

Hallituksen esitys eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työehtosopimuslakia, työsopimuslakia, merityösopimuslakia, työaikalakia, vuosilomalakia, yhteistoimintalakia ja opintovapaalakia.

Esitys liittyy pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan.

Työlainsäädännön useista säännöksistä on mahdollista nykyisin poiketa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välisellä työehtosopimuksella. Esityksessä ehdotetaan sopimismahdollisuuksien laajentamista siten, että jatkossa vastaava sopimismahdollisuus liittyisi myös työnantajakohtaisiin työehtosopimuksiin. Lisäksi työntekijäpuolta edustavana sopijapuolena voisi jatkossa olla myös valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys. Työehtosopimuslakia ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että työntekijäyhdistyksen tarkoitusta arvioitaessa huomioitaisiin yhdistyksen muodollisen tarkoituksen lisäksi yhdistyksen tosiasialliset päämäärät ja toiminta. Muutoksen tarkoituksena on varmistaa, että työehtosopimuksina pidetään vain sellaisia sopimuksia, joissa sopijapuolet aidosti edustavat työnantaja- ja työntekijäpuolta.

Työehtosopimuksessa on voitu edellyttää paikallisen sopimuksen sopijapuoleksi luottamusmiestä tai muuta yksilöityä edustajaa. Kaikilla työpaikoilla tällaista edustajaa ei ole. Työehtosopimuslakiin sisällytettäisiin säännökset, joiden mukaan paikallinen sopimus voitaisiin tehdä luottamusvaltuutetun tai henkilöstön kanssa yhdessä, jos työehtosopimuksessa edellytettyä henkilöstön edustajaa ei ole eikä työehtosopimukseen ole sovittu vaihtoehtoisesta tasapuoliset sopimisedellytykset turvaavasta menettelystä, kuinka menetellään sanotun henkilöstön edustajan puuttuessa. Henkilöstön edustus määräytyisi siten ensisijaisesti työehtosopimuksen mukaan, mutta viime kädessä tasapuolisten sopimismahdollisuuksien turvaamiseksi lain nojalla. Sääntely koskisi sekä järjestäytyneitä että järjestäytymättömiä työmarkkinakenttää.

Esityksessä ehdotetaan, että jatkossa myös järjestäytymättömillä työpaikoilla saisi soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia määräyksiä. Yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies edustaisi järjestäytymättömillä työpaikoilla niitä työntekijöitä, jotka ovat voineet osallistua hänen valintaansa.

Työsopimuslaissa säädetyn luottamusvaltuutetun asemaa parannettaisiin siten, että jos tämä tekee henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia, työnantajan olisi edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi.

Työehtosopimusten sopijapuolta ja henkilöstön edustajaa koskevat muutokset eivät koskisi julkista sektoria valtiota lukuun ottamatta.

Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2025.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ.....	1
PERUSTELUT	4
1 Asian tausta ja valmistelu	4
1.1 Tausta	4
1.2 Valmistelu	5
2 Nykytila ja sen arviointi.....	5
2.1 Nykytila.....	5
2.1.1 Kansallinen lainsäädäntö.....	5
2.1.1.1 Työlainsäädäntöön perustuva toisin sopiminen	5
2.1.1.2 Normaali- ja yleissitovat työehtosopimukset ja paikallisen sopimisen mahdollisuudet	8
2.1.1.3 Työntekijöiden edustajia koskeva sääntely	16
2.1.1.4 Työntekijöiden yhdistyksen edustavuus – keltaiset ammattiyhdistykset	25
2.1.1.5 Paikallinen sopiminen julkisella sektorilla.....	25
2.1.1.6 Lähetettyjä työntekijöitä koskeva sääntely	29
2.1.1.7 Työehtosopimukseen perustuvien riitojen ratkaisu	31
2.1.1.8 Oikeussuoja ja valvonta	32
2.1.2 Kansainvälinen lainsäädäntö ja kansainväliset sopimukset	33
2.1.2.1 Yhdistyneet Kansakunnat (YK)	33
2.1.2.2 Euroopan neuvosto.....	34
2.1.2.3 Euroopan Unioni (EU)	35
2.1.2.4 Kansainvälinen työjärjestö ILO:n yleissopimukset ja suositukset	35
2.1.3 Työehtosopimusjärjestelmä.....	42
2.1.3.1 Suomen työmarkkinamalli	42
2.1.3.2 Paikallisen sopimisen nykytila	42
2.2 Nykytilan arviointi	45
2.2.1 Tarve edistää paikallista sopimista.....	45
2.2.2 Henkilöstön edustus	46
2.2.3 Yrityskohtaiset työehtosopimukset	47
2.2.4 Paikallinen sopiminen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella	47
3 Tavoitteet	49
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	49
4.1 Keskeiset ehdotukset.....	49
4.1.1 Yleistä	49
4.1.2 Sopimismahdollisuuksien laajentaminen työehtosopimuksella	49
4.1.3 Epäasiallisten työehtosopimusten ehkäiseminen	50
4.1.4 Oikeus tehdä paikallisia sopimuksia yleissitovuuskentässä	50
4.1.5 Henkilöstön edustaja paikallista sopimusta tehtäessä	51
4.1.6 Paikallisen sopimuksen tekemisen edellytykset ja oikeusvaikutukset	52
4.1.7 Henkilöstön edustajan suoja, mahdollisuus koulutukseen ja tiedonsaantiin	53
4.1.8 Ehdotusten suhde oikeussuojajamennettelyihin.....	54
4.1.9 Paikallisen sopimuksen asema työoikeudellisessa normijärjestelmässä	55
4.2 Pääasialliset vaikutukset.....	55
4.2.1 Vaikutuksista yleisesti.....	55

4.2.2 Taloudelliset vaikutukset	57
4.2.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset.....	59
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	64
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset.....	64
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot	65
6 Lausuntopalaute.....	68
7 Säännöskohtaiset perustelut	68
7.1 Työsopimuslaki	68
7.2 Työaikalaki.....	71
7.3 Vuosilomalaki	73
7.4 Opintovapaalaki	73
7.5 Yhteistoimintalaki	74
7.6 Työehtosopimuslaki	74
7.7 Merityösopimuslaki	77
8 Voimaantulo	77
9 Suhde muihin esityksiin.....	77
9.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä.....	77
9.2 Suhde talousarvioesitykseen	77
10 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	78
LAKIEHDOTUKSET	83
1. Laki työsopimuslain 2 ja 13 luvun muuttamisesta	83
2. Laki työaikalain muuttamisesta.....	85
3. Laki vuosilomalain 30 ja 31 §:n muuttamisesta.....	88
4. Laki opintovapaalain 13 a §:n muuttamisesta	89
5. Laki yhteistoimintalain 38 §:n muuttamisesta	90
6. Laki työehtosopimuslain muuttamisesta	90
7. Laki merityösopimuslain 2 ja 13 luvun muuttamisesta.....	91
LIITTEET	94
RINNAKKAISTEKSTIT	94
1. Laki työsopimuslain muuttamisesta	94
2. Laki työaikalain muuttamisesta.....	98
3. Laki vuosilomalain muuttamisesta.....	105
4. Laki opintovapaalain muuttamisesta.....	108
5. Laki yhteistoimintalain 38 §:n muuttamisesta	108
6. Laki työehtosopimuslain muuttamisesta	110
7. Laki merityösopimuslain muuttamisesta.....	111

PERUSTELUT

1 Asian tausta ja valmistelu

1.1 Tausta

Paikallisen sopimisen ja paikallisen sopimuksen käsitettä ei ole määritelty lainsäädännössä. Yleisesti paikallisella sopimisella tarkoitetaan työpaikalla, yrityksessä tai sen osassa tapahtuvaa työehdoista sopimista työnantajan ja työntekijän tai työntekijöiden edustajan kanssa.¹ Suppean käsitteen mukaan paikallisessa sopimisessa on kysymys siitä, että työehtosopimusosapuolten säännöstämiskompetenssia (eli työehtosopimusosapuolille kuuluvaa kelpoisuutta solmia sopimuksia kolmansiin ulottuvin vaikutuksin) siirretään yrityksiin ja työpaikoille. Laaja paikallisen sopimisen käsite kattaa myös suoraan lakiin perustuvan kelpuutuksen työpaikkakohtaiseen sopimiseen. Tässä hallituksen esityksessä paikallisella sopimisella tarkoitetaan työehtosopimukseen perustuvaa sopimista, joka käsittää sekä paikallisen itsenäisen työehtosopimuksen solmimisen että viitetyöehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen.

Pääministeri Petteri Orpon hallitusohjelman mukaan paikallinen sopiminen on väline yrityksen toiminnan kehittämiseksi ja kilpailukyvyn parantamiseksi. Onnistunut paikallinen sopiminen perustuu luottamukseen, tietoon yrityksen tilanteesta ja molemminpuoliseen kykyyn hyödyntää lainsäädännön ja työehtosopimusten tarjoamia mahdollisuuksia.

Hallitusohjelman tavoitteena on uudistaa työlainsäädäntöä siten, että yrityksissä mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen lisääntyvät. Hallitusohjelmassa todetaan, että paikallisen sopimisen tulee olla yhdenvertaisesti mahdollista kaikissa yrityksissä niiden järjestäytymisestä ja työntekijöiden edustusjärjestelmästä riippumatta.

Hallitusohjelman mukaan työlainsäädännöstä poistetaan järjestäytymättömiä, yleissitovaa työehtosopimusta noudattavia yrityksiä koskevat paikallisen sopimisen kiellot, jotka liittyvät semidispositiivisiin säännöksiin. Lisäksi paikallisen sopimisen mahdollisuuksia laajennetaan niin, että valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten ohella yksittäiset yritykset voivat tehdä työehtosopimuksia, joilla on mahdollista sopia poiketa työlainsäädännön semidispositiivisistä säännöksistä. Yrityskohtaisen poikkeamisen edellytyksenä on kuitenkin, että työehtosopimuksen on työntekijöiden puolesta tehnyt joko työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai siihen kuuluva työntekijöiden yhdistys.

Hallitusohjelmassa todetaan, että paikallinen sopiminen mahdollistetaan yrityksissä niin, että sopijana voi olla luottamusmies, luottamusvaltuutettu, muu henkilöstön valitsema edustaja tai koko henkilöstö. Luottamusvaltuutetun ja muun määrääjäksi valitun henkilöstön edustajan suoja säädetään saman tasoiseksi kuin se on lainsäädännössä luottamusmiehellä. Tehtäviin valittujen henkilöiden mahdollisuus koulutukseen ja riittävään tiedonsaantiin varmistetaan. Lainsäädäntömuutosten vuoksi työtuomioistuimen tehtäviä laajennetaan ja samalla turvataan sen riittävät resurssit nopeiden käsittelyaikojen varmistamiseksi.

¹ Paanetoja, Jaana ja Vidgren, Viivi (2019). Yleissitovuus, sopimisjärjestelmä & työpaikkatason sopiminen. Oikeudellinen analyysi, STTK:n julkaisu s. 6-7.

1.2 Valmistelu

Esitys on valmisteltu kolmikantaisesti työ- ja elinkeinoministeriön asettamassa paikallista sopimista käsittelevässä työryhmässä. Työ- ja elinkeinoministeriön lisäksi työryhmässä olivat edustettuina SAK ry, STTK ry, Akava ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT ja Kirkon työmarkkinalaitos. Työryhmää ja hallituksen esityksen valmistelua koskevat tiedot ovat nähtävissä julkisessa palvelussa osoitteessa <https://tem.fi/hankehaku> tunnuksella TEM054:00/2023.

Luonnos hallituksen esitykseksi on ollut lausuntokierroksella xx-xx. Lausuntoa pyydettiin....

Lausuntoja annettiin yhteensä XX kpl. Esitysluonnoksesta lausuiivat... Saapuneet lausunnot ovat nähtävissä edellä mainituilla hankesivuilla ja lausuntopalvelu.fi- verkkopalvelussa.

2 Nykytila ja sen arviointi

2.1 Nykytila

2.1.1 Kansallinen lainsäädäntö

2.1.1.1 Työlainsäädäntöön perustuva toisin sopiminen

Työlainsäädännön lähtökohtana on työsuhteen heikomman osapuolen eli työntekijän suojeleperiaate. Vaikka työsuhteen osapuolten välisellä sopimuksella eikä myöskään työmarkkinaosapuolten välisellä työehtosopimuksella. Työntekijän suojelemiseksi säädetyt säännökset ovat luonteeltaan lähtökohtaisesti vähimmäispakottavaa oikeutta, joten niistä voidaan sopia myös paikallisesti, mutta vain työntekijän asemaa parantaen. Sopimukset, joilla heikennetään työntekijän oikeuksia laissa säädettyyn verrattuna, ovat pätemättömiä.² Vähimmäispakottavia säännöksiä on muun muassa työsuhdeturvasta, työaika- ja työsuojelusta sekä työturvallisuudesta.

Työlainsäädännön täysin pakottavista eli indispositiivisista säännöksistä ei saa poiketa työntekijän vahingoksi työsuhteen osapuolten välisellä sopimuksella eikä myöskään työmarkkinaosapuolten välisellä työehtosopimuksella. Työntekijän suojelemiseksi säädetyt säännökset ovat luonteeltaan lähtökohtaisesti vähimmäispakottavaa oikeutta, joten niistä voidaan sopia myös paikallisesti, mutta vain työntekijän asemaa parantaen. Sopimukset, joilla heikennetään työntekijän oikeuksia laissa säädettyyn verrattuna, ovat pätemättömiä.² Vähimmäispakottavia säännöksiä on muun muassa työsuhdeturvasta, työaika- ja työsuojelusta sekä työturvallisuudesta.

Täysin pakottavien säännösten ohella työlainsäädännössä on puolipakottavia eli semidispositiivisiä säännöksiä. Semidispositiiviset säännökset oikeuttavat pääsääntöisesti vain valtakunnallisia työnantaja- ja työntekijäliittoja työehtosopimuksin poikkeamaan lain muutoin pakottavista säännöksistä myös työntekijöiden etuja heikentäen.

Työsopimuslain 13 luvun 7 §:n 1 momentin mukaan työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus poiketa siitä, mitä säädetään: 1) 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhde-etuuksista; 2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettua tarkasteluvelvollisuudesta ja uutta työaika- ja työsuojelusta koskevasta tarjoamisvelvollisuudesta taikka mainitun pykälän 4 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuudesta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset; 3) 2 luvun 5 §:ssä

² Koskinen, Seppo ja Hokkanen, Henni (2017). Paikallinen palkkasopiminen yleissitovien työehtosopimusten valossa. Edilex 13.3.2017 s. 17.

työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle; 3 a) 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset; 4) 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta; 5) 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta; 5 a) 2 luvun 19 §:ssä pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta, vaatimuksesta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemisesta silloin, kun työaikalaisella ei muuta johdu; sopimuksen edellytyksenä kuitenkin on, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset; 6) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitettua lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä; 7) 5 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta; 8) 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta; 9) 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta; 10) 6 luvun 4 a §:ssä korvattavan ansionmenetyksen määräytymisperusteesta; 11) 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta; 12) 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisesta laajuudesta; 13) 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen; 14) 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelyä.

Työaikalain 34 §:n 1 momentin mukaan työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys saavat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta työaikalaisella poiketen. Työnantaja, joka on työehtosopimuslain nojalla sidottu työehtosopimukseen, saa soveltaa näitä työehtosopimusmääräyksiä työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevien työntekijöiden työsuhteissa. Jos työehtosopimusosalliset ovat jättäneet erikseen määritellyn asian paikallisesti sovittavaksi tai sallineet työehtosopimusmääräyksestä poikkeamisen paikallisella ratkaisulla, järjestäytyneellä työpaikalla voidaan työehtosopimuksessa sallituissa rajoissa ja sopimuksen osapuolia sekä menettelytapoja noudattaen tehdä paikallisia sopimuksia.

Työaikalain 34 §:n mukaan valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset saavat työehtosopimuksessa (valtakunnallinen työehtosopimus) sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään: 1) 4 §:ssä varallaolosta; 2) 8 §:ssä tehtävistä, joissa yötyötä saadaan teettää, yötyöntekijän enimmäistyöajasta 24 tunnin aikana, yötyöajan tasoittumisesta ja sen sijoittumisesta kuitenkin siten, että se käsittää vähintään 7 tunnin ajanjakson, johon sisältyy kello 24:n ja 05:n välinen aika; 2 a) 8 a §:ssä yötyötä tekevän työntekijän oikeudesta työmatkakuljetukseen; 3) 12 §:n 2 momentissa liukuvan työajan rajoista, enimmäiskertymästä ja seurantajakson pituudesta; 4) 15 §:n 2 momentissa lyhennettyä työaika koskevan määräaikaisen sopimuksen kestosta; 5) 17 §:ssä sunnuntaityötä koskevasta suostumuksesta; 6) 18 §:ssä enimmäistyöajan tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen; teknisistä tai työn järjestämistä koskevasta syistä tasoittumisjakson pituus voidaan pidentää enintään 12 kuukauteen; 7) 20 §:ssä lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettavasta korvauksesta; 8) 21 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityöstä maksetun korvauksen antamisesta vapaa-aikana; 9) 22 §:ssä työsopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson; 10) 23 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskeamisesta; 11) 24 §:ssä päivittäisistä tauoista; 12) 25 §:ssä vuorokausilevosta, ei kuitenkaan 4 momentissa tarkoitettua korvaavasta lepoajasta; 13) 26 §:ssä moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta; 14) 27 §:ssä viikkolevosta; 15) 28 §:n 1 momentissa viikkolevosta poikkeamisesta; 16) 29 §:ssä työajan tasoittumissuunnitelmasta; 17) 30 §:ssä työvuoroluettelosta; 18) 30 a §:ssä työntekijän suostumuksesta sekä työvuoron peruuttamisen yhteydessä maksettavasta korvauksesta ja peruutusajasta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset.

Edelleen 34 §:n 3 momentissa säädetään eräistä valtakunnallisessa työehtosopimuksessa mahdollisista poikkeuksista moottoriajoneuvon kuljettajan työaika teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä. Sopia voidaan 1) 8 §:ssä säädetystä vuorokautisesta enimmäistyöajasta ja yötyöajan tasoittumisesta; 2) 18 §:n 1 momentissa säädetyn tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen; 3) 18 §:n 2 momentissa säädetystä viikoittaisen 60 tunnin enimmäistyöajan ylittämisestä.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi 34 §:n 4 momentin mukaan sopia 13 §:ssä tarkoitettua joustotyöaikaan vastaavasta työajasta sekä 14 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia vastaavasta järjestelystä tai muusta vastaavasta järjestelystä, joka voidaan laissa tarkoitettuna työaikapankin sijasta ottaa käyttöön. Edelleen 34 §:n 5 momentin mukaan valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 5 §:ssä säädettyjen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevien säännösten estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi 34 §:n 6 momentin mukaan sopia 18 §:ssä säädetyn enimmäistyöajan ylittämisestä sairaalassa tai eläinsairaalassa päivystävien lääkärin osalta silloin, kun mainitun pykälän mukainen enimmäistyöaika ylittyy työpaikalla tapahtuvan työajaksi luettavan päivystyksen vuoksi.

Vuosilomalain 30 §:n 1 momentin mukaan työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövapaasta sekä siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään. Näiden yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa sekä 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi. Lisäksi valtakunnallisella virkaehtosopimuksella saadaan sopia virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta ja loman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämättömä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyden tai turvallisuuden liittyvien tehtävien hoitamiseksi. (18.3.2016/182)

Opintovapaalain (273/1979) 13 §:n mukaan lain 4-10 §:n semidispositiivisista säännöksistä voidaan poiketa työehto- tai virkaehtosopimuksella eikä valtakunnallisuuden vaatimusta ole.

Yhteistoimintalain 38 §:n mukaan työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä lain 2 ja 3 luvussa säädetään. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä 19 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään neuvotteluesitykseen sisältyvistä tiedoista tai ilmoitusvelvollisuudesta työ- ja elinkeinotoimistolle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Työnantaja- ja työntekijäliittoja kelpuuttavien säännösten taustalla on ajatus sopijapuolten sopimustasapainosta. Kollektiiviset alakohtaiset työehtosopimukset turvaavat vähimmäisehdot kaikille alalla työskenteleville työntekijöille. Näin on varsinkin silloin, kun työehtosopimus täyttää yleissitovuuden kriteerit.

Työehtosopimukseen sidottu työnantaja saa soveltaa semidispositiivisten säännösten nojalla tehtyjä työehtosopimusmääräyksiä kaikkien niiden työntekijöiden työsuhteissa, joihin työehtosopimusta työehtosopimuslain (436/1946) mukaisen sitovuuden perusteella sovelletaan. Lisäksi

semidispositiivisiin säännöksiin liittyy säännös yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta soveltaa edellä tarkoitettuja määräyksiä työntekijöidensä työsuhteissa.

Jotkut lainsäädännökset ovat tahdonvaltaisia eli dispositiivisia säännöksiä, jotka tulevat sovellettavaksi, jos muusta ei ole sovittu. Dispositiivisista asioista voidaan sopia toisin, myös työntekijän etuja heikentäen kaikilla työehtojen säännöstyskeinoihin kuuluvilla sopimuksilla, kuten paikallisilla sopimuksilla ja työsuhdetasoisilla sopimuksilla. Esimerkiksi irtisanomisajat ovat dispositiivisia, jolloin niistä voidaan periaatteessa sopia myös työnantajan ja työntekijän välisin sopimuksin. Käytännössä irtisanomisajat määräytyvät kuitenkin työsuhteessa sovellettavassa työehtosopimuksessa sovittujen irtisanomisaikojen mukaan. Niistä poikkeaminen työehtosopimuksin on mahdollista vain työntekijän etuja lisäten.

Vaikka dispositiiviset säännökset yleensä sallivat työnantajan ja yksittäisen työntekijän väliset sopimukset, lainsäädännössä on myös säännöksiä, jotka sallivat koko henkilöstöä tai henkilöstöryhmää koskevien sopimusten tekemisen. Tällöin sopijapuolina ovat työnantaja ja työntekijöiden edustaja tai henkilöstö yhdessä. Tällainen säännös on esimerkiksi työaikalain (872/2019) työaikapankkia koskeva säännös. Työpaikkakohtaisen sopimisen kannalta olennaista on, salliikö säännös työpaikkakohtaisen sopimisen muutoin sovellettavasta työehtosopimuksesta riippumatta vai työehtosopimuksen sallimissa rajoissa.

Dispositiivisiin lainsäädännöksiin perustuva sopimisoikeus on yhtäläinen järjestäytyneissä ja järjestäytymättömissä yrityksissä. Työsuhteissa sovellettava normaalisitova tai yleissitova työehtosopimus voi kuitenkin rajata tätä sopimisoikeutta. Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa on määräyksiä dispositiivisista asioista, järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava niitä työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaisesti. Järjestäytyneen työnantajan osalta työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuus, myös dispositiivisten säännösten osalta perustuu työehtosopimuslain 4 §:n 2 momenttiin.

Työlainsäädännön dispositiiviset ja semidispositiiviset säännökset muodostavat perustan työpaikkakohtaiselle ja alakohtaiselle sopimustoiminnalle.

2.1.1.2 Normaali- ja yleissitovat työehtosopimukset ja paikallisen sopimisen mahdollisuudet

Työehtosopimus on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja tai työnantajien yhdistys tekee yhden tai useamman työntekijäin yhdistyksen kanssa. Se tehdään ehdoista, joita työehtosopimuksissa tai työsuhteissa tulee noudattaa. Ehtoihin kuuluvat muun muassa palkat, työajat, vuosilomat ja muut edut, joita sopimuksen soveltamisalalla noudatetaan. Työehtosopimusten merkittävänä tehtävänä on taata työntekijöiden työehtojen vähimmäistaso ja toisaalta turvata työrauha järjestäytyneessä kentässä.

Työehtosopimuksia sovelletaan joko työehtosopimuslakiin perustuvan normaalisitovuuden tai työehtosopimuslakiin perustuvan yleissitovuuden perusteella. Normaalisitovat työehtosopimukset velvoittavat sopimuksen tehneitä osapuolia sekä näiden järjestöjen alayhdistyksiä ja henkilöjäseniä. Yleissitova työehtosopimus puolestaan velvoittaa järjestäytymätöntä eli työnantajaliittoon kuulumatonta työnantajaa, ja siinä määritellään alan vähimmäistyöehdot. Noudatettavaksi tulevat ne määräykset, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva riippumaton työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa päätöksellään sen, onko sille toimitettu valtakunnallinen työehtosopimus edustava ja siten yleissitova soveltamisalallaan. Valtakunnallisen työehto-

sopimuksen tehneiden osapuolien on toimitettava sosiaali- ja terveysministeriölle työehtosopimus ja siihen liittyvät tiedot kuukauden kuluessa sopimuksen allekirjoittamisesta. Työehtosopimuksen toimittamisvelvollisuus koskee myös yrityskohtaisia työehtosopimuksia, vaikka niitä ei käsitellä yleissitovuuden vahvistamismenettelyssä.

Vuoden 2023 tilastotietojen mukaan yleissitovia työehtosopimuksia on 150, ja 30 valtakunnallista työehtosopimusta on vahvistettu yleissitovuutta vailla olevaksi. Vuonna 2023 sosiaali- ja terveysministeriölle on ilmoitettu noin sata yrityskohtaista työehtosopimusta, mutta lukumäärä ei todennäköisesti vastaa todellista määrää, koska on oletettavaa, että kaikkia yrityskohtaisia työehtosopimuksia ei ilmoiteta laissa säädetystä ilmoitusvelvollisuudesta huolimatta.

Työehtosopimuslain mukaan työehtosopimusten noudattamisen valvonta kuuluu työehtosopimuksen tehneille osapuolille. Yleissitovien työehtosopimusten noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen.

Työehtosopimusten normaalisitovuus

Suomessa työehdot määräytyvät pitkälti alakohtaisten työehtosopimusten perusteella. Työehtosopimusosallisten kelpoisuus sopia työsuhteen ehdoista perustuu työehtosopimuslain 1 §:n yleiseen säännöstämiskompetenssiin. Mainitun lainkohdan mukaan työehtosopimus on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijän yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. Työehtosopimus on siten normisopimus, joka määrittää muiden sopimusten sisältöä.

Työehtosopimuksen osapuolet voivat sopia ehdoista, jotka voisivat olla työsopimuksen ehtoja tai ehtoja, joita muutoin on noudatettava työsuhteessa. Näitä ehtoja kutsutaan normimääräyksiksi. Suomalaisessa oikeuskirjallisuudessa normimääräykset on perinteisesti jaettu työnormeihin ja työolonormeihin.

Työnormit koskevat yksittäisen työsuhteen ehtoja. Työnormeilla säännötetään työnantajan ja yksittäisen työntekijän välistä suhdetta, kuten palkkaa, työaika ja vuosilomaa. Työolonormit puolestaan jaotellaan edelleen kahteen ryhmään. Ne koskevat ensinnäkin varsinaisia työpaikan työoloja, kuten työturvallisuutta ja työhygieniää. Toiseksi työolonormit koskevat työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyviä kysymyksiä.³ Osa oikeustieteilijöistä kuitenkin katsoo, että edellä kuvatusta alun perin saksalaisesta oikeuskirjallisuudesta peräisin olevasta normien jaottelusta on luovuttu.⁴

Työehtosopimus on lain mukaan tehtävä kirjallisesti. Toisena vaihtoehtona on, että sopimuksen sisältö merkitään osapuolten välisessä neuvottelussa laadittavaan pöytäkirjaan, joka todetaan yhteisesti sovitulla tavalla oikeaksi. Jälkimmäiseen tapaan liittyy se, että työmarkkinaosapuolet hyväksyvät valtakunnansovittelijan tai sovittelijan toimiston muun sovittelijan sovintoehdotuksen. Syntynyt sovinto merkitään sovittelijan pöytäkirjaan, jonka sovittelija allekirjoituksellaan vahvistaa oikeaksi. Yleensä näissä tapauksissa laaditaan vielä erillinen työehtosopimus.

³ Äimälä, Markus ja Kärkkäinen, Mika (2017). Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos s. 180-181.

⁴ Saloheimo, Jorma (2020). Työ- ja virkaehtosopimus-oikeus. 3. uudistettu painos s. 117-118. Ks. myös Bruun, Niklas (2022). Työoikeuden perusteet. 3. uudistettu painos s. 157-158. Mainituissa teoksissa on luovuttu työehtosopimusmääräysten jaottelusta työnormeihin ja työolonormeihin ja katsottu, että työehtosopimuslain 1 §:ää tulee tulkita sanamuotonsa mukaan yhtenä kokonaisuutena.

Työehtosopimuslain 4 §:n 1 momentissa säädetään työehtosopimukseen sidotuista tahoista. Työehtosopimus velvoittaa ensinnäkin niitä työnantajia ja yhdistyksiä, jotka ovat työehtosopimuksen solmineet tai jotka ovat sopijapuolten suostumuksin työehtosopimukseen myöhemmin yhtyneet. Lisäksi työehtosopimus sitoo osallisyhdistyksen alayhdistyksiä sekä niitä työnantajia sekä työntekijöitä, jotka ovat tai ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä.

Työehtosopimuslain 4 §:n 1 momentissa säädetystä sidottuisuudesta tulee erottaa liityntäsopimusten tekeminen. Liityntäsopimukseksi kutsutaan tavallisesti yksittäisen järjestäytymättömän työnantajan ja työntekijäyhdistyksen välistä sopimusta, jolla yritys sitoutuu noudattamaan toimialansa valtakunnallista työehtosopimusta. Liityntäsopimus on oikeudellisesti itsenäinen työehtosopimus, jonka tekeminen ei edellytä varsinaisen työehtosopimuksen osapuolten suostumusta.⁵

Työnantaja, joka on työnantajaliiton jäsenyyden perusteella tai suoraan työehtosopimuksen osapuolena sidottu työehtosopimukseen, on työehtosopimuslain nojalla velvollinen noudattamaan sopimusta työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehtoina. Työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä myös niiden työntekijöiden työsuhteissa, jotka ovat järjestäytymättömiä tai ovat järjestäytyneet muuhun työehtosopimuksen tehneeseen liittoon.

Työehtosopimuslain 6 §:ssä on kollisionratkaisusäännös, jos työ sopimus poikkeaa työntekijän vahingoksi työehtosopimusmääräyksestä. Mainitun pykälän mukaan, jos työ sopimus on joiltakin osiltaan ristiriidassa siinä noudatettavan työehtosopimuksen kanssa, on työ sopimus näiltä osiltaan mitätön ja niiden sijasta tulevat noudatettaviksi työehtosopimuksen vastaavat määräykset.

Kuten edellä on todettu, työehtosopimuksilla voidaan sopia sopimuksen piiriin kuuluvien työehtojen työehtosopimuslaissa säädettyissä rajoissa. Valtakunnallisten liittojen välillä tehdyissä työehtosopimuksissa on puolestaan määräyksiä, jotka sallivat erikseen määräytyistä asioista sopimisen paikallisella tasolla.

Normaalisitoviin työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen ja yrityskohtaiset työehtosopimukset

Paikallisesta sopimisesta ei ole erityisiä säännöksiä työehtosopimuslaissa, joten paikallisen sopimisen oikeusperustana on viime kädessä työehtosopimuslain 1 §. Työehtosopijapuolet voivat käyttää sopimuskompetenssia itse, mutta ne voivat luovuttaa kelpoisuuttaan myös työehtosopimukseen sidottujen paikallisten osapuolten käytettäväksi. Työehtosopimusosalliset voivat toisin sanoen delegoida päätösvaltaansa työehtosopimukseen sidotuille paikallisille osapuolille asettaen toisin sopimista koskevissa määräyksissä paikalliselle sopimiselle sisällölliset, osapuolia sekä menettelytapa koskevat reunaehdot.⁶

Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen edellyttää, että valtakunnallisessa työehtosopimuksessa on kelpuutus paikalliseen sopimiseen. Työehtosopimusten paikalliseen sopimiseen valtuuttavien delegointimääräysten sallivuus vaihtelee. Delegointi voi tapahtua avoimella valtuutuksella, jolloin jokin asia on jätetty työehtosopimuksessa kokonaan avoimeksi todeten, että siitä sovitaan paikallisesti. Toinen yleinen tapa on sallia työehtosopimuksen määräyksestä

⁵ Saloheimo, Jorma (2020). Työ- ja virkaehtosopimus-oikeus. 3. uudistettu painos s. 69.

⁶ Liukkonen, Ulla (2017). Normikompetenssi kollektiivisen työoikeuden normijärjestelmässä ja paikallinen sopiminen. Lakimies 7-8/2017 s. 992-1009.

poikettavan paikallisella sopimuksella. Näissä tilanteissa työehtosopimuksen määräystä on noudatettava, ellei siitä sovita toisin paikallisesti. Työehtosopimusmääräyksessä on voitu myös asettaa rajat paikallisen sopimuksen sisällölle. Joissakin tapauksissa työehtosopimuksessa asetetaan paikallisesti valittavissa olevat vaihtoehdot. Mahdollista niin ikään on, että työehtosopimuksen mukaisen menettelyn tai esimerkiksi palkkaustavan käyttöön ottaminen edellyttää paikallista sopimista, jolloin sopimusosapuolilla on sopimisvelvoite.

