



LAUSUNTO HALLITUKSEN ESITYKSEEN. PAIKALLISEN SOPIMISEN EDISTÄMISTÄ KOSKEVAKSI LAINSAADANNOKSI (85/2024 VP)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 11.10.2024

Markku Sippola

Vanhempi yliopistonlehtori

Valtiotieteellinen tiedekunta



ESITYKSEN SISÄLTÖ

1. Lakiesityksen sudenkuopat
2. Luottamusvaltuutetun laajennettu mandaatti
3. Viron "malli"
4. Kannustimet aidon työnantajaliiton alaisuudessa sopimiseen
5. Skenaariot



LAKIESITYKSEN SUDENKUOPAT

- Lakiesityksessä on paljon mahdollisuuspuhetta liittyen mm. työnantajien keskinäisen tasa-arvon toteutumiseen ja paikallisen sopimisen laajenemiseen luottamusvaltuutetun instituution vahvistamisen kautta
 - Puhe on ylioptimistista ja perustuu lähteiden valikointiin
- Mihin lainsäädäntö todennäköisesti johtaa:
 - Työpaikan kiistojen selvittelyn ja välimiesmenettelyn tyrehtymiseen
 - Työnantajien irtisanoutumiseen työnantajajärjestöistä ja siten tes-kattavuuden heikkenemiseen
 - Yleissitovuuden murenemiseen ja siten vähimmäispalkan säätämiseen
 - Palkkakehityksen koordinaation muuttumiseen mahdottomaksi



LUOTTAMUSVALTUUTETUN LAAJENNETTU MANDAATTI

- HE sallii paikallisesti "toisin sopimisen" neuvottelemisen oikeuden työehtoja huonontavasti ammattiliiton ulkopuoliselle luottamusvaltuutetulle
- Valinnassa työnantajan rooli voi olla määräävä, ks. myöh. Viron "malli"
- Kiistakysymyksien ratkonnassa ei selkänjojaa, ks. ote lausunnosta:

Luottamusmiehen kyseessä ollessa nämä kiistakysymykset ovat huomattavasti helpommat käsitellä. Liitoilla on ns. välimiesmenettelyt, joissa työpaikan työehtosopimuksia koskevat kiistat menevät ylemmän (liitto-)tason käsittelyyn, jos niitä ei saada ratkaistua työpaikoilla, ja viime kädessä nämä etenevät työtuomioistuimeen asti. Luottamusvaltuutetulla ei tässä lakiesityksessä tule olemaan liittojen suoma turvaa eikä välimiesmenettelyä; kiista-asian hän voi viedä yleiseen tuomioistuimeen, jonka käsittelyajat ovat pitkät ja jonne kiistan viemisellä on yksittäisellä työntekijällä korkea kynnyks, kun vastassa on oma työnantaja.



Akava Works 23.2.2021: Paikallinen sopiminen yrityksissä: mistä työnantajat haluavat neuvotella ja kenen kanssa?

Taulukko 1: Kenen kanssa yritystyönantajat haluavat ensisijaisesti sopia työehdoista?

	Kaikki yritykset	Järjestäytyneet	Järjestäytymättömät, soveltavat yleissitovaa työehtosopimusta	Järjestäytymättömät, eivät sovelleta yleissitovaa työehtosopimusta
Luottamusmiehen*	12 %	23 %	4 %	0 %
Luottamusvaltuutetun	1 %	2 %	0 %	0 %
Jonkun muun työntekijöiden valitseman edustajan kanssa	3 %	2 %	4 %	0 %
Suoraan henkilöstön kanssa*	44 %	36 %	49 %	49 %
Yksittäisen työntekijän kanssa	37 %	35 %	37 %	49 %
Jonkun muun	1 %	1 %	1 %	0 %
Ei kenenkään edellä mainitun kanssa	3 %	3 %	3 %	0 %
Ei osaa sanoa	0 %	0 %	0 %	3 %
	100 %	100 %	100 %	100 %



VIRON "MALLI"

