että miten työnantaja voisi käytännössä soveltaa paikallista sopimusta vain ammattiyhdistyksen jäseniin, jos se ei tiedä, ketkä ammattiyhdistyksen jäseniä ovat.

Ongelmallinen tilanne on myös työsuojelulain 2 luvun 2 §:n mukaisen tasa- puolisen kohtelun näkökulmasta. Työnantajan on joka tapauksessa kohdeltava työntekijöitään tasapuolisesti, joten paikallisen sopimuksen soveltaminen vain osaan samaa työtä tekevästä työntekijöistä johtaisi käytännössä siihen, että työnantajan tulisi kohdella sopimuksen ulkopuolelle jääneitäkin työntekijöitä samalla tavalla kuin niitä työntekijöitä, jotka ovat voineet osallistua luottamusmiehen valintaan. Paikallisen sopimuksen soveltamisen ulkopuolelle jäisi myös kaikki paikallisen sopimuksen solmimisen jälkeen palkatut uudet työntekijät.

Lisäksi yhdenvertaisuuslain 8 § kieltää syrjimästä ketään ammattiyhdistystoiminnan perusteella. Syrjinnän kieltö estää työnantajaa syrjimästä

11.4.2024

työntekijää sekä ammattiyhdistykseen kuulumisen että myös kuulumattomuuden perusteella. Siten olisi erittäin ongelmallista, että työnantaja soveltaisi erilaisia työehtoja työntekijöihin vain näiden ammattiyhdistykseen kuulumisen tai kuulumattomuuden perusteella.

Esityksessä oltaisiin laajentamassa työehtosopimuksen osapuolien yhdessä sopimia paikallisen sopimisen rajoja. Esityksen mukaan siltä varalta, että työehtosopimuksessa ei sovittaisi vaihtoehtoisista menettelytavoista, paikallinen sopimus voitaisiin tehdä luottamusvaltuutetun tai henkilöstön kanssa yhdessä. Esitys tarkoittaa siten sitä, että työehtosopimusosapuolilla ei olisi enää tehokkaasti valtaa päättää, keitä voidaan valtuuttaa tekemään työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Esityksellä on siten tarkoitus rajoittaa työehtosopimusosapuolien sopimisvapautta.

Henkilöstö valitsee keskuudestaan pääluottamusmiehen, mikäli ovat halukkaita solmimaan työehtosopimuksesta poikkeavia paikallisia sopimuksia. Näin ollen paikallisen sopimismahdollisuuden laajentaminen koko henkilöstöön työehtosopimuksen määräyksistä huolimatta, on työnantajapuolen intressien edistämistä ja työnantajan suojaamista. Samalla sivuutetaan työehtosopimusosapuolten näkemys siitä, mistä asioista voidaan sopia paikallisesti vain pääluottamusmiehen kanssa.

Työehtosopimusosapuolet ovat huomioineet pääluottamusmiehen aseman, kun hän neuvottelee työnantajan kanssa paikallisia sopimuksia. Työehtosopimuksissa on sovittu luottamusmiehen riittävästä tiedonsaannista, oikeudesta kouluttautua, työtehtävistä vapautuksesta ja ennen kaikkea erityisestä irtisanomissuojasta. Edellä mainituilla määräyksillä on tasapainotettu sopijaosapuolten asemia. Esityksessä ei kuitenkaan ole mitään määräyksiä, joilla tasapainotettaisiin sopijapuolten asemia silloin, kun työpaikalla ei ole luottamusmiestä valittu.

Luottamusvaltuutettu paikallisen sopimuksen sopijakumppanina ei ole tasavahvassa asemassa työnantajaan nähden. Työsopimuslaissa ei turvata riittävällä tavalla luottamusvaltuutetun tiedonsaantia ja kouluttautumista. Henkilöstö yhdessä on vielä luottamusvaltuutettuakin heikommassa asemassa, koska heillä ei ole edes erityistä irtisanomissuojaa.

Kompetenssin tehdä paikallinen sopimus tulee rajoittua työehtosopimuksessa sovittuihin tahoihin.