Paikallisesti sovittavien asioiden lisäksi työehtosopimuksissa voidaan määrätä paikallisen sopimisen osapuolista ja menettelytavoista, joiden noudattaminen on sopimisen edellytyksenä. Usein sopijapuoleksi määritellään luottamusmies. Viitetyöehtosopimuksen osalliset voivat myös määrätä siinä omasta roolistaan paikallisessa sopimisessa esimerkiksi edellyttämällä paikallisen sopimuksen hyväksyttämistä itsellään.

Työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saadakseen paikallinen sopimus on tehtävä työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen sallimissa puitteissa noudattaen paikallisen sopimisen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Paikalliset sopimukset ovat näissä tapauksissa varsinaista työehtosopimusta täydentäviä sopimuksia, joita sovelletaan kuten viitetyöehtosopimuksen määräyksiä. Paikallinen sopimus joko korvaa viitetyöehtosopimuksen asianomaisen määräyksen tai täydentää työehtosopimusta paikallisella ratkaisulla. Jos paikallinen sopimus on tehty viitetyöehtosopimuksen asettamissa rajoissa, paikallinen sopimus on luonteeltaan työehtosopimustasoinen sopimus, jolloin sitä koskevat erimielisyydet ja tulkintaongelmat ratkaistaan viitetyöehtosopimuksen tavoin. Tällaiseen paikalliseen sopimukseen liittyy myös työrauha- ja valvontavelvollisuus.⁷ Mikäli paikallista sopimusta ei ole tehty viitetyöehtosopimuksessa määritellyllä tavalla, voi paikallista sopimusta rasittaa pätemättömyys.

Joissakin työehtosopimuksissa on sovittu, että paikallisia sopimuksia sovelletaan työsopimusvaikutuksin. Silloin, kun tällainen sopimus täyttää paikallisen sopimuksen sisällölle asetetut vaatimukset, kysymys on viitetyöehtosopimuksen sallimasta työsopimustasoisesta sopimuksesta, joka ei ole työehtosopimuslain 6 §:n vastainen.

Edellä kuvattujen semidispositiivisten säännösten lisäksi normaalisitovissa työehtosopimuksissa on määräyksiä myös dispositiivisista säännöksistä sekä asioista, jotka jäävät kokonaan lainsäädännön ulkopuolelle. Työehtosopimuksen valtakunnalliset yhdistykset voivat liittää kaikkiin näihin normeihin määräyksiä, joilla sallitaan paikallinen sopiminen työehtosopimuksessa määritellyllä tavalla.

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan usein edellä kuvattua valtakunnalliseen työehtosopimukseen perustuvaa sopimisoikeuden delegoimista paikalliselle tasolle. Paikallisella sopimisella voidaan kuitenkin tarkoittaa myös yritys- eli talokohtaisia sopimuksia, joita noudatetaan työehtosopimusvaikutuksin. Yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa työnantajapuolta edustaa yritys itse.⁸ Työntekijöitä edustaa puolestaan työntekijöiden rekisteröity yhdistys, mikä tarkoittaa joko

⁷ Oikeuskirjallisuudessa on pohdittu, voidaanko nimenomaan työnantajan ja yksittäisen työntekijän väliseen työsopimustasoiseen sopimukseen liittää työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, vaikka sopimus olisi sinänsä viitetyöehtosopimukseen perustuva. Yleensä yksilötason paikallisia sopimuksia on kuitenkin pidetty työsopimustasoisina. Saloheimo, Jorma (2020). Työ- ja virkaehtosopimus-oikeus. 3. uudistettu painos s. 33 sekä Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012). Työsopimus-oikeus. 6. uudistettu painos s. 793-795.

⁸ Yrityskohtaisessa työehtosopimuksen solmimisessa ei edellytetä, että yritys olisi työnantajaliiton jäsen.

ammattiliittoa tai muuta rekisteröityä työntekijöiden yhdistystä. Yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa työntekijäpuolella voi olla useampi ammattiliitto. Yrityskohtainen työehtosopimus voidaan solmia myös ammattiosaston kanssa.⁹ Luottamusmies ei ole lain mukaan toimivaltainen solmimaan yrityskohtaista työehtosopimusta. Työehtosopimusta ei voida myöskään solmia suoraan henkilöstön tai sen osan kanssa. Tällainen sopimus ei olisi juridiselta luonteeltaan työehtosopimus vaan jokin muu sopimus.

Yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa sopijapuolilla on oikeus sopia asioista työehtosopimuslain määrittelemissä rajoissa. Työehtosopimuslain 1 §:n mukaisesti yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa sovitaan ehdoista, joita on noudatettava työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten. Sopijapuolten sopimusvapaus on yrityskohtaisissakin työehtosopimuksissa laaja mutta valtakunnallisia työmarkkinaosapuolia suppeampi. Yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla ei voida poiketa työlainsäädännön sisältämistä semidispositiivista säännöksistä, koska niistä poikkeaminen edellyttää sopijapuolten valtakunnallisuutta. Tästä syystä yrityskohtaisissa työehtosopimuksissa voidaan sopia ainoastaan työlainsäädännön dispositiivisista säännöksistä ja asioista, jotka jäävät kokonaan lainsäädännön ulkopuolelle.

Työehtosopimusten yleissitovuus

Työehtosopimuslain mukaista normaalisitovuutta täydentää työsopimuslaissa säädetty työehtosopimusten yleissitovuus. Täyttäessään työsopimuslaissa säädetyt yleissitovan työehtosopimuksen kriteerit alakohtaiset työehtosopimukset vahvistetaan yleissitoviksi. Näitä yleissitoviksi vahvistettuja työehtosopimuksia on työehtosopimuksen soveltamisalalla toimivien järjestäytymättömien työnantajien noudatettava liittymättä työehtosopimuksen osapuoleksi.¹⁰

Suomalaisessa oikeuskirjallisuudessa on perinteisesti katsottu, että työnantajan velvollisuus noudattaa työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella ei ulotu koko työehtosopimukseen sellaisenaan, vaan järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava työehtosopimuksen kaikkia työnormeja ja työolonormeista niitä ehtoja, jotka koskevat työpaikan työoloja. Sen sijaan niitä työolonormeja, jotka palvelevat lähinnä työehtosopimuksen toteuttamista ja ammatilliseen edunvalvontaan liittyvää järjestöintressiä, työnantajan ei tarvitse yleissitovuuden perusteella noudattaa.¹¹

Yleissitovan työehtosopimuksen määräyksillä on samanlainen automaattinen ja pakottava vaikutus kuin työehtosopimuslain nojalla velvoittavan työehtosopimuksen ehdoilla on. Tämä merkitsee ensinnäkin sitä, että yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä on noudatettava työsuhteissa ilman eri toimenpiteitä. Yleissitovan työehtosopimuksen määräysten pakottavuus taas merkitsee, että sen kanssa ristiriidassa oleva työsopimuksen yksittäinen ehto on mitätön. Tästä säädetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 2 momentissa. Momentti toimii kollisionratkaisusääntönä, ja se osoittaa, että yleissitovan työehtosopimuksen määräykset ohittavat sellaiset työsopi-

⁹ Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentin mukaan normaalisitovaan työehtosopimukseen sidottu työnantaja ei ole velvollinen noudattamaan samaan aikaan yleissitovaa työehtosopimusta, jos normaalisitovuuden perusteella velvoittavan työehtosopimuksen on työntekijäpuolella solminut työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys. Näin ollen valtakunnallisen yhdistyksen alaisen ammattiosaston kanssa solmittu yrityskohtainen työehtosopimus ei syrjäytä työhön soveltuvaa yleissitovaa työehtosopimusta.

¹⁰ Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012). Työsopimus-oikeus. 6. uudistettu painos s. 220.

¹¹ Normimääräysten jaottelusta on Niklas Bruunin ja Jorma Saloheimon mukaan nykyään luovuttu. Ks. alaviite 4.

muksen ehdot, jotka ovat työntekijän kannalta yleissitovan työehtosopimuksen ehtoja heikommät. Yksittäisen sopimusehdon mitättömyys ei vaikuta millään tavalla työsopimuksen muihin ehtoihin, vaan mitättömän ehdon sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen vastaava määräystä.¹²

Yleissitova työehtosopimus velvoittaa yksipuolisesti työnantajaa noudattamaan sen määräyksiä työsuhteen vähimmäisehtoina. Oikeuskirjallisuudessa on yleisesti todettu, että työntekijälle ei voi aiheutua velvoitteita yleissitovasta työehtosopimuksesta riippumatta siitä, onko työntekijä työehtosopimuksen tehneen työntekijäjärjestön jäsen vai ei.

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain nojalla velvollinen noudattamaan sellaista työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, on vapautettu noudattamasta yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä työsuhteiden vähimmäisehtoina. Työsopimuslain mukaan normaalisitova työehtosopimus on siten ensisijainen suhteessa yleissitovaan työehtosopimukseen silloin, kun työehtosopimuksen on työntekijäpuolelta solminut valtakunnallinen työntekijäliitto.

Yleissitovista työehtosopimuksista säädetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä. Pykälän mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen eli yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. Työsuhteessa sovellettavat vähimmäisehdot määräytyvät siten alalla yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen mukaan. Jos työnantaja ei ole sidottu työehtosopimukseen työehtosopimuslain perusteella, määräytyvät hänen työntekijöidensä työsuhteiden vähimmäisehdot yleissitovan työehtosopimuksen perusteella, mikäli alalla on yleissitova työehtosopimus.¹³

Yleissitovaksi vahvistettavalta työehtosopimukselta edellytetään ensinnäkin, että se on soveltamisalaltaan valtakunnallinen. Tämä tarkoittaa sitä, että työehtosopimuksen ovat tehneet valtakunnalliset eli koko maassa toimivat työmarkkinajärjestöt. Yleissitova ei siis voi olla sellainen työehtosopimus, jonka osapuolena on paikallinen työnantajien tai työntekijöiden yhdistys. Se, että työehtosopimuksen ovat tehneet valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt, ei kuitenkaan yksin tee sopimuksesta valtakunnallista. Lisäksi edellytetään, ettei sopimuksen alueellista soveltamisalaa ole rajoitettu. Yhtä yritystä koskeva työehtosopimus ei voi olla yleissitova.¹⁴

Toisella yleissitovuuden edellytyksellä eli ”asianomaisella alalla” tarkoitetaan työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksissä määriteltä alaa, josta työnantaja- ja työntekijäliitto sopivat keskenään. Asianomaisen alan tulkinnassa on otettava huomioon myös työehtosopimuksen tehneiden yhdistysten säännöt sekä niiden tosiasiallisesti edustaman jäsenistön työt. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi sitä, että työntekijäyhdistyksen on edustettava aidosti työehtosopimuksessa tarkoitettuja töitä tekeviä työntekijöitä samoin kuin sitä, että työnantajalla olisi niin halutessaan mahdollisuus liittyä työehtosopimuksen tehneeseen yhdistykseen ainakin tämän yhdistyksen sääntöjen mukaan.¹⁵

¹² Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012). Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos s. 255.

¹³ Ylhäinen, Marjo (2009). Pohdintaa yleissitovasta työehtosopimuksesta ja paikallisesta sopimuksesta. Edilex 2.2.2009 s. 212-213.

¹⁴ Hietala, Harri, Kairinen, Martti, Kaivanto Keijo ja Schön Esa (2020). Työsopimuslaki käytännössä. 5. uudistettu painos s. 183.

¹⁵ HE 157/2000 vp s. 72.

Kolmas yleissitovuuden kriteeri on, että työehtosopimuksen tulee olla alallaan edustettavana pidettävä. Lähtökohtana yleissitovuuden arvioinnissa olisi tilastotiedoilla laskettava edustavuus. Jos työehtosopimuksen piiriin luulua noin puolet alan työntekijöistä, työehtosopimusta olisi pidettävä edustavana. Edustavuuden arvioinnissa tulisi lisäksi huomioida asianomaisen alan työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuus, alan yleinen järjestäytymisaste ja työehtosopimusten yleissitovuuden tavoite järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden työnteon vähimmäisehtojen turvaajana.¹⁶

Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan paikallisen sopimisen mahdollisuudet

Työsopimuslain säätämisen yhteydessä yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle säädettiin työopimuslain 13 luvun 8 §:ssä, työaikalain 35 §:ssä, vuosilomalain 31 §:ssä ja opintovapaalain 13 a §:ssä oikeus soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on poikettu lain muutoin pakottavista säännöksistä työntekijän lainmukaisia etuja heikentäen. Edellä mainittuihin säännöksiin sisältyy kuitenkin nimenomainen kielto tehdä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Tämä merkitsee sitä, että silloinkin, kun yleissitovana noudatettavan työehtosopimuksen määräys sallii paikallisen sopimisen, järjestäytymättömän työnantajan on sovellettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä sellaisenaan ilman mahdollisuutta tehdä paikallinen sopimus.

Oikeustila ei ole kuitenkaan tältä osin aivan selvä, sillä semidispositiivisten lainsäädännöksiin perustuvat työehtosopimusmääräykset, joilla sallitaan paikallinen sopiminen, eivät ole yksiselitteisiä. Lainsäädäntö jättää avoimeksi sen, minkälainen toiminta on sellaista paikallista sopimista, jota ei sallita järjestäytymättömille työnantajille ja milloin on puolestaan kysymys sallitusta poikkeusten noudattamisesta. Joissakin työehtosopimuksissa on voitu esimerkiksi määrittellä erilaisia vaihtoehtoja, joista työnantaja ja työntekijä voivat valita. Tällöin voidaan katsoa, että vaihtoehtojen valinnassa on kysymys vain työehtosopimuksen soveltamisesta eikä paikallisesta sopimisesta.¹⁷

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä, tai muuallakaan työopimuslaissa, ei säädetä yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta tehdä henkilöstönsä kanssa yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia sellaisten yleissitovan työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevien määräysten perusteella, joiden taustalla eivät ole semidispositiiviset säännökset, vaan yleinen työehtosopimuslakiin perustuva säännöstämiskompetenssi tai työlainsäädännön dispositiiviset säännökset. Jos järjestäytymättömällä työnantajalla katsotaan olevan edellä tarkoitettu sopimisoikeus, epäselvää on, onko sopimus tehtävissä vain noudattaen paikallisen sopimuksen sisällölle, osapuolille ja menettelytavoille asetettuja vaatimuksia. On myös huomattava, että työlainsäädännössä ei ole myöskään yleistä kieltoa, jonka mukaan järjestäytymätön työnantaja ei saisi tehdä paikallisia sopimuksia. Tämä johdattaa ajattelemaan, onko paikallinen sopiminen sallittua niiltä osin, kun sitä ei ole erityisesti kielletty.

Sen sijaan työaikalain 36 §:ssä säädetään, että yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalla työnantajalla on oikeus tehdä työntekijäpuolen kanssa paikallinen, säännöllistä työaika koskeva sopimus niissä tapauksissa, joissa yleissitovaan työehtosopimukseen sisältyy paikallista sopimista koskeva määräys. Tällainen paikallinen sopimus on tehtävä työehtosopimuksessa määrätyllä tavalla ja siinä määrätyissä

¹⁶Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012). Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos s. 228-231.

¹⁷ Kutvonen, Elmiira (2018): Järjestäytymättömän työnantajan kompetenssi paikalliseen sopimiseen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2018 s. 11.

rajoissa, ja se on oikeudelliselta luonteeltaan työ sopimustasoinen sopimus. Työaikalaisa säädetään erikseen tällaisen sopimuksen osapuolista. Työntekijöiden edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä sopimuksessa tarkoitettuja työntekijöitä, joita luottamusmiehen tai muun henkilöstöedustajan on katsottava edustavan. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen työnantaja voi siis sopia ainoastaan säännöllisestä työajasta ja moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautisesta työajasta, ei muista työehtosopimukseen sisältyvistä työaika-asioista.

Vanhemmassa oikeuskirjallisuudessa ja osin myös tuoreemmassakin oikeudellisessa pohdinnassa on katsottu paikallinen sopiminen kielletyksi silloin, kun se perustuu yleissitovan työehtosopimuksen määräykseen.¹⁸ Tämä kategorinen paikallisen sopimisen kieltö voidaan kuitenkin perustellusti haastaa, sillä toisin sopiminen työntekijän eduksi on aina sallittua. Toisaalta kaikki paikallinen sopiminen ei tarkoita työntekijän etujen huonontamista, vaan kysymys voi olla vain jonkin asian sopimisesta eri tavoin, mutta kuitenkin saman tasoisesti. Lisäksi työehtosopimus voi jättää avoimeksi jonkin työsuhteen keskeisen asian, esimerkiksi palkkaa koskevat ehdot, ja siirtää näistä työnormeista sopimisen velvoittavalla määräyksellä paikalliselle tasolle. Näissä tilanteissa järjestäytymättömän työnantajan on pakko tehdä paikallinen sopimus voidakseen täyttää vähimmäisvelvoitteensa. Osa oikeustieteilijöistä katsoo, että järjestäytymätön työnantaja voisi tehdä yleissitovan työehtosopimuksen perusteella ainakin sellaisia paikallisia sopimuksia, joista ei ole lainkaan lainsäädäntöä.¹⁹

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että yleissitovuusjärjestelmän vähimmäisehtoluonteen vuoksi ainakin yleissitovan työehtosopimuksen ehdoista työntekijän vahingoksi poikkeava paikallinen sopiminen olisi yleisesti kiellettyä järjestäytymättömälle työnantajalle. Kieltoa on pe-

¹⁸ Paikallisen sopimisen lainsäädäntöä valmisteelleen työryhmän mietintö 7.6.2016, s. 9-10 ja s. 15. Sivulla 9 todetaan seuraavaa: ”Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n nojalla järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava vähintään työ sopimuksessa ja työsuhteissa muuten sovellettavia yleissitovan työehtosopimuksen ehtoja. Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa on paikallisen sopimisen sallivia lausekkeita, työpaikkakohtaisen sopimisen mahdollisuudet eivät ole käytettävissä yleissitovaa työehtosopimusta noudattavassa järjestäytymättömässä yrityksessä toisin kuin noudatettaessa samaa työehtosopimusta normaalisisitovuuden perusteella.” Ks. myös Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2020:8. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2020 s. 48, jossa vuoden 2016 työryhmän mietinnöstä poiketen ei enää todeta, että järjestäytymätön työnantaja ei voisi tehdä yleissitovan työehtosopimuksen perusteella paikallisia sopimuksia.

¹⁹ Kairinen, Martti, Hietala, Harri ja Ojanen, Petteri (2015). Paikallinen sopiminen ja sopimukset. 4. uudistettu painos s. 31, alaviite 23: ”...Eri asia on, jos asiasta on paikallisen sopimisen salliva määräys vain työehtosopimuksessa, eikä asiasta ole lainkaan lakisäädännöstä. Tällöin myös yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalla työpaikalla voidaan sopia asiasta työ sopimusluonteisin sopimuksin.” Ks. myös Ylhäinen, Marjo (2009). Pohdintaa yleissitovasta työehtosopimuksesta ja paikallisesta sopimuksesta. Edilex 2.2.2009 s. 213: ”Silloin, kun yleissitovassa työehtosopimusmääräyksessä ei poiketa semidispositiivisesta lainsäädännöstä työntekijän vahingoksi paikallisen sopimuksen soveltamista edellyttävällä tavalla, ei yleissitovan työehtosopimusmääräyksen perusteella solmittavalle paikalliselle sopimukselle periaatteessa ole estettä. Työehtosopimuksen vähimmäisnormit ovat näissä tapauksissa määräyksiä, joilla on sovittu joko tahdonvaltaisesta lainsäädännöstä tai joilla määrätään jostain lainsäädännön ulkopuolisesta seikasta, kuten palkoista. Nämä normit voivat olla myös tahdonvaltaisia eli niistä voidaan paikallisesti sopia toisin. Tällöin paikallinen sopiminen sekä normalisitovan että yleissitovan työehtosopimuksen perusteella vaikuttaisi olevan mahdollista yhtä hyvin työehtosopimusta edullisemmin kuin muutoin työehtosopimuksessa tarkoitettulla tavalla.”

rusteltu myös yleissitovuuden yksipuolisella velvoittavuudella. Yleissitova työehtosopimus velvoittaa yksipuolisesti työnantajaa, eikä siitä seuraa työnantajalle mitään oikeuksia. Lisäksi työehtosopimusiäriestelmän sopimusautonomian ja työehtosopimusten tulkintaoikeuden kuuluminen työehtosopimusosapuolille on katsottu rajoittavan paikallisen sopimisen mahdollisuutta yleissitovassa kentässä. Myös yleissitovuuskentästä puuttuvalla pariteetti-ideologialla on perusteltu rajoitetumpaa paikallista sopimista järjestäytymättömissä yrityksissä.²⁰

Merityölainsäädäntö ja paikallisen sopimisen mahdollisuudet

Merityösopimuslain (756/2011) 2 luvun 6 §:ssä on työsopimuslakia vastaavat säännökset työehtosopimusten yleissitovuudesta.

Merityösopimuslain 13 luvun 10 §:ssä on työsopimuslain 13 luvun 8 §:ää vastaavat säännökset, jotka tarkoittavat yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan kieltoa tehdä paikallisia sopimuksia työehtosopimuksen paikallisen sopimisen kelpuutuksen nojalla, jos kelpuutus perustuu semidispositiiviseen säännökseen.

Merityöaikalaissa (296/1976), työajasta kotimaan liikenteen aluksissa annetussa laissa (248/1982) ja merimiesten vuosilomalaissa (433/1984) ei ole säädetty yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan paikallisen sopimisen kiellosta.

Merityösopimuslain 13 luvun 9 §:ssä on eräin poikkeuksin vastaavat säännökset valtakunnallisten yhdistysten oikeudesta sopia toisin semidispositiivisista säännöksistä. Merityöaikalain 20 b §:n mukaan työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on sen lisäksi, mitä tässä laissa säädetään, oikeus sopia toisin siitä, mitä 3–9, 12, 14, 19 ja 19 a §:ssä säädetään. Säännöllinen viikoittainen työaika ei kuitenkaan saa keskimäärin ylittää 40 tuntia enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Lisäksi laissa on eräitä säännöksiä työehtosopimuksella sopimisesta. Työajasta kotimaan liikenteen aluksissa annetun lain 22 §:n mukaan työ- tai virkaehtosopimuksella on oikeus sopia toisin siitä, mitä 5–7 §:ssä, 8 §:n 2 momentissa sekä 11, 13, 14 ja 16–19 §:ssä säädetään. Tällaisia työ- tai virkaehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niihinkin työntekijöihin ja virkamiehiin, jotka eivät ole työ- tai virkaehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työ- tai virkasuhteissa muutoin noudatetaan asianomaisen sopimuksen määräyksiä. Valtakunnallisuuden vaatimusta ei ole. Merimiesten vuosilomalain 24 §:n mukaan työnantajien yhdistyksillä ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on oikeus työehtosopimuksella sopia vuosiloman kertymisestä, antamisesta ja jakamisesta sekä vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta sekä luontoiseduista vuosiloman aikana toisin kuin edellä tässä laissa säädetään.

2.1.1.3 Työntekijöiden edustajia koskeva sääntely

Henkilöstön edustajilla on merkittävä rooli sekä lakiin että työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia tehtäessä. Silloin kun paikallisen sopimusratkaisun on tarkoitus koskea koko henkilöstöä tai tiettyä henkilöstöryhmää, paikallisen sopimisen osapuolena on yleensä henkilöstön keskuudestaan valitsema edustaja. Edustaja voi olla työehtosopimuksen nojalla valittu luottamusmies, työsopimuslaissa tarkoitettu luottamusvaltuutettu, yhteistoimintalain (1333/2021) mukainen yhteistoimintaedustaja tai työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistyöstä annetussa laissa (44/2006) säädetty työsuojeluvaltuutettu. Jos henkilöstö ei ole valinnut

²⁰ Kutvonen, Elmiira (2018): Järjestäytymättömän työnantajan kompetenssi paikalliseen sopimiseen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2018 s. 14-18.

edustajaansa, paikallisen sopimuksen voi erikseen säädetyissä tai työehtosopimuksen määrittämissä tilanteissa tehdä myös henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä.

Työehtosopimusten paikalliseen sopimiseen kelpuuttavissa määräyksissä on usein määritelty sopimiseen oikeutettu taho. Myös työlainsäädännössä on joitakin säännöksiä, joissa yksilöidään paikalliseen sopimiseen kelpoinen työntekijäpuolta edustava taho. Esimerkiksi työaikalain 14 §:ssä ja 36 §:ssä on säännökset siitä, että paikallisen sopimuksen voi ensi sijassa tehdä luottamusmies, ja jos tällaista ei ole valittu työpaikalle, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja.

Työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä säädetään työntekijöiden oikeudesta valita luottamusvaltuutettu silloin, kun työntekijöillä ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä.²¹

Työehtosopimukseen perustuva luottamusmiesjärjestelmä toimii ennen muuta järjestäytyneessä kentässä. Joillakin aloilla, kuten teknologiateollisuudessa ja rakennusaloilla toimivissa järjestäytymättömissä yrityksissä on kuitenkin yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valittuja luottamusmiehiä. Työsopimuslaissa ei ole nimenomaista säännöstä tällaisten luottamusmiesten ja luottamusvaltuutetun välisestä suhteesta. Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä on kuitenkin todettu, että luottamusvaltuutettua koskevilla säännöksillä ei ole vaikutusta tällaisiin luottamusmiesjärjestelyihin eikä niihin liittyviin sopimuksiin.

Luottamusmiehen asema ja toimivalta

Normaalisitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies

Luottamusmiesjärjestelmä perustuu ammatilliseen järjestäytymisvapauteen. Perustuslain (731/1999) 13 §:n 2 momentin mukaan jokaisella on yhdistymisvapaus. Yhdistymisvapautteen sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Samoin on turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Perustuslain 13 §:n 3 momentin mukaan tarkempia säännöksiä kokoontumisvapauden ja yhdistymisvapauden käyttämisestä annetaan lailla.

Ammatillisen järjestäytymisvapauden turvaaminen, kuten yhdistymisvapaus yleensäkin, merkitsee myös sitä, ettei vapauttaan käyttävälle saa aiheutua siitä haitallisia seuraamuksia. Siten osallistuminen tai osallistumatta jättäminen ammattiyhdistystoimintaan tai lailliseen työtaistelutoimenpiteeseen ei ole hyväksyttävä peruste esimerkiksi työstä erottamiseen tai erilaiseen kohteluun työelämässä.²²

Työsopimuslain 13 luvun 1 §:n mukaan työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa luvallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä. Mainitun pykälän 2 momentin mukaan yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön.

²¹ HE 157/2000 vp s. 123.

²² HE 309/1993 vp. s. 58-61.

Työelämän kannalta yhdistymisvapauden merkittävä osa on ammatillinen järjestäytymisoikeus, jolla turvataan oikeus järjestäytyä taloudellisten ja sosiaalisen etujen puolustamiseksi. Ammatillinen järjestäytymisoikeus käsittää myös oikeuden työehtosopimusneuvotteluihin. Ammatillinen järjestäytymisoikeus ja -vapaus tunnustetaan useissa kansainvälisissä sopimuksissa, joita kuvataan tarkemmin jäljempänä.²³ Luottamusmiesjärjestelmä liittyy oleellisena osana ammatilliseen järjestäytymisoikeuteen.

Luottamusmiesjärjestelmä nojautuu työehtosopimusjärjestelmään. Työehtosopimuslain 1 §:n mukaan työehtosopimuksella voidaan sopia ehdoista, joita noudatetaan työsuhteissa tai työsuhteissa muuten. Luottamusmiehen valintaa, tehtäviä, asemaa ja toimivaltaa koskevat määräykset ovat työehtosopimuslaissa tarkoitettuja työsuhteissa muuten noudatettavia ehtoja, joilla turvataan työehtosopimuksen toteuttamista. Työehtosopimukseen sidottu työnantaja on velvollinen noudattamaan normaalisitovuuden perusteella työehtosopimusta luottamusmiestä koskivi määräyksineen.

Luottamusmies edustaa työpaikalla sekä jäseniä että ammattiosastoa ja -liittoa. Luottamusmiehellä tarkoitetaan työpaikan pääluottamusmiestä tai ammattiryhmää, työosastoa taikka henkilöstöryhmää varten valittua luottamusmiestä.

Luottamusmiehen valinnasta tai luottamusmiesjärjestelmästä ei säädetä missään työlaissa. Luottamusmiehen valinta, asema, toimivaltuudet ja tiedonsaantioikeudet määräytyvät siten alaa koskevien työehtosopimusten mukaan. Luottamusmiehen valintaprosessi vaihtelee työehtosopimuksittain.

Luottamusmiehen valitsee tai hyväksyy työpaikalla järjestetyn vaalin perusteella paikallisen ammattiosaston jäsenet tai ao. työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kuuluva henkilöstö tai henkilöstöryhmä. Luottamusmiesvaaliin saavat pääsääntöisesti osallistua vain ammattiliiton jäsenet. Joillakin aloilla työehtosopimuksessa on kuitenkin määräyksiä, joiden mukaan luottamusmiesten valintaan voivat osallistua kaikki työntekijät. Niilläkin aloilla, joilla luottamusmiehen valintaan saavat osallistua myös kyseiseen ammattiosastoon kuulumattomat työntekijät, luottamusmieheksi valittavan on oltava ammattiliiton jäsen.

Luottamusmiehen toimintaoikeuksien ja suojan saamisen edellytyksenä on, että luottamusmiehen valinnasta ilmoitetaan työnantajalle. Vain sopimusmääräysten mukaisella tavalla valittu luottamusmies voi vedota luottamusmiesasemaan. Ilman tämän edellytyksen täyttymistä ei henkilöstön edustajan katsota saavan luottamusmiehelle tunnustettua oikeudellista asemaa työntekijöiden edustajana. Työnantaja ei voi kieltäytyä hyväksymästä muodollisesti oikein valittua luottamusmiestä.²⁴ Oikeuskäytännön mukaan luottamusmiehen valinnassa sattuneet vähäiset virheet ja puutteet eivät johda luottamusmiesvaalien pätemättömyyteen ja luottamusmiesaseman menettämiseen.²⁵

Työehtosopimusten normit paikallisen sopimuksen osapuolista velvoittavat työehtosopimukseen sidottuja. Jos paikallinen sopimus on tehty vastoin työehtosopimuksen osapuolia koskevia ehtoja, on oikeuskäytännössä yleensä katsottu, että paikallinen sopimus jää vaikutuksettomaksi. Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2003:49 on katsottu, että viitetyöehtosopimus edellytti paikalliseksi sopijaosapuoleksi nimenomaan pääluottamusmiehen, kun palkkausmuodosta sovittiin

²³ HE 157/2000 vp. s. 122.

²⁴ Äimälä, Markus ja Kärkkäinen, Mika (2017). Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos s. 674.

²⁵ TT 2016:109.

perälautamääräyksestä poiketen. Työtuomioistuin ei katsonut työehtosopimuksen solmineiden osapuolten tarkoittaneen, että pääluottamusmiehen puuttuessa voitaisiin sopia yhdessä koko henkilöstön tai työntekijöiden enemmistön kanssa. Siten työnantaja ei ole voinut sopia asiasta pätevästi yhdessä työntekijöiden kanssa pääluottamusmiehen puuttuessa.²⁶

Työehtosopimusten mukaan luottamusmies toimii ammattiryhmän, henkilöstön, henkilöstöryhmän tai ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa. Vakiintuneen oikeuskirjallisuuden mukaan näissä ja lainsäädännössä erikseen säädettyissä asioissa luottamusmiehellä on kelpoisuus toimia ammattiosaston edustajana kaikkien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden edustajana, näiden järjestäytymättömyydestä tai eri järjestöön järjestäytymisestä riippumatta.²⁷ Näin ollen normaalisitovan työehtosopimuksen mukaisesti valittu luottamusmies edustaa paitsi niitä henkilöitä, jotka kuuluvat hänet nimittäneeseen työntekijäjärjestöön myös järjestäytymättömiä työntekijöitä ja toiseen työntekijäjärjestöön kuuluvia henkilöitä. Luottamusmiehellä on kelpoisuus, mutta ei velvollisuutta toimia järjestäytymättömien puolesta.

Luottamusmiehen asemaa tehtävän hoitamisessa turvaa työehtosopimuksissa sovittu luottamusmiehen erityinen irtisanomissuoja. Työehtosopimuksissa sovittua työsuhteturvaa täydentää työsopimuslain luottamusmiehen irtisanomissuojaa koskevat säännökset. Työsopimuslain mukaan kollektiiviperusteella luottamusmiehen saa irtisanoa tai lomauttaa vain, jos luottamusmiehen työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön. Luottamusmiehen irtisanominen individuaaliperusteella edellyttää laissa säädetyn irtisanomiskynnyksen täyttymisen lisäksi niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita luottamusmies edustaa.

