

HE 85/2024 vp
Hallituksen esitys eduskunnalle paikallisen sopimisen
edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi

Perustuslakivaliokunta 3.10.2024

Jari Murto
työ- ja sosiaali oikeuden apulaisprofessori
Helsingin yliopisto

Työehtosopimusjärjestelmä (työehtosopimuslaki)

- Työntekijöiden ja työnantajien järjestäytyminen
- Työehtosopimusautonomia
 - Työehtosopimuksen sisällöstä päättäminen
 - Paikallisen sopiminen
 - Luottamusmiesjärjestelmä
- Kansainvälinen ja eurooppalainen normisto **turvaa** ammatillista järjestäytymistä ja asettaa valtiolle velvollisuuden **edistää** työehtosopimusneuvotteluita
- ILO:n sopimukset
 - 87 (Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojeleminen),
 - 98 (Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltaminen),
 - 154 (Kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistäminen).
- Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artikla
- EU:n perusoikeuskirja 28 artiklassa
- EU:n ns. vähimmäispalkkadiirektiivi (2022/2041).

Yleissitovuusjärjestelmä

(Työsopimuslaki 2:7)

- Tavoitteena turvata järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa työskentelevän työntekijän vähimmäistyöehdot
- Suomessa ei ole lakisääteistä vähimmäispalkkaa
→ yleissitovuusjärjestelmä varmistaa tämän
- Yleissitovuuden määrittelyssä keskeistä työnantajien kuuluminen työnantajaliittoon
- Lakisääteinen järjestelmä (TSL 2:7)
 - Työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunta (STM:n yhteydessä)

Voiko järjestäytymättömälle työnantajalle seurata negatiivisia seuraamuksia; ”paikallisen sopimisen kieltö”?

- **Negatiivinen järjestäytymisvapaus (PL 13 §)**
 - Ei ole velvollisuutta liittyä yhdistykseen ja oikeus erota yhdistyksestä.
 - Muut seuraamukset?
- **Yhdenvertaisuus (PL 6 §)** → hyväksyttävä peruste?
- Työehtosopimusten keskeinen asema työehtojen määräytymisessä
 - Ammatilliseen järjestäytymisvapaus (PL 13.2§) ja valtion velvollisuus edistää työehtosopimustoimintaa
 - Työnantajien järjestäytymisen tukeminen, esim. paikallisen sopimisen mahdollisuuksilla, on tukenut samalla yleissitovuusjärjestelmää
 - Järjestäytyneet työnantajan velvollisuudet (TehtöL:n valvontavelvollisuus ja hyvityssakko)
 - Yleissitovuusjärjestelmä on osa suomalaista työmarkkinamallia
 - Vähimmäistyöehdot ja erityisesti vähimmäispalkka
- **PL 18.1 § työvoima on julkisen vallan suojeluksessa**
 - Työsuoja ja työaika suoja
 - Yleissitovuusjärjestelmä?
 - Paikallinen sopiminen yleissitovuusjärjestelmässä on eri asia kuin yleissitovuusjärjestelmä vähimmäisehtojärjestelmänä
 - PL 18.1.§:n ja yleissitovuusjärjestelmän muutokseen tulisi kiinnittää huomiota

Paikallinen sopiminen ja henkilöstön edustus

Yleissitova työehtosopimus ja luottamusvaltuutettu

(TSL 2:7 a § 2 momentti)

- Työnantajan järjestäytymättömyys on eri asia kuin kysymys työntekijöiden järjestäytymisestä
 - KKO 2022:35
- Neuvottelu- ja sopimistasapaino yleissitovuusjärjestelmän piirissä (ehdotettu TSL 13:3).
 - Työnantajan on edistettävä luottamusvaltuutetun osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristöön liittyviä valmiuksia.
 - Pykälässä tai sen perusteluissa ei puhuta lainkaan työehtosopimusten paikalliseen sopimiseen kelpuuttavien määräysten osaamistarpeesta
- **Lähetettyjen työntekijöiden** osaaminen ja ymmärrys suomalaisten työehtosopimusten kelpuutuksella tapahtuvasta paikallisesta sopimisesta. (ehdotettu laki työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta 5 b §)

”Työntekijät, jotka eivät ole työehtosopimuksen sidotun työntekijäjärjestön jäseniä, **voivat valita enemmistöpäätöksin luottamusmiehen rinnalle työsopimuslain mukaisen luottamusvaltuutetun** edustamaan heitä paikallisen sopimisen kysymyksissä.”
(TSL 2:7 a § 2 momentti)

- Luottamusmiehen kanssa kilpaileva järjestelmä
- ILO:n yleissopimus 135 5 artikla
 - *”Milloin yrityksessä on sekä ammattiyhdistysedustajia että valittuja luottamusmiehiä, on ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin, milloin on syytä, sen varmistamiseksi, ettei valittujen luottamusmiesten olemassaoloa käytetä heikentämään asianomaisten ammattiyhdistysten tai näiden edustajien asemaa,[--]”*