Samalla, kun paikallinen sopiminen halutaan laajentaa työehtosopimuksistakin poiketen koko henkilöstölle, luottamusvaltuutetuille ja yleissitovaan kenttään, ollaan yhteistoimintalain soveltamisrajaa nostamassa vähintään 50 henkilön yrityksiin. Tämä tarkoittaa sitä, että alle 50 henkilön yrityksissä paikallisia sopimuksia tehtäisiin sellaisten henkilöiden kanssa, joilla ei ole minkäänlaista käsitystä yrityksen tilasta tai tulevaisuuden näkymistä. Teollisuusliitto ry vastustaa paikallisen sopimisen näin laajaa vapauttamista, kun samalla ei huolehdita sen riittävästä valvonnasta ja tehokkaista oikeussuojakeinoista.



11.4.2024

**Luottamusvaltuutettu (13 luvun 3 §)**

Esityksessä korostetaan luottamusvaltuutetun osaamista ja toimintaympäristön tuntemista. Kirjaukset jäävät epämääräiseksi vaatien valmiuksien lisäämistä siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävien hoitamiseksi. Samaan aikaan hallitus edistää yhteistoimintalain soveltamisalan supistamista koskemaan vähintään 50 työntekijää työllistäviä yrityksiä. Tämä muutos päinvastoin heikentää luottamusvaltuutetun valmiuksia 20-49 työntekijää työllistävissä yrityksissä. Yhteistoimintalain mukainen työnantajan tiedonantovelvollisuus tulee kirjata myös työsopimuslain luottamusvaltuutettua koskevaan tiedonsaantioikeuteen, jolloin luottamusvaltuutettu saisi samat tiedot yrityksen koosta riippumatta. Yrityksen tiedot ja jatkuva vuoropuhelu ovat edellytyksiä onnistuneeseen paikalliseen sopimiseen.

Hallitus katsoo, että erimielisyystilanteissa luottamusvaltuutetun neuvotteluasemaa turvaisi se, että tämä voi asettaa riittävien valmiuksien turvaamisen paikallisen sopimustoiminnan edellytykseksi. Erimielisyystilanteessa riittävien valmiuksien turvaamisen vaatiminen voi johtaa aseman kyseenalaistamiseen ja painostukseen.

Esityksen mukainen luottamusvaltuutetun osaamisen edistämisvaatimus on niin epätarkka, ettei sen perusteella voi käytännössä vaatia työnantajalta tehokkaasti mitään toimenpiteitä. Eikä sen rikkomista ole sanktioitu.

On selvää, että lain vähimmäistasoa noudattamalla luottamusvaltuutetun ja työnantajan välillä valitsee merkittävä epäsuhta, kun osapuolet solmivat paikallisia sopimuksia. Luottamusvaltuutetun mahdollisuudet saada tietoa työehtosopimuksen sisällöstä ja oikeasta tulkinnasta sekä yrityksen tilasta, ovat selvästi rajoitetummat kuin työnantajalla, jolla on mahdollisuus käyttää apunaan lainoppinutta avustajaa.

**Poikkeaminen työehtosopimuksella (13 luvun 7 §)**

Lain semidispositiivisista määräyksistä poikkeamismahdollisuutta ei ole syytä laajentaa. Yrityskohtaisille työehtosopimuksille annettava mahdollisuus poiketa myös lain semidispositiivisista määräyksistä yhdessä myötätuntotyötaistelujen rajoittamisen kanssa ohjaa yrityksiä kohti yrityskohtaisia työehtosopimuksia, jolloin työehtosopimusten yleissitovuus vaarantuu. Esityksessä on kuitenkin lähdetty siitä, että yrityskohtaisista työehtosopimuksista ei haluta tehdä houkuttelevampia kuin valtakunnallisista työehtosopimuksista, jotta työehtosopimusten yleissitovuutta ei vaaranneta. Muutoinkin on todettava, että yrityskohtaiset työehtosopimukset eivät palvele pieniä ja keskisuuria yrityksiä, koska työehtosopimusneuvottelut edellyttävät erityistä osaamista ja vievät paljon aikaa ja resursseja.