Työehtosopimuksissa on lisäksi sovittu pääluottamusmiehen ehdokas- ja jälkisuojasta. Luottamusmiehen erityistä irtisanomissuojaa koskevia määräyksiä sovelletaan siten myös luottamusmiesvaalissa ehdolle asettuneisiin työntekijöihin työehtosopimuksessa sovitun määräajan ennen vaaleja, ja jälkisuojaa puolestaan tietyn määräajan luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen.

Työsopimuslain mukaan luottamusmiehen perusteettomasta työsuhteen päättämisestä tuomittavan korvauksen enimmäismäärä on 30 kuukauden palkkaa vastaava määrä ja vähimmäismäärä 10 kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Luottamusmiehen oikeuksien loukkaaminen voi olla rangaistava teko. Työsopimuslain 13 luvun 11 §:n 1 momentin mukaan luottamusmiehen oikeuksien loukkaamisesta säädetään rangaistus rikoslain (39/1889) 47 luvun 4 §:ssä. Mainitun rikoslain pykälän mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka laittomasti lomauttaa, osa-aikaistaa tai päättää luottamusmiehen työsuhteen, on tuomittava työntekijöiden edustajan loukkaamisesta sakkoon. Työnantajan teko voi tulla arvioiduksi myös työsyrintänä.

Oikeus valita luottamusmies yleissitovan työehtosopimuksen perusteella

Oikeustieteessä on katsottu, että on mahdollista valita luottamusmies järjestäytymättömän työnantajan työpaikalle, mikäli työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta yleissito-

²⁶ Ks. myös TT 2005-8.

²⁷ HE 157/2000 vp s. 123. Ks. myös Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012). Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos s. 86.

vuoden perusteella ja työehtosopimuksessa on luottamusmiehen valintaa koskevat määräykset.²⁸ Korkeimman oikeuden tuomiossa KKO 2022:35, joka tosin koskee työnantajan rikosvastuuta, on todettu, että järjestäytymisvapaus on työntekijöiden perusoikeus. Järjestäytyneillä työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan luottamusmies. Tämä oikeus koskee myös järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä. Siten järjestäytymättömän työnantajan työpaikalla voi olla luottamusmies.

Oikeuskirjallisuudessa on kuitenkin esitetty, että on eri asia, tuleeko järjestäytymättömän työnantajan hyväksyä työpaikalle valitun luottamusmiehen asema. Tämä näkemys perustuu nimenomaan työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentin sanamuotoon. Luottamusmiehen valintaa koskevien määräysten on katsottu olevan osa työehtosopimuksen toteuttamista koskevaa järjestelmää ja sisällöltään sellaisia määräyksiä, jotka eivät lukeudu työsuhteen ehtoihin tai työsuojelua koskeviin työolonormeihin, jolloin järjestäytymättömän työnantajan ei tarvitsisi noudattaa niitä.²⁹

Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että järjestäytymätön työnantaja ei voi olla hyväksymättä luottamusmiesvalintaa Suomea velvoittavien kansainvälisten sopimusten, perustuslain ja työsopimuslain perusteella. Jos ammattijärjestö toimii suomalaisen yrityksen piirissä, yritys on velvollinen tunnustamaan luottamusmiehen edellyttäen, että kyse on aidosta ammattijärjestöstä ja siinä toimivista työntekijöistä ja että työnantajalle on asianmukaisesti ilmoitettu luottamusmiehen valinnasta. Lainsäädännön takaamaan ammatilliseen järjestäytymisvapauteen perustuva oikeus valita luottamusmies ei toteutuisi, jos valinnan hyväksyminen olisi riippuvainen yksittäisen työnantajan harkinnasta.³⁰

Työehtosopimusten määräykset luottamusmiehen tai -valtuutetun tai työsuojeluvalluutetun irtisanomisperusteista ja perusteettoman irtisanomisen johdosta tuomittavista korvauksista sekä

²⁸ HE 157/2000 vp s. 123-124. Ks. HE 158/2018 vp s. 119. Ks. myös KKO 1991:174 ja KKO 2001:119. Ks. myös Saarinen, Mauri (2013). Työsuhteasioiden käsikirja. 6. uudistettu painos s. 284. Ks. myös Bruun, Niklas. Asiantuntijalausunto 24.8.2021, joka liittyy Pirkanmaan käräjäoikeuden tuomioon 12.4.2022 L 20/18965.

²⁹ Paanetoja, Jaana (2023). Luottamusmies 2020-luvun työpaikalla. Teollisuuden palkansaajat TP ry:n raportti s. 33: ”Oikeus valita luottamusmies yleissitovan työehtosopimuksen perusteella ei kuitenkaan välttämättä tarkoita samalla työnantajan velvollisuutta hyväksyä valituksi tulleen luottamusmiehen asemaa. Työnantajan velvollisuuden noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta ei ole katsottu ulottuvan sellaisiin työehtosopimuksen määräyksiin, joissa on kysymys tavalla tai toisella työehtosopimuksen ”toteuttamisesta”. Esimerkkeinä niistä ovat muun muassa määräykset luottamusmiehen oikeudesta saada luottamusmiessopimuksissa tarkoitettuja taloudellisia tietoja yrityksestä ja sen työntekijöistä. Tämän on katsottu johtavan siihen, että yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattava työnantaja ei olisi velvollinen hyväksymään työpaikalle valittua luottamusmiestä. Näkemys perustuu työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentin sanamuotoon. Valintaa koskevat määräykset ovat osa työehtosopimuksen toteuttamista koskevaa järjestelmää ja sisällöltään siis sellaisia määräyksiä, jotka eivät lukeudu ”työsuhteen ehtoihin tai työoloihin”. Niitä on pidetty yleissitovuuden ulkopuolelle jäävinä työehtosopimusmääräyksiä. Hyväksyessään luottamusmiehen työnantajan tulee kuitenkin noudattaa kaikkia luottamusmiehen asemaa koskevia määräyksiä.”

³⁰ Saloheimo, Jorma (2020). Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. 3. uudistettu painos s. 117-118. Ks. myös Bruun, Niklas (2022). Työoikeuden perusteet. 3. uudistettu painos s. 157-158. ks. myös Bruun, Niklas. Asiantuntijalausunto 24.8.2021, joka liittyy Pirkanmaan käräjäoikeuden tuomioon 12.4.2022 L 20/18965.

työstä vapautuksesta johtuvan ansion menetyksen korvaamisesta on katsottu olevan työnormeja. Tällaisilla, yleissitovuudenkin perusteella työnantajaa velvoittavilla määräyksillä on ensisijaisesti turvattu työntekijöiden edustajaksi valitun asemaa työntekijänä.³¹ Kyseiset työnormit liittyvät kiinteästi työntekijän palkkaukseen ja työsuhdeturvaan, jolloin niitä on noudatettava yleissitovankin työehtosopimuksen perusteella.³²

Työnantajan on kuitenkin hyväksyttävä yleissitovan työehtosopimuksen mukaisesti valittu luottamusmies silloin, kun on kysymys työaikalain 36 §:ssä säädetystä paikallisesta sopimisesta.³³

Yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen tehtävät ja toimivalta eivät ole yhtä laajat kuin silloin, kun luottamusmies on valittu normaalisitovan työehtosopimuksen perusteella. Yleissitovassa kentässä luottamusmiehellä ei ole työehtosopimuksen noudattamisen valvontavelvollisuutta. Luottamusmiehellä ei ole myöskään käytössään työehtosopimuksessa mahdollisesti sovittua neuvottelujärjestystä erimielisyyksien ratkaisemiseksi tai työehtosopimuksen oikeaa soveltamista turvaavia mekanismeja ja tehosteita.³⁴

Epäselvää on, kuinka laaja järjestäytymättömän työnantajan työpaikalle valitun luottamusmiehen edustusoikeus on. Työehtosopimuslain perusteella on katsottu, että järjestäytyneessä työpaikassa valittu luottamusmies edustaa kaikkia työehtosopimuksen soveltamisalalla työskenteleviä työntekijöitä näiden järjestäytyneisyydestä riippumatta. Yleissitovuutta koskevan työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:n sanamuodosta ei voida johtaa tulkintasääntöä yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen edustusoikeuden laajuudesta. Oletettavaa on, että tällainen luottamusmies edustaisi ainoastaan niitä ammattiosaston työntekijöitä, jotka ovat hänet valinneet. Tällä on merkitystä sen suhteen, voiko järjestäytymätön työnantaja soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen kanssa tehtyä paikallista sopimusta koko henkilöstöryhmän työntekijöihin, vai onko soveltamisala rajatumpi.

Luottamusvaltuutettu

Luottamusvaltuutetun valinta

Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaan työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Henkilöstö- tai ammattiryhmä voi valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun ensinnäkin silloin, kun työnantaja ei ole velvollinen työehtosopimuslain nojalla noudattamaan työehtosopimusta asianomaiseen henkilöstö- tai ammattiryhmään kuuluvien työntekijöiden työsuhteissa. Lisäksi luottamusvaltuutetun voi valita sellainen henkilöstö- tai ammattiryhmä, jonka työsuhteissa työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta työehtosopimuslain nojalla, mutta joiden työehtosopimukseen ei sisälly lainkaan määräyksiä

³¹ Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012). Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos s. 260 sekä KKO 1991:174 ja KKO 2001:119.

³² Rusanen, Jorma (1994). Luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet s. 51. Ks. myös Äimälä, Markus ja Kärkkäinen, Mika (2017). Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos s. 181.

³³ Ks. myös HE 158/2018 vp s 119.

³⁴ Paanetoja, Jaana (2023). Luottamusmies 2020-luvun työpaikalla. Teollisuuden palkansaajat TP ry:n raportti s. 35.

työntekijöiden oikeudesta valita luottamusmiestä tai muuta vastaavaa edustajaa. Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että luottamusvaltuutettu voidaan valita myös silloin, kun työntekijät eivät ole valinneet työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä.³⁵

Järjestäytymättömän työnantajan työntekijät voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun tai luottamusvaltuutettuja, joko kaikki yhdessä tai henkilöstö- tai ammattiryhmittäin riippumatta siitä, onko työnantaja velvollinen noudattamaan työsopimuslain 2 luvun 7 §:n perusteella yhtä tai useampaa työehtosopimusta.³⁶

Luottamusvaltuutetut valitaan yleensä henkilöstöryhmittäin (työntekijät, toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt). Työsopimuslain luottamusvaltuutettua koskevilla säännöksillä turvataan erityisesti sellaisille ylemmille toimihenkilöille, joilla ei ole työehtosopimusta, mahdollisuus edustajan valitsemiseen. Mahdollista toki on sopia, että yksi luottamusvaltuutettu edustaa yrityksen kaikkia henkilöstöryhmiä.

Työehtosopimuslain nojalla valittu luottamusmies edustaa kaikkia hänet valinneeseen työntekijäjärjestykseen kuuluvia työntekijöitä, jotka kuuluvat luottamusmiehen toimintapiiriin. Tämän lisäksi luottamusmiehen katsotaan edustavan myös hänen toimintapiiriinsä kuuluvia järjestäytymättömiä työntekijöitä sekä niitä työntekijöitä, jotka kuuluvat johonkin toiseen työntekijäjärjestykseen. Mikäli työpaikalle on valittu luottamusmies normaalisoitavan työehtosopimuksen perusteella, ei työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvaan samaan henkilöstöryhmään voida valita luottamusvaltuutettua.³⁷ Järjestäytymättömät tai toiseen työntekijäjärjestykseen kuuluvat työntekijät eivät voi valita itselleen luottamusvaltuutettua, jos työehtosopimuksen perusteella on valittu luottamusmies edustamaan samaa työntekijäryhmää. Näin on siitä huolimatta, että kyseisillä työntekijöillä ei tavallisesti ole oikeutta osallistua työehtosopimuksen mukaisen luottamusmiehen valintaan.³⁸

Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n sanamuodosta ilmenee, että luottamusvaltuutettu voidaan valita vain työpaikan työntekijöiden keskuudesta. Työsopimuslaissa ei ole säännöksiä luottamusvaltuutetun valinnassa noudatettavista menettelytavoista. Menettely on siten jätetty työntekijöiden itsensä päätettäväksi.

Työsopimuslain mukaan luottamusvaltuutettu on toissijainen luottamusmieheen nähden.³⁹ Toissijaisuutta on perusteltu ILO:n yleissopimuksen numero 135 artiklalla 5. Luottamusmiehen ensisijaisuus tarkoittaa myös sitä, että luottamusmiehen valitseminen johtaa aikaisemmin valitun luottamusvaltuutetun aseman lakkaamiseen. Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun asema ja toimivaltuudet eivät siis ratkea esimerkiksi sen mukaan, kumpi on valittu aikaisemmin. Asiaan ei vaikuta myöskään se, kuinka suuri osa työntekijöistä on järjestäytynyt sovellettavan työehtosopimuksen solmineeseen työntekijäjärjestykseen, vaan työntekijöiden vähemmistönkin valitsema luottamusmies syrjäyttää enemmistön valitseman luottamusvaltuutetun.⁴⁰

Korkein oikeus on tuomioissaan KKO 2017:29 katsonut, että vaikka työnantajayhtiötä sitovaan työehtosopimukseen osallisen työntekijäyhdistyksen jäsenet olivat valinneet yhtiöön luottamusmiehen, tämän estämättä toiseen henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä, jotka olivat toisen

³⁵ Saarinen, Mauri (2013). Työsuhdeasioiden käsikirja I. 6. uudistettu painos s. 296.

³⁶ Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012). Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos s. 87-88.

³⁷ Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012). Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos s. 88-89.

³⁸ Äimälä, Markus ja Kärkkäinen, Mika (2017). Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos s. 680-681.

³⁹ HE 157/2000 vp s. 123.

⁴⁰ Äimälä, Markus ja Kärkkäinen, Mika (2017). Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos s. 680-681.

työntekijäyhdistyksen kuin työehtosopimukseen osallisen työntekijäjärjestön jäseniä, oli oikeus valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu. Näin oli siitä huolimatta, että yhtiötä työehtosopimuslain nojalla sitovaa työehtosopimusta sovellettiin osittain myös heidän työsuhteisiinsa. Kyseisessä tapauksessa henkilöstöryhmän oikeutta valita luottamusvaltuutettu arvioitiin yhteistoimintalain, joukkovähentämisen- ja yhteistoimintadirektiivien ja perusoikeuksien toteutumisen kannalta. Korkein oikeus poikkesi päätöksessään työsopimuslain luottamusvaltuutettua koskevista perusteluista painottaen perusoikeuksia ja kansainvälisiä sopimuksia. Korkeimman oikeuden ratkaisu poikkeaa hallituksen esityksestä, jonka mukaan valittu luottamusmies edustaa työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin mukaan työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvia järjestäytymättömiä ja muihin liittoihin kuuluvia työntekijöitä. Työsopimuslain hallituksen esityksessä lähtökohtana on, että edellä mainituilla työntekijöillä on luottamusmies ja he eivät voisi valita luottamusvaltuutettua.

Mikäli jollakin yrityksen henkilöstöryhmällä ei ole lainkaan heihin sovellettavaa työehtosopimusta, tai tässä työehtosopimuksessa ei ole määräyksiä luottamusmiehestä tai muusta vastaavasta edustajasta, voivat kyseiseen henkilöstöryhmään kuuluvat työntekijät valita luottamusvaltuutetun työsopimuslain 13 luvun 3 §:n perusteella. Tällöin samalla työpaikalla voi olla sekä työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies että työsopimuslain nojalla valittu luottamusvaltuutettu. Luottamusmies edustaa tällöin sitä henkilöstöryhmää, jonka työsuhteissa työnantaja on velvollinen noudattamaan työehtosopimusta työehtosopimuslain nojalla ja luottamusvaltuutettu sitä henkilöstöryhmää, joka hänet on valinnut.

Yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun toimimisesta samalla työpaikalla ei tiettävästi ole olemassa oikeuskäytäntöä ja oikeuskirjallisuudessa esitettyjen kannanottojen perusteella asiaa voidaan pitää tulkinnanvaraisena ja ratkaisemattomana. Toisin kuin normaalisitovuuskentässä, yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies ei voine edustaa työehtosopimuksen soveltamisalalla kaikkia työntekijöitä. Järjestäytymättömät työntekijät eivät tavallisesti voi myöskään osallistua tällaisen luottamusmiehen valintaan, jos työehtosopimuksessa ei ole toisin määrätty. Tällä perusteella voitaisiin ajatella, että järjestäytymättömän työnantajan työpaikalla järjestäytymättömät työntekijät voisivat valita edustajakseen luottamusvaltuutetun, vaikka järjestäytyneet työntekijät olisivat valinneet yleissitovan työehtosopimuksen perusteella luottamusmiehen. Tämä lienee mahdollista, etenkin, jos luottamusvaltuutettu ja luottamusmies kuuluvat eri henkilöstöryhmiin. Toisaalta Suomea sitovat kansainväliset sopimukset, lähinnä työntekijöiden edustajien suojelua koskevan ILO:n yleissopimuksen nro 135 artikla 5 on otettava huomioon arvioitaessa yleissitovuuskentässä luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun asemaa. Artiklassa edellytetään, että ammattiyhdistyksen edustajana toimivan luottamusmiehen asema ei saa heikentyä muiden luottamushenkilöiden valinnan vuoksi.⁴¹ Näin ollen luottamusmiehen valinta voisi estää luottamusvaltuutetun valinnan samaan henkilöstöryhmään.⁴²

Luottamusvaltuutetun tehtävät ja asema

Luottamusvaltuutettu rinnastetaan luottamusmieheen sovellettaessa työntekijöiden edustajia koskevia säännöksiä. Luottamusvaltuutetun tehtävät käyvät ilmi eri työlakien nimenomaisista säännöksistä. Lakisäateisten tehtävien lisäksi luottamusvaltuutetun valinneet työntekijät voivat

⁴¹ Paanetoja, Jaana (2023). Luottamusmies 2020-luvun työpaikalla. Teollisuuden palkansaajat TP ry:n raportti s. 45. Ks. myös Äimälä, Markus ja Kärkkäinen, Mika (2017). Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos s. 681-682.

⁴² Bruun, Niklas. Asiantuntijalausunto 24.8.2021, joka liittyy Pirkanmaan käräjäoikeuden tuomioon 12.4.2022 L 20/18965.

enemmistö päätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrättyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa. Luottamusvaltuutetun toimivalta määräytyy valtuutuksen sisällön ja laajuuden perusteella.

Korkeimman oikeuden ratkaisu 2017:29 koski järjestäytyntä työnantajaa ja yhden henkilöstöryhmän edustusta yhteistoiminta-asiaassa. Tuomion antamisen jälkeen on kuitenkin pohdittu, onko siitä vedettävissä johtopäätöksiä luottamusvaltuutetun tehtävistä tai ratkaisun sovellettavuudesta yleissitovaan kenttään. Keskustelua on käyty siitä, antaako tuomio osviittaa siihen, että yleissitovuuskentässä luottamusvaltuutetulla olisi oikeus tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia niissä tilanteissa, joissa luottamusmies on määrätty paikallisen sopimuksen osapuoleksi.⁴³ Osa oikeustieteilijöistä katsoo, että tuomion jälkeenkin työehtosopimuksen määräykset ratkaisevat, kenellä on oikeus edustaa työntekijöitä. Työehtosopimuksen osapuolet päättävät itsenäisesti, keille he delegoivat säännöstämiskompetenssiaan. Jos työehtosopimuksessa mainitaan paikallisen sopimisen työntekijäosapuolena vain luottamusmies eikä luottamusvaltuutettua, on korkeimman oikeuden ratkaisun jälkeenkin katsottava, ettei luottamusvaltuutetulla ole asiassa toimivaltaa ja että luottamusmiehen mahdollisesti solmima paikallinen sopimus koskee myös luottamusvaltuutetun edustamia työntekijöitä. Tämä pätee ainakin normaalisitovassa kentässä.⁴⁴ Oikeuskirjallisuudessa on lisäksi todettu, että korkeimman oikeuden tuomiosta ei voi vetää sellaista johtopäätöstä, että luottamusvaltuutetulle syntyisi oikeus luottamusmiehen sijasta tehdä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Ilman nimenomaista säännöstä tai työehtosopimuksen määräystä luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei voi pätevästi korvata luottamusmiestä sopijapuolena.⁴⁵

Työehtosopimukseen perustuva luottamusmiesjärjestelmä toimii ennen muuta järjestäytyneessä kentässä. Kuitenkin joillakin aloilla järjestäytymättömissä yrityksissä on yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valittuja luottamusmiehiä. Työsopimuslaissa ei ole säännöstä tällaisten luottamusmiesten ja luottamusvaltuutetun välisestä suhteesta. Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä on kuitenkin todettu, että luottamusvaltuutettua koskevalla säännöksillä ei ole vaikutusta tällaisiin luottamusmiesjärjestelyihin eikä niihin liittyviin sopimuksiin.⁴⁶ Työsopimuslain perustelujen nojalla voitaneen ajatella, että luottamusvaltuutetun valitsemismahdollisuudella ei voi olla vaikutusta jo valitun luottamusmiehen asemaan tai hänen solmimiinsa sopimuksiin, vaikka kysymys olisikin yleissitovuuskentästä.

Työsopimuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta antaa luottamusvaltuutetulle hänen tehtäviensä hoitamiseksi tarvitsemat tarpeelliset tiedot. Lakisääteisten tehtäviensä hoitamiseksi luottamusvaltuutetulla on myös oikeus saada riittävästi vapautusta työstään sekä korvaus tästä

⁴³ Koskinen, Seppo (2017). Korkein oikeus linjasi oikeutta valita luottamusvaltuutettu. Edilex-uutiset 26.5.2017; Koskinen, Seppo (2017). Eri henkilöstöryhmään kuuluvilla on oikeus valita luottamusvaltuutettu, vaikka työpaikalla olisi jo toisen liiton luottamusmies. Edilex-uutiset 7.6.2017; Paanetoja Jaana ja Ruponen Ilkka (2017). Vielä sananen ratkaisun KKO 2017:29 vaikutuksista. Edilex-uutiset 31.5.2017; Kröger, Tarja. KKO 2017:29 Työntekijöiden oikeus valita luottamusvaltuutettu. Teoksessa Timonen, Pekka (toim.): KKO:n ratkaisut kommentein 2017 I.

⁴⁴ TT:2005-8.

⁴⁵ Paanetoja Jaana ja Ruponen Ilkka (2017). Vielä sananen ratkaisun KKO 2017:29 vaikutuksista. Edilex-uutiset. Ks. myös Kröger, Tarja. KKO 2017:29 Työntekijöiden oikeus valita luottamusvaltuutettu. Teoksessa Timonen, Pekka (toim.): KKO:n ratkaisut kommentein 2017 I.

⁴⁶ HE 157/2000 vp s. 123-124 vp s.

mahdollisesti aiheutuvasta ansion menetyksestä. Laissa ei ole määritelty täsmällisesti työstä vapautuksen määrää tai perusteita siitä, kuinka ansionmenetyksen suuruus määritetään.⁴⁷

Luottamusvaltuutetun työsuhdeturva vastaa työsopimuslaissa säädettyä luottamusmiehen työsuhdeturvasääntelyä. Luottamusmiehen tavoin luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaaminen voi olla rangaistava teko. Työsopimuslain 13 luvun 11 §:n 1 momentin mukaan luottamusvaltuutetun oikeuksien loukkaamisesta säädetään rangaistus rikoslain 47 luvun 4 §:ssä. Näin ollen luottamusvaltuutetun laitton lomautus, osa-aikaistaminen tai työsuhteen päättäminen voi täyttää työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaamista koskevan tunnusmerkistön.

2.1.1.4 Työntekijöiden yhdistyksen edustavuus – keltaiset ammattiyhdistykset

Ollakseen pätevä työehtosopimus työehtosopimusosapuolilla on oltava oikeus tehdä työehtosopimus. Työehtosopimuksen voi työehtosopimuslain 1 §:n mukaan työntekijöiden puolesta tehdä vain rekisteröity työntekijäin yhdistys, ja työntekijäin yhdistyksellä tarkoitetaan yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työntekijäin etujen valvominen työsuhteissa.

Työehtosopimuslaissa ei ole säädetty työehtosopimuslain 1 §:n lisäksi muita työehtosopimuksen sopijapuolten edustavuutta koskevia vaatimuksia. Edustavuuteen liittyy kysymys siitä, voidaanko katsoa, että työehtosopimuksen sopijapuolena oleva yhdistys edustaa niitä työntekijöitä, joita työehtosopimus koskee. Työntekijäpuolta edustavan työehtosopimusosapuolen edustavuutta koskeva kysymys johtuu siitä, että työehtosopimuksella voidaan määrätä myös sopijayhdistykseen kuulumattomien työntekijöiden asioista. Lain mukaan sopimusta sovelletaan myös kokonaan järjestäytymättömiin työntekijöihin ja toiseen sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniin, jos he tekevät työehtosopimuksessa tarkoitettua työtä eikä työehtosopimuksessa itsessään ole rajattu sen henkilöllistä soveltamispiiriä (työehtosopimuslain 4 §:n 2 mom.).

Edustavuuteen liittyy toisaalta kysymys siitä, edustaako yhdistys aidosti työntekijöitä eli kysymys niin sanotuista keltaisista ammattiyhdistyksistä. Oikeuskäytännössä on arvioitu keltaisia ammattiyhdistyksiä koskevia tapauksia. Keltaisella ammattiyhdistyksellä tarkoitetaan sitä, että yhdistyksen johto koostuu todellisuudessa työnantajapuolen edustajista eikä yhdistyksen aitona tarkoituksena ole työntekijöiden etujen valvominen. Suomessa tällaisia epäilyjä ei ole juurikaan ilmennyt. Lausunnossaan TT 2019:102 työtuomioistuimien katsoi, että työntekijäyhdistystä ei voitu pitää aitona työntekijöiden ammattiyhdistyksenä, joka oli kelpoinen tekemään työehtosopimuksen. Suoramainonnan ja kaupunkilehtien erillisjakelun yhdistys ry:n ja Suomen Mainosjakajien Etujärjestö ry:n välinen osoitteettomien lähetyksen erillisjakelua koskeva työehtosopimus ei siten ollut pätevä työehtosopimus.

Työehtosopimuslain ja perustuslain säännösten ohella ILO:n yleissopimukset 87 ja 98 ja niitä koskevat järjestäytymisvapauskomitean kannanotot ilmentävät sitä, että ammattiyhdistyksen aitous ja itsenäisyys ovat edellytyksenä sille, että yhdistys voi tehdä päteviä työehtosopimuksia.

2.1.1.5 Paikallinen sopiminen julkisella sektorilla

Paikallinen sopiminen valtion sektorilla

Valtion virkaehtosopimuslain (644/1970) 3 momentin mukaan neuvottelu- ja sopimusosapuolia ovat valtion puolesta se viranomainen, jolle tehtävä uskotaan asetuksella (valtion neuvotteluvai-

⁴⁷ Tiitinen, Kari-Pekka ja Kröger, Tarja (2012). Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos s. 88.

ranomainen). Valtion virkaehtosopimusasetuksen (1203/1987) 1 §:n mukaan virkaehtosopimuslaissa tarkoitettuna valtion neuvotteluviranomaisena on valtiovarainministeriö. Valtiovarainministeriössä valtion neuvotteluviranomaisen tehtäviä hoitaa Valtion työmarkkinalaitos. Virkamiesten puolesta neuvottelu- ja sopimusosapuolena voi toimia sellainen rekisteröity yhdistys, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu virkamiesten etujen valvominen virkasuhteissa (virkamiesyhdistys) ja jonka kanssa valtion neuvotteluviranomainen harkitsee tarkoituksenmukaiseksi neuvottelujen käymisen ja virkaehtosopimuksen tekemisen.

Valtion työmarkkinalaitoksen ja valtion pääsopijajärjestöjen tekemät valtakunnalliset virka- ja työehtosopimukset ovat ns. normaalisitovia. Valtion virkaehtosopimuslain 5 §:n mukaan sekä valtio että mainitut jäsenyhdistykset ovat niihin sidottuja lain nojalla. Lisäksi neuvottelumenettelystä sekä työrauhan turvaamista tarkoittavasta tai muusta sellaisesta menettelystä voidaan tehdä erillinen sopimus (pääsopimus).

Valtion työmarkkinalaitoksen ja virkamiesyhdistysten tekemän virkaehtosopimuksen tarkentamisesta voidaan tehdä valtion virkaehtosopimuslain 3 §:n 1 momentin nojalla virkaehtosopimus (tarkentava virkaehtosopimus). Tällöin neuvottelu- ja sopimusosapuolia ovat mainitun lain 3 §:n 3 momentin 2 kohdan nojalla Valtion työmarkkinalaitoksen määräämä virasto tai laitos (hallinnonalan neuvotteluviranomainen) ja virkamiesten puolesta virkamiesyhdistys, jonka kanssa hallinnonalan neuvotteluviranomainen harkitsee tarkoituksenmukaiseksi neuvottelujen käymisen ja tarkentavan virkaehtosopimuksen tekemisen (hallinnonalan virkamiesyhdistys). Tarkentavan virkaehtosopimuksen tekeminen edellyttää valtion virkaehtosopimuslain 3 §:n 4 momentin mukaisesti Valtion työmarkkinalaitoksen määräystä neuvottelujen käymiseksi ja tarkentavan virkaehtosopimuksen tekemiseksi. Tullakseen voimaan, on tarkentava virkaehtosopimus toimitettava neuvottelutulos tai esitys tarkentavaksi virkaehtosopimukseksi valtion virkaehtosopimusasetuksen 6 §:n nojalla Valtion työmarkkinalaitoksen tarkastettavaksi. Sopimusta ei saa valtion puolesta allekirjoittaa, ellei Valtion työmarkkinalaitos hyväksy sitä.

Työehtosopimusten tekeminen valtion sektorilla perustuu työehtosopimuslakiin (436/1946) eikä valtion työehtosopimuksista, niiden tekemisestä ja sopijapuolista ole laissa erityissääntelyä.

Valtiovarainministeriö sekä valtion virastojen ja laitosten virkamiesten edustavimmat keskustason henkilöstöjärjestöt JUKO ry., Ammattiliitto Pro ry. ja JHL ry. ovat tehneet 21.12.1993 pääsopimuksen virkaehtosopimusasioiden neuvottelumenettelystä. Sopimuksen mukaan määräytyy muun muassa neuvottelumenettely ja sopimuksen 2 § sisältää määräyksiä paikallisesta sopimisesta ja sen edellytyksistä. Määräysten mukaan Valtion työmarkkinalaitos voi oikeuttaa hallinnonalan neuvotteluviranomaisen tekemään tarkentavan virkaehtosopimuksen, sikäli kuin niin on pääsopimuksen osapuolten välisessä virkaehtosopimuksessa sovittu tai laissa erikseen säädetty.

Paikallinen sopiminen valtion sektorilla pohjautuu valtion virkaehtosopimuslaissa säädettyihin menettelytapoihin ja sisällöllisesti sitä rajaa valtion keskustason virka- ja työehtosopimusten määräykset niistä asioista, joissa on sovittu paikallisen sopimisen mahdollisuudesta tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston työehtosopimuksella. Paikallista sopimista on rajoitettu sopimuskaudelle 2023 – 2025 tehdyn valtion virka- ja työehtosopimuksen 10 §:n 7 momentin määräyksellä, jonka mukaan tarkentavalla virkaehtosopimuksella tai viraston työehtosopimuksella ei voi poiketa määräyksistä, jotka koskevat säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta tai sairaus- ja perhevapaetuksia.

Merkittävimmät paikalliset sopimukset valtion sektorilla ovat virastokohtaiset palkkausjärjestelmä-sopimukset, niin sanotut VPJ-sopimukset, joiden mukaan määräytyy valtion virkamiesten ja työntekijöiden palkkaus. Lisäksi erällä virastoilla, kuten Puolustusvoimissa, on sovittu tarkentava virkaehtosopimus työajoista.

Paikallinen sopiminen kuntien ja hyvinvointialueiden sektorilla

Kunnan ja hyvinvointialueen virkaehtosopimuksista (669/1970)21) annetun lain 3 §:n mukaan neuvottelu- ja sopimusosapuolina ovat Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT ja sellainen rekisteröity yhdistys, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu viranhaltijoiden etujen valvominen kuntien, kuntayhtymien, hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien palvelussuhteissa (viranhaltijayhdistys) ja jonka kanssa Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT harkitsee tarkoituksenmukaiseksi virkaehtosopimuksen tekemisen. Asiasta, josta saadaan sopia virkaehtosopimuksin, Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT voi valtuuttaa kunnan, kuntayhtymän, hyvinvointialueen tai hyvinvointiyhtymän omasta puolestaan tekemään virkaehtosopimuksen Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n määräämissä rajoissa. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n järjestysmuodosta ja toiminnasta säädetään kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetussa laissa (630/2021). Lisäksi neuvottelumenettelystä sekä työrauhan turvaamisesta tarkoittavasta tai muusta vastaavasta menettelystä voidaan tehdä erillinen sopimus (pääsopimus).

KT:n ja kunta- ja hyvinvointialueen pääsopijajärjestöjen tekemät valtakunnalliset työ- ja virkaehtosopimukset ovat ns. normaalisitovia. Niihin ovat lainsäädännön perusteella sidottuja edellä mainitut jäsenyhteisöt.