- Luottamusvaltuutettua ei ole käytössä luottamusmiehen rinnakkaisjärjestelmänä muissa Pohjoismaissa ja Saksassa, joita käytetään lakiesityksessä vertailukohtana
- Sitä vastoin Virossa otettiin 2000-luvun alussa käyttöön nyt ehdotettavan kaltainen työpaikan "muu henkilöstöedustaja"
- Tapauksia, joissa henkilöstöedustaja valittu muodolliseksi, ei aidoksi sopijakumppaniksi; on myös esiintynyt muodollisesti työntekijöiden, todellisuudessa työnantajan valitsema edustajia (Kallaste & Jaakson 2005)
- Omassa tutkimuksessani Baltiassa (2009) havaittu samanlainen ilmiö
- Työntekijöiden järjestäytymisaste laskenut Virossa v. 2000 14% -> v. 2019 4%, samalla tes-kattavuus laskenut 32% -> 6%



KANNUSTIN AIDON TYÖNANTAJALIITON ALASEEN SOPIMISEEN HEIKKENEE

- Aiemmin "klubiin" eli työnantajaliittoon kuulumalla sai etuna työehtosopimuksista "toisin sopimisen" oikeuden
- Suomen Yrittäjät (SY) ovat tarjonneet tähän saakka samanlaisia etuja, pois lukien mahdollisuutta "toisin sopimiseen"
- ➔ HE antaa tämän mahdollisuuden nyt myös SY:n alaisuudessa
- SY:n jäsenmaksu alkaen 182€ vuodessa; Teknologiateollisuuden 0,07 % edellisen kalenterivuoden palkkasummasta luontoisetuineen ja vähintään 500€
- Työnantajaliitto on sopijaosapuoli valtakunnallisessa työehtosopimisessa; HE mahdollistaa nyt myös työnantajakohtaisen työehtosopimisen. Tämä vähentää työnantajaliittoon kuulumisen merkitystä
- Työnantajaliitolla tähän saakka rooli myös riitojen välimiesmenettelyssä. Välimiesmenettelyn tarve vähenee – ei enää tarvitse



SKENAARIO 1: MINIMIPALKKADIREKTIIVI REALISOITUU

- Esitys heikentää olennaisesti työnantajien kannustimia pysyä työnantajaliittojen jäsenenä, koska paikallisen sopimisen “edut” varmistuisivat vastaisuudessa ilman työnantajaliittoon kuulumista
- Työnantajien siirtyessä nykyistä laajemmin järjestäytymättömään kenttään muodostuu riski, että vuonna 2022 säädetyin EU:n minimipalkkadiirektiivin 80 prosentin työehtosopimusten kattavuusraja alittuu
- Tällöin Suomessa joudutaan arvioimaan siirtymistä vähimmäispalkkalainsäädäntöön
- Euroopan parlamentti 14.9.2022:

Alakohtaiset ja toimialojen väliset työehtosopimusneuvottelut auttavat riittävän vähimmäispalkan saavuttamisessa, ja niitä olisi siksi edistettävä ja vahvistettava, todetaan parlamentin hyväksymissä uusissa säännöissä. Jos työehtosopimusneuvottelujen piirissä on alle 80 prosenttia työntekijöistä, jäsenmaan on laadittava – yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa – toimintasuunnitelma kattavuuden lisäämiseksi.



SKENAARIO 2: TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTUKSEN VAHVISTAMINEN TYÖPAIKALLA

- Paikallisen työehtosopimisen kaksoisedustus, johon lakiesitys tähtää, vie työmarkkinasuhteitamme pois Pohjoismaista.
- Pohjoismaissa ja Saksassa on meitä vahvempi yhteistoiminta ja myötämäärääminen, joilla voi yrittää tasapainottaa aiottuja heikennyksiä työntekijän asemaan
- Ruotsista malli Suomelle: tulkintaetuoikeuden siirtäminen riita-asioissa työntekijäpuolelle. Tällä varmistettaisiin riittävä työntekijäedustajan "selkänoja" ja luodaan mekanismi, jossa työehtojen tulkinnasta uskalletaan olla eri mieltä kuin työnantaja
- Työntekijöiden osallistamista vahvistetaan myöhemmin vielä myötämääräämistä/yhteistoimintaa lisäämällä