Työntekijäpuolelta sopijakumppaniksi hyväksyttävän valtakunnallisen yhdistyksen jäsenyhdistys on syytä poistaa sopijapuolista. Paikallisen ammattiyhdistysten alayhdistykset edustavat usein vain osaa työpaikan työntekijöistä, koska työntekijät ovat voineet järjestäytyä eri alayhdistyksiin. Lisäksi näissä alayhdistyksissä on vain harvoin palkattua työsuhteessa toimivaa työvoimaa, joten heidän osaamisensa työehtosopimuksista sekä

11.4.2024

työlainsäädännöstä ja direktiiveistä ei pääsääntöisesti ole sillä tasolla, että alayhdistys voisi solmia työehtosopimuksen.

### **Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset (13 luvun 8 §)**

Työlainsäädännöstä poistetaan järjestäytymättömiä, yleissitovaa työehtosopimusta noudattavia yrityksiä koskevat paikallisen sopimisen kiellot. Paikallinen sopiminen perustuu työehtosopimusjärjestelmään ja työehdoista heikommin sopiminen on perustellusti mahdollistettu vain normaalisitovassa kentässä työehtosopimuksen määräyksiä noudattaen. Työehtosopimusjärjestelmä tukee itsessään sopijaosapuolten tasapainoa. Luottamusmiehen oikeudet suojataan työehtosopimuksessa. Paikallisen sopimisen menettelytavat määritellään työehtosopimuksessa ja samoin riidanratkaisumenettelyt. Paikallinen sopiminen on tarkoitettu osaksi työehtosopimuksen kokonaisuutta, eikä käytettäväksi yleissitovassa kentässä niin, että työnantaja saa käyttöönsä vain siihen kuuluvat oikeudet, mutta ei sitoudu velvollisuuksiin.

### **Työaikalaki**

#### **Poikkeaminen työehtosopimuksella (34§)**

Lain semidispositiivisista määräyksistä poikkeamismahdollisuutta ei ole syytä laajentaa. Yrityskohtaisille työehtosopimuksille annettava mahdollisuus poiketa myös lain semidispositiivisista määräyksistä yhdessä myötätuntotyötaistelujen rajoittamisen kanssa ohjaa yrityksiä kohti yrityskohtaisia työehtosopimuksia, jolloin työehtosopimusten yleissitovuus vaarantuu. Esi-tyksessä on kuitenkin lähdetty siitä, että yrityskohtaisista työehtosopimuksista ei haluta tehdä houkuttelevampia kuin valtakunnallisista työehtosopimuksista, jotta työehtosopimusten yleissitovuutta ei vaaranneta. Muutoinkin on todettava, että yrityskohtaiset työehtosopimukset eivät palvele pieniä ja keskisuuria yrityksiä, koska työehtosopimusneuvottelut edellyttävät erityistä osaamista ja vievät paljon aikaa ja resursseja.

Työntekijäpuolelta sopijakumppaniksi hyväksyttävän valtakunnallisen yhdistyksen jäsenyhdistys on syytä poistaa sopijapuolista. Paikallisen ammattiyhdistysten alayhdistykset edustavat usein vain osaa työpaikan työntekijöistä, koska työntekijät ovat voineet järjestäytyä eri alayhdistyksiin. Lisäksi näissä alayhdistyksissä on vain harvoin palkattua työsuhteessa toimivaa työvoimaa, joten heidän osaamisensa työehtosopimuksista sekä työlainsäädännöstä ja direktiiveistä ei pääsääntöisesti.

#### **Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset (35 §)**

Työlainsäädännöstä poistetaan järjestäytymättömiä, yleissitovaa työehtosopimusta noudattavia yrityksiä koskevat paikallisen sopimisen kiellot. Paikallinen sopiminen perustuu työehtosopimusjärjestelmään ja työehdoista heikommin sopiminen on perustellusti mahdollistettu vain normaalisitovassa kentässä työehtosopimuksen määräyksiä noudattaen. Työehtosopimusjärjestelmä tukee itsessään sopijaosapuolten tasapainoa. Luottamusmiehen oikeudet suojataan työehtosopimuksessa. Paikallisen sopimisen



11.4.2024

menettelytavat määritellään työehtosopimuksessa ja samoin riidanratkaisumenettelyt. Paikallinen sopiminen on tarkoitettu osaksi työehtosopimuksen kokonaisuutta, eikä käytettäväksi yleissitovassa kentässä niin, että työnantaja saa käyttöönsä vain siihen kuuluvat oikeudet, mutta ei sitoudu velvollisuuksiin.

