



19.9.2024

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

**HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE PAIKALLISEN SOPIMISEN EDISTÄMISTÄ
KOSKEVAKSI LAINSÄÄDÄNNÖKSI (HE 85/2024 vp)**

Pyydettyinä lausuntona hallituksen esityksestä esitän Elinkeinoelämän keskusliiton puolesta seuraavaa.

Esityksessä ehdotetaan merkittäviä ja yritysten kilpailukyvyn sekä tuottavuuden kannalta tarpeellisia muutoksia, joiden tavoitteena on edistää paikallista sopimista. Pidämme tärkeänä, että lainsäädäntöä uudistetaan yritystasolla tapahtuvan paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämiseksi.

Paikallisen sopimisen lisääminen on tavoiteltava ja myönteinen asia. Yritysten olosuhteet poikkeavat toisistaan myös saman toimialan sisällä. Jotta työllistämistä voidaan helpottaa ja tuottavuutta edistää, tulee yrityksillä olla mahdollisuuksia sopia työehdoista ja työskentelyolosuhteista, jotka sopivat juuri kyseisen yrityksen tarpeeseen kullakin hetkellä.

Sopimismahdollisuuksien laajentaminen työehtosopimuksella

Pidämme olennaisen tärkeänä ehdotusta, jonka mukaan jatkossa myös työnantajakohtaisella työehtosopimuksella voisi sopia toisin niistä asioista, joista nykyisin voi sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella.

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia lisätään myös ehdotettavalla muutoksella, jonka mukaan työntekijäpuolella työehtosopimuksen sopijapuolena olisi jatkossa valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen lisäksi myös valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys (esimerkiksi yhdistysmuotoinen ammattiosasto).

Mielestämme tämän lainsäädäntömuutoksen yhteydessä olisi tullut mahdollistaa yrityskohtaisen työehtosopimuksen tekeminen myös siten, että yrityskohtaisen työsopimuksen voisi tehdä luottamusmies tai muu työntekijöiden edustaja.

Työelämä
Suvi Lahti-Leeve

19.9.2024

Ehdotetuilla muutoksilla ei olisi esityksen mukaan vaikutuksia työehtosopimusten keskinäiseen suhteeseen. Työnantaja, joka on työehtosopimuslain nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentissa säädetyn mukaisesti soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä, vaikka alalla olisi yleissitova työehtosopimus. Yleissitovalla työehtosopimuksella on etusija suhteessa sellaiseen työehtosopimukseen, jossa työntekijöiden yhdistys ei ole valtakunnallinen. Olemme sitä mieltä, että työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentin määräystä tulisi tässä yhteydessä muuttaa siten, että myös muun kuin valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen kanssa tehty työehtosopimus olisi etusijainen työhön sovellettavaan yleissitovaan työehtosopimukseen nähden. Muutos olisi käytännön nykytilannetta selventävä ja looginen ottaen huomioon muutos, jolla mahdollistetaan valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys toimimaan yrityskohtaisen työehtosopimuksen osapuolena.

Epäasiallisten työehtosopimusten ehkäiseminen

Ns. keltaiset työehtosopimukset eivät voimassa olevan lainsäädännön mukaan ole työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettuja työehtosopimuksia, koska kyseisissä tapauksissa työntekijäyhdistyksen varsinaisena tarkoituksena ei ole työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa. Työehtosopimuslakiin esittävällä muutoksella voidaan mielestämme kuitenkin ennaltaehkäistä kyseisiä sopimuksia ja selkeyttää nykytilaa.

Oikeus tehdä paikallisia sopimuksia yleissitovuuskentässä

Lainsäädännössä on tällä hetkellä epätasapaino järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien yritysten välillä, sillä yritysten mahdollisuudet tehdä paikallisia sopimuksia poikkeavat toisistaan järjestäytymiseen perustuen. Esitettävällä lainsäädännöllä mahdollistetaan tärkeä lähtökohta eli järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien yritysten yhdenvertainen kohtelu paikallisessa sopimisessa mahdollistamalla jatkossa myös järjestäytymättömillä työpaikoilla oikeus noudattaa yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia määräyksiä. Kannatamme esitystä poistaa työlainsäädännöstä järjestäytymättömiä, yleissitovaa työehtosopimusta noudattavia yrityksiä koskevat paikallisen sopimisen kiellot. Yritysten yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi muutokset on esityksen mukaisesti perusteltua ulottaa koskemaan myös Suomeen työntekijöitä lähettäviä yrityksiä.