Kunnan ja hyvinvointialueen työehtosopimuksista annetun lain (670/1970) 1 §:n mukaan työehtosopimuksen kunnan, kuntayhtymän, hyvinvointialueen, hyvinvointiyhtymän sekä kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetun lain (630/2021) 4 §:n 2 momentin mukaisen jäsenyhteisön puolesta tekee Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT, johon sovelletaan, mitä työehtosopimuslaissa (436/1946) säädetään työnantajasta tai rekisteröidystä työnantajain yhdistyksestä. Lain 2 §:n mukaan Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT voi valtuuttaa kunnan, kuntayhtymän, hyvinvointialueen, hyvinvointiyhtymän tai kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetun lain 4 §:n 2 momentin mukaisen jäsenyhteisön omasta puolestaan tekemään työehtosopimuksen hallituksen tai jaoston määräämissä rajoissa.

Kunta - ja hyvinvointialueyönantajat KT:n, Julkisan alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n ja Julkisen alan unioni JAU ry:n kanssa 8. kesäkuuta 2022 sekä KT:n ja Sosiaali- ja terveysalan neuvottelujärjestö SOTE ry:n kanssa 3. lokakuuta 2022 solmitun pääsopimuksen mukaan määräytyy muun muassa keskustason ja paikallistason neuvotteluosapuolet, neuvoteltavat asiat ja neuvottelumenettelyt. Uusi pääsopimus kumosi vuodelta 1993 olleen pääsopimuksen.

Kunta - ja hyvinvointialueen pääsopimuksen 12 §:n mukaan paikallisesti voidaan sopia poikettavaksi kulloinkin voimassa olevan valtakunnallisen virka- tai työehtosopimuksen määräyksistä, jos siihen on olemassa paikallisista erityisolosuhteista aiheutuva perusteltu syy ja ellei valtakunnallisessa virka- tai työehtosopimuksessa ole erikseen rajoitettu paikallista sopimismahdollisuutta. Asiasta neuvotellaan ja sovitaan kirjallisesti työnantajan ja niiden pääsopijajärjestöjen tai niiden alayhdistysten kanssa, joiden jäseniä asia koskee. Jos syntyy epäselvyyttä alayhdistyksen toimivallasta käydä paikallisia sopimusneuvotteluja, siltä voidaan edellyttää pääsopijajärjestön nimenomaista valtuutusta.

Kunta- ja hyvinvointialalla mahdollisuus solmia paikallisia sopimuksia on vuosikymmeniä ollut laaja. Sopimista rajoittavat vain työ- ja virkaehtosopimusten määräykset asioista, joista ei voi sopia toisin.

Esimerkiksi Kunta-alan yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES:n ja Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus HYVTES:n I luvun 4 §:n mukaan paikallisella sopimuksella ei kuitenkaan saa sopia vähintään maksettavaa pienemmästä peruspalkasta, poiketa tämän sopimuksen säännöllisen työajan keskimääräistä pituutta, vuosiloman pituutta eikä sairauspoissaolo-, raskausvapaa- ja vanhempainvapaaetuksia koskevista määräyksistä.

Paikallinen sopiminen kirkon sektorilla

Evankelis-luterilaisen kirkon työmarkkinalaitoksesta annetun lain (654/2023) 1 §:n mukaisesti Kirkon työmarkkinalaitos neuvottelee ja sopii seurakunnan, seurakuntayhtymän, tuomiokapitulin ja kirkkohallituksen puolesta niiden viranhaltijoiden ja työntekijöiden palvelussuhteen ehtoista evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetussa laissa (968/1974) ja evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista annetussa laissa (829/2005) säädetyssä järjestyksessä sekä suorittaa muut lain mukaan sille kuuluvat tehtävät.

Työmarkkinalaitoksen päätösvallasta valtuuttaa seurakunta, seurakuntayhtymä, tuomiokapituli tai kirkkohallitus sopimaan virkaehtosopimuksesta säädetään evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain 3 §:n 2 momentissa.

Evankelis-luterilaisen kirkon virkaehtosopimuksista annetun lain 3 §:n mukaisesti neuvottelu- ja sopimusosapuolina ovat kirkon työmarkkinalaitos ja sellainen rekisteröity yhdistys, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu viranhaltijain etujen valvominen seurakunnan palvelussuhteissa (viranhaltijayhdistys) ja jonka kanssa työmarkkinalaitos harkitsee tarkoituksenmukaiseksi virkaehtosopimuksen tekemisen. Asiasta, josta saadaan sopia virkaehtosopimuksin, kirkon työmarkkinalaitos voi valtuuttaa seurakunnan omasta puolestaan tekemään virkaehtosopimuksen työmarkkinalaitoksen määräämissä rajoissa.

Evankelis-luterilaisen kirkon työehtosopimuksista annetun lain 2 §:n mukaisesti Kirkon työmarkkinalaitos voi valtuuttaa seurakunnan, seurakuntayhtymän tai kirkon viranomaisen omasta puolestaan tekemään työehtosopimuksen työmarkkinalaitoksen määräämissä rajoissa.

Kirkon virka- ja työehtosopimuksen (2023-2025) 1 a §:ssä on sovittu paikallisen virka- ja työehtosopimuksen vaikutuksesta Kirkon virka- ja työehtosopimuksen soveltamiseen seuraavasti. Tätä virka- ja työehtosopimusta ei sovelleta siltä osin, kuin sen määräyksistä on poikettu evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksen 14 §:ssä tarkoitetulla paikallisella virka- ja työehtosopimuksella. Pääsopimuksen 14 §:n 1 momentin normaalilausekkeen mukaisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan sopia luottamusmiessopimuksesta ja yhteistoimintasopimuksesta siltä osin kuin näissä sopimuksissa on määrätty.

Kirkon pääsopimuksen 14 §:n mukaan paikallisella virka- ja työehtosopimuksella voidaan sopia poikettavaksi kulloinkin voimassa olevan KirVESTES:n tai muun valtakunnallisen virka- ja työehtosopimuksen sopimusmääräyksestä, jos siihen on olemassa paikallisista olosuhteista aiheutuva perusteltu syy ja jos KirVESTES:ssä on määräys mahdollisuudesta sopia paikallisesti toisin.

Kirkon luottamusmiessopimuksen 1 §:n 5 momentin mukaan paikallisella sopimisella tarkoitetaan tässä sopimuksessa Kirkon pääsopimuksen 14 §:ssä tarkoitetun paikallisen sopimisen nor-

maalilausekkeen mukaista menettelyä. Jollei yksimielistä neuvottelutulosta saavuteta, asia voidaan saattaa Kirkon työmarkkinalaitoksen ja kirkon pääsopijajärjestöjen välillä neuvoteltavaksi ja sovittavaksi

Virka ja työehtosopimus työajattomien hengellisen työn viranhaltijoiden/työntekijöiden moduulityöajasta 1 §:n 1 momentin mukaan sen estämättä, mitä Kirkon virka- ja työehtosopimuksessa on sovittu 140 §:ssä tarkoitettujen työajattomien hengellisen työn viranhaltijoiden/työntekijöiden työ- ja vapaa-ajasta, seurakunta tai seurakuntayhtymä voi noudattaa mainittuihin viranhaltijoihin/työntekijöihin kirkkoherraa lukuun ottamatta tämän virka- ja työehtosopimuksen määräyksiä sopimalla siitä paikallisesti evankelis-luterilaisen kirkon pääsopimuksen 14 §:n mukaisesti. Paikallisessa sopimuksessa on määriteltävä moduulityöajan piiriin kuuluva henkilöstö,

Kirkon sektorille on solmittu muutamia yllä mainitussa Kirkon luottamusmiessopimuksessa ja työajattomien hengellistä työtä tekevien virka- ja työehtosopimuksessa tarkoitettuja paikallisia sopimuksia.

2.1.1.6 Lähetettyjä työntekijöitä koskeva sääntely

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) mukaan lähetettyjen työntekijöiden työehdot määräytyvät Suomessa työskentelyn ajalta lain ja yleissitovien työehtosopimusten mukaan. Suomeen lähetettyihin työntekijöihin sovelletaan työntekijöiden lähettämisestä annettua lakia riippumatta siitä, onko työnantaja EU-maasta tai EU:n ulkopuolelta.

Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 2 luvussa säädetään lähetettyjen työntekijöiden työsuhteisiin sovellettavista vähimmäistyöehtoista. Lain 3, 4 ja 5 § sisältää viittaukset työlaainsäädäntöön, jota lähetettyihin työntekijöihin tulee soveltaa Suomessa tehtävän työn aikana.

Lähetettyjä työntekijöitä koskeva sääntely perustuu EU-sääntelyyn. Palvelujen tarjonnan vapautta hyödyntävät yritykset voivat lähettää omia työntekijöitään tilapäisesti työhön toiseen jäsenvaltioon toteuttamaan tarjotut palvelut. Lähetettyjen työntekijöiden työehdoista on säädetty erikseen Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 96/71/EY palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen valtioon (jäljempänä myös lähetettyjen työntekijöiden direktiivi, emodirektiivi). Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2018/957 palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun direktiivin 96/71/EY muuttamisesta, jäljempänä muutosdirektiivi, annettiin 28.6.2018.

Lähetettyjen työntekijöiden direktiivin ja muutosdirektiivin soveltamisala on yleinen lukuun ottamatta merenkulkua. Direktiivi 96/71/EY edellyttää ainoastaan rakennusalan yleissitovien työehtosopimusten soveltamista alusta alkaen lähetettyihin työntekijöihin ja muutosdirektiivi laajensi yleissitovien työehtosopimusten soveltamisen myös muille toimialoille lukuun ottamatta merenkulkua. Suomi implementoi ns. emodirektiivin siten, että yleissitovien direktiivien soveltaminen koskee kaikkia toimialoja (pl. merenkulku) ja siten muutosdirektiivin vaatimukset täytettiin jo voimassa olevilla säännöksillä.

Muutosdirektiivillä edistetään lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työntekomaan kansallisten työntekijöiden kanssa palkkauksen ja työehtojen määräytymisessä ja samalla yritysten tasapuolista kilpailuasemaa. Yhdenvertaisuutta pyritään edistämään muuttamalla vähimmäispalkan käsite korvauksen käsitteeksi. Muutosdirektiivi edellyttää lähetettyihin työntekijöihin sovellettavan samoja, pakollisia palkkaa ja muita 3 artiklan 1 kohdassa mainittuja työehtoja koskevia sääntöjä, kuin mitä sovelletaan työntekomaan työntekijöihin lain ja yleissito-

vien työehtosopimusten perusteella. Lisäksi muutospäätös edellyttää turvaamaan pitkäkestoisessa lähettämisessä eli yli 12 kuukauden työskentelyn jälkeen lähetetyille työntekijälle yhdenvertaisen kohtelun työntekomaassa myös muiden kuin 3 artiklan 1 kohdan mukaisten kaikkien pakollisten työehtojen osalta suhteessa kansallisiin työntekijöihin lukuun ottamatta työsuhteen solmimista ja päättämistä, ammatillisia lisäeläkkeitä ja kilpailukielloa koskevia lausekkeitä. Muutospäätös edellyttää yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksen soveltamista pakollisesti myös lähetettyihin vuokratyöntekijöihin.

Lähetettyihin työntekijöihin sovellettava työehtosopimus

Muutospäätöksen 3 artiklan 8 kohdassa laajennetaan myös sovellettavan työehtosopimuksen määritelmää. Muutospäätöksen mukaan työehtosopimusten yleissitovaksi julistamista koskevan järjestelmän puuttuessa tai sellaisen ohella jäsenvaltiot voivat näin päättäessään käyttää perustana:

- työehtosopimuksia, joita sovelletaan yleisesti kaikkiin asianomaista toimialaa tai elinkeinoa edustaviin ja kyseisten työehtosopimusten maantieteelliseen soveltamisalaan kuuluviin samantyyppisiin yrityksiin; ja/tai

- työehtosopimuksia, jotka työmarkkinaosapuolten kansallisella tasolla edustavimmat järjestöt ovat tehneet ja joita sovelletaan kaikkialla jäsenvaltion alueella, jos niiden soveltaminen takaa soveltuvin osin lähetetyille työntekijöille taattujen työehtojen osalta lähetettävien yritysten ja muiden samanlaisessa asemassa olevien yritysten yhdenvertaisen kohtelun.

Kohtelun katsotaan olevan mainitun artiklan mukaisesti yhdenvertaista, jos samanlaisessa tilanteessa olevilla kansallisilla yrityksillä on asianomaisessa toimipaikassa tai asianomaisella toimialalla ja soveltuvin osin lähetetyille työntekijöille taattujen työehtojen osalta samat velvoitteet kuin lähetettävällä yrityksillä, ja samanlaisessa tilanteessa olevien kansallisten yritysten edellytetään täyttävän tällaiset velvoitteet samoin vaikutuksin.

Muutospäätöksissä sallitaan siis myös muun kuin yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisen, kunhan saman tasoisia velvoitteita sovelletaan myös kansallisiin yrityksiin samassa toimipaikassa tai samalla toimialalla. Jo nykyisin yrityskohtaiset työehtosopimukset voiva tulla sovellettavaksi vuokratyöntekijöihin sekä kolmannesta maasta yritysten sisäisen siirron saaneisiin työntekijöihin.

Implementoitaessa muutospäätöksiä (HE 71/2020 vp) on huomioitu Suomen työehtosopimusjärjestelmä ja samalla edistetty muutospäätöksen 3 artiklan 8 kohdan sallimissa rajoissa ulkomaisten yritysten yhdenvertaista kohtelua suomalaisten yritysten kanssa, kun ne järjestäytyvät Suomessa tai liittyvät valtakunnalliseen työmarkkinaosapuolten työehtosopimukseen. Muutoksilla mahdollistettiin alihankintatilanteissa ja yritysryhmän sisäisissä siirroissa myös muiden kuin yleissitovien työehtosopimusten soveltaminen lähetettyihin työntekijöihin, mutta laajenuksen ulkopuolelle jäivät ulkomaista yritystä sitovat yrityskohtaiset työehtosopimukset.

Vuokratyöntekijöiden yhdenvertainen kohtelu

Muutospäätöksillä lisättiin 3 artiklan 1 b kohta, jossa säädetään työvoiman vuokraustilanteissa lähetettyihin vuokratyöntekijöihin sovellettavasta yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksesta työntekomaan kansallisten työntekijöiden kanssa. Jäsenvaltioiden on säädettävä, että 1 artiklan 3 kohdan c alakohdassa tarkoitettujen yritysten on varmistettava lähetetyille työntekijöille samat työehdot, joita sovelletaan Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2008/104/EY (jäljempänä

vuokratyödirektiivi) 5 artiklan mukaisesti sellaisen työvoiman vuokrausyrityksen vuokratyöntekijöihin, joka on sijoittautunut jäsenvaltioon, jossa työ tehdään. Lisäksi käyttäjäyrityksen on ilmoitettava 1 artiklan 3 kohdan c alakohdassa tarkoitetuille yrityksille työehdoista, joita se soveltaa työlöihin ja korvaukseen tämän kohdan ensimmäisen alakohdan soveltamisalaan kuuluvilta osin.

Suomi on täyttänyt nykysäntelyllä EU:n lähetettyjä työntekijöitä koskevan muutosdirektiivin vaatimukset yleissitovien työehtosopimusten soveltamisen pakollisesta laajentamisesta rakennusalan lisäksi muihin toimialoihin. Lisäksi kansallisella lailla on täytetty myös lähetettyjen vuokratyöntekijöiden yhdenvertainen kohtelu kansallisten vuokratyöntekijöiden kanssa.

Työntekijöiden lähettäminen ja paikallinen sopiminen

Paikallisen sopimisen salliminen järjestäytyneen kentän ulkopuolelle merkitsee sitä, että Suomeen työntekijöitä lähettävä työnantaja saisi tehdä paikallisen sopimuksen samoin edellytyksin kuin suomalainen järjestäytymätön työnantaja.

2.1.1.7 Työehtosopimukseen perustuvien riitojen ratkaisu

Yleissitoviin työehtosopimukseen perustuvat riidat käsitellään käräjäoikeudessa normaalissa riita-asiain käsittelyjärjestyksessä. Jos yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaa vaatimusta koskevassa riita-asiassa on epäselvyyttä siitä, mitä työehtosopimusta järjestäytymättömän työnantajan on yleissitovuuden perusteella sovellettava kyseisen työntekijän työssä tai miten jotakin yksittäistä työehtosopimusmääräystä on tulkittava, käräjäoikeus voi pyytää työtuomioistuimelta lausunnon työehtosopimuksen soveltamisalaa tai muuta yksittäistä määräystä koskevasta tulkinnasta. Saatuaan yleiseltä tuomioistuimelta lausuntopyynnön työtuomioistuin kuulee asianomaisen työehtosopimuksen solmineita osapuolia työehtosopimusmääräyksen sisällöstä. Lausuntopyyntö voi koskea myös yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavan määräyksen sisällön tulkintaa.⁴⁸ Työtuomioistuimen antama lausunto ei sido käräjäoikeutta. Käräjäoikeuden tuomio ei ole lopullinen, vaan ratkaisusta on mahdollista valittaa hovioikeuteen ja edelleen korkeimpaan oikeuteen. Ennen kuin hovioikeus ottaa valitusasian ratkaistavakseen, tarvitaan kuitenkin pääsääntöisesti jatkokäsittelylupa. Korkeimman oikeuden käsittely edellyttää valitusluvan saamista.

Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) 1 §:n mukaan työtuomioistuin käsittelee erityistuomioistuimena riita-asiat, kun kysymys on työ- ja virkaehtosopimuksen pätevyydestä, voimassaolosta, sisällyksestä ja laajuudesta sekä tietyn sopimuskohdan oikeasta tulkinnasta. Työtuomioistuin käsittelee myös työehtosopimuksen perusteella tehtyihin paikallisiin sopimuksiin liittyvät oikeudelliset kysymykset. Työ- ja virkaehtosopimusriitoja käsiteltäessä työtuomioistuimen kokoonpanoon kuuluu puheenjohtaja ja toinen niin sanottu puolueeton lakimiesjäsen sekä kaksi työnantajapuolta ja kaksi työntekijäpuolta edustavaa jäsentä. Työtuomioistuin on siten niin sanottu kolmikantainen ratkaisuelin. Työmarkkinaosapuolten edustuksen kautta työtuomioistuimella on erityinen työelämän ja kollektiivisopimustoiminnan asiantuntemus. Tämän ohella intressiedustuksella tavoitellaan asianosaisten luottamusta ratkaisutoimintaan ja ratkaisujen hyväksyttävyyttä. Kaikki jäsenet toimivat tuomarin vastuulla.⁴⁹

⁴⁸ Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2020:8. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2020 s. 51.

⁴⁹ Saloheimo, Jorma (2020). Työ- ja virkaehtosopimus-oikeus. 3. uudistettu painos s. 266.

Voimassa oleviin normaalisitoviin työehtosopimuksiin ja niiden perusteella solmittuihin paikallisiin sopimuksiin liittyy työrauha- ja valvontavelvollisuus. Mikäli viitetyöehtosopimuksesta tai sen nojalla tehdystä paikallisesta sopimuksesta on erimielisyyttä, asiasta neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevien määräysten mukaan. Jos sopimus on tehty työnantajan ja työntekijöitä edustavan luottamusmiehen välillä, ensi vaiheessa neuvotteluosapuolina ovat työnantaja ja luottamusmies. Jos asiasta ei päästä ratkaisuun työpaikkatasolla, erimielisyys siirtyy neuvoteltavaksi liittojen kesken. Asian jäädessä erimieliseksi työehtosopimusta ja myös paikallista sopimusta koskeva riita voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työtuomioistuin on edellä mainituissa asioissa ainoa toimivaltainen tuomioistuin. Sen tuomioihin ei voida hakea muutosta, vaan ne ovat lopullisia ja heti täytäntöön pantavissa. Kuitenkin korkein oikeus voi purkaa työtuomioistuimen tuomion samoin edellytyksin kuin muidenkin tuomioistuinten tuomiot.

Työ- ja virkaehtosopimukseen perustuvat puhtaat suorituskanteet käsitellään käräjäoikeudessa. Suoritusta koskeva vaatimus voi kuitenkin tulla ratkaistavaksi työtuomioistuimessa silloin, kun se liittyy esillä olevaan tulkintariitaan.

Kantajana ja vastaajana yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaa vaatimusta käräjäoikeudessa käsiteltäessä ovat työnantaja ja yksittäiset työntekijät. Työtuomioistuimessa työ- ja virkaehtosopimuksen tulkintaa koskevassa asiassa kantajina ja vastaajina ovat työ- ja virkaehtosopimuksen tehneet osalliset. Yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavan määräyksen perusteella voidaan voimassa olevan työaikalain 36 §:n mukaan tehdä ainoastaan säännöllistä työaikaa ja moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautista työaikaa koskevia paikallisia sopimuksia. Näihin sopimuksiin liittyvät riidat käsitellään käräjäoikeuksissa. Vastaaviin määräyksiin perustuvat järjestäytyneen kentän paikalliset sopimukset käsitellään sitä vastoin työtuomioistuimessa, ellei kysymys ole puhtaasta suorituskanteesta. Paikalliseen sopimiseen kelpuuttavan määräyksen tulkinta voi siten olla sekä käräjäoikeuden että työtuomioistuimen ratkaistavana riippuen siitä, onko paikallinen sopimus tehty yleissitovan vai normaalisitovan työehtosopimuksen perusteella.

2.1.1.8 Oikeussuoja ja valvonta

Paikalliseen sopimiseen liittyvien riitakysymysten ratkaiseminen

Paikalliseen sopimiseen liittyvät riitaisuudet voivat koskea toisaalta työehtosopimuksen kelpuuttamista paikalliseen sopimiseen ja toisaalta itse paikallista sopimusta. Jos työnantaja soveltaa työehtosopimusta normaalisitovuuden perusteella, työtuomioistuin on toimivaltainen ratkaisemaan työehtosopimuksen tulkintaa koskevan kysymyksen. Samoin työtuomioistuin on toimivaltainen ratkaisemaan paikallista sopimusta koskevan kysymyksen, jos sopimuksella katsotaan olevan työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Kaikissa muissa tapauksissa yleinen tuomioistuin on toimivaltainen ratkaisemaan riitaisuudet. Siten yleissitovuuskentässä paikalliseen sopimiseen liittyvät riitaisuudet ratkaistaan yleisessä tuomioistuimessa. Yleinen tuomioistuin voi kuitenkin pyytää työtuomioistuimelta lausuntoa työehtosopimuksen tulkinnasta.

Paikallisten sopimusten valvonta normaalisitovuuskentässä

Työehtosopimukseen sidottujen työnantajien ja työntekijöiden tulee noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä. Sopimukseen sidotut työnantaja- ja työntekijäjärjestöt ovat työehtosopimuslain mukaan vastuussa työehtosopimusten noudattamisesta normaalisitovassa kentässä. Sopimukseen sidotut yhdistykset ovat velvollisia huolehtimaan siitä, että niiden jäsenet noudattavat työ-

ehtosopimuksen määräyksiä. Työehtosopimukseen osallisen yhdistyksen katsotaan laiminlyöneen valvontavollisuutensa, mikäli selvää ja riidatonta työehtosopimuksen määräystä ei ole sovellettu työehtosopimukseen osallisten yhdistysten yksimielisen kannan mukaisesti eikä vääriä soveltamista olosuhteet huomioon ottaen nopeasti korjata, kun se on tullut yhdistyksen tietoon.

Sopimukseen sidotut työnantaja- ja työntekijäjärjestöt valvovat normaalisisitövaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia.

Paikallisten sopimusten valvonta yleissitövuuskentässä

Yleissitövuuskentässä paikallisia sopimuksia on voitu työehtosopimuksen kelpuuttamana tehdä asioista, joista ei säädetä laissa sekä eräistä työaikalakiin liittyvistä kysymyksistä. Työsuojeluviranomaiset valvovat työlaissäädännön ja yleissitövan työehtosopimuksen noudattamista. Työsuojeluviranomaisen on valvontatehtävää suorittaessaan toimittava kiinteässä yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa. Yhteistyö työmarkkinajärjestöjen kanssa koskee erityisesti yleissitövien työehtosopimusten noudattamisen valvontaa ja käytännössä yhteistyö voi tarkoittaa esimerkiksi työmarkkinajärjestöjen työsuojeluviranomaisille antamaa apua työehtosopimusmääräysten tulkinnassa.⁵⁰ Työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista. Työsuojeluviranomaisella olisi näin mahdollisuus tarkistaa, onko paikallinen sopimus tehty lain ja työehtosopimuksen sallimissa rajoissa. Työsuojeluviranomaisella ei kuitenkaan ole toimivaltaa yksityisoikeudellisissa riita-asioissa eikä työsuojeluviranomainen siten valvo yksittäisen työntekijän tai työnantajan edunvalvontaan liittyvissä asioissa.

Laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistöiminnasta (44/2006) on säädetty työsuojeluviranomaisten toimivallasta ja valvontakeinoista.

2.1.2 Kansainvälinen lainsäädäntö ja kansainväliset sopimukset

Suomen perusoikeusjärjestelmä on kiinteässä yhteydessä kansainvälisiin velvoitteisiin. Työntekijöiden edustusoikeyttä, työsuhteen osapuolten järjestäytymisoikeyttä ja yleissitövuusjärjestelmää ei voida arvioida huomioimatta niiden taustalla vaikuttavia kansainvälisiä sopimuksia. Järjestäytymisoikeydellä ja toisaalta negatiivisella järjestäytymisvapaudella on kiinteä kytkös paikalliseen sopimiseen. Kansainvälisissä sopimuksissa ei ole suoraan paikallista sopimista koskevaa normistoa, mutta esimerkiksi ILO:n sopimuksissa ja valvontakäytännössä on sääntelyä siitä, mistä kaikesta työmarkkinaosapuolet voivat sopia työehtosopimuksin.

2.1.2.1 Yhdistyneet Kansakunnat (YK)

YK:n kansalaisoikeyksia ja poliittisia oikeyksia koskevan yleissopimuksen (SopS 7–8/1976) 22 artiklan 1 kohdassa on säännös yhdistymisvapaudesta, joka käsittää myös oikeyden muodostaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa suojelemiseksi. Artiklan 2 kohdan mukaan tämän oikeyden käyttämiselle ei saa asettaa muita rajoituksia kuin ne, jotka on säädetty lailla ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa kansallisen tai yleisen turvallisuuden tahi yleisen järjestyksen ("ordre public") takia taikka terveydenhoidon tai moraiin tahi muiden oikeyksien ja vapauksien suojelemiseksi. Tämä artikla ei estä laillisten rajoitusten asettamista ase-

⁵⁰ Äimälä, Markus ja Kärkkäinen, Mika (2017). Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos s. 363.

voimiin ja poliisiin kuuluviin nähden heidän käyttäessään tätä oikeutta. Artiklan 3 kohdan mukaan mikään tässä artiklassa ei oikeuta Kansainvälisen työjärjestön vuonna 1948 hyväksymän ammatillista järjestymisvapautta ja ammatillisen järjestymisoikeuden suojelua koskevan yleissopimuksen sopimuspuolia ryhtymään lainsäädännöllisiin toimenpiteisiin, jotka loukkaisivat, tai soveltamaan lakia tavalla, joka saattaisi loukata yleissopimuksessa myönnettyä turvaa.

Vastaava yhdistymisvapautta koskeva määräys on myös YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan yleissopimuksen (SopS 6/1976) 8 artiklan 1 a kohdassa. Lisäksi 8 artiklan 1 c kohdassa on turvattu ammattiyhdistyksille oikeus toimia vapaasti olematta muiden kuin niiden rajoitusten alaisia, jotka on määrätty lailla ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa tai yleisen järjestyksen etujen kannalta. Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan yleissopimuksen 8 artiklan 3 kohdassa todetaan, että mikään 8 artiklassa ei oikeuta Kansainvälisen työjärjestön hyväksymän yhdistymisvapautta tai ammatillisen järjestäytymisvapauden suojelua koskevan sopimuksen osapuolia ryhtymään lainsäädännöllisiin toimenpiteisiin, jotka loukkaisivat tai soveltamaan lakia tavalla, joka saattaisi loukata yleissopimuksessa myönnettyä turvaa.

2.1.2.2 Euroopan neuvosto

Euroopan neuvoston Euroopan ihmisoikeussopimuksen (SopS 18–19/1990) 11 artiklan 1 kohdassa turvataan nimenomaisesti oikeus perustaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa turvaamiseksi. Ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan 2 kohta sisältää määräykset siitä, millä edellytyksillä oikeuden käyttämiselle saadaan asettaa rajoituksia. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimien on todennut muun muassa ratkaisussaan *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkki* 21.4.2009, että myös oikeus käydä työehtosopimusneuvotteluja kuuluu ammatillisen järjestäytymisvapauden ja siten myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen suojan piiriin.

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisussa *Demir and Baykara v. Turkey* (12.11.2008) katsottiin, että oikeus virka- ja työehtosopimusneuvotteluihin on tullut olennaiseksi osaksi EIS 11 artiklan turvaamaa ammatillista yhdistymisvapautta. Ratkaisussa vahvistettiin artiklan suojaavan myös lakko-oikeutta.

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan (SopS 78–80/2002) 5 artikla koskee valtioiden velvollisuutta laatia lainsäädäntö sellaiseksi, ettei se loukkaa oikeutta perustaa ammatillisia järjestöjä ja liittyä niiden jäseneksi. 6 artikla koskee kollektiivista neuvotteluoikeutta. Siinä edellytetään, että sopimusvaltiot varmistavat, että kollektiivista neuvotteluoikeutta voidaan käyttää tehokkaalla tavalla. Tämän tarkoituksen toteuttamiseksi jäsenvaltioiden tulee sitoutua

1. edistämään työntekijöiden ja työnantajien välisiä yhteisiä neuvotteluja,
 2. edistämään, silloin kun se on tarpeellista ja asianmukaista, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen tai työnantajien ja työntekijäjärjestöjen välistä vapaaehtoista neuvottelujärjestelmää, jotta työsuhteen ehdot määritettäisiin työehtosopimuksilla,
 3. edistämään asianmukaisen sovittelumenettelyn ja vapaaehtoisen välitysmenettelyn luomista ja käyttöä työriitojen selvittämisessä,
- ja tunnustamaan:
4. työntekijöiden ja työnantajien oikeuden ryhtyä yhteistoimiin, kuten lakkoon eturistiriitojen sattuessa, edellyttäen ettei voimassa olevista työehtosopimusten velvoitteista muuta seuraa.

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan G artiklan mukaan edellä mainittuja oikeuksia voidaan rajoittaa laissa säädetyin tavoin, jos rajoitukset ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi tai yleisen edun, kansallisen turvallisuuden, kansan terveyden tai moraalin suojelemiseksi. Lisäksi 21 artiklassa säädetään työntekijöiden oikeudesta tiedonsaantiin ja neuvotteluihin.

Uudistetussa Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa ei ole työehtosopimusten yleissitovuuteen liittyviä tai vaikuttavia määräyksiä, joten se ei näyttäisi estävän vähimmäistyoehdojen määräytymistä yleissitovuusjärjestelmällä.⁵¹

2.1.2.3 Euroopan Unioni (EU)

EU:n perusoikeuskirjan 28 artiklan mukaan työntekijöillä ja työnantajilla tai näiden järjestöillä on unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti oikeus asianmukaisilla tasoilla neuvotella ja tehdä työ- ja virkaehtosopimuksia sekä oikeus ryhtyä eturistiriitatilanteissa etujensa puolustamiseksi työtaistelutoimiin, lakko mukaan lukien.⁵²

2.1.2.4 Kansainvälinen työjärjestö ILO:n yleissopimukset ja suositukset

Tässä esityksessä Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimuksia on aihetta tarkastella ainakin kahdesta näkökulmasta. Paikallisen sopimisen kelpuutukset perustuvat työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisiin työehtosopimuksiin, joiden asemaa turvataan kollektiivista neuvotteluoikeuden kautta ILO:n yleissopimuksissa nro 87 ja 154. Lisäksi esityksessä on tarkastella henkilöstön edustusta koskevia kysymyksiä, joiden osalta oleellinen on ILO:n yleissopimus 135. Huomiota on kiinnitettävä myös täydentäviin suosituksiin nrot 91, 163 ja 143.

Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltaminen, yleissopimus nro 98, (1949) ja Kollektiivisia sopimuksia koskeva suositus nro 91 (1951)

⁵¹ Suomen Yrittäjät teki järjestökantelun Euroopan neuvoston sosiaalisten oikeuksien komitealle, koska Suomen Yrittäjät katsoi, että Suomen työolainsäädännön yleissitovuusjärjestelmä voisi olla eräiltä osin ristiriidassa uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan yhdistymisvapautta turvaavien määräysten kanssa. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea kuitenkin katsoi ratkaisussaan nro 35/2006, että Suomen yleissitovuusjärjestelmä ei loukkaa peruskirjan 5 artiklaa: ” The complainant organisation has not however demonstrated nor does the Committee find that the impugned provisions are in conflict with the substance of the freedom of association not has it been demonstrated that this freedom is affected in a manner that is more serious than what is necessary for the effectiveness and coherence of a system of collective bargaining.”