### **Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus (36 §)**

Tässä viittaamme aiemmin työsopimuslain 2 luvun 7a §:stä lausuttuun.

### **Vuosilomalaki**

### **Poikkeaminen työehtosopimuksella (30 §)**

Lain semidispositiivisista määräyksistä poikkeamismahdollisuutta ei ole syytä laajentaa. Yrityskohtaisille työehtosopimuksille annettava mahdollisuus poiketa myös lain semidispositiivisista määräyksistä yhdessä myötätuntotyötaistelujen rajoittamisen kanssa ohjaa yrityksiä kohti yrityskohtaisia työehtosopimuksia, jolloin työehtosopimusten yleissitovuus vaarantuu. Esi-tyksessä on kuitenkin lähdetty siitä, että yrityskohtaisista työehtosopimuksista ei haluta tehdä houkuttelevampia kuin valtakunnallisista työehtosopimuksista, jotta työehtosopimusten yleissitovuutta ei vaaranneta. Muutoinkin on todettava, että yrityskohtaiset työehtosopimukset eivät palvele pieniä ja keskisuuria yrityksiä, koska työehtosopimusneuvottelut edellyttävät erityistä osaamista ja vievät paljon aikaa ja resursseja.

Työntekijäpuolelta sopijakumppaniksi hyväksyttävän valtakunnallisen yhdistyksen jäsenyhdistys on syytä poistaa sopijapuolista. Paikallisen ammattiyhdistysten alayhdistykset edustavat usein vain osaa työpaikan työntekijöistä, koska työntekijät ovat voineet järjestäytyä eri alayhdistyksiin. Lisäksi näissä alayhdistyksissä on vain harvoin palkattua työsuhteessa toimivaa työvoimaa, joten heidän osaamisensa työehtosopimuksista sekä työlainsäädännöstä ja direktiiveistä ei pääsääntöisesti ole sillä tasolla, että alayhdistys voisi solmia työehtosopimuksen.

### **Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset (31 §)**

Työlainsäädännöstä poistetaan järjestäytymättömiä, yleissitovaa työehtosopimusta noudattavia yrityksiä koskevat paikallisen sopimisen kiellot. Paikallinen sopiminen perustuu työehtosopimusjärjestelmään ja työehdoista heikommin sopiminen on perustellusti mahdollistettu vain normaalisitovassa kentässä työehtosopimuksen määräyksiä noudattaen. Työehtosopimusjärjestelmä tukee itsessään sopijaosapuolten tasapainoa. Luottamusmiehen oikeudet suojataan työehtosopimuksessa. Paikallisen sopimisen menettelytavat määritellään työehtosopimuksessa ja samoin riidanratkaisumenettelyt. Paikallinen sopiminen on tarkoitettu osaksi työehtosopimuksen kokonaisuutta, eikä käytettäväksi yleissitovassa kentässä niin, että työnantaja saa käyttöönsä vain siihen kuuluvat oikeudet, mutta ei sitoudu velvollisuuksiin.

### **Yhteistoimintalaki**

11.4.2024

### Sopimisoikeus (38§)

Lain semidispositiivisista määräyksistä poikkeamismahdollisuutta ei ole syytä laajentaa. Yrityskohtaisille työehtosopimuksille annettava mahdollisuus poiketa myös lain semidispositiivisista määräyksistä yhdessä myötätuntotyötaistelujen rajoittamisen kanssa ohjaa yrityksiä kohti yrityskohtaisia työehtosopimuksia, jolloin työehtosopimusten yleissitovuus vaarantuu. Esityksessä on kuitenkin lähdetty siitä, että yrityskohtaisista työehtosopimuksista ei haluta tehdä houkuttelevampia kuin valtakunnallisista työehtosopimuksista, jotta työehtosopimusten yleissitovuutta ei vaaranneta. Muutoinkin on todettava, että yrityskohtaiset työehtosopimukset eivät palvele pieniä ja keskisuuria yrityksiä, koska työehtosopimusneuvottelut edellyttävät erityistä osaamista ja vievät paljon aikaa ja resursseja.