Työelämä
Suvi Lahti-Leeve

19.9.2024

Henkilöstön edustaja paikallisia sopimuksia tehtäessä

Paikallisessa sopimisessa henkilöstön edustus määräytyy jatkossakin ensisijaisesti työehtosopimuksen mukaisesti. Jos työehtosopimuksen mukaan sopimus tulisi tehdä luottamusmiehen kanssa ja työpaikalla on luottamusmies, niin hän toimii paikallisen sopimisen sopimusosapuolena. Toissijaisesti työntekijäpuolen edustaja määräytyy esityksen mukaan työehtosopimuksessa sovitulla vaihtoehtoisella tavalla ja vasta viimesijaisesti paikallinen sopimus voitaisiin tehdä laissa todettavin edellytyksin luottamusvaltuutetun kanssa. Esitettävä ratkaisu on mielestämme tasapainoinen.

Työehtosopimusten säännökset asettavat myös järjestäytyneitä työpaikkoja paikallisen sopimisen suhteen tällä hetkellä erilaisiin tilanteisiin riippuen siitä, onko työpaikalla työehtosopimuksen edellyttämää edustajaa. Järjestäytyneistä yrityksistä vain noin puolessa on luottamusmies. Paikallinen sopiminen on tärkeää mahdollistaa myös tilanteessa, jossa työpaikalla ei ole työehtosopimuksen edellyttämää luottamusmiestä. Muutos, jota esitetään tilanteisiin, joissa yrityksessä ei ole työehtosopimuksen edellyttämää luottamusmiestä, on siten olennainen ja tärkeä myös järjestäytyneiden yritysten kannalta.

Henkilöstön edustajan suoja, mahdollisuus koulutukseen ja tiedonsaantiin

Pidämme tärkeänä, että paikallisia sopimuksia tekevällä luottamusvaltuutetulla on riittävä osaaminen ja valmiudet tehtävään. On myös työnantajan etu, että työntekijöiden edustaja tuntee työpaikan toimintaympäristön ja hänellä on tietoa yrityksen taloudellisesta tilanteesta ja tarpeista. Luottamusvaltuutetun osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyvien valmiuksien lisääminen koskisi tilanteita, joissa luottamusvaltuutettu toimisi henkilöstön edustajana tehtäessä paikallisia sopimuksia työnteon ehdoista tai oloista. Luottamusvaltuutettujen tausta ja sopimustilanteet ovat kuitenkin vaihtelevia, joten olennaista on, että valmiuksia edistetään yhteisesti todetun tarpeen mukaisesti ja siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi. Toisilla luottamusvaltuutetuilla saattaa olla aiemman kokemuksen ja tehtävien perusteella hyvä osaaminen, työpaikan olosuhteet vaihtelevat ja myös sovittavien asioiden merkitys ja olennaisuus poikkeaa toisistaan.

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot

Esityksen mukaan vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavia vähimmäistyöehtoja koskevaan työsopimuslain pykälään lisättäisiin uusi 3. momentti. Samassa yhteydessä tulisi tehdä kyseiseen pykälään käyttäjäyrityksen tekemään paikalliseen sopimukseen liittyvä lisäys, jonka mukaan (vuokra)työnantajan tulee noudattaa lain mukaan

Työelämä
Suvi Lahti-Leeve

19.9.2024

sovellettavan työehtosopimuksen lisäksi myös käyttäjäyrityksen tekemiä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia.

Muutos olisi perusteltu ottaen huomioon, että kyseiseen pykälään ehdotettavien muutosten tulisi varmistaa toisen yrityksen palvelukseen (käyttäjäyritys) vuokrattavien työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu keskeisten työehtojen osalta käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden kanssa ja se, että paikallista sopimista koskevien lainsäädäntömuutosten tarkoituksena on saattaa työehtosopimusta eri perustein soveltavat työnantajat samaan asemaan. Paikallisen sopimuksen soveltamisvelvoitteen tulisi lisäksi olla riippumaton siitä, onko käyttäjäyritystä koskeva työehtosopimus normaalisitova vai yleissitova.