⁵² Libera- säätiö kanteli Euroopan komissiolle Suomen yleissitovuusjärjestelmästä. Säätiö katsoi, että laaja yleissitovuuteen perustuva työehtosopimusjärjestelmä on sijoittautumisoikeuden vastainen, minkä lisäksi säätiö katsoi, että yleissitovuusjärjestelmä rajoittaa EU:n perusoikeuskirjan mukaisia oikeuksia. Komissio on vahvistanut 21.10.2019 ja 10.7.2020, että kantelun käsittely lopetetaan. Komissio perusteli kantaansa sillä, että ei ole todisteita siitä, että työehtosopimusten yleissitovuutta koskevat Suomen säännökset eivät olisi tarpeellisia tai oikeasuhteisia yleisen edun kannalta pakottavan syyn eli työntekijöiden suojelun kannalta, jolloin ei voida tehdä päätelmiä siitä, että kyseiset säännökset olisivat sijoittautumisvapautta koskevan SEUT-sopimuksen 49 artiklan, työntekijöiden vapaata liikkuvuutta koskevien määräysten ja perusoikeuskirjan vastaisia.

Yleissopimus nro 98 on perustavanlaatuinen ja siinä korostetaan sitoutumista vapaaehtoisten työehtosopimusneuvottelujen edistämiseen ja työntekijöiden suojelemiseen syrjinnältä. Yleissopimus edellyttää asianmukaisia toimenpiteitä, joilla kannustetaan ja edistetään työnantajien tai työnantajajärjestöjen ja työntekijäjärjestöjen välisten vapaaehtoisten neuvottelujen täysimääräistä kehittämistä ja hyödyntämistä, mutta sopimuksessa ei tarkenneta miten tämä voitaisiin tehdä. Yleissopimus 154 täydentää yleissopimusta 98.

Kaikki jäsenvaltiot, riippumatta siitä, ovatko ne ratifioineet yleissopimuksen nro 98, ovat velvollisia noudattamaan järjestäytymisvapauden periaatetta ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden tosiasiallista tunnustamista ILO:n jäsenyyden nojalla. Tämä on vahvistettu ILO:n työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskevassa julistuksessa vuodelta 1998.

Vapaat työehtosopimusneuvottelut edellyttävät suojaa ammattiyhdistysten vastaista syrjintää vastaan. Kollektiivisten neuvottelujen on tapahduttava ympäristössä, jossa työntekijä- ja työnantajajärjestöt voivat ilmaista näkemyksensä täysin vapaasti. Yleissopimuksen 2 artiklan mukaan työntekijöiden ja työnantajien järjestöjen on saatava tyydyttävää suojelua kaikelta joko suoraan vastapuolen tai sen asiamiesten tai jäsenten taholta tapahtuvalta sekaantumiselta järjestöjen perustamiseen, toimintaan tai hallintoon. Asioihin sekaantumiseksi katsotaan toimenpiteet, joilla koetetaan edistää työnantajain tai työnantajajärjestöjen vaikutusvallan alaisten työntekijäjärjestöjen perustamista tai tukea työntekijäjärjestöjä rahallisesti tai muulla tavoin tarkoituksella saattaa nämä järjestöt työnantajien tai työnantajajärjestöjen valvonnan alaisiksi. 4 artiklan mukaan tarvittaessa on ryhdyttävä kansallisten olosuhteiden mukaisiin toimenpiteisiin, jotta edistetään ja kehitetään menettelytapoja ja niiden käyttämistä, jotka koskevat työnantajien tai työnantajajärjestöjen sekä toisaalta työntekijäin järjestöjen välillä käytäviä vapaaehtoisia työehtosopimusneuvotteluja työehtojen järjestämiseksi.

Työehtosopimusten piiriin kuuluvat asiat

ILO:n yhdistymisvapauskomitean (CFA) tulkintojen lähtökohtana on se, että neuvottelujen kohteista päättäminen kuuluu asianosaisille. CFA on johdonmukaisesti katsonut, että lainsäädäntövallan käyttäjän tehtävänä on määrittää työ- tai palvelussuhteen ehtoja koskevat oikeudelliset vähimmäisvaatimukset, jotka sen mielestä eivät rajoita tai estä kahden osapuolen välisen neuvottelun edistämistä työehtojen vahvistamiseksi, kuten yleissopimuksen nro 98 4 artiklassa määrätään. Työehtosopimusneuvotteluihin mahdollisesti kuuluvia asioita ovat muun muassa palkat, etuudet ja korvaukset, työaika, vuosiloma, irtisanomistapauksissa valintaperusteet, työehtosopimuksen kattavuus, ammattiliittojen tilojen myöntäminen mukaan lukien pääsy työpäikälle yli lainsäädännössä säädetyn tms.

Neuvottelujen taso

Yleissopimuksen N:o 98 4 artiklaan sisältyvän vapaan ja vapaaehtoisen työehtosopimusneuvottelun periaatteen mukaan neuvottelutason määrittäminen on olennaisesti jätettävä osapuolten harkintavaltaan, eikä neuvottelutasoa näin ollen tule määrätä lailla, hallintoviranomaisen päätöksellä tai hallintoviranomaisen oikeuskäytännöllä. CFA ei ota kantaa sen enempää toimialan tasolla kuin yritystasollakaan käytävien neuvottelujen puolesta. Perusperiaatteena on, että kollektiivisissa neuvotteluissa neuvottelutason määrittäminen on olennaisesti jätettävä osapuolten harkintavaltaan. CFA ei pidä järjestäytymisvapauden loukkauksena sitä, että työnantajat kieltäytyvät neuvottelemasta tietyllä tasolla. Viranomaisten yksipuolisesti toteuttamat toimenpiteet neuvoteltavissa olevien kysymysten rajoittamiseksi ovat usein ristiriidassa yleissopimuksen nro 98 kanssa. Kolmikantaneuvottelut työehtosopimusneuvottelujen suuntaviivojen valmistelemiseksi ovat keino vaikeuksien ratkaisemiseksi.

CFA:n mukaan asianosaisten tehtävänä on päättää neuvottelun kohteista ja niiden perusteiden määrittäminen, joita osapuolten on sovellettava palkkojen määrittämisessä (elinkustannusten nousu, tuottavuus jne.), on osapuolten välinen neuvottelukysymys. Myös viranomaisten yksipuolisesti toteuttamat toimenpiteet neuvoteltavissa olevien kysymysten laajuuden rajoittamiseksi ovat usein ristiriidassa yleissopimuksen nro 98 kanssa.

Puuttumattomuus järjestöjen toimintaan ja ns. keltaiset ammattiliitot

Yleissopimus 98 ja sen 2 artikla vahvistaa järjestöjen toimintaan puuttumiskiellon tai järjestöjen riippumattomuuden ja autonomian. Tämä periaate on turvattava sekä työnantaja- että työntekijäjärjestöjen eduksi. Kohta vahvistaa nimenomaisesti työntekijöiden suojelun periaatteen liiton vastaista syrjintää vastaan. Häiriöt voivat johtua niin viranomaisista kuin työntekijä- tai työnantajajärjestöistä ja niiden jäsenistä. Tähän asiaan liittyvät ns. keltaiset yhdistykset, joilla tarkoitetaan yhdistystä, joka on työnantajan perustama ja/tai tämän vaikutuspiirissä ja valvonnassa.⁵³ Keltaisten järjestöjen toiminnan kannalta on keskeistä yleissopimuksen 98 2 artikla ja sen velvoitteet turvata puuttumattomuus järjestöjen toimintaan. CFA on todennut esimerkiksi työnantajien osuuteen ammattiliittojen rahoittamisessa tai ammattijärjestöjen tarjoamiin tiettyihin järjestelyihin ei saisi johtaa siihen, että työnantaja voi valvoa ammattiliittoa tai että jokin ammattiliitto suosii jotakin toista. Työntekijöiden – ja työnantajien – järjestöjen on välttämättömää säilyttää itsenäisyytensä, jotta ne voivat puolustaa tehokkaasti jäsentensä etuja.

Edustavimmat liitot ja vähemmistöjärjestöt

CFA:n kannan mukaan sekä sellaiset työehtosopimusneuvottelujärjestelmät, jotka myöntävät yksinomaisia oikeuksia edustavimmalle liitolle, että järjestelmät, joiden nojalla useat ammattiliitot yrityksessä tai neuvotteluyksikössä voivat tehdä erilaisia työehtosopimuksia, ovat yhteensovitettavissa järjestäytymisvapauden periaatteiden kanssa. Sen mielestä järjestelmät, joiden mukaan edustavan järjestön tekemät työehtosopimukset koskevat vain allekirjoittajia ja heidän jäseniään (eikä kaikkia työntekijöitä), ja päinvastainen käytäntö, jonka mukaan kaikki neuvotteluyksikön työntekijät kuuluvat näiden periaatteiden piiriin, ovat myös näiden periaatteiden mukaisia. Kuten ILO:n perussäännössä itsessään vahvistetaan käsite "edustavimmat" järjestöt (3 artiklan 5 kohta), pelkästään se seikka, että lainsäädännössä tehdään ero edustuksellimpien ammattijärjestöjen ja muiden järjestöjen välillä, ei itsessään ole peruste kritiikille.

Tällainen erottelu ei kuitenkaan saa johtaa siihen, että edustuksellisimmille järjestöille myönnetään etuoikeuksia, jotka menevät etusijaa pidemmälle edustuksessa työehtosopimusneuvotteluja, hallitusten kuulemista tai valtuutettujen nimeämistä varten kansainvälisissä elimissä. Tämä erottelu ei toisin sanoen saa johtaa siihen, että ammattiliitot, joiden ei tunnusteta kuuluvan edustavimpiin ("vähemmistöjärjestöihin"), menettävät olennaisen keinon puolustaa jäsentensä etuja, järjestää hallintonsa ja toimintansa sekä laatia ohjelmansa. Riippumatta valitusta edustavuuskynnyksestä, vaikka onkin hyväksyttävää, että liitto, joka edustaa neuvotteluyksikön työntekijöiden enemmistöä tai suurta prosenttiosuutta, saa etuoikeutetun tai yksinomaisen neuvotteluoikeuden, komitea katsoo, että tapauksissa, joissa mikään liitto ei täytä näitä ehtoja tai ei nauti

⁵³ Määritelmä: Yellow union: A union which is established by and /or under the influence and control of an employer.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_111330.pdf

tällaisia yksinoikeuksia, vähemmistöammattiliittojen tulisi vähintään pystyä tekemään kollektiivinen tai suora sopimus omien jäsentensä puolesta.

ILO:n asiantuntijakomitea on käsitellyt edustavuuden kynnystä. Asiantuntijakomitean mukaan edustavuuskynnys on arvioitava työmarkkinajärjestelmien erityispiirteiden perusteella. Komitea korostaa, että yleissopimuksissa nro 151 ja 154 ei määrätä ennalta määrättyä pakollista prosenttiosuutta, jotta järjestöä voitaisiin pitää "edustavana". Vaatimus liian korkeasta edustavuuden prosenttiosuudesta, jotta järjestö olisi valtuutettu osallistumaan työehtosopimusneuvotteluihin, voi haitata vapaan ja vapaaehtoisen työehtosopimusneuvottelun edistämistä ja kehittämistä yleissopimuksessa tarkoitettulla tavalla. Käytännössä pääasiallinen tehtävä erottelu koskee henkilöitä, joiden on määrä kuulua sopimuksen piiriin: jos voimassa oleva kansallinen järjestelmä antaa organisaatioille luvan neuvotella vain omien jäsentensä puolesta, kysymys edustavuuskynnyksestä ei synny. Tilanne on kuitenkin toinen, kun asianomaisten järjestöjen neuvottelemia työehtosopimuksia suunnitellaan sovellettavaksi kaikkiin jonkin alan tai laitoksen työntekijöihin ja siten laajemmin kuin omiin järjestäytyneisiin työntekijöihinsä.

Edustavuuden kynnys 50 prosenttia

Asiantuntijakomitean mukaan käytännössä monien maiden lainsäädännössä säädetään, että ammattiliiton on saatava 50 prosentin kannatus neuvotteluyksikön jäsenistä, jotta se voidaan tunnustaa neuvotteluasiamieheksi. Tällaiset järjestelmät perustuvat erityisesti siihen käsitykseen, että tämä demokraattinen edustus oikeuttaa työehtosopimuksen laajentamisen koskemaan kaikkia neuvotteluyksikön työntekijöitä. Komitean mielestä tällainen järjestelmä voi kuitenkin aiheuttaa ongelmia yhteensopivuudessa yleissopimuksen kanssa, sillä se merkitsee sitä, että edustukselliselta liitolta, joka ei saa ehdotonta enemmistöä, voidaan näin kieltää neuvottelumahdollisuus. Kun otetaan huomioon ILO:n sopimuksissa määrätty velvollisuus edistää työehtosopimusneuvotteluita, komitea toistaakin, että jos yksinoikeutetun neuvotteluasiamiehen nimeämisjärjestelmässä mikään liitto ei edusta vaadittua prosenttiosuutta työntekijöistä, jotka on julistettava yksinoikeutetuiksi neuvotteluasiamiehiksi, kaikille yksikön ammattiliitoille olisi myönnettävä työehtosopimusneuvotteluoikeudet ainakin omien jäsentensä puolesta. Komitea viittaa vuoden 2012 yleiskatsaukseensa (ks. kohta 235).

Muissa järjestelmissä edustavuuden raja-arvot on määritetty alle tai yli 50 prosentin. Esimerkiksi raja-arvoiksi on kaavailtu noin 30 prosenttia, 40 prosenttia tai 10 prosenttia. Tällaiset kynnyksarvot eivät kaikki ole yleissopimuksen mukaisia. Komitea katsoo esimerkiksi, että yhden kolmasosan asianomaisten työntekijöiden tuen vaatiminen sivuliikkeen tasolla tai suuryrityksessä, jotta organisaatio voidaan rekisteröidä ja sen jälkeen neuvotella heidän puolestaan, voi olla vaikea toteuttaa, eikä se salli työehtosopimusneuvottelujen edistämistä työehtosopimuksia koskevissa yleissopimuksissa tarkoitettulla tavalla. Joissakin maissa vaaditaan vielä korkeampi edustavuuskynnys (yhtä liittoa varten jopa 65 prosenttia työntekijöistä). Asiantuntijakomitea muistuttaa, että jos mikään tiettyyn neuvotteluyksikköön kuuluva liitto ei täytä vaadittua prosenttiosuutta, jotta edustavuus voisi neuvotella kaikkien työntekijöiden puolesta, vähemmistöliittojen tulisi voida neuvotella yhdessä tai erikseen omien jäsentensä puolesta. (General Survey concerning labour relations and collective bargaining in the public service, 2013, kohdat 294–295)

Ei-järjestäytyneet työntekijät

Yhdistymisvapauskomitea (CFA) on katsonut tapauksessa, jossa jotkin työehtosopimukset koskivat vain sopimusosapuolia ja heidän jäseniään eivätkä kaikkia työntekijöitä, että tämä on oikeutettu vaihtoehto aivan kuten päinvastainenkin, joka ei näytä rikkovan yhdistymisvapauden

periaatteita, ja jota harjoitetaan monissa maissa. Vaikka yleissopimus nro 98 on yhteensopiva sekä niiden järjestelmien kanssa, jotka myöntävät neuvotteluoikeuksia edustavimmalle organisaatiolle, jotka vaikuttavat koko työvoimaan erga omnes (or “towards everyone”), että sellaisten järjestelmien kanssa, jotka sallivat vähemmistöammattiliittojen neuvotella jäsentensä puolesta, edellisessä tapauksessa ei ole johdonmukaista myöntää myös saman alan työehtosopimusneuvotteluoikeuksia vähemmistöammattiliitoille, ja käytännössä se voi johtaa liittojen vastaisiin käytäntöihin. Siten kansallisesti tulisi kunnioittaa edustavimman liiton neuvottelemaa työehtosopimusta ja samanaikaisesti ei tulisi antaa neuvotteluoikeutta vähemmistöammattiliitolle.

Työntekijäin edustajien suojelu yrityksessä ja heidän toimintansa helpottaminen, yleissopimus Nro 135 (1971) ja suositus 143

Joissakin maissa työntekijöiden edustajat ovat erillään työntekijäjärjestöistä tai ammattiliitoista. Näissä tilanteissa yleissopimuksessa 1971 todetaan, että työehtosopimusneuvottelut voivat koskea myös näiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja.

Yleissopimuksen keskeiset artiklat ovat 3- 5. Yleissopimuksen 3 artiklan mukaan ”työntekijäin edustaja” -sanonnalla tarkoitetaan henkilöitä, jotka kansallisessa lainsäädännössä tai maan käytännön mukaan tunnustetaan työntekijäin edustajiksi, olivatpa nämä

a) ammattiyhdistysedustajia, so. ammattiyhdistysten tai ammattiyhdistysten jäsenten asettamia tai valitsevia edustajia; tai

b) valittuja luottamusmiehiä, so. yrityksen työntekijöiden kansallisen lainsäädännön tai työehtosopimusten määräysten mukaisesti vapaasti valitsevia edustajia, joiden tehtäväpiiri ei käsitä sellaisia toimintoja, joiden myönnetään kuuluvan ammattiyhdistysten yksinomaisiin etuoikeuksiin asianomaisessa maassa.

Yleissopimuksen 4 artiklan mukaan kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa, väli-miestuomioissa tai tuomioistuimen päätöksissä voidaan määrätä, minkä tyyppisillä työntekijäin edustajilla tulee olla oikeus saada tässä yleissopimuksessa tarkoitettua suojelua ja helpotuksia.

Yleissopimuksen 5 artiklassa käsitellään tilannetta, jossa yrityksessä on sekä ammattiyhdistys-edustajia että valittuja luottamusmiehiä. Artikla edellyttää ryhdyttävän asianmukaisiin toimenpiteisiin, milloin on syytä, sen varmistamiseksi, ettei valittujen luottamusmiesten olemassaoloa käytetä heikentämään asianomaisten ammattiyhdistysten tai näiden edustajien asemaa, sekä yhteistyön edistämiseksi valittujen luottamusmiesten ja toisaalta ammattiyhdistysten ja näiden edustajien välillä kaikissa molempia ryhmiä kiinnostavissa asioissa.

Suosituksessa 143 tarkoitetaan työntekijäin edustajalla henkilöitä, jotka maan käytännön mukaan tunnustetaan työntekijäin edustajiksi, olivatpa he ammattiyhdistysten asettamia edustajia tai yrityksen työntekijäin valitsevia edustajia. Suositus jakaantuu kahteen pääosaan, joista toinen koskee työntekijäin edustajien suojelua ja toinen työntekijäin edustajien toiminnan helpottamista.

Kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistäminen, yleissopimus nro 154 (1981) ja asiaa koskeva suositus nro 163 (1981)

Yleissopimus (nro 154) hyväksyttiin ILO:n työkonferenssissa vuonna 1981 työehtosopimusneuvottelujen edistämisen välineeksi. Suomi ratifioi yleissopimuksen 1983 (HE 86/1982 vp ja Sopimussarja 71/1983).

Yleissopimusta sovelletaan kaikkiin taloudellisen toiminnan aloihin. Jäsenvaltiot voivat määrätä miten sopimusta sovelletaan julkisella sektorilla tai poliisiin taikka puolustusvoimiin. Yleissopimus nro 154 ja sitä täydentävä suositus nro 163 ovat avainasemassa yleissopimuksen nro 98 peruseriaatteiden edistämiseksi ja toteuttamisessa käytännössä. Nämä täydentävät yleissopimusta nro 98 määrittelemällä, minkä tyyppisiä toimenpiteitä voidaan hyväksyä työehtosopimusneuvottelujen edistämiseksi, ja näiden toimenpiteiden tavoitteet sekä osoittavat miten kollektiivista neuvotteluoikeutta voidaan tehokkaasti käyttää. Sopimus on joustava ja sen toteuttamiseksi on useita tapoja, mikä kunnioittaa erilaisia kansallisia konteksteja sekä taloudellisia ja sosiaalisia tilanteita, lainsäädäntökehyksiä ja työmarkkinasuhteiden järjestelmiä.

Yleissopimus käsittelee kahden osapuolen välisiä suhteita, ei kolmikantaisia suhteita, joissa myös hallitus on osapuoli. Työehtosopimusneuvottelun osapuolet ovat:

- yksi tai useampi työnantaja; tai
- yksi tai useampi työnantajajärjestö; ja
- yksi tai useampi työntekijäjärjestö.

Jotta nämä järjestöt voisivat osallistua työehtosopimusneuvotteluihin tehokkaasti, niiden on oltava riittävän edustavia puolustamiensa etujen suhteen ja riippumattomia neuvottelujen toisesta osapuolesta ja viranomaisista.

Yleissopimuksen 2 artiklan mukaan "kollektiivinen neuvottelumenettely" koskee kaikkia neuvotteluita, jotka käydään toisaalta työnantajan, työnantajaryhmän tai yhden tai useamman työnantajajärjestön ja toisaalta yhden tai useamman työntekijäjärjestön välillä tarkoituksena

- a) määrätä työolosuhteet ja työehdot, ja/tai
- b) säädellä työnantajien ja työntekijöiden väliset suhteet, ja/tai
- c) säädellä työnantajien tai heidän järjestöjensä ja yhden tai useamman työntekijäjärjestön väliset suhteet.

Yleissopimuksen 3 artiklan mukaan mikäli kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä tunnustetaan työntekijäin edustajia koskevan yleissopimuksen, 1971, 3 artiklan b) kohdassa tarkoitettujen työntekijöiden edustajan olemassaolo, voidaan kansallisessa lainsäädännössä tai käytännössä määrätä missä laajuudessa tämän yleissopimuksen mukaan käsite "kollektiivinen neuvottelumenettely" käsittää myös mainittujen edustajien kanssa käytävät neuvottelut. Tällöin on asianmukaisesti varmistettava, ettei näiden edustajien olemassaoloa käytetä heikentämään asianomaisten työntekijäjärjestöjen asemaa.

Yleissopimuksen 4 artiklan mukaan sen määräykset pannaan täytäntöön kansallisella lainsäädännöllä, mikäli niitä ei panna täytäntöön työehtosopimuksilla, välimiestuomioilla tai muulla kansallisen käytännön mukaisella tavalla. Kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistäminen edellyttää 5 artiklan mukaan kansallisia toimia, joilla on oltava seuraavat tavoitteet:

- a) kollektiivisen neuvottelumenettelyn käytön tulisi olla mahdollinen kaikille työnantajille ja kaikille työntekijäryhmille, jotka toimivat tämän yleissopimuksen piiriin kuuluvilla aloilla;
- b) kollektiivinen neuvottelumenettely olisi ulotettava asteittain koskemaan kaikkia yleissopimuksen 2 artiklan a), b) ja c) kohdissa tarkoitettuja asioita;

- c) työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välillä sovittavien menettelytapasäännösten aikaansaamista olisi edistettävä;
- d) menettelytapasäännösten muuttuminen tai niiden riittämättömyys tai sopimattomuus ei saisi olla esteenä kollektiiviselle neuvottelumenettelylle;
- e) työriitojen sovitteluelimet ja -tavat olisi suunniteltava sellaisiksi, että ne osaltaan edistävät kollektiivisen neuvottelumenettelyn käyttöä.

Yleissopimus ei estä 6 artiklan mukaan järjestelmiä, joissa kollektiivinen neuvottelumenettely sisältyy sovittelu- ja/tai välimiesmenettelyyn tai -instituutioon, johon kollektiivisen neuvottelumenettelyn osapuolet osallistuvat vapaaehtoisesti. Viranomaisien edellytetään 7 artiklan mukaan neuvottelevan kollektiivisten neuvottelumenettelyjen tukemisesta ja edistämisestä ennen toimenpiteiden tekemistä ja mikäli mahdollista sopia niistä työnantajain ja työntekijäin järjestöjen kanssa. 8 artiklan mukaan toimenpiteitä ei saa suunnitella sellaisiksi tai soveltaa sillä tavalla, että ne ovat esteenä kollektiivisen neuvottelumenettelyn riippumattomuudelle.

Yleissopimuksen ja suosituksen 163 mukaan työehtosopimusjärjestelmän on mahdollistettava se, että työnantajat, työnantajajärjestöt ja ammattiliitot (ja niiden liitot ja keskusjärjestöt) voivat tehdä työehtosopimuksia valitsemallaan neuvottelutasolla. Maan olosuhteiden mukaan sovituilla toimenpiteillä olisi mahdollistettava, mikäli tarpeen, kollektiivisen neuvottelumenettelyn käyttö kaikilla tasoilla, mm. tehdas, laitos-, yritys-, toimiala-, tai alueellisella tai kansallisella tasolla. Mikäli neuvotteluita käydään useammilla tasoilla tulisi menettelyn osapuolien huolehtia eri tasojen yhteensovittamisesta.

Suositus esittää kollektiivista neuvottelumenettelyä edistävänä keinona vapaaehtoiselta pohjalta tapahtuvan, vapaiden, riippumattomien ja edustavien työmarkkinajärjestöjen perustamisen ja kehittämisen. Kollektiivisen neuvottelujärjestelmän toteuttaminen tulisi olla mahdollista millä tasolla tahansa, jolloin osapuolten tulisi neuvotteluissaan ottaa huomioon, että tasojen välillä on riittävä yhteistyö. Suositus korostaa vielä, että työelämää koskevien kiistojen ratkaisumenettelyn tulisi perustua siihen, että osapuolet löytävät kiistaan ratkaisun itse.

Työehtosopimusneuvottelujen tavoitteena on työehtosopimuksen tekeminen. Yleissopimus käsittelee vain neuvotteluprosessia eikä lopputulosta. Jos neuvottelu tapahtuu hyvässä uskossa, mutta sopimukseen ei päästä, tämä on yleissopimuksen mukaista.

ILO:n julkaisussa *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining* on selvitetty kollektiivisia neuvotteluja palkkojen määrittämiseksi. Julkaisun mukaan jotkut maat sallivat alemmalla neuvottelutasolla allekirjoitettujen työehtosopimusten poiketa korkeammalla neuvottelutasolla allekirjoitetuista työehtosopimuksista, jotta niihin voidaan sisällyttää määräyksiä, jotka ovat työntekijöille epäedullisempia sopeutuslausekkeilla, jotka voivat sisältää parametrit, joiden sisällä voidaan asettaa epäedullisempia normeja. Poikkeamisiin liittyy yleensä tiukkoja ehtoja, jotka voivat liittyä työnantajien taloudellisiin vaikeuksiin ja/tai työmarkkinaosapuolten sopimukseen. Samoin jotkin maat saattavat ennakoita mahdollisuutta sallia työehtosopimusten asettavan vähemmän suotuisia normeja kuin mitä lait ja muut lakisääteiset määräykset asettavat. ILO:n yleissopimusten ja suositusten soveltamista käsittelevä asiantuntijakomitea (CEACR) on todennut, että tällaisissa tapauksissa nämä poikkeukset olisi kohdennettava ja niitä olisi sovellettava vain rajoitetusti ja perustellusti.

2.1.3 Työehtosopimusjärjestelmä

2.1.3.1 Suomen työmarkkinamalli

Työehtosopimuksilla on Suomessa erittäin merkittävä rooli työehtojen asettajina. Työehtosopimuksia sovelletaan joko työehtosopimuslain mukaisen sidottuisuuden tai yleissitovuuden perusteella. Viimeisimmät työehtosopimusten kattavuutta koskevat tilastotiedot Suomesta ovat vuodelta 2017. Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan vuonna 2017 yksityisellä sektorilla oli kaikkiaan noin 1 449 000 palkansaajaa. Normaalisitovuuden piirissä heistä oli lähes 945 000 henkilöä, jolloin normaalisivien työehtosopimusten kattavuus yksityisellä sektorilla oli 65 %. Yleissitovien työehtosopimusten piirissä oli yksityisellä sektorilla lisäksi noin 269 000 palkansaajaa, jolloin yleissitovien työehtosopimusten kattavuus yksityisellä sektorilla oli vuonna 2017 noin 19 %. Vuonna 2017 yksityisellä sektorilla työehtosopimusten piirissä oli siten noin 1 214 000 palkansaajaa eli 84 % kaikista palkansaajista. Työehtosopimusten ulkopuolelle jäi noin 234 000 palkansaajaa.⁵⁴

Kollektiivisopimisen vahva asema perustuu korkeisiin järjestäytymisasteisiin. Palkansaajapuolen järjestäytymisaste oli työssäkäyvien osalta vuonna 2021 työolobarometrin mukaan noin 66 % (mukana vain yli 10 tuntia viikossa työskentelevät) ja Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan 52 % (luvussa ei mukana keskusjärjestöjen ulkopuolisia). Vuoden 2021 palkansaajajärjestöistä kerättyyn aineistoon perustuvan selvityksen mukaan palkansaajien järjestäytymisaste oli 58 %.⁵⁵

OECD:n tekemässä vertailussa Suomi sijoittuu keskitetyn ja voimakkaasti koordinoitun työehtosopimusjärjestelmän piiriin, jolloin sektorikohtaiset sopimukset ovat olleet hallitsevia ja antaneet vain rajoitetusti mahdollisuuksia sopimuksista poikkeamiselle alemmalla neuvottelutasolla. Sektoreiden välinen palkkakoordinaatio on ollut voimakasta.⁵⁶

Työmarkkinoilla on tapahtunut viime vuosina merkittävä murros valtakunnallisessa työehtosopimuskulttuurissa. Metsäteollisuus ry ja osittain Teknologiateollisuus ry ovat irtaantuneet valtakunnallisesta työehtosopimustoiminnasta. Metsäteollisuudessa solmitaan enää ainoastaan yrityskohtaisia työehtosopimuksia, joita ei voida vahvistaa yleissitoviksi.

2.1.3.2 Paikallisen sopimisen nykytila

Alakohtaiset valtakunnalliset työehtosopimukset solmitaan työnantaja- ja työntekijäliittojen välillä. Valtakunnalliset liitot ovat 1990-luvulta lähtien enenevässä määrin ottaneet alakohtaisiin työehtosopimuksiin paikallisen sopimisen sallivia lausekkeita. Tällä tavoin ne ovat delegoineet heille työehtosopimuslaissa säädettyä sopimiskelpoisuuttaan työehtosopimukseen sidotuille työpaikkatason toimijoille. Nämä normaalisitovuuskentässä tehtävät paikalliset sopimukset täydentävät varsinaista työehtosopimusta ja niitä sovelletaan joko vastaavin vaikutuksin kuin niiden perustana olevan työehtosopimuksen määräyksiä tai työsopimusvaikutuksin.

⁵⁴ Ahtiainen, Lasse (2019). Työehtosopimusten kattavuus vuosina 2017/2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, 2019:62. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2019.

⁵⁵ Ahtiainen, Lasse (2023). Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu, 2019:62. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki 2023.

⁵⁶ OECD/ Employment Outlook 2018, s. 73-122.

Suomen työmarkkinakulttuurissa paikallinen sopiminen on lisääntynyt. Työehtosopimukset antavat yhä enemmän mahdollisuuksia paikalliselle sopimiselle. Esimerkiksi palkkausjärjestelmistä, työajoista, työn vaativuuden arvioinnista, lomarahaan liittyvistä asioista ja tulospalkkauksesta voidaan sopia paikallisesti. Lähtökohtaisesti molemmat työmarkkinaosapuolet suhtautuvat positiivisesti paikalliseen sopimiseen. Paikallinen sopiminen nähdään joustavuuden, kasvun ja tuottavuuden välineenä.

Paikalliseen sopimiseen valtuuttavien määräysten yleisyyttä ja luonnetta työehtosopimuksissa on haasteellista kuvata kaiken kattavasti johtuen siitä, että työehtosopimuksia on huomattavan paljon. Pelkästään EK:n jäsenliitoilla on voimassa noin 280 työehtosopimusta. Ne kattavat valtaosan yksityisestä sektorista ja niiden piirissä on noin 900 000 palkansaajaa EK:n jäsenyrityksissä.⁵⁷ Yleisistovia työehtosopimuksia on noin 160. Niiden määrä vaihtelee jonkin verran.⁵⁸

Paikallisen sopimisen sallivat määräykset ovat vuosien kuluessa lisääntyneet merkittävästi, joskin lausekkeiden määrä, sisältö ja laajuus vaihtelevat työehtosopimuksittain ja työaloittain. Teknolgiateollisuuden työehtosopimuksessa toisin sopimisen sallivat lausekkeet ovat laajimmat, kun taas esimerkiksi elintarviketeollisuuden työehtosopimuksessa työpaikkakohtaisen sopimisen mahdollisuudet ovat huomattavasti vähäisemmät.

EK:ssa on selvitetty paikallisen sopimisen määräyksiä tarkastelemalla 34:ää keskeistä työehtosopimusta. Tutkittujen työehtosopimusten piirissä on EK:n osalta yhteensä 677 528 palkansaajaa, mikä on 74,12 % EK:n jäsenliittojen työehtosopimusten piirissä olevien palkansaajien kokonaismäärästä. Liittokohtaisesti työehtosopimukset jakautuvat seuraavasti: Teknolgiateollisuus (5), Palvelualan työnantajat PALTA (5), Rakennusteollisuus RT (4), Kemianteollisuus (3), Kaupanliitto (2), Matkailuja Ravintolapalvelut MaRa (2), Kiinteistötyönantajat (2), Sivistystyönantajat (2), Hyvinvointialan Liitto (2), Finanssialan Keskusliitto (2), Medialiitto (2), Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (1), Elintarviketeollisuusliitto (1) sekä Satamaoperaattorit (1).⁵⁹

Selvitys kattaa sellaiset työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevat määräykset, jotka kohdistuvat nimenomaan työehtoihin (pois lukien esim. yhteistoimintaa koskevat määräykset). Selvityksessä on huomioitu mahdollisuus sekä työsopimustasoiseen sopimiseen että muuhun paikalliseen sopimiseen (”, ellei paikallisesti toisin sovita”). Selvityksen mukaan paikallisen sopimisen piirissä olevat määräykset ovat melko samankaltaisia eri aloilla. Ylivoimaisesti eniten paikallisen sopimisen mahdollisuudet liittyvät työaikaan. Eri aloilla useasti toistuvina määräyksiä voidaan pitää säännöllisestä työajasta toisin sopimista (enimmäismäärät), työajan ta-soittumisjaksojen muuttamista, palkkauksen määräytymistä, mahdollisuutta muuttaa lepoaikojen pituuksia, siirtymistä käyttämään liukuvaa työaika, mahdollisuutta sopia erilaisten lisien ja kertymien korvaamisesta vapaalla, keskimääräisen työajan muuttamista, työaikapankin käyttöönottoa, vuosilomakorvauksen ja lomarahahan maksuajankohtia sekä tavallisesta poikkeavien työaikojen (sunnuntai-, yli- ja lisätyö) korvauksia ja vaihtamista vapaaksi. Muut hieman vähemmän toistuvat määräykset liittyivät jaksotyöhön siirtymiseen, työvuoroluettelon (ja muuttamisen) ilmoitusaikoihin, lomauttamiseen, irtisanomiseen, säästövapaaseen, olosuhdelisiin, varalolokorvaukseen, matkakulujen korvaukseen, työtehtävien vaativuutta koskeviin ryhmittelykysymyksiin, työvuorokauden/työviikon alkamisajan määrittämiseen sekä mahdollisuuteen sairauspoissaoloon työntekijän omalla ilmoituksella. Määrällisiä eroja ilmenee, mutta kaikki tarkastellut työehtosopimukset sisältävät mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen. Teknolgiate-

⁵⁷ EK:n internetsivut, <https://ek.fi/mita-teenme/tyoelama/tyoehtosopimukset/> ja Ahtiainen 2019b, s. 23.

⁵⁸ 53 Työsuojelu.fi –sivusto, <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehtosopimus>

⁵⁹ tem alatyöryhmän selvitys s. 58

ollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus mahdollistaa selvästi laajimmat mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen. Ahtausalalla niitä on vähiten. Sen sijaan menettelyllisesti paikallisessa sopimisessa on selvempiä eroavaisuuksia. Toistuvaa on se, että yritys/ammattiosasto/henkilöstöryhmäkohtaisessa paikallisessa sopimisessa edellytetään luottamusmiehen (tai pääluottamusmiehen) osallisuutta. Joukossa on sekä sellaisia työehtosopimuksia, joissa edellytetään lähes aina luottamusmiestä (työsopimustasoista sopimista lukuun ottamatta), että työehtosopimuksia, jotka antavat sopimiskompetenssin lähes kokonaan työntekijöille/ toimihenkilöille. Lisäksi vaihtelut eivät ole ainoastaan alakohtaisia, vaan esimerkiksi jo teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa on eroja menettelyn osalta.⁶⁰

Eroavaisuuksia menettelytavoissa voi olla siten työntekijöitä, toimihenkilöitä tai ylempiä toimihenkilöitä koskevissa työehtosopimuksissa, vaikka ne koskisivatkin samaa alaa.⁶¹

Kaiken kattavaa tietoa siitä, minkä verran eri alojen työehtosopimukseen sisältyy semidispositiivisiin säännöksiin perustuvia paikalliseen sopimiseen valtuuttavia säännöksiä, ei voida tässä yhteydessä antaa. Yleiskuva kuitenkin on, että mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen semidispositiivisten säännösten kattamista asioista on annettu suhteellisen vähän työaikasääntelyä lukuun ottamatta. Asiat, joissa paikallista sopimista on mahdollistettu koskevat lähinnä palkanmaksuaikaa ja -kautta, lomautusilmoitusta, takaisinottovelvollisuutta sekä joitakin työaika- ja vuosiloma-asioita.⁶²

Myös Suomen Yrittäjien Työehtosopimusten paikallista sopimista koskevassa selvityksessä on selvitetty eräiden keskeisten alojen yleissitoviin työehtosopimukseen perustuvia paikallisen sopimisen määräyksiä, jotka perustuvat edellä mainituissa työlaainsäädännön laeissa annettuihin poikkeamismahdollisuuksiin. Selvityksessä tarkastelluista aloista (elintarvikeala, kaupan ala, kiinteistöpalveluala, matkailu- ja ravintola-ala, rakennusala sekä teknologiateollisuus) karkeasti arvioiden noin puolet työehtosopimusten paikallisen sopimisen määräyksistä olisivat sellaisia, jotka perustuisivat semidispositiivisiin työlaainsäädännön säännöksiin.⁶³

Jukka Ahtela ja Joel Salminen selvittivät työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta paikallisen sopimisen nykytilaa ja käytäntöjä eri aloilla ja erikokoisissa yrityksissä ja työyhteisöissä vuonna 2021. Selvityksen mukaan Tarve ja mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen ovat yleensä suuria aloilla, joilla esiintyy suuria ulkoisista syistä johtuvia tuotannon tai palvelutoiminnan muutoksia ja joilla työpaikkaorganisaatiot ovat suhteellisen vakiintuneita. Toisaalta on aloja, joilla yritys- tai henkilöstörakenteesta johtuen käytännön tarve ja yleiset edellytykset paikalliselle sopimiselle ovat rajallisemmat (esimerkiksi eräät majoitus- ja ravitsemussektorin alat, kaupan ala, logistiikka). Yrityskoko vaikuttaa sekä tietoon sopimismahdollisuuksista että sopimisaamiseen. Myös luottamuksen aste vaihtelee, usein pienillä työpaikoilla on helpompi rakentaa luottamuksellisia suhteita. Pienillä työpaikoilla on yleensä vähäisemmät tieto- ja osaamisresurssit, mutta toisaalta arkipäivän epävirallinen sopiminen on yleistä ja riittävän toimivaa. Toisaalta erityisesti pienissä työpaikoissa saatetaan helpommin joutua tilanteisiin, joissa nou-

⁶⁰ tem alatyöryhmän selvitys s. 59

⁶¹ tem alatyöryhmän selvitys s. 60

⁶² tem alatyöryhmän selvitys s. 64

⁶³ Makkula, Janne & Rytönen, Atte & Vanhanen, Rauno (2015) Työehtosopimusten paikallinen sopiminen. https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/tyoehtosop_paikall_sopiminen090315.pdf.

datetut käytännöt ja ratkaisut eivät aina ole lainsäädännön tai työehtosopimusten mukaisia. Epävirallista sopimista tapahtuu ilmeisen paljon, erityisesti pienemmissä yrityksissä; toisaalta esimerkiksi työsuojeluvalvonnassa ei ole tältä osin havaintoja merkittävistä ongelmista.⁶⁴

Henkilöstön edustajana luottamusmies on keskeisessä asemassa. Hänen tärkein neuvottelututensa on se henkilöstöryhmä, jota hän edustaa. Neuvotteluosaamiseen liittyvää tukea luottamusmies saa omasta ammattiliitostaan ja muilta luottamusmiehiltä vertaistukena. Varsinkin pienissä yrityksissä ilmenee usein tilanteita, joissa luottamusmiestä ei ole syystä tai toisesta valittu. Tällöin sopijaosapuolena on työhuonekunta tai muu työntekijöiden kollektiivi. Luottamusmiehen valinta on joskus ongelmallista puuttuvan kiinnostuksen takia: halukasta ehdokasta ei löydy. Tämä on monesti ymmärrettävää luottamusmiestehtävään liittyvän suuren työmäärän ja vastuun takia; ne voivat vaikuttaa oman ammatillisen työuran kehittymiseen. Luottamusmiehen tehtävässä kehittyminen on pitkäjänteistä työtä, joka vaatii monipuolista osaamista neuvotteluosaamisen lisäksi: lainsäädäntöä, työehtosopimuksia, yritystaloutta, johtamista. Luottamusmiehen valintaan saattaa liittyä ongelmia myös sen johdosta, että osa henkilöstöstä on järjestäytyntä, osa taas järjestäytymätöntä. Työpaikan neuvottelusuhteiden näkökulmasta olisi tärkeää, että valituksi tuleva luottamushenkilö edustaa henkilöstöä mahdollisimman laajasti; tämä taas on ongelmallista, jos vaaliin osallistuvat ainoastaan järjestäytyneet työntekijät. Selvityksen mukaan osa paikallisesta sopimisesta tapahtuu henkilöstöryhmittäin.⁶⁵

Keskeinen tiedon puutetta lisäävä seikka on työehtosopimuksen laajuus ja monimutkaisuus. Työehtosopimuksen sisällön ja sen tarjoamien sopimismahdollisuuksien hallinta edellyttää monesti oikeudellista osaamista ja neuvontaa, jota on saatavissa ensisijaisesti alan liitoilta. Työnantajaliittoihin järjestäytymättömät työnantajat ovat tässä suhteessa heikossa asemassa.⁶⁶

2.2 Nykytilan arviointi

2.2.1 Tarve edistää paikallista sopimista

Paikallisen sopimisen taustalla on tarve huomioida työpaikkakohtaisia olosuhteita ja osapuolten tarpeita työehtojen määräytymisessä. Työpaikan toiminta ja työntekijöiden asema voivat siten muodostua optimaalisemmaksi kuin mitä se olisi siinä tapauksessa, että työpaikalla sovellettaisiin työehtosopimuksessa tai laissa säädettyä lähtökohtaista normia.

Paikallinen sopiminen voi parantaa tuottavuutta, toiminnan joustavuutta ja tuloksellisuutta. Työnantajien ja työntekijöiden yhteinen etu on löytää yhteisiä toimintatapoja, joilla vastataan työelämän muutoksiin, turvataan yrityksen kilpailukyky ja uudistuminen sekä luodaan työntekijöille hyvinvointia tukeva, tuottava työ. Tekninen kehitys ja globalisaatio ovat johtaneet siihen, että eri yritysten ja ammattiryhmien toimintaympäristö ja tilanteet ovat yhä erilaisempia ja

⁶⁴ Ahtela, Jukka ja Salminen, Joel: Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävistä toimenpiteistä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:13. s.12

⁶⁵ Ahtela, Jukka ja Salminen, Joel: Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävistä toimenpiteistä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:13. s. 16.

⁶⁶ Ahtela, Jukka ja Salminen, Joel: Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävistä toimenpiteistä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:13. s. 16.

muuttuvat aiempaa nopeammin. Tämä johtuu innovaatiotoiminnan merkityksen kasvusta ja siitä, että tietotekniikan kehitys ja globalisaatio vaikuttava hyvin eri tavoin eri ammateissa.

Kelpuutus tehdä paikallisia sopimuksia luodaan työehtosopimuksessa tai lainsäädännössä. Siinä paikallisia sopimuksia voidaan vapaasti tehdä myös sopimusvapauden piirissä alueella, jota työehtosopimus tai lainsäädäntö ei koske, kunhan henkilöstön edustajalla on esimerkiksi valtuutukseen perustuva oikeus edustaa työntekijöitä. Pääsääntöisesti kelpuutus paikallisen sopimisen tekemiseen perustuu kuitenkin työehtosopimukseen.

Vaikka paikallisen sopimisen mahdollistaminen tapahtuu lähtökohtaisesti työehtosopimusosapuolten toimesta, paikallista sopimista on mahdollista edistää luomalla paikallisen sopimisen mahdollistavaa lainsäädäntöä sekä poistamalla lainsäädännöstä rajoitteita paikallisen sopimisen tieltä.

2.2.2 Henkilöstön edustus

Jos työehtosopimuksessa on kelpuutettu paikalliset osapuolet sopimaan jostakin asiasta, työehtosopimuksessa on usein samalla määritelty, kenellä on henkilöstön puolelta kelpuutus tehdä paikallinen sopimus. Usein paikallisen sopimuksen osapuoleksi on edellytetty luottamusmiestä. Paikallisen sopimisen osapuolia koskevat määräykset sitovat sekä normaalisitovuuden että yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavia työnantajia. Jos yrityksessä ei ole työehtosopimuksen edellyttämää osapuolta, paikallista sopimusta ei voida tehdä riippumatta siitä, onko kysymys järjestäytyneestä vai järjestäytymättömästä yrityksestä. Jos työehtosopimuksessa edellytetään sopijapuoleksi luottamusmiestä, eikä tällaista ole valittu, paikallista sopimusta ei voida tehdä.

Suomessa on runsaasti työpaikkoja, joissa ei ole työehtosopimuksen edellyttämää henkilöstön edustajaa eli tyypillisimmin luottamusmiestä. Tällaisia tilanteita ilmenee sekä normaalisitovuuskentässä että yleissitovuuskentässä. Edustajan puuttuminen on osittain sattumanvaraista riippuen tehtävään halukkaiden puuttumisesta ja järjestäytymättömässä kentässä myös työntekijöiden mahdollisuudesta valita luottamusmies.

Tämä asettaa työnantajat eri asemaan paikallisen sopimisen mahdollisuuksien hyödyntämisen osalta.

Yleissitovuuskentässä henkilöstön edustukseen liittyy juridisesti epäselviä kysymyksiä. Oikeus valita luottamusmies yleissitovan työehtosopimuksen perusteella, yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen asema sekä luottamusmiehen oikeus edustaa henkilöstöä paikallisen sopimuksen tekemisessä on juridisesti epäselvä kysymys. Luottamusmiehen puuttuminen voi johtua myös siitä, että työpaikalla ei ole työnantajaa sitovaan työehtosopimuksen tehneeseen ammattiliittoon järjestäytyneitä työntekijöitä, jotka olisivat valinneet luottamusmiehen.

Luottamusmiesjärjestelmällä on vakiintunut asema Suomessa osana työehtosopimusjärjestelmää. Sen tarkoituksena on osaltaan turvata työmarkkinaosapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattamista, erimielisyyksien selvittämistä ja työrauhan ylläpitämistä. Ottaen huomioon luottamusmiesjärjestelmän vakiintunut asema ja erityisesti ILO:n yleissopimuksista ilmenevät periaatteet ja työehtosopimusosapuolten sopimusautonomia on perusteltua jatkossakin lähteä siitä, että paikallisen sopimuksen osapuoleksi voidaan työehtosopimuksessa edellyttää luottamusmiestä. Tätä perustelee myös luottamusmiesten koulutus ja osaaminen paikallisten sopimusten tekemiseen.

Paikallisen sopimisen edellytysten turvaamiseksi yhdenvertaisesti kaikilla työpaikoilla on kuitenkin tarpeen säätää siitä, miten paikallisia sopimuksia voidaan tehdä työehtosopimuksessa edellytetyn henkilöstön edustajan puuttuessa. Jos työehtosopimuksessa edellytetään sopijapuoleksi luottamusmiestä ja luottamusmies on valittu, ei ole perusteita sivuuttaa luottamusmiestä myöskään yleissitovuuskentässä. Yleissitovan työehtosopimuksen nojalla valitun luottamusmiehen edustusoikeutta on kuitenkin perusteltua selkeyttää lainsäädännöllä. Järjestäytymättömän työnantajan paikallisen sopimiskompetenssin ulottuvuuteen vaikuttaa merkittävästi se, voiko luottamusmiehen kanssa tehtyä paikallista sopimusta soveltaa koko henkilöstöryhmän työntekijöihin vai onko soveltamisala rajatumpi.

2.2.3 Yrityskohtaiset työehtosopimukset

Yrityskohtainen työehtosopimus on yksi tapa tehdä paikallinen sopimus. Sopimismahdollisuudet ovat jossakin määrin suppeammat kuin valtakunnallisessa työehtosopimuksessa.

Työsopimuslaissa, työaikalaisissa, vuosilomalaissa, merimiesten vuosilomalaissa, opintovapaa-laissa ja yhteistoimintalaissa on luetteloitu ne semidispositiiviset säännökset, joista voidaan poiketa työehtosopimuksella työntekijän etuja heikentäen. Edellytyksenä poikkeamiselle on pääsääntöisesti se, että sopijapuolina ovat työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset. Opintovapaa-lain 34 §:ssä ei kuitenkaan ole säädetty valtakunnallisuuden edellytyksestä, vaan opintovapaa-lain eräistä säännöksistä voidaan poiketa työehto- tai virkaehtosopimuksella. Työaikalain 34 §:ssä sallitaan säännöllistä työaikaa koskevat yrityskohtaisetkin työehtosopimukset valtakunnallisen työntekijäin yhdistyksen kanssa. Sen sijaan valtakunnallisen työntekijäliiton alayhdistys ei ole kelpoinen tekemään säännöllistä työaikaa koskevaa sopimusta.

Mahdollisuus poiketa pakottavasta lainsäädännöstä on pääsääntöisesti sallittu vain valtakunnallisille työmarkkinajärjestöille. Tämä on perustunut siihen, että ainakin valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välillä on katsottu vallitsevan sellainen neuvottelu- ja sopimistasapaino, että työntekijäin suojelu ei vaarannu (esimerkiksi komiteanmietintö 1959:3, s. 11–12). Semidispositiivisista säännöksistä poikkeamista koskeva työehtosopimusosapuolten valtakunnallisuuden vaatimus estää semidispositiivisista säännöksistä poikkeamisen yrityskohtaisella työehtosopimuksella ja rajoittaa siten paikallisen sopimisen mahdollisuuksia monissa merkittävässä kysymyksissä. Erityisesti mahdollisuudet poiketa työaikasääntelystä valtakunnallisella työehtosopimuksella ovat melko laajat.

Sopimusmahdollisuuksien laajentaminen yrityskohtaisten työehtosopimusten osalta voi edistää paikallista sopimista. Sopimistasapainon kannalta merkityksellistä on se, että sopijapuolina yrityskohtaista sopimusta tehtäessä olisivat yksittäinen yritys ja työntekijäjärjestö.

Sopimismahdollisuuksia laajennettaessa on oleellista varmistaa, että työntekijäjärjestö tosiasiallisesti edustaa yrityksen työntekijöitä ja neuvotteluprosessi on aito.

2.2.4 Paikallinen sopiminen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella

Vallitseva oikeustila ei ole yksiselitteinen sen osalta, onko järjestäytymättömällä työnantajalla oikeus tehdä paikallisia sopimuksia, jos työnantajaa velvoittavassa yleissitovassa työehtosopimuksessa on mahdollistettu paikallinen sopiminen työehtosopimuslain yleisen sopimuskompetenssin tai työlakien dispositiivisten säännösten perusteella. Oikeusvarmuuden näkökulmasta tätä ei voida pitää asianmukaisena. Oikeuskirjallisuuden perusteella vaikuttaa siltä, että järjestäytymättömällä työnantajalla voidaan arvioida tällainen oikeus olevan, koska sitä ei ole erikseen kielletty. Oikeudellinen epävarmuus voi estää paikallista sopimista erityisesti pienissä yri-

tyksissä, joiden käytössä ei ole riittävää juridista osaamista paikallisen sopimisen mahdollisuuksista. Epävarma oikeustila ei ole myöskään työntekijän edun mukaista ottaen huomioon, että yleissitovuus perustuu työntekijän suojelemisen periaatteelle. Asia tulisi selkeyttää lainsäädännöllä.

Yleissitovissa työehtosopimuksissa on monenlaisia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen työehtosopimuksin on mahdollista poiketa eräistä muutoin pakottavista työlainsäädännön säännöksistä myös työntekijöiden etuja heikentäen. Halutessaan valtakunnalliset työehtosopimusosapuolet voivat työehtosopimuksessa valtuuttaa paikallisen tason osapuolet sopimaan semidispositiivisiin säännöksiin perustuvista työehtosopimusmääräyksistä paikallisesti.

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaan yleissitova työehtosopimus asettaa työnantajalle velvollisuuksia, mutta lähtökohtaisesti ei anna työehtosopimukseen sisältyviä oikeuksia. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle on kuitenkin säädetty oikeus soveltaa myös sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on työlainsäädännön puolipakottavien säännösten nojalla poikettu lain säännöksistä työntekijöiden etuja heikentäen. Näiltä osin työehtosopimusta normaalisitovuuden ja yleissitovuuden perusteella noudattavat työnantajat on saatettu keskenään samaan asemaan. Poikkeuksena tästä ovat kuitenkin määräykset, jotka edellyttävät paikallista sopimista.

Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavien järjestäytymättömien työnantajien osalta tällaisten semidispositiivisiin säännöksiin perustuvien työehtosopimusmääräysten perusteella tehtävien paikalliset sopimusten tekeminen ei ole mahdollista. Työsopimuslain säätämisen yhteydessä yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle säädettiin työsopimuslain 13 luvun 8 §:ssä, työaikalain 40 a §:ssä (nykyään 35 §), vuosilomalain 31 §:ssä ja opintovapaalain 13 a §:ssä oikeus soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joilla on poikettu lain muutoin pakottavista säännöksistä työntekijän lainmukaisia etuja heikentäen. Edellä mainittuihin säännöksiin sisältyy kuitenkin nimenomainen kieltö tehdä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Tämä merkitsee sitä, että silloinkin kun yleissitovana noudatettavan työehtosopimuksen määräys sallii paikallisen sopimisen, järjestäytymättömän työnantajan on sovellettava yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä sellaisenaan ilman mahdollisuutta tehdä paikallinen sopimus. Tämä asettaa järjestäytymättömät, yleissitovaa työehtosopimusta noudattavat työnantajat eri asemaan verrattuna järjestäytyneisiin työnantajiin.

Järjestäytymättömän työnantajan kohtaamat rajoitukset ovat omiaan heikentämään kilpailutilannetta suhteessa järjestäytyneeseen kilpailijaan. Toinen ongelma liittyy alihankinta- ja toimitusketjuihin: esimerkiksi pieni alihankintayritys ei pysty toimittamaan kireästi aikataulutettua tilausta sen vuoksi, että se ei pääse käyttämään työehtosopimuksen joustoja. Sopimisen kiellot ja rajoitukset eivät sinänsä useinkaan ole yksittäisinä tekijöinä yrityksen pitkän aikavälin toiminnan kannalta ratkaisevia, mutta kireässä kilpailutilanteessa niillä saattaa olla merkitystä esimerkiksi tarjouskilpailussa. Sopimismahdollisuuksien puute voi vaikuttaa rajoittavasti myös työpaikan neuvottelu-, sopimus- ja yhteistoimintakulttuurin kehittämiseen. (Ahtela, Jukka ja Salminen, Joel: Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävistä toimenpiteistä, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työelämä, 2021:13, s. 18.)

Rajoitusten taustalla on pyrkimys varmistaa sopijapuolten välinen riittävä tasavertaisuus ja sopimustasapaino eli viime kädessä työntekijöiden suojeleminen. Työsopimuslain esitöissä katsottiin, että normaalisitovalla työehtosopimuksella ja siihen liittyvillä suoja- ja valvonta mekanismeilla voidaan taata myös paikallinen neuvottelu- ja sopimistasapaino. Paikalliseen sopimiseen työeh-

tosopimukseen sidotuissa yrityksissä ja yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavissa yrityksissä liittyy eroja. Työehtosopimuslain nojalla sitovalla työehtosopimuksella voidaan taata paikallinen neuvottelu- ja sopimustasapaino. Usein paikallisen sopimuksen tekemiseen kelpuutetaan luottamusmies. Luottamusmiesjärjestelmällä turvataan myös sopimusmääräysten valvonta, ja paikalliseen sopimiseen liittyvät erimielisyydet ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Työehtosopimuslaissa säädetään myös työehtosopimuksen solmineiden valvontavelvollisuudesta. Työtuomioistuinprosessi on käräjäoikeusprosessia nopeampi. Sen sijaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista valvoo työsuojeluviranomainen, jonka resurssit ja käytettävissä olevat keinot ovat rajalliset. (Kröger, Tarja: Negatiivinen järjestäytymisvapaus ja yleissitovuusjärjestelmä, Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2006 s. 178–179.)

Perustuslakivaliokunta huomautti työehtosopimuslakia säädettäessä, että paikallisen tason neuvottelu- ja sopimustasapainoa olisi mahdollista turvata yleissitovuuskentässä myös lainsäädännön avulla, kuten työaikalaisissa oli jo tehty. Perustuslakivaliokunta katsoi tarpeelliseksi seurata työehtosopimuskäytännön kehitystä ja ryhtyä lainsäädäntötoimenpiteisiin työehtosopimuskäytäntöjen mahdollisesti muuttuessa nykyiseen käytäntöön verrattuna. (PeVL 41/2000 vp.)

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on edistää paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat nykyistä tasavertaisemmin käytössä eri työpaikoilla riippumatta siitä, onko työnantaja järjestäytynyt tai onko henkilöstö valinnut itselleen työehtosopimuksessa tarkoitettua edustajaa.

4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset

4.1 Keskeiset ehdotukset

4.1.1 Yleistä

Tämän esityksen tarkoituksena on edistää paikallista sopimista. Tämän tarkoituksen saavuttamiseksi toteutettaisiin useita muutoksia työolainsäädäntöön.

4.1.2 Sopimismahdollisuuksien laajentaminen työehtosopimuksella

Voimassa olevaan työolainsäädäntöön sisältyy säännöksiä, joiden mukaan monista asioista saadaan sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella laista poiketen. Tällaisia säännöksiä on työehtosopimuslaissa, työaikalaisissa, vuosilomalaisissa ja yhteistoimintalaisissa. Valtakunnallinen työehtosopimus tarkoittaa sellaista työehtosopimusta, jossa sopijapuolina ovat valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset. Yhdistyksen valtakunnallisuutta koskeva vaatimus kyseisissä säännöksissä merkitsee sitä, että edellä kuvattuja sopimismahdollisuuksia ei ole, jos työehtosopimuksen sopijapuolena on yksittäinen työnantaja ja/tai valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys.

Esityksessä ehdotetaan asianomaisia säännöksiä muutettavaksi siten, että jatkossa myös työnantajakohtaisella työehtosopimuksella voisi sopia toisin niistä asioista, joista nykyisin voi sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella. Työnantajakohtaiset työehtosopimukset ovat käytännössä paikallisia sopimuksia, joten ehdotettu muutos merkitsee paikallisten sopimismahdollisuuksien laajenemista.

Lisäksi työntekijäpuolta edustavana sopijapuolena voisi jatkossa olla myös valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys (esimerkiksi yhdistysmuotoinen ammattiosasto).

Ehdotetuilla muutoksilla ei olisi vaikutuksia työehtosopimusten keskinäiseen suhteeseen. Työnantaja, joka on työehtosopimuslain nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa kuitenkin soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä, vaikka alalla olisi yleissitova työehtosopimus. Tästä säädetään työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentissa. Yleissitovalla työehtosopimuksella on kuitenkin etusija suhteessa sellaiseen työehtosopimukseen nähden, jossa työntekijöiden yhdistys ei ole valtakunnallinen.

Muutokset toteutettaisiin seuraavissa lainkohdissa:

- työsopimuslain 13 luvun 7 §
- työaikalain 18 § (vain viittaussäännös) ja 34 §
- vuosilomalain 30 §
- yhteistoimintalain 38 §
- merityösopimuslain 13 luvun 9 §

4.1.3 Epäasiallisten työehtosopimusten ehkäiseminen

Työehtosopimukseen liittyvien sopimismahdollisuuksien laajentamisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista pyrkiä ennalta ehkäisemään ns. keltaisten työehtosopimusten esiintyvyyttä. Keltainen työehtosopimus on keinotekoinen järjestely, jossa työehtosopimuksen sopijapuolena oleva työntekijäyhdistys ei aidosti edusta työntekijöitä, vaan tosiasiallisesti toimii työnantajan intressissä. Tällaiset sopimukset eivät nykyisinkään ole työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettuja työehtosopimuksia, koska työntekijäyhdistyksen varsinaisena tarkoituksena ei ole työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa.

Työehtosopimuslakiin ehdotetaan kuitenkin lisäystä, jonka perusteella tämän tyyppisten järjestelyiden kieltäminen nykyistä selkeämmin laista. Lisäyksen mukaan yhdistyksen tarkoitusta arvioitaessa huomioitaisiin yhdistyksen muodollisen tarkoituksen lisäksi yhdistyksen tosiasialliset päämäärät ja toiminta.

Muutos toteutettaisiin seuraavassa lainkohdassa:

- työehtosopimuslain 1 §

4.1.4 Oikeus tehdä paikallisia sopimuksia yleissitovuuskentässä

Järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava vähintään yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jos sellainen on alalla olemassa. Kyseisissä työehtosopimuksissa voi olla paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia määräyksiä. Työsopimuslaissa, työaikalaisissa⁶⁷, vuosilomalaissa ja yhteistoimintalaissa on kuitenkin nykyisin säännökset, joiden mukaan järjestäytymättömällä

⁶⁷ Työaikalain mukaan eräissä asioissa voidaan hyödyntää yleissitovan työehtosopimuksen paikallisen sopimisen mahdollisuuksia.

työpaikalla ei saa soveltaa niitä työehtosopimuksen määräyksiä, joilla poiketaan laista ja jotka edellyttävät paikallista sopimista. Tämä on asettanut järjestäytyneet ja järjestäytymättömät työpaikat eriarvoiseen asemaan.

Vaikka edellä kuvattu paikallisen sopimisen kieltö yleissitovuuskentässä on sanamuodon mukaan koskenut vain sellaisia paikallisia sopimuksia, joilla poiketaan lain semidispositiivisesta säännöksestä, työelämässä on esiintynyt epäselvyyttä siitä, saako muunlaisia paikallisia sopimuksia kuitenkin tehdä.

Esityksessä ehdotetaan, että jatkossa myös järjestäytymättömillä työpaikoilla saisi soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia määräyksiä. Tämä oikeus olisi riippumatta siitä, perustuisiko työehtosopimuksen paikallisen sopimuksen kelpuuttava määräys lain semidispositiiviseen säännökseen vai työehtosopimuslain mukaiseen yleiseen säännöstämiskompetenssiin. Muutokset laajentaisivat paikallisen sopimisen mahdollisuuksia yleissitovuuskentässä.

Voimassa olevassa työaikalaisissa on jo nykyisellään menettelysäännökset, joiden mukaan yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia on voitu tehdä säännöllistä työaika koskevista kysymyksistä. Nämä säännökset kumottaisiin ja jatkossa työaikakysymyksiin liittyviä paikallisia sopimuksia voisi tehdä yllä kuvatun työehtosopimuslaissa säädetyn yleisen säännöksen nojalla.

Muutokset toteutettaisiin seuraavissa lainkohdissa:

- työehtosopimuslain 2 luvun 7 a § (yleinen kelpuus tehdä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia yleissitovuuskentässä) ja 13 luvun 8 §
- työaikalain 35–37 §:t
- vuosilomalain 31 §
- opintovapaalain 13 a §
- erityis työehtosopimuslain 2 luvun 6 a § (yleinen kelpuus tehdä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia yleissitovuuskentässä) ja 13 luvun 10 §

4.1.5 Henkilöstön edustaja paikallista sopimusta tehtäessä

Valtakunnallisissa työehtosopimuksissa on enenevässä määrin kelpuutettu työpaikan osapuolet tekemään paikallisia sopimuksia jostakin asiasta tai poikkeamaan työehtosopimuksella sovutusta lähtökohdasta. Varsin usein paikallisen sopimuksen voivat työehtosopimuksen mukaan tehdä työnantaja ja luottamusmies.

Henkilöstö ei ole kaikilla työpaikoilla valinnut luottamusmiestä. Tämä on yleisempää järjestäytymättömässä kentässä, mutta on runsaasti myös järjestäytyneitä työpaikkoja, joissa luottamusmiestä ei ole. Luottamusmiehen puuttuminen estää paikallisen sopimuksen tekemisen, jos työehtosopimuksessa ei ole sovittu mitään vaihtoehtoista tapaa paikallisen sopimisen tekemiselle.

Työehtosopimusosapuolilla on oikeus määritellä, minkälaisin edellytyksin paikallisia sopimuksia voidaan tehdä. Toisaalta vallitseva tilanne työelämässä on johtanut siihen, että työehtosopimukset kohtelevat työpaikkoja kovin erilaisilla tavoilla riippuen siitä, onko henkilöstö valinnut luottamusmiestä vai ei. Kysymys on jossakin määrin sattumanvaraisesta seikasta. Voi olla myös

työpaikkoja, joissa työntekijät ovat järjestäytymättömiä, jolloin luottamusmiehen valinta ei ole edes mahdollista.

Esityksessä ehdotetaan mallia, jossa työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus tehdään lähtökohtaisesti työehtosopimuksen edellyttämien sopijapuolten välillä. Jos työehtosopimuksessa edellytetään sopijapuoleksi henkilöstön puolelta luottamusmiestä, ja henkilöstö on tällaisen valinnut, sopimus tehtäisiin luottamusmiehen kanssa. Jos luottamusmiestä ei ole, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu, kuinka sopimus tehdään luottamusmiehen puuttuessa, voitaisiin soveltaa laissa säädettyä vaihtoehtoista tapaa. Ehdotettu malli kunnioittaa työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiamia, koska laissa säädettyä vaihtoehtoista tapaa sovellettaisiin vasta viimesijaisena vaihtoehtona.

Jos työehtosopimuksessa kelpuutettaisiin siis tekemään paikallisia sopimuksia työnantajan ja luottamusmiehen tai muun sopimuksessa edellytetyn henkilöstön edustajan välillä, eikä työehtosopimukseen sisälly tasapuolisia sopimisedellytyksiä turvaavia määräyksiä siitä, kuinka menetellään tällaisen edustajan puuttuessa, voitaisiin paikallinen sopimus työehtosopimuksen esittämättä tehdä luottamusvaltuutetun tai työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön kanssa yhdessä.

Sääntely koskisi tasapuolisesti järjestäytyneitä ja järjestäytymätöntä kenttää. Toisin sanoen edellä kuvattu koskisi samalla tavalla yleissitovuuskenttää. Luottamusmiehen edustusoikeuden laajuudessa olisi kuitenkin eroavaisuutta. Normaalisitovuuskentässä luottamusmies edustaa kaikkia niitä työntekijöitä, joihin sitä työehtosopimusta sovelletaan, jonka perusteella luottamusmies on valittu. Esityksessä ehdotetaan yleissitovuuskentän osalta, että luottamusmies edustaisi niitä työntekijöitä, jotka ovat voineet osallistua hänen valintaansa.

Merityötä koskevassa lainsäädännössä ei ole säädetty luottamusvaltuutetusta. Näin ollen, jos työehtosopimus edellyttää luottamusmiestä, eikä tällaista ole, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu vaihtoehtoisesta sopimistavasta, paikallinen sopimus voidaan tehdä henkilöstön kanssa yhdessä.

Muutokset toteutettaisiin seuraavissa lainkohdissa:

- työehtosopimuslain 5 a §
- työsopimuslain 2 luvun 7 a § (yleissitovuuskenttää koskeva säännös)
- merityösopimuslain 2 luvun 6 a § (yleissitovuuskenttää koskeva säännös)

4.1.6 Paikallisen sopimuksen tekemisen edellytykset ja oikeusvaikutukset

Ehdotetut muutokset koskisivat vain sellaisia paikallisia sopimuksia, joissa kelpuutus niiden tekemiseen on työehtosopimuksessa. Sääntely ei siten koskisi sellaisia paikallisia sopimuksia, joissa kelpuutus säädetään suoraan laissa. Esimerkiksi työaikalain mukaista työaikapankkia koskevat paikalliset sopimukset tai työsopimuslain muutosturvakoulutusta koskevat paikalliset sopimukset. Sääntely ei koskisi myöskään sellaisia sopimuksia, joissa sopijapuoleksi on työehtosopimuksessa määritelty työnantaja ja yksittäinen työntekijä. Tällaisia sopimuksia ei pidetä tässä esityksessä lainkaan paikallisina sopimuksina, koska niistä puuttuu kollektiivinen luonne.

Työlainsäädäntöön ehdotetaan lisättäväksi säännökset, joiden mukaisesti paikallinen sopimus tehdään, jos työehtosopimuksessa edellytettyä luottamusmiestä tai muuta edustajaa ei ole, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu mistään vaihtoehtoisesta tavasta tehdä paikallinen sopimus

edustajan puuttuessa. Tällöin paikallinen sopimus voitaisiin tehdä laissa säädettyä menettelyä noudattaen.

Työehtosopimuksessa on voitu sopia menettelymääräyksiä muustakin kuin osapuolesta. Näitä menettelymääräyksiä olisi noudatettava tehtäessä paikallista sopimusta sanotussa tilanteessa. Työnantajan on annettava toiselle sopijapuolelle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä keskenään. Luottamusvaltuutettu on siten oikeutettu järjestämään esimerkiksi tilaisuuden, jossa sopimusluonnosta käsitellään henkilöstön kesken.

Työehtosopimuksiin perustuvat paikalliset sopimukset voivat saada työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tämä merkitsee sitä, että sopimuksiin liittyy työehtosopimuslain mukainen valvontavelvollisuus ja sopimusta koskevat riitaisuudet ratkaistaan työtuomioistuimessa. Jos paikallinen sopimus tehtäisiin työehtosopimuksen edellyttämän henkilöstön edustajan puuttuessa laissa säädettyssä menettelyssä, paikalliseen sopimukseen ei liittyisi työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia.

Sopimus on sen kestosta riippumatta puolin ja toisin irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jollei työehtosopimuksessa ole sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta. Irtisanomismahdollisuus on tärkeä osa henkilöstön suoja, jos tehty sopimus ei ole syntynyt asianmukaisissa olosuhteissa.

4.1.7 Henkilöstön edustajan suoja, mahdollisuus koulutukseen ja tiedonsaantiin

Esityksessä ehdotetaan, että edellä kuvatuin edellytyksin luottamusvaltuutettu voisi toimia työehtosopimuksen estämättä paikallisen sopimuksen sopijapuolena. Luottamusvaltuutetun suoja vastaa voimassa olevan lain mukaan luottamusmiehen suoja. Tältä osin esityksessä ei ehdoteta muutoksia. Esitykseen ei sisälly hallitusohjelmakirjauksen mukaista ehdotusta siitä, että jokin muukin edustaja voisi paikallisen sopimuksen tehdä, joten tällaisen henkilöstön edustajan suojaan liittyviä kysymyksiä ei ole tarvetta käsitellä esityksessä.

Paikallisten sopimusten tekeminen edellyttää henkilöstön edustajalta riittäviä valmiuksia. Nämä valmiudet tarkoittavat ainakin kahta asiaa. Ensinnäkin henkilöstön edustajan on riittävällä tavalla ymmärrettävä työoikeudellisen normijärjestelmän luonnetta ja sisältöä hahmottaakseen sopimismahdollisuuksien rajoja ja neuvoteltavien asioiden merkitystä henkilöstön kannalta. Toiseksi henkilöstön edustajalla on oltava riittävä ymmärrys paikallisen kannalta merkityksellisistä olosuhteista ja toimintaympäristöstä. Kyse voi olla esimerkiksi yrityksen kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta, henkilöstön rakenteesta ja osaamistarpeista ja muista vastaavista asioista.

Sääntelyn tulisi myötävaikuttaa siihen suuntaan, että paikallinen sopiminen nähdään kertaluonteisen tapahtuman asemesta osana pitkäjänteistä työnantajan ja henkilöstön välistä vuorovaikutusta ja suhteiden kehittymistä. Paikallisia sopimuksia syntyy, kun työpaikalla vallitsee tasapuoliset sopimisolosuhteet, riittävä ymmärrys toisen osapuolen tarpeista ja asemasta sekä molempipuolinen luottamus.

Näistä syistä esityksessä ehdotetaan, että jos luottamusvaltuutettu tekee henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia, työnantajan olisi edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi.

Siinä tapauksessa, että paikallinen sopimus on syntynyt epäasianmukaisissa olosuhteissa, henkilöstön edustajan asemaa suojaa myös esityksessä ehdotettu mahdollisuus irtisanoa tehty paikallinen sopimus. Lisäksi henkilöstön edustajan asemaa parantaa se, että luottamusvaltuutetulla olisi sopimusneuvotteluiden aikana oikeus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa.

4.1.8 Ehdotusten suhde oikeussuojamenettelyihin

Esityksessä ei ehdoteta muutoksia oikeussuojamenettelyihin, koska voimassa olevien oikeussuojajärjestelmien voidaan katsoa soveltuvan ehdotettujen muutosten jälkeenkin. Vaikka muutoksia ei tältä osin esitetäkään, on tässä yhteydessä kuitenkin tarkoituksenmukaista tarkastella ehdotettujen säännösten suhdetta olemassa oleviin oikeussuojamekanismeihin.

Työehtosopimuksen pätevyyteen liittyvät epäselvyydet. Esityksessä ehdotetaan muutoksia, jotka laajentavat sopimismahdollisuuksia työehtosopimuksella. Jatkossa myös muilla kuin valtakunnallisilla työehtosopimuksilla voisi sopia monin osin laista poikkeavasti. Lisäksi ehdotetaan sääntelyä, joka vahvistaisi voimassa olevaa periaatetta, jonka mukaan työehtosopimuksena ei pidettäisi sellaista sopimusta, jossa yhdistys ei aidosti edusta sitä sopijapuolta, jonka intressissä se muodollisesti on sopimuksen tehnyt. Lakiin lisättäisiin myös rajoitus siitä, että kansainvälisten sitoumusten tai EU-oikeuden vastainen työehtosopimus olisi mitätön.

Jos työehtosopimuksen pätevyydestä syntyy riitaisuutta, asia ratkaistaan työtuomioistuimessa. Yleissitovuuskentässä työehtosopimuksen pätevyys voisi käytännössä tulla ratkaistavaksi yleisessä tuomioistuimessa työntekijän ja työnantajan välisen riidan yhteydessä, jos väite työehtosopimuksen pätevyyteen liittyvistä puutteista esitettäisiin.

Paikalliseen sopimukseen liittyvät epäselvyydet. Paikallisen sopimuksen pätevyyteen liittyvät epäselvyydet voivat liittyä joko siihen, että työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttava määräys on epäselvä tai siihen, että itse paikallinen sopimus on epäselvä.

Järjestäytyneessä kentässä molemmat kysymykset ratkaistaisiin nykyiseen tapaan työtuomioistuimessa. Jos paikallinen sopimus ei saa kuitenkaan työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, asia ratkaistaan yleisessä tuomioistuimessa. Näin voisi käydä ensinnäkin silloin, kun paikallinen sopimus ei työehtosopimuksen mukaan saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia tai kun paikallinen sopimus tehtäisiin uuden ehdotetun työehtosopimuslain 5 a §:n mukaisessa menettelyssä.

Yleissitovuuskentässä molemmat kysymykset ratkaistaisiin yleisessä tuomioistuimessa. Yleinen tuomioistuin voi pyytää työtuomioistuimelta lausunnon, jos työehtosopimukseen liittyy tulkinnanvaraisuutta.

Valvonta. Esityksessä ei ehdoteta muutoksia valvontaan liittyviin kysymyksiin. Siltä osin kuin paikallisella sopimuksella on työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, työnantaja- ja työntekijäliitto ovat velvollisia valvomaan sen noudattamista. Jos paikallisella sopimuksella ei ole työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, työsuojeluviranomainen toimii valvovana viranomaisena siltä osin kuin kysymys liittyy työlainsäädännön tai yleissitovan työehtosopimuksen noudattamiseen. Työsuojeluviranomaisen valvontatehtävä koskee sitä, onko paikallinen sopimus tehty lain ja yleissitovan työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla ja sen rajoissa. Työsuojeluviranomaisella on jo nykyisen lainsäädännön perusteella oikeus saada työnantajalta paikalliset sopimukset nähtäväkseen valvontatehtävänsä suorittamista varten.

4.1.9 Paikallisen sopimuksen asema työoikeudellisessa normijärjestelmässä

Esityksessä ehdotetaan, että työehtosopimuksessa tarkoitetun paikallisen sopimuksen voisi lakiin kirjattujen edellytysten täytyessä tehdä työehtosopimuksesta poiketen luottamusvaltuutettu tai henkilöstö yhdessä. Kysymys olisi kollektiivisesta henkilöstöstä koskevasta sopimuksesta, joka koskisi kaikkia työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan, jollei toisin ole sovittu tai edustajan edustusosoikeuden piiristä muuta johdu. Käytännössä paikallisen sopimuksen soveltamispiiri vastaisi sitä soveltamispiiriä, joka vallitsisi siinä tilanteessa, jossa paikallinen sopimus tehtäisiin työehtosopimuksen mukaisesti.

Työelämässä voi syntyä normikollisioita eritasoisten työehtoja tai -oloja normittavien instrumenttien välillä. Jos paikallinen sopimus tehtäisiin ehdotetun työehtosopimuslain 5 a §:n mukaisen menettelyn mukaisesti, sopimukseen ei liittyisi työehtosopimuksen oikeusvaikutusta. Tämä on huomioitava, kun paikallista sopimusta arvioidaan normihierarkiassa.

Työehtosopimusvaikutuksin tehdyn paikallisen sopimuksen suhde työsopimusmääräyksiin ei muuttuisi ehdotetun sääntelyn johdosta. Oikeustila ei muuttuisi myöskään sellaisten työehtosopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten osalta, joihin ei ole liitetty työehtosopimusvaikutusta. Näiden sopimusten oikeusvaikutus vastaisi niitä sopimuksia, joita jatkossa tehtäisiin työehtosopimuslain 5 a §:n nojalla, jollei edustajan edustusosoikeuden laajuudesta muuta johtuisi.

Työoikeudessa lähtökohtana on yleensä edullisemmuussääntö. Tämä merkitsee käytännössä sitä, että ehdotetun työehtosopimuslain 5 a §:n mukaisesti tehdyllä paikallisella sopimuksella ei voisi sopia työsopimuksesta poiketen ainakaan työntekijän etua heikentävästi. Edullisemmuussääntöä koskeva soveltamiskäytäntö ei muuttuisi esityksen johdosta.

Siltä osin kuin paikalliseen sopimukseen ei liity sanotun kaltaista ristiriitaa edullisemmuussääntönsä kanssa, työehtosopimuslain 5 a § luo työnantajalle ja luottamusvaltuutetulle tai henkilöstölle normikompetenssin luoda kollektiivisesti sitovia sopimuksia työnantajan ja henkilöstön välillä.

4.2 Pääasialliset vaikutukset

4.2.1 Vaikutuksista yleisesti

Ehdotetut muutokset mahdollistaisivat paikallisen sopimisen nykyistä laajemmin. Tavoiteltujen vaikutusten toteutuminen riippuu viime kädessä työmarkkinaosapuolten ja työpaikan osapuolten toiminnasta. Sopimisvaltuuksia hyödynnetään, jos se katsotaan tarpeelliseksi. Vaikutusten arvioimisen kannalta onkin keskeistä hahmottaa sitä, millä eri tavoilla sekä toimialatason että paikallistason sopijaosapuolet voivat reagoida ehdotettujen muutosten voimaan tullessa. Vaikutusten toteutumista tarkastellaan neljän kysymyksen kautta.

Kysymys 1: Miten muutokset vaikuttavat työehtosopimusten sisältöön, erityisesti paikallisen sopimisen kirjauksiin?

Esityksessä ehdotetaan, että henkilöstön edustajan puuttuessa noudatettavat menettelytavat määräytyisivät ensisijaisesti työehtosopimuksen mukaisesti ja lain mukaisesti vain silloin, kun työehtosopimuksessa ei ole asiasta sovittu. Valitun sääntelyvaihtoehdon tarkoituksena on ollut pienentää riskiä siitä, että ehdotetut muutokset loisivat kannusteita poistaa paikallisen sopimisen kirjauksia työehtosopimuksista. Ehdotettu malli säilyttäisi paikalliseen sopimiseen liittyvät menettelytavat työehtosopimusosapuolten hallinnassa ja kunnioittaisi työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiamia. Lisäksi se antaisi työehtosopimusosapuolille enemmän mahdollisuuksia

ylläpitää kytköstä paikallistason ja toimialatason työehtoneuvotteluiden välillä, ja sitä kautta ylläpitää molempien neuvotteluosapuolten luottamusta paikallistason sopimismallia kohtaan.

Viime vuosina paikallisen sopimisen mahdollistavien määräyksiensä määrä on lisääntynyt työehtosopimuksissa. Esityksen lähtöoletuksena on, ettei valittu sääntelyvaihtoehto merkittävästi muuttaisi tätä kehityskulkua. On kuitenkin syytä tunnistaa riski siitä, että laissa säädetty mahdollisuus tehdä paikallinen sopimus muun kuin luottamusmiehen kanssa voisi joissakin tilanteissa johtaa palkansaajapuolen vaatimukseen poistaa paikallisen sopimisen mahdollisuus työehtosopimuksesta. Mikäli paikallisen sopimisen mahdollisuudet työehtosopimuksissa vähenisivät olennaisesti, työmarkkinoiden joustavuus heikentyisi. Sitä kautta myös mahdolliset tuottavuushyödyt heikkenisivät.

Tällaista riskiä on mahdollista pienentää sitä kautta, että laissa säädettyyn menettelyyn, jolla poiketaan työehtosopimuksen osapuolia koskevasta vaatimuksesta, sisältyvät turvatakeet henkilöstön aseman kannalta. Tällaisia turvatakeita on esitykseen pyritty sisällyttämään. Ehdotukseen sisältyy henkilöstön asemaa turvaavia menettelytapoja, tietojensaantia, henkilöstön edustajan valmiuksia ja sopimuksen irtisanomismahdollisuutta koskevia vaatimuksia.

Kysymys 2: Lisäävätkö tai vähentävätkö muutokset yrityskohtaisten työehtosopimusten käyttöä?

Yrityskohtaiset työehtosopimukset ovat yksi keino tuoda joustavuutta työehtosopimiseen, mutta kansantaloudellisesta näkökulmasta niiden laajamittaiseen käyttöön liittyy myös riskejä. Olenaisimpana riskinä on palkkakoordinaation heikkeneminen.

Palkkakoordinaatiolla tarkoitetaan sitä, että työmarkkinaosapuolet huomioivat kulloisenkin suhdannetilanteen ja koordinoivat palkankorotukset yhdessä. Palkkakoordinaation vastakohta on tilanne, jossa ammattiliitot kilpailevat keskenään palkankorotusten suuruudella. Tämä johtaa inflatorisiin palkankorotuskierteisiin sekä kustannuskilpailukyyn heikkenemiseen. Lisäksi tutkimuksissa ilmenee, että eri ammattijärjestöjen yhdessä koordinoimat palkankorotusvaikutukset voivat huomioida paremmin työttömien aseman kuin tilanne, jossa jokainen liitto neuvottelee palkankorotuksista ilman koordinaatiota.⁶⁸

Maailmassa ei juurikaan tunneta esimerkkejä, joissa olisi pystytty toteuttamaan kilpailukykyä ylläpitävä palkkapolitiikka nojautuen pääasiassa yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin korkean järjestäytymisasteen yhteiskunnassa. OECD:n mukaan tällainen malli on käytössä ainoastaan Japanissa⁶⁹. Työmarkkinalopputulemat ovatkin keskimäärin heikkoja niissä maissa, joissa yrityskohtaiset työehtosopimukset ovat vallitseva kollektiivisen työehtosopimisen muoto, johtuen juuri koordinaation vaikeudesta työehtosopimusneuvotteluissa.

Esityksen lähtöoletuksena kuitenkin pidetään, ettei ehdotettujen muutosten myötä yrityskohtaisten työehtosopimusten käyttö merkittävästi lisääntyisi. Yrityskohtaisten työehtosopimusten houkuttelevuutta heikentävät olennaisesti niiden korkea hallinnollinen kustannus (neuvottelukulut). Lisäksi ehdotettujen muutosten joustavoittaessa toimialakohtaisten työehtosopimusten sisällä tapahtuvaa paikallista sopimista, vähenee tarve käyttää yrityskohtaista työehtosopimusta keinona tuoda joustavuutta työehtoihin.

Kysymys 3: Miten muutokset vaikuttavat työnantajien järjestäytymiseen?

⁶⁸ Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset. TEM julkaisu 2020:8.

⁶⁹ OECD Employment Outlook 2018, osio 3.

Toinen työehtojärjestelmän kokonaisuutta koskeva iso kysymys palkkakoordinaation lisäksi on työehtosopimusten kattavuus, joka riippuu työnantajien järjestäytymisestä. Pohjoismainen työmarkkinamalli on perustunut työehtosopimusten korkeaan kattavuuteen.

Tämän esityksen ei lähtökohtaisesti arvioida johtavan työehtosopimusten kattavuuden merkittävään heikkenemiseen. Syynä tälle on se, että esityksellä vahvistetaan järjestäytyneidenkin yritysten mahdollisuuksia hyödyntää paikallista sopimista, mikäli niissä ei ole luottamusmiestä. Edelleen työnantajalla säilyy lukuisia muitakin syytä kuulua työnantajaliittoon, kuten pääsy työehtosopimuksen ja sitä kautta sopimuskauden ajaksi ennakoitavien työehtojen piiriin, työehtosopimuksen turvaama työrauha sekä liiton tarjoama jäsenneuvonta. Tämä esitys ei muuta näitä seikkoja.

Kysymys 4: Millaisia ovat paikallistason toimijoiden valmiudet hyödyntää paikallisen sopimisen mahdollisuuksia?

On todennäköistä, että työpaikkatason toimijoilla vie aikaa totutella paikallisen sopimisen soveltamiseen käytännössä. Lopullinen toimintatapa riippuu suuresti myös siitä, millaisia rakenteita toimialatason työehtosopimusosapuolet jatkossa luovat paikallisen sopimisen toteuttamiselle työpaikkatasolla. Näiden ratkaisujen onnistuminen, sekä paikallistason toimijoiden kiinnostus hyödyntää annettuja mahdollisuuksia, määräävät pitkälti sen, miten suuria ehdotettujen muutosten vaikutukset viime kädessä ovat. Sopimismahdollisuuksien hyödyntäminen vaatii myös osaamista molemmilta sopijapuolilta.

Tavoiteltujen tuottavuushyötyjen toteutuminen vaatii sen, että työmarkkinoiden dynamiikka paranee sitä kautta, että suomalainen työehtojärjestelmä ja toimijat suomalaisilla työpaikoilla alkavat laajamittaisesti edistää ja toteuttaa työehdoista paikallisesti sopimista.

4.2.2 Taloudelliset vaikutukset

Vaikutukset kansantalouteen

Vaikutukset kansantalouteen riippuvat olennaisesti siitä, miten työmarkkinajärjestöt ja paikallistason neuvotteluosapuolet työpaikoilla reagoivat lakimuutokseen. Esityksellä ei täten voida katsoa olevan välitöntä vaikutusta kansantalouteen, mutta sillä voi sen sijaan olla erilaisia välillisiä kansantaloudellisia vaikutuksia riippuen työmarkkinaosapuolten toiminnasta.

On mahdollista, että esitys voi pitkällä aikavälillä vahvistaa työmarkkinoiden dynamiikkaa lisäämällä työehtosopimisen joustavuutta paikallistasolla. Esitys antaa mahdollisuuden sopia työehdoista nykyistä joustavammin toisaalta eri ryöntekijäryhmien välillä, mutta toisaalta myös saman toimialan eri yritysten välillä. Näin voitaisiin paremmin huomioida eritasoinen tuotta-

vuuskehitys, vaihteleva työvoiman kysyntätilanne ja paikallistason erityistarpeet työnteon järjestämisessä.⁷⁰ Tutkimuskirjallisuuden perusteella on olemassa viitteitä siitä, että nämä tekijät olisivat yhteydessä korkeampaan tuottavuuteen^{71,72}.

Korkeampi tuottavuus mahdollistaa vahvemman talouskehityksen joko korottamalla palkkatasoa tai vahvistamalla työllisyyttä. Myös Suomesta on olemassa empiiristä tutkimustietoa^{73,74} siitä, että työehtosopimusten paikallisen sopimisen kirjausten soveltaminen on johtanut näissä yrityksissä korkeampiin palkkoihin. Empiirisesti onkin havaittu, että parhaat työmarkkinatulokset työllisyydessä, tuloerojen pienuudessa ja työmarkkinoiden resilienssissä on saavutettu maissa, joissa on vahvasti koordinoitu alakohtaisesti hajautettu kollektiivisopimismalli, eli toisin sanoen alakohtaisten työehtosopimusten yhteydessä runsaasti paikallista sopimista⁷⁵.

Edellä kuvattujen tuottavuushyötyjen toteutuminen on kuitenkin riippuvainen useista eri tekijöistä. Keskeistä esityksen kansantaloudellisen vaikuttavuuden kannalta ovat tarkemmin kappaleessa 4.2.1 kuvatut kysymykset.

Kysymyksissä esitetyt seikkoja on haastavaa ennalta arvioida. Käytännössä esityksen vaikutuksia tullaan siis näkemään vasta sitten, kun neuvottelujärjestelmä alkaa mukautua uuteen lain-säädäntöön. On kuitenkin mahdollista tarkastella erilaisia kehityskulkuja ja arvioida niiden mahdollisia vaikutuksia. Tämän vuoksi on tarkoituksenmukaista toteuttaa jälkiarviointia.

Vaikutukset yrityksiin

Esitys lisää erityisesti pienten yritysten tosiasiallisia mahdollisuuksia hyödyntää työehtosopimuksissa mahdollistettuja paikallisen sopimisia kirjauksia sekä mahdollisuuksia sopia toisin paikallisesti eräistä työlainsäädännön määrittämistä työehdoista. Mahdollisuus toimia joustavammin vähentää sopimiseen liittyvää hallinnollista taakkaa ja vahvistaa pienten ja keskisuurten yritysten kilpailuasemaa markkinoilla suhteessa suuriin yrityksiin. Esitys vahvistaa myös niiden yritysten asemaa, joilla on yritysکوhtainen työehtosopimus.

Esitys laajentaa järjestäytyneiden yritysten mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen, kun luottamusmiestä ei välttämättä tarvita sopijaosapuolena. Näin ollen työehdoista sopiminen tulee joustavammaksi, mikä parantaa yritysten kilpailuasetelmaa.

Yritysten asema paranee kansainvälisessä kilpailussa.

⁷⁰ Stokke, Torgeir Aarvaag (2008): The Anatomy of Two-tier Bargaining Models. European Journal of Industrial Relations Vol. 14 Nr 1

⁷¹ Lundborg, P. (2005) [Individual Wage Setting, Efficiency Wages and Productivity in Sweden](#). FIEF Working Paper Series. Stiftelsen facköreningsrörelsens Institut för Ekonomisk Forskning.

⁷² Garnero, A., F. Rycx and I. Terraz (2020): Productivity and wage effects of firm-level collective agreements: Evidence from Belgian linked panel data, British Journal of Industrial Relations, vol. 58 (4), s. 936-972

⁷³ Kauhanen, Antti; Maczulskij, Terhi & Riukula, Krista (2020): Heterogeneous Impacts of the Decentralization of Collective Bargaining. ETLA Working Papers 83.

⁷⁴ Kauhanen, Antti (2023): The Effects of the Decentralization of Collective Bargaining on Wages and Wage Dispersion: Evidence from the Finnish Forest and IT Industries. ETLA Working Papers 105.

⁷⁵ Garnero, A. (2021): The role of collective bargaining for employment and wage inequality: evidence from a new taxonomy of bargaining systems, European Journal of Industrial Relations 2021 vol 27(2), s. 185-202

4.2.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

Vaikutukset työelämään

Yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla paikallisesti sopiminen

Ehdotetut muutokset laajentaisivat työlaainsäädännössä määrättyjen paikallisen sopimisen mahdollisuuksien käyttöä yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin. Työntekijöiden puolella sopijaosapuolena tulisi olla valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys tai siihen kuuluva työntekijöiden yhdistys.

Muutokset vaikuttavat ensi vaiheessa sopimiseen niillä työpaikoilla, joilla on käytössä yritys-kohtainen työehtosopimus. Näitä on ennen kaikkea suurissa yrityksissä rahoitus- ja it-sektoreilla, sekä metsäteollisuudessa. Yrityskohtaisten työehtosopimusten puitteissa työskentelee joi-takin kymmeniä tuhansia työntekijöitä. Näissä yrityksissä työntekijät ovat tyypillisesti melko vahvasti järjestäytyneitä, joten heillä voidaan olettaa olevan melko hyvät edellytykset neuvotella paikallisesti muutoksia työlaainsäädännön toisinsovittaviin ehtoihin. Tällöin voidaan odottaa, että sopiminen on molempien osapuolten tavoitteita tukevaa.

Esitetyllä muutoksella laajennetaan yrityskohtaista työehtosopimusta käyttävien työpaikkojen kollektiivisopimismahdollisuuksia. Työpaikkatasolla sopimismahdollisuuksien laajenemisen voidaan odottaa parantavan työehtoja, sillä muutos lisää joustovaraa työpaikkatason työehtosopimusneuvotteluihin ja siten edistää molempia osapuolia tyydyttävien neuvotteluratkaisuiden löytämistä.

Suurempi kysymys työelämävaikutusten kannalta voi kuitenkin olla se, lisääkö muutos halukkuutta siirtyä käyttämään yrityskohtaista työehtosopimusta myös muissa yrityksissä ja kenties niissäkin, joissa työntekijät eivät ole vahvasti järjestäytyneitä. Tässä tapauksessa vaikutukset työehtoihin voisivat olla kielteisiä, mikäli työnantaja painostaisi työntekijöitä suostumaan haluamiinsa sopimusehtoihin. Tätä riskiä pienentää kuitenkin se, että toisena sopijapuolena on oltava joko työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai sen jäsenyhdistys. Näin ollen riski siitä, että mahdollisuutta paikalliseen sopimiseen alettaisiin käyttää väärin, arvioidaan vähäiseksi.

Mikäli muutos johtaisi yrityskohtaisten työehtosopimusten merkittävään yleistymiseen, valtakunnallisten työehtosopimusten edustavuus voisi heikentyä. Oleellinen edustavuuden lasku voisi jollakin alalla johtaa siihen, että valtakunnallista työehtosopimusta ei voitaisi enää pitää yleissitovana. Tällä olisi siten merkittäviä vaikutuksia isoon joukkoon palkansaajia erityisesti pienempien yritysten palveluksessa. Muutoksen myötä heihin ei enää sovellettaisi työehtosopimusta lainkaan, jollei työnantaja järjestäydy tai tee yrityskohtaista työehtosopimusta työntekijäjärjestön kanssa. Tätä riskiä kuitenkin pienentää se, että esityksellä luodaan toissijaisia mahdollisuuksia hyödyntää paikallisen sopimisen mahdollisuuksia myös järjestäytyneissä yrityksissä silloin, kun työehtosopimuksen määrittelemää henkilöstön edustajaa ei ole. Täten riski yrityskohtaisten työehtosopimusten merkittäväälle yleistymiselle nähdään melko pieneksi.

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laajentaminen yleissitovia työehtosopimuksia sovelta-viin työnantajiin

Tällä esityksellä laajennettaisiin toisinsopimisen mahdollisuuksia myös yleissitovaa työehtoso-pimusta soveltaviin yrityksiin edellyttäen, että työehtosopimuksessa on mahdollistettu asiasta

sopiminen paikallisella sopimuksella. Yleissitovuuden perusteella työehtosopimusten piirissä olevat yritykset työllistävät tällä hetkellä noin 10 % kaikista palkansaajista Suomessa⁷⁶.

Muutos mahdollistaa työläinsäädännön toisinsopimismahdollisuuksien hyödyntämisen yleissitovaa työehtosopimusta noudattavissa yrityksissä, jotka muodostavat lukumäärällisesti suuren osuuden Suomen yritys kentästä. Yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavia yrityksiä on Suomessa arviolta vajaa 60 000 kappaletta – tarkkaa tilastotietoa ei ole saatavilla, sillä täysin järjestäytymättömien alojen yritysmäärä ei ole tiedossa. Kaiken kaikkiaan Suomessa oli vuonna 2021 noin 77 000 – 78 000 työnantajayritystä. Kuitenkaan kaikista työläinsäädännön toisinsovittavista asioista ei ole mahdollista sopia toisin paikallisesti kaikilla aloilla – tämä riippuu alan voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksistä, mikä rajoittaa tämän muutoksen vaikutuksia.

Paikallisen sopimisen mahdollistaminen työpaikoilla, joissa ei ole luottamusmiestä

Ehdotettu muutos koskisi merkittävää osaa Suomen työpaikoista. Lähes puolessa järjestäytyneistä yrityksistä ei ole valittuna työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä. Lisäksi niissäkin, joissa on, luottamusmies ei välttämättä edusta koko henkilöstöä. Luottamusmies on valittu selvästi useammin järjestäytyneissä yrityksissä kuin yleissitovassa kentässä. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavissa yrityksissä luottamusmies on valittu alle 20 %:ssa yrityksistä.⁷⁷ Muutos siis laajentaa merkittävästi paikallisen sopimisen hyödyntämismahdollisuuksia ennen kaikkea yksityisellä sektorilla. Sitä kautta muutos lisää olennaisesti työehtosopimusjärjestelmän paikallisia joustomahdollisuuksia.

Muutoksen konkreettinen merkitys työpaikoilla riippuu siitä, millaisia menettelytapoja työehtosopimusosapuolet luovat tulevina vuosina Suomen työmarkkinoille. Joka tapauksessa muutos tarkoittaa sitä, että mahdollisuus sopia paikallisesti niistä työehtosopimuksen ehdoista, joissa paikallinen sopiminen on tehty mahdolliseksi, laajenee myös niin työpaikkoihin, joissa luottamusmiestä ei ole valittu. Tämä tarkoittaa sitä, että paikallinen sopiminen tulee mahdolliseksi suurimmassa osassa pieniä ja keskisuuria yrityksiä työskenteleville palkansaajille ja heidän työnantajilleen.

Ehdotetuilla muutoksilla vaikutetaan ennen kaikkea niihin aloihin, joissa käytössä olevassa työehtosopimuksessa ei ole mahdollistettu paikallista sopimista ilman luottamusmiestä. Osassa työehtosopimuksia mahdollisuus on jo aiemminkin ollut olemassa. Suurista aloista vaihtoehtoinen sopijaosapuoli on määritelty työehtosopimukseen muun muassa teknologiateollisuudessa ja kaupan alalla. Kuitenkin suuressa joukossa työehtosopimuksia tällaista mahdollisuutta ei tällä hetkellä ole sovittuna.

Muutos koskee siis niitä yksityisen sektorin työpaikkoja, joissa:

- On voimassa oleva työehtosopimus (joko yleis- tai normaalisitova)
- Työehtosopimuksessa ei ole määritelty vaihtoehtoista sopijaosapuolta luottamusmiehelle

⁷⁶ Ahtiainen, Lasse (2019): Työehtosopimusten kattavuus vuosina 2017/2018. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:62

⁷⁷ Taloustutkimus (2021): Henkilöstöedustuksen yleisyys ja paikallinen sopiminen yksityisen sektorin yrityksissä. Tutkimus perustui kyselyaineistoon, jossa kohderyhmänä olivat yli 4 työntekijän yritykset.

- Henkilöstöllä ei ole luottamusmiestä edustajanaan

Vuonna 2022 Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa oli yksityisellä sektorilla yhteensä 1,6 miljoonaa palkansaajaa, joista työehtosopimuksen piirissä arviolta 1,35 miljoonaa (Ahtiainen 2019 mukaan työehtosopimusten piirissä 83,8 % yksityisen sektorin palkansaajista). Taloustutkimuksen laatiman selvityksen⁷⁸ perusteella laaditun karkean laskelman perusteella yksityisen sektorin henkilöstöstä yli puolella ei ole valittuna heitä edustavaa luottamusmiestä. Lisäksi osalla heistä on jo nykyisessä työehtosopimuksessa mahdollisuus paikalliseen sopimiseen ilman luottamusmiestä. Näin ollen ehdotetut muutokset voivat vaikuttaa arviolta 500 000–700 000 palkansaajaan, mikä vastaa noin 20–30 prosenttia kaikista palkansaajista.

Paikallisen sopimisen väärinkäyttämistä ehkäistään lain asettamilla perälaudoilla. Lakiesityksen mukaisesti työnantajan tulee antaa henkilöstölle mahdollisuus käsitellä yhdessä sopimusehdotusta ilman työnantajan läsnäoloa. Työnantajan pitää antaa työntekijöille tarpeellinen tieto. Paikallinen sopimus voidaan irtisanoa koska tahansa kolmen kuukauden irtisanomisajalla. Jos ei toisin ole sovittu, työntekijät yhdessä toimivat enemmistöperiaatteella.

Luottamusvaltuutetun asemaa parannettaisiin silloin, kun tämä toimii henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia tehtäessä. Työnantajan olisi edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi.

Verrattuna muihin tässä esityksessä esiteltyihin ratkaisuvaihtoehtoihin tällä sääntelymallilla arvioidaan olevan vähiten kielteisiä työelämävaikutuksia. Siitä huolimatta on edelleen riskinä, että tämäkin sääntelymalli voi vaikuttaa työelämään myös haitallisesti. Yksi keskeinen riski on, että työehtosopimusosapuolet päätyvät neuvotteluissa rajaamaan paikallisen sopimisen käyttöalaa. Tähän voidaan päätyä joko siitä syystä, että ei päästä sopuun korvaavista järjestelmistä luottamusmiehelle tai siitä, että palkansaajajärjestöt eivät kaikesta huolimatta luota muihin paikallistason sopijaosapuoliin kuin omaan järjestönsä kuuluviin luottamusmiehiin. Pyrkimyksenä voi tällöin olla estää paikallisen sopimisen väärinkäyttöä työpaikoilla.

Toinen mahdollinen riski liittyy siihen, että vaikka paikallisista sopijaosapuolista ja muista menettelytavoista sovitaan työehtosopimuksissa, saatetaan näitä mahdollisuuksia silti käyttää väärin työpaikoilla. On mahdollista, että työelämässä esiintyy sellaisiakin väärinkäyttötilanteita, joissa työnantaja pyrkii vaikuttamaan henkilöstön edustajan valintaan tai henkilöstön mielipiteen muodostamiseen, mikäli työntekijöiden neuvotteluasema suhteessa työnantajaan on heikko. Toisaalta esityksessä esitettävillä henkilöstön asemaa turvaavilla keinoilla, kuten paikallisen sopimuksen irtisanomismahdollisuudella, on mahdollista pyrkiä vaikuttamaan tähän.

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laajenemisen myötä voi myös tulla vaikeammaksi osoittaa, milloin työehtosopimusta on tosiasiasa rikottu työpaikalla ja milloin kyse on ollut työehtosopimuksen mukaisesta paikallisesta sopimisesta. Tämä voi joissain tapauksissa vaikeuttaa työehtojen polkemisen ehkäisyä. Toisaalta on hyvä huomata, että työehtosopimuksen määräyksiä rikkomista tapahtuu joillain työpaikoilla muutoinkin.

Vaikutukset julkisella sektorilla

⁷⁸ Taloustutkimus (2021): Henkilöstöedustuksen yleisyys ja paikallinen sopiminen yksityisen sektorin yrityksissä.

Muutokset eivät kosketa julkisen sektorin työpaikkoja valtiota lukuun ottamatta. Valtion näkökulmasta sopimismahdollisuuksien laajentaminen merkitsisi eräänlaista varautumista mahdollisiin tuleviin valtion organisaation ja toiminnan muutoksiin. Konkreettisia tarpeita ei esitystä valmisteltaessa ole kuitenkaan ilmennyt. Sopimismahdollisuuksien laajentaminen liittyy kuitenkin esimerkiksi siihen, että mikäli tulevaisuudessa vain yhtä virastoa tai toimintoa varten ilmeneisi tarpeita sopia semidispositiivisten säännösten mahdollistamalla tavalla muista poikkeavasti, esitys mahdollistaisi tällaisten erityistarpeiden huomioimisen. Valtiolla on myös joitakin yksityissidonnaisia työehtosopimusaloja ja valtion budjettitalouden ulkopuolisia organisaatioita, joissa laajempien sopimismahdollisuuksien hyödyntäminen voi mahdollisesti olla tulevaisuudessa tarpeen.

Eri tekijöiden yhteisvaikutukset

Esitys koostuu useista muutoksista, joiden vaikutukset ovat osin samansuuntaisia, osin vastakkaisia. Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laajentaminen yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin saattaa lisätä yritysten halukkuutta yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin. Toisaalta paikallisen sopimisen laajentaminen yleissitovaan kenttään sekä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisääminen normaalisitovassa kentässä puolestaan vähentävät työnantajan kannustimia siirtä käyttämään yrityskohtaista työehtosopimusta. Odotettavissa on, että esitys kokonaisuutena ei vaikuta työnantajien järjestäytymisasteeseen ja sitä kautta työehtosopimusten kattavuuteen.

Esitys antaa mahdollisuuden tehdä työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus tarvittaessa myös ilman luottamusmiestä, mikäli sellaista ei ole valittuna. Mikäli työntekijät ovat valinneet keskuudestaan luottamusvaltuutetun, työnantajan on edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemiseen liittyviä valmiuksia. Lisäksi työnantajan on annettava toiselle sopijapuolelle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot sekä varattava henkilöstölle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä keskenään. Tämä voi merkitä sitä, että henkilöstön vaikutusmahdollisuudet omiin työehtoihinsa voivat parantua. Tällä olisi merkitystä myös koettuun työhyvinvointiin.

Toisaalta on myös mahdollista, että erityisesti sellaisissa yrityksissä, joissa työntekijöiden asema on heikko, paikallisen sopimisen lisääntyminen voi merkitä myös riskiä työehtojen heikentymisestä. Toisaalta on muistettava, että tässä esityksessä tarkoitetut paikalliset sopimukset perustuvat laissa säädettyyn sopimiskompetenssiin, mikä koskee rajattua joukkoa asioita.

Vaikutukset tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen työelämässä

Esityksellä voi olla sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia heikossa työmarkkina-asetmassa olevien henkilöiden tilanteeseen. Joustavammat mahdollisuudet sopia työehdoista voivat parantaa yritysten tuottavuutta ja lisätä mahdollisuuksia palkata myös heikossa työmarkkina-asetmassa olevia henkilöitä. Työehtojen muokkaaminen joustavimmiksi voi siten joissain tapauksissa helpottaa heikossa asemassa olevien henkilöiden työllistymistä.

Toisaalta paikallisen sopimisen lisääntyminen voi lisätä riskiä siitä, että jo valmiiksi heikossa työmarkkina-asetmassa olevien asema heikentyy entisestään. Mikäli työpaikalla on työntekijöitä, joiden tietoisuus oikeuksistaan esimerkiksi heikon kielitaidon tai muun syyn takia on muita vähäisempi, on mahdollista, että heidän mahdollisuutensa vaikuttaa sopimuksen sisältöön ovat muita heikommat.

Vaikutukset työllisyyteen

Esityksen työllisyysvaikutukset riippuvat vaikutuksista tuottavuuteen. Työehtosopimisen joustavuuden lisääntyminen voi pitkällä aikavälillä vahvistaa työmarkkinoiden dynamiikkaa ja sitä kautta parantaa tuottavuutta. Parantunut tuottavuus voi johtaa joko työn hinnan tai työllisyyden nousuun. Mikäli parantunut tuottavuus ulosmitataan palkankorotuksilla, työllisyysvaikutukset jäävät vähäisiksi.

Työllisyysvaikutus voi olla positiivinen, mikäli parantunut tuottavuus johtaa yritysten parempaan kannattavuuteen. Mikäli joustava sopiminen johtaa siihen, että palkat määräytyvät entistä voimakkaammin tuottavuuden perusteella, työnantajan kannusteet palkata lisää työvoimaa kasvavat. Joustava paikallinen sopiminen voi myös lisätä työntekijöiden sitoutumista yritykseen ja kannustimia oman osaamisensa kehittämiseen. Lisääntyneen joustavuuden hyödyt ja haitat voivat kuitenkin olla erilaiset eri toimialoilla ja eri työntekijäryhmien välillä.

OECD:n arvion⁷⁹ mukaan paikallinen sopiminen on Pohjoismaissa parantanut tuottavuutta, nostanut palkkatasoa sekä vähentänyt ei-vapaaehtoisten epätyypillisten työsuhteiden osuutta. Varsinaista työllisyysvaikutusta sillä ei kuitenkaan ole havaittu. Pitkällä aikavälillä tuottavuuden paraneminen voi kuitenkin parantaa myös työllisyyttä.

Vaikutukset viranomaisiin

Vaikutukset työsuojeluviranomaisen toimintaan

Esityksen mukaan työsuojeluviranomaiset (aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet) valvoisivat yleissitovien työehtosopimusten määräyksiin perustuvien paikallisten sopimusten noudattamista osana työläinsäädännön ja yleissitovien työehtosopimusten noudattamisen valvontaa. Tämä koskisi näin ollen järjestäytymättömiä yrityksiä ja niissä työskenteleviä työntekijöitä.

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laventaminen yleissitovassa kentässä voisi lisätä paikallisen tason toimijoiden yhteydenottoja työsuojeluviranomaiselle. Tämä näkyisi työsuojeluviranomaisissa neuvonnan ja ohjaamisen tarpeen ja sitä kautta mahdollisesti myös valvontatehtävien määrän lisääntymisenä. Tämä puolestaan tarkoittaisi tarpeita lisäresursseille. Mahdollisten lisäresurssitarpeiden määrää on kuitenkin vaikeaa arvioida sen vuoksi, että ei ole tiedossa, missä määrin järjestäytymättömässä kentässä halutaan alkaa käyttää mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen ja missä määrin niistä aiheutuisi sellaisia kysymyksiä tai riitaisuuksia, jotka jollakin tavalla ohjautuisivat työsuojeluviranomaisen vastattavaksi.

Järjestäytymättömissä yrityksissä sovitut paikalliset sopimukset ja niiden lain ja yleissitovien työehtosopimusten määräysten mukaisuus voisivat tulla työsuojeluviranomaisen arvioitavaksi silloin, kun he suorittavat valvontatehtäviä eli tarkastuksia työpaikoilla. Tarkastukset ovat joko viranomaisaloitteisia tai perustuvat työpaikalta – useimmiten työntekijäpuolelta – tullessiin yhteydenottoihin. Työsuojeluviranomaiset myös kohdentavat oma-aloitteista valvontatoimintaansa ennalta sovittujen tavoitteiden ja riskiarvioinnin mukaisesti. Tähän voimassa olevaan käytäntöön esityksellä ei olisi vaikutusta. Myös työsuojeluviranomaisen käytössä olevat keinot puuttua havaittuihin rikkomuksiin säilyisivät ennallaan.

Vaikutukset yleisiin tuomioistuimiin ja työtuomioistuimeen

⁷⁹ Employment Outlook 2018.

Kuten edellä jaksossa 4.1.8 on todettu, paikalliseen sopimukseen liittyvät epäselvyydet ratkais-taisiin järjestäytymättömän kentän osalta yleisissä tuomioistuimissa. Käytännössä yleissito-vuuskentässä tehdyt paikalliset sopimukset ja niiden merkitys tulisivat kuitenkin muita tilanteita todennäköisimmin arvioitavaksi silloin, jos yleisessä tuomioistuimessa nostetun kanteen yhtey-dessä olisi tarpeen arvioida työntekijän työnantajaan kohdistamia saatavia ja niiden määrää. Kaiken kaikkiaan esityksen vaikutukset yleisiin tuomioistuihin arvioidaan kuitenkin vähäi-siksi.

Esityksellä ei arvioida olevan merkittävää vaikutusta työtuomioistuimeen tai sen toimintaan.

5 Muut toteuttamisvaihtoehdot

5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset

Esityksen valmistelussa keskeisimmät vaihtoehdot toteutustavat ovat liittyneet henkilöstön edustukseen paikallisen sopimuksen sopijapuolena. Tämän ohella vaihtoehtoisia toteutustapoja on pohdittu lukuisten pienempien yksityiskohtien yhteydessä.

Yhden esillä olleen vaihtoehdon mukaan laissa olisi säädetty henkilöstön edustuksesta paikalli-sen sopimuksen sopijapuolena vain yleissitovuuskenttää koskien. Tässä mallissa lakiin olisi otettu säännös, jonka mukaan yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus olisi voitu tehdä järjestäytymättömällä työpaikalla luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, muun henkilöstön edustajan tai koko henkilöstön kanssa yhdessä riippumatta siitä, kenellä työ-ehtosopimuksen perusteella on kelpuus tehdä paikallisia sopimuksia. Normaalisitovassa ken-tässä paikallisen sopimisen menettelytavat ja sopijapuolta koskevat määräykset olisivat men-neet nykyisen käytännön mukaan.

Ratkaisuvaihtoehdon keskeisin haaste on siinä, että Suomessa on myös merkittävä määrä jär-jestäytyneitä työpaikkoja, joissa ei ole työehtosopimuksessa määriteltyä henkilöstön edustajaa (yleensä luottamusmiestä). Tällöin sopimismahdollisuudet olisivat voineet muodostua laajem-miksi järjestäytymättömillä työpaikoilla kuin järjestäytyneillä työpaikoilla. Tämä olisi voinut johtaa normaalisitovien työehtosopimusten houkuttelevuuden ja sitä kautta työnantajien järjes-täytymisasteen laskuun. Lisäksi vaihtoehto olisi voinut merkitä sitä, että paikallisen sopimisen mahdollistavat kirjaukset työehtosopimuksissa vähenisivät.

Ehdotukseen olisi liittynyt ongelmia yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Toisaalta vaihtoehto olisi kunnioittanut vahvasti työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaa, kun paikallisen so-pimisen sopijapuolia koskeva sääntely olisi jatkossakin perustunut puhtaasti työehtosopimuk-siin ilman lakiin perustuvaa toissijaista vaihtoehtoa sopijapuolista.

Toisen esillä olleen vaihtoehdon mukaan työehtosopimuksessa määriteltyä henkilöstön edusta-jaa olisi pidetty ensisijaisena sopijapuolena, mutta sellaisen puuttuessa henkilöstön edustajasta olisi säädetty laissa. Lakiin olisi siis voitu ottaa säännös, jonka mukaan paikallisen sopimuksen olisi tehnyt työehtosopimuksessa tarkoitettu osapuoli, mutta sellaisen puuttuessa sopimuksen olisi voinut tehdä luottamusvaltuutettu, muu henkilöstön edustaja tai henkilöstö/henkilöstö-ryhmä yhdessä. Jotta järjestäytyneet ja järjestäytymättömät työpaikat eivät olisi joutuneet eri asemaan, säännös olisi voitu ulottaa koskemaan sekä normaali- että yleissitovuuskenttää. Toi-saalta myös tämä vaihtoehto olisi voinut vaikuttaa ”ennakoivasti” työehtosopimusten tekstisi-sältöön.

Edelleen yhtenä mahdollisuutena esitystä valmisteltaessa arvioitiin toteutustapaa, jonka mukaan TES-osapuolille olisi asetettu laissa vaatimus huomioida työpaikkojen tasapuoliset sopimismahdollisuudet huomioiden se, että työehtosopimusta saatetaan soveltaa myös sellaisilla työpaikalla, jossa ei ole työehtosopimuksessa tarkoitettua edustajaa. Sääntely olisi edellyttänyt, että tällaisessa tilanteessa työehtosopimuksessa olisi sovittu jokin muu menettely, jolla paikallinen sopimus voitaisiin kuitenkin tehdä. Tarvittaessa perälautana laissa olisi voitu säätää siitä, että jos työehtosopimuksessa ei ole huomioitu tasapuolisia sopimismahdollisuuksia työpaikkojen välillä, paikallisen sopimuksen voisi tehdä muukin osapuoli.

Edellä mainituista vaihtoehtoisista tavoista esityksessä on valittu eräänlainen välimuoto toisesta ja kolmannelta mallista. Vaikka esityksessä ei ehdoteta säädettäväksi laissa TES-osapuolille velvollisuutta huomioida erilaisia vaihtoehtoisia tapoja paikallisen sopimuksen tekemiselle silloin, kun työpaikalla ei ole valittuna työehtosopimuksessa tarkoitettua edustajaa, TES-osapuolille jätettäisiin mahdollisuus tehdä niin. Työehtosopimuslakiin ehdotettu perälautasäännös mahdollistaisi paikallisen sopimisen kuitenkin niissäkin tilanteissa, joissa luottamusmiestä ei ole valittu, ja jos työehtosopimuksessa ei ole tarkemmin määriteltyä sitä, kuka paikallisen sopimuksen voi tehdä työntekijöiden puolesta luottamusmiehen puuttuessa.

Hallitusohjelmakirjauksesta poiketen esityksessä ei ehdoteta, että paikallisen sopimisen voisi tehdä henkilöstön puolesta myös jokin muu henkilöstön edustaja kuin luottamusmies tai luottamusvaltuutettu. Syynä tähän oli muun muassa se, että pysyväisluontoisemmalla edustajalla voidaan nähdä olevan ad hoc -edustajaa paremmat valmiudet ja osaaminen tehdä paikallisia sopimuksia. Lisäksi ad hoc -edustajan suojaan, kuten työsuhdeturvaan, liittyy haastavia kysymyksiä. Edellä mainittujen lisäksi esitystä valmisteltaessa on keskusteltu myös luottamusmiehen roolista ja valintamahdollisuudesta yleissitovuuskentässä.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailta käytetyt keinot

Työmarkkinajärjestelmät ovat eri maissa oman kehityskulkunsa lopputuloksia ja kussakin maassa on omat erityispiirteensä. Vaikka työmarkkinajärjestelmillä on Pohjoismaidenkin välillä suuria eroja, Pohjoismaiden työmarkkinajärjestelmille on luonteenomaista työehtosopimusten laaja kattavuus. Suomalaisena erityispiirteenä on edustavien valtakunnallisten työehtosopimusten yleissitovuus, joka vahvistaa työehtosopimusten kattavuutta. Suomalaista työmarkkinajärjestelmää on kehitettävä sen omista lähtökohdistaan, minkä vuoksi esityksessä ei ole tarkoitukseenmukaista tehdä laajaa kuvausta eri maiden työmarkkinajärjestelmistä. Alla on kuvattu Ruotsin, Tanskan, Norjan ja Saksan työmarkkinajärjestelmien keskeisimmät piirteet paikallisen sopimisen näkökulmasta.

*Ruotsi*⁸⁰

Ruotsissa ei ole työehtosopimusten yleissitovuutta, mutta työmarkkinoilla on tavallisesti korkea järjestäytymisaste ja työehtosopimusten kattavuus on laaja. Työehtosopimus sitoo normaalisivuuden perusteella sopimuksen allekirjoittanutta työnantajajärjestöä, mutta myös työnantajaa, joka on järjestön jäsenyyden tai liittytösopimuksen nojalla velvollinen noudattamaan sopimusta. Vaikka järjestäytymättömällä työnantajalla ei ole juridista velvollisuutta noudattaa työ-

⁸⁰ Ahtela, Jukka. Sopiminen, osallistuminen ja luottamus: Mitä voimme oppia Ruotsin ja Saksan työmarkkinajärjestelmistä? Akava Worksin teettämä selvitys 2024.

ehtosopimusta, ammattiliitolla tai paikallisella ammattiosastolla on mahdollisuus työtaistelutoimin painostaa työnantajaa noudattamaan työehtosopimusta. Käytännössä järjestäytymättömät työnantajat solmivat liityntäsopimuksia, joiden perusteella ne soveltavat työehtosopimuksia.

Työmarkkinaosapuolilla on korkea autonomia ja työmarkkinoiden sääntelytaso valtiovallan toimesta pyritään pitämään pienenä. Ruotsin työehtosopimusneuvottelut tapahtuvat alakohtaisesti sovittujen menettelytapasääntöjen mukaan, joissa määritellään neuvottelujen kulku, aikataulu ja erimielisyyksien ratkaisumenettelyt. Alakohtaisuudesta huolimatta työmarkkinoiden keskusjärjestöillä on koordinoiva rooli neuvotteluissa. Keskusjärjestöjen jäsenjärjestöt pitävät keskusjärjestöt ajan tasalla neuvottelujen kulusta ja konsultoivat niitä periaatteellisesti merkittävissä kysymyksissä.

Paikallinen sopiminen perustuu Ruotsissa työehtosopimukseen ja paikallista sopimista hyödynnetään erityisesti paikallisissa palkkaratkaisuissa. Paikallisessa sopimisessa tasapainoinen neuvotteluasema ja neuvotteluosaaminen ovat merkittävässä asemassa. Ruotsissa työehtosopimukset tarjoavat samankaltaisia mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen kuin Suomessa ja sopimismahdollisuuksien laajuus vaihtelee alakohtaisesti. Tavallisesti sopimisen kohteena ovat erityisesti palkka- ja työaika-asiat. Palkkaratkaisuista neuvotellaan paikallisella tasolla erityisesti julkisella sektorilla.

Paikallisen sopimisen menettelytavat eivät poikkea olennaisilta osin suomalaisesta käytännöstä. Ruotsissa on korostettu molempien osapuolten vahvaa neuvotteluosaamista ja tätä tukee ammattiosastojen vahva asema sekä eräiden alojen käyttämä alueellisten luottamusmiesten järjestelmä. Paikallinen sopiminen on Ruotsissa olennainen osa työpaikan arkea ja sopiminen sujuu, kun pelisäännöt ovat tasapuoliset ja molemmilla osapuolilla tiedossa. Lainsäädännöllä on mahdollistettu työehtosopimuksilla toisin sopiminen laajasti ja takarajana ovat lähinnä EU-direktiivien asettamat pakottavat määräykset. Työehtosopimukset takaavat vahvan pohjan paikalliselle sopimiselle, kun sen tuomia mahdollisuuksia osataan ja halutaan käyttää.

Tanska⁸¹

Tanskassa työehtosopimukset sitovat sopimusoikeudellisin periaattein normaalisitovuuden perusteella. Ammattiliitot voivat kuitenkin voimakkaasti painostaa yrityksiä soveltamaan työehtosopimuksia ja yksityisistä työnantajista noin 74 prosenttia kuuluu työehtosopimuksien piiriin. Valtiovallan rooli Tanskan työmarkkinapolitiikassa on vähäinen ja työmarkkinaosapuolten autonomia merkittävä. Tanskan työmarkkinajärjestelmän perustana on joustoturvamalli (flexicurity), joka sisältää kolme elementtiä: joustavan työmarkkinasääntelyn, kattavan työttömyysturvan ja aktiivisen työmarkkinapolitiikan.

Työehtosopimukset ovat alakohtaisia ja niiden kattavuus on laaja. Alakohtaisuudesta huolimatta keskusjärjestöillä on kuitenkin vahva ohjaava rooli sopimustoiminnassa. Tanskan lainsäädännössä ei ole määritelty työehtosopimusta tai sen oikeusvaikutuksia, vaan vakiintuneella työmarkkinakäytännöllä on suuri merkitys työehtosopimustoiminnan perustana. Työehtosopimukset eivät poikkea juurikaan suomalaisista työehtosopimuksista, mutta ne ovat yleisesti laajempia ja yksityiskohtaisempia. Tanskassa työehtosopimuksissa korostetaan vahvasti työntekijöiden koulutuskysymyksiä ja niihin panostamista.

⁸¹ Ahtela, Jukka. Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Worksin teettämä selvitys 2019.

Tanskassa on laajat mahdollisuudet paikalliselle sopimiselle. Paikallisen tason sopimisesta ei ole Tanskassa säädetty lailla, vaan sopimista koskevat rajoitukset tulevat lähinnä muusta lainsäädännöstä, joka koskee tasa-arvoa, terveys- ja turvallisuusmääräyksiä sekä syrjinnän kieltoa. Palkkauksesta sovitaan Tanskassa yleisesti paikallisella tasolla, erityisesti teollisuudessa. Työehtosopimuksissa on korostettu paikallisten ratkaisujen merkitystä palkoista sovittaessa ja ratkaisujen on tarkoitus tukea tuottavuuden lisäämistä ja yrityksen kilpailukykyä sekä tukea näin myös työllisyyttä. Työehtosopimukset ovat Tanskassa yleisesti laajoja ja yksityiskohtaisia, mutta paikallinen sopiminen on tästä huolimatta laajalti mahdollista. Lähes kaikista työehtosopimuksen määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin. Tanskan työmarkkinamalli pitää sopimista ensisijaisena vaihtoehtona ja työnantajan direktio-oikeuden käyttöä toissijaisena vaihtoehtona. Paikallisessa sopimisessa korostetaan työpaikkatasoisen viestinnän, vuoropuhelun ja neuvottelutoiminnan merkitystä.

*Norja*⁸²

Norjan työmarkkinoille on ominaista korkea työllisyys ja laaja työehtosopimusten kattavuus. Työmarkkinoiden sääntely perustuu lainsäädäntöön ja alakohtaisiin työehtosopimuksiin, joita täydentävät alakohtaiset tai yritystasoiset erityissopimukset. Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat säädelleet ns. perussopimuksissa pelisääntöjä sekä yhteistoimintaoikeuksia, kun taas työehtoista säädetään osin alakohtaisissa työehtosopimuksissa ja osin lakisääteisesti. Ammattiliittoilla ja työnantajajärjestöillä on ratkaiseva rooli työmarkkinoiden kehityksessä. Ammattiliittojen keskusjärjestöjä on Norjassa neljä, ja 93 prosenttia järjestäytyneistä työntekijöistä kuuluvat näihin neljään keskusjärjestöön. Norjassa työehtosopimukset sitovat lähtökohtaisesti normaalisitovuuden perusteella, mutta keskeisiä työehtosopimusten lausekkeita voidaan julistaa yleissitoviksi. Taustalla on ajatus ulkomaalaisten työntekijöiden työehtojen parantamisesta.

Moniin muihin maihin verrattuna työmarkkinajärjestöt ovat Norjassa nauttineet vakaata ja korkeaa kannatusta. Norjassa, kuten muissakin Pohjoismaissa, työmarkkinaosapuolet ja valtiohallinto tekevät kolmikantaista yhteistyötä ja kokoontuvat sekä virallisilla että epävirallisilla foorumeilla. Kolmikantayhteistyölle on ominaista keskinäinen luottamus ja kunnioitus. Vaikka hallitus on perustanut useita instituutioita kolmikantayhteistyön helpottamiseksi, suurimmat työmarkkinoiden keskusjärjestöt NHO (Confederation of Norwegian Enterprise) ja LO (Norwegian Confederation of Trade Unions) korostavat erityisesti NHO:n ja LO:n yhteistyön merkitystä.

Norjassa palkanmuodostus muodostaa työmarkkinajärjestöjen kumppanuuden perustan ja palkanmuodostusta pidetään edelleen hyvin koordinoituna, vaikka yritystason neuvotteluiden merkitys on kasvanut useissa alakohtaisissa työehtosopimuksissa. Vaikka kolmikantaisuus keskittyy Norjassa lähinnä keskusjärjestöjen väliseen vuoropuheluun, ei työmarkkinaosapuolten välisen työpaikkatasoisen yhteistyön merkitystä pidä jättää huomiotta. Paikallinen sopiminen tapahtuu työpaikoilla ensisijaisesti työntekijöiden valitsemien ammattiliittojen edustajien eli luottamusmiesten kanssa, joista on säädetty keskusjärjestöjen välillä tehdyissä perussopimuksissa. Luottamusmiehillä on työpaikalla tärkeitä tehtäviä sekä neuvottelutilanteissa ja työnantajan kumppanina, että palkkojen ja työolojen vahtimisessa. Työmarkkinaosapuolilla on myös usein yhteisiä hankkeita, joiden tavoitteena on kehittää parempia ja tehokkaampia tapoja järjestää työpaikkojen toimintaa.

⁸² Alsos, Kristin & Nergaard, Kristine & Trugstad, Sissel C. Getting and staying together: 100 years of social dialogue and tripartism in Norway. ILO:n julkaisema raportti 2019.

Saksa⁸³

Saksassa työmarkkinaosapuolten autonomia on turvattu perustuslaissa ja työmarkkinoilla vallitsee sosiaalisen kumppanuuden perinne. Eurooppalaisessa vertailussa palkansaajien järjestäytymisaste on Saksassa matala, vuonna 2021 järjestäytymisaste oli noin 17,4 prosenttia. Työnantajilla on mahdollisuus liittyä työnantajaliiton jäseneksi ilman sitoutumista työehtosopimukseen, mikä on ollut vahvistuva ilmiö. Työehtosopimusneuvotteluissa suurin rooli on osavaltiokohtaisella alakohtaisella työehtosopimuksella, jota täydentävät yrityskohtaiset työehtosopimukset. Saksassa työehtosopimusten kattavuus ei tavallisesti ole yhtä laaja kuin Pohjoismaissa. Vuonna 2022 työehtosopimusten piirissä oli 51 prosenttia työvoimasta.

Työehtosopimusten normaalisitovuuden perusteella ne sitovat sopijaosapuolia ja niiden jäseniä tai yrityskohtaisen sopimuksen kohdalla yksittäistä yritystä. Käytännössä työnantajat kuitenkin soveltavat työehtosopimuksia myös järjestäytymättömiin työntekijöihin. Myös järjestäytymättömät työnantajat soveltavat usein alan työehtosopimuksia suuntaa antavina. Saksassa työministeriö voi työehtosopimuslain mukaan julistaa sopimuksen yleissitovaksi, jos alan osapuolet sitä pyytää ja työmarkkinoiden edustajista koostuva komitea antaa asialle suostumuksensa. Edellytyksenä on, että yleissitovaksi julistaminen on yleisen edun mukaista. Yleissitovia työehtosopimuksia on Saksassa lukumääräisesti kuitenkin hyvin vähän. Saksassa on vuonna 2015 säädetty lakiin perustuvasta vähimmäispalkasta, joka sitoo lähtökohtaisesti kaikkia työsuhteita.

1980-luvulta lähtien yleistyneet avaamislausekkeet ovat lisänneet työpaikkakohtaista joustavuutta Saksassa. Avaamislausekkeet mahdollistavat työehtosopimusten vähimmäisehtojen alittamisen tietyin edellytyksin. Avaamislausekkeita sisältyy lähes kaikkiin merkittäviin työehtosopimuksiin, mutta niiden sisältö ja menettelytavat vaihtelevat. Jos avaamislausekkeilla sovietaan työehtosopimuksen tason alittavista toimista, edellytetään yleensä ammattiliiton suostumusta ja