Työntekijäpuolelta sopijakumppaniksi hyväksyttävän valtakunnallisen yhdistyksen jäsenyhdistys on syytä poistaa sopijapuolista. Paikallisen ammattiyhdistysten alayhdistykset edustavat usein vain osaa työpaikan työntekijöistä, koska työntekijät ovat voineet järjestäytyä eri alayhdistyksiin. Lisäksi näissä alayhdistyksissä on vain harvoin palkattua työsuhteessa toimivaa työvoimaa, joten heidän osaamisensa työehtosopimuksista sekä työlainsäädännöstä ja direktiiveistä ei pääsääntöisesti ole sillä tasolla, että alayhdistys voisi solmia työehtosopimuksen.

### Työehtosopimuslaki (5§)

Esityksessä oltaisiin laajentamassa työehtosopimuksen osapuolien yhdessä sopimia paikallisen sopimisen rajoja. Esityksen mukaan siltä varalta, että työehtosopimuksessa ei sovittaisi vaihtoehtoisista menettelytavoista, paikallinen sopimus voitaisiin tehdä luottamusvaltuutetun tai henkilöstön kanssa yhdessä. Esitys tarkoittaa siten sitä, että työehtosopimusosapuolilla ei olisi enää tehokkaasti valtaa päättää, keitä voidaan valtuuttaa tekemään työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Esityksellä on siten tarkoitus rajoittaa työehtosopimusosapuolien sopimisvapautta.

Henkilöstö valitsee keskuudestaan pääluottamusmiehen, mikäli ovat halukkaita solmimaan työehtosopimuksesta poikkeavia paikallisia sopimuksia. Näin ollen paikallisen sopimismahdollisuuden laajentaminen koko henkilöstöön työehtosopimuksen määräyksistä huolimatta, on työnantajapuolen intressien edistämistä ja työnantajan suojaamista. Samalla sivuutetaan työehtosopimusosapuolten näkemys siitä, mistä asioista voidaan sopia paikallisesti vain pääluottamusmiehen kanssa.

Työehtosopimusosapuolet ovat huomioineet pääluottamusmiehen aseman, kun hän neuvottelee työnantajan kanssa paikallisia sopimuksia. Työehtosopimuksissa on sovittu luottamusmiehen riittävästä tiedonsaannista, oikeudesta koulutautua, työtehtävistä vapautuksesta ja ennen kaikkea erityisestä irtisanomissuojasta. Edellä mainituilla määräyksillä on tasapainotettu sopijaosapuolten asemia. Esityksessä ei kuitenkaan ole mitään määräyksiä, joilla tasapainotettaisiin sopijapuolten asemia silloin, kun työpaikalla ei ole luottamusmiestä valittu.

11.4.2024

Luottamusvaltuutettu paikallisen sopimuksen sopijakumppanina ei ole tasavahvassa asemassa työnantajaan nähden. Työsopimuslaissa ei turvata riittävällä tavalla luottamusvaltuutetun tiedonsaantia ja kouluttautumista. Henkilöstö yhdessä on vielä luottamusvaltuutettuakin heikommassa asemassa, koska heillä ei ole edes erityistä irtisanomissuojaa.

Kompetenssin tehdä paikallinen sopimus tulee rajoittua työehtosopimuksessa sovittuihin tahoihin.

Samalla, kun paikallinen sopiminen halutaan laajentaa työehtosopimuksistakin poiketen koko henkilöstölle, luottamusvaltuutetuille ja yleissitovaan kenttään, ollaan yhteistoimintalain soveltamisrajaa nostamassa vähintään 50 henkilön yrityksiin. Tämä tarkoittaa sitä, että alle 50 henkilön yrityksissä paikallisia sopimuksia tehtäisiin sellaisten henkilöiden kanssa, joilla ei ole minkäänlaista käsitystä yrityksen tilasta tai tulevaisuuden näkymistä. Esityksessä on määritelty menettelytavat, joita työnantajan on noudatettava, mikäli se tekee paikallisen sopimuksen muun kuin henkilöstön edustajan kanssa. Esityksessä todetaan, että menettelytapamääräysten rikkominen tai laiminlyönti ei johda seuraamuksiin. Sellaiset menettelymääräykset, joiden rikkomista tai laiminlyöntiä ei ole millään tavalla sanktioitu, jäävät helposti noudattamatta. Lainsäätäjältä on erikoinen ratkaisu edellyttää tiettyjä toimia, mutta niiden laiminlyönnistä ei koidu seuraamuksia. Teollisuusliitto katsoo, että menettelytapamääräysten laiminlyönnistä tai rikkomisesta tulee seurata hyvityssakko, jotta laki toteutuu tehokkaasti. Vähintään menettelymääräysten rikkomisesta tulee seurata sopimuksen pätemättömyys tai työntekijäpuolen mahdollisuus irtisanoa sopimus ilman irtisanomisaikaa.

Esityksessä ehdotetaan, että säännöksen mukaan ne paikalliset sopimukset, jotka solmitaan säännöksen määrittelemissä olosuhteissa eivät saisi työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Ehdotus tarkoittaisi sitä, että liitot eivät valvoisi sopimuksen noudattamista, eikä sen rikkomisesta seuraisi hyvityssakkoa. Teollisuusliitto katsoo, että normaalisitovan työehtosopimuksen nojalla tehty paikallinen sopimus on voitava saattaa työtuomioistuimen käsitteilyyn ja sen rikkomisesta on seurattava hyvityssakko. Lisäksi työehtosopimusosapuolten on valvottava paikallisen sopimuksen noudattamista sillä uhalla, että valvontavelvoitteen laiminlyönnistä voi seurata hyvityssakko.

Teollisuusliitto ry vastustaa paikallisen sopimisen näin laajaa vapauttamista, kun samalla ei huolehdita sen riittävästä valvonnasta ja tehokkaista oikeussuojakeinoista.

Paikallista sopimusta koskevaa irtisanomisaikaa koskeva määräys on sekava. Ensin todetaan, että irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei lyhyemmästä irtisanomisajasta ole sovittu. Sen jälkeen todetaan, että irtisanomisaika on kolme kuukautta, ellei työehtosopimuksessa ole sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta. Irtisanomisajan tulisi olla kolme kuukautta, ellei muusta ole sovittu.

**Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys**

11.4.2024

Esityksessä nostetaan esille tarve saada tasapuoliset sopimismahdollisuudet työpaikoille. Esityksessä kerrotaan, että työpaikoille ei aina löydy halukkaita henkilöstönedustajia. Havainto pitää paikkansa, mutta usein henkilöstönedustajaksi ei haluta siksi, että se johtaa epämuksuviin tilanteisiin työnantajan kanssa tai koetaan, ettei ole edellytyksiä selviytyä tehtävästä. Joillain työpaikoilla työnantaja hankkiutuu henkilöstönedustajasta eroon hinnalla millä hyvänsä, eikä sen jälkeen kukaan enää uskalla hakeutua tehtävään. Näissä tilanteissa on selvää, että työpaikalle ei tarvita paikallista sopimista, koska se ei ole millään tavalla tasapainoista. Paikallisen sopimisen pitäisi olla reilua ja perustua tasavertaiseen asetelmaan sopijapuolten välillä.

Esityksessä myös sivuutetaan työehtosopimusosapuolien yhteinen tahto ja sopimus, kun sopijaosapuolia laajennetaan siitä, mitä työehtosopimuksella on voitu sopia. Toisin sanoen työehtosopimusosapuolien sopimusvapautta rajoitetaan työnantajan suojaksi.

On täysin selvää, että työehtosopimusten yleissitovuus vaarantuu esityksen mukaisilla muutoksilla. Jatkossa järjestäytymättömät yritykset saavat täysin samat edut kuin järjestäytyneet, mutta ne eivät olisi hyvityssakkoseurauksen piirissä. Järjestäytymättömyys toisi siten työnantajalle etua, jota se ei järjestäytyneenä saa. Lisäksi muutoksella lisätään yrityskohtaisten työehtosopimusten houkuttelevuutta.