Voimaantulosäännös

Esitykseen ehdotetaan siirtymäsäännöstä, joka koskisi työehtosopimuslain 5 a §:ssä ja työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä ehdotettua mahdollisuutta tehdä paikallinen sopimus työehtosopimuksesta poiketen luottamusvaltuutetun kanssa. Tämä mahdollisuus koskisi vain tilanteita, joissa työehtosopimus, johon paikallisen sopimisen kelpuutus perustuisi, on solmittu lain voimaantulon eli ehdotetun 1.1.2025 jälkeen.

Nyt esitetty voimaantulo- ja siirtymäsäännös johtaisi siihen, että osa esitetyistä säännöksistä tulisi voimaan eri toimialoilla eri aikaan riippuen siitä, milloin työehtosopimukset on solmittu. Tästä syystä esitämme, että lainsäädännössä ehdotettu mahdollisuus tehdä paikallinen sopimus työehtosopimuksesta poiketen luottamusvaltuutetun kanssa tulisi voimaan jo ehdotettuna voimaantuloajankohtana.

Perusteltu on sen sijaan ehdotettu siirtymäsäännös, joka koskisi työaikalakiin, vuosilomalakiin ja yhteistoimintalakiin ehdotettavien semidispositiivisista säännöksistä poikkeamista koskeviin pykäliin ehdotettavia säännöksiä, joiden mukaan työehtosopimusten määräysten on oltava yhteensopivia direktiivien kanssa. Näitä säännöksiä tulisi soveltaa vasta uusiin työehtosopimuksiin työehtosopimuskauden vaihtuessa.

Arvioiduista vaikutuksista

Lopuksi totean lyhyesti esityksen mahdollisista vaikutuksista, joita on varsin kattavasti käsitelty hallituksen esityksessä.

Viime vuosina paikallisen sopimisen mahdollistavat määräykset ovat lisääntyneet työehtosopimuksissa. Esityksen lähtöoletus on, ettei valittu sääntelyvaihtoehto merkittävästi muuttaisi tätä kehityskulkua. Tavoitteena on, että paikallisen sopimisen mahdollistavat määräykset lisääntyisivät jatkossa edelleen.

Työelämä
Suvi Lahti-Leeve

19.9.2024

Esityksen lähtöoletuksena pidetään myös sitä, ettei yrityskohtaisten työehtosopimusten käyttö merkittävästi lisääntyisi ehdotettujen muutosten myötä. Ehdotetut muutokset joustavoittavat toimialakohtaisten työehtosopimusten sisällä tapahtuvaa paikallista sopimista, joten tarve käyttää yrityskohtaista työehtosopimusta keinona tuoda joustavuutta työehtoihin vähenee.

Työehtosopimusten kattavuus on pysynyt verrattain samana jo usean vuoden ajan. Esityksen ei lähtökohtaisesti arvioida johtavan työehtosopimusten kattavuuden merkittävään heikkenemiseen. Odotettavissa on, että esitys kokonaisuutena ei vaikuta työnantajien järjestäytymisasteeseen ja sitä kautta työehtosopimusten kattavuuteen. Esityksellä vahvistetaan myös järjestäytyneiden yritysten mahdollisuuksia hyödyntää paikallista sopimista tilanteessa, jossa ei ole luottamusmiestä, mikä tekee työehdoista sopimisesta joustavampaa ja parantaa yritysten tasaverstaista kilpailuasetelmaa.

Työnantajilla on useita syitä kuulua työnantajaliittoon, kuten työehtosopimusosapuolten neuvottelemat ennakoitavat työehdot, niiden turvaama työrauha sekä liiton tarjoama jäsenneuvonta. Paikallisen sopimisen lisääminen ei lähtökohtaisesti poista yrityksiltä halua kuulua työnantajaliittoon. Työnantajaliitot tarjoavat myös tukea paikallisten sopimusten tekemiseen. Työnantajaliitoilla on työehdoista sopimisen lisäksi monia muita yhteiskunnallisesti keskeisiä tehtäviä, joita yritykset pitävät kiinnostavina ja perusteena järjestäytyä.

Lainsäädäntötarpeet paikallisen sopimisen lisäämiseksi tulevaisuudessa

Pidämme tärkeänä, että paikallista sopimista mahdollistavaa lainsäädäntöä lisätään myös jatkossa ja nostan esille tulevaisuuteen kohdistuvia lainsäädäntötarpeita, joita ei käsitelty nyt esillä olevien lainsäädäntömuutosten valmistelussa.

Lainsäädäntö asettaa paikallisen sopimisen lisäämiselle rajoituksia ennen kaikkea pakottavien säännösten kautta. Ne rajoittavat mahdollisuuksia siirtää uusia asioita ja asiakokonaisuuksia paikallisen sopimisen piiriin työehtosopimuksissa. Elinkeinoelämän keskusliiton tavoitteena jo pitkään on ollut, että lainsäädäntöön lisätään mahdollisuuksia poiketa työehtosopimuksin lain määräyksistä, joista toisin sopiminen on nyt estetty pakottavilla säännöksillä. Mielestämme näitä niin sanottuja semidispositiivisia määräyksiä olisi tullut lisätä lainsäädäntöön jo tämän nyt käsittelyssä olevan lakimuutoksen yhteydessä. Oikeutta sopia työehtosopimuksella toisin lain säännöksistä tulisi laajentaa koskemaan lähtökohtaisesti kaikkia työoikeudellisia säännöksiä. Pakottavuus tulisi säilyttää vain kaikkein keskeisimpien pykälien osalta huomioiden perustuslaista ja EU-direktiiveistä johtuvat rajoitukset.

Työelämä
Suvi Lahti-Leeve

19.9.2024

Työoikeudellisissa laeissa olisi mielestämme säädettävä jatkossa myös nykyistä lainsäädäntöä laajemmista mahdollisuuksista tehdä paikallisia sopimuksia myös työehtosopimuksista riippumatta. Jatkossa tulisi edistää mahdollisuutta sopia paikallisesti toisin tietyistä työehtoista siten, että työehtosopimuksissa ei olisi mahdollista kieltää paikallista sopimista.

Lakialoite LA 26/2023 vp

Valiokunta on ilmoittanut kuultaville asiantuntijoille, että se on 13.9.2024 yhdistänyt hallituksen esityksen käsittelyyn lakialoitteen LA 26/2023 vp Lakialoite laiksi työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta. Asiantuntijoille on ilmoitettu mahdollisuudesta kommentoida yhdistettyä aloitetta kirjallisesti toimitetussa asiantuntijalausunnossa. Annetun mahdollisuuden mukaisesti kommentoin aloitetta seuraavasti.

Suomessa on vuosien varrella usean lainsäädäntöhankkeen yhteydessä selvitetty työntekijän tai työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeutta. Selvityksissä on todettu, että työntekijöiden tai työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus ei sovellu työoikeudelliseen järjestelmäämme. Meillä vakiintuneesti noudatettuun työnantajan tulkintaetuoikeuteen liittyy kiinteästi työnantajan vahingonkorvausvelvollisuus. Tällä hetkellä työnantaja vastaa tekemästään tulkinnasta sillä uhalla, että tulkinnan osoittauduttua virheelliseksi, työnantajan tulee korvata työntekijälle aiheutunut vahinko, kuten saamatta jäänyt palkan osa, täysimääräisesti viivästyskorkoineen. Jos puolestaan noudatettaisiin aloitteen mukaista menettelyä ja työnantaja olisi velvollinen noudattamaan työntekijöiden edustajan ilmoittamaa tulkintaa riidanalaisesta asiasta ja tekemään työntekijälle tämän edustajan tulkinnan mukaisia suorituksia, työntekijälle muodostuisi velvollisuus palauttaa työnantajalle tämän tekemät suoritukset tilanteessa, jossa työntekijöiden edustajan ilmoittama tulkinta myöhemmin osoittautuisi virheelliseksi. Työntekijän velka työnantajalle voisi nousta korkoineen huomattavan suureksikin.

Lakialoitetta LA 26/2023 vp ei tule hyväksyä, eikä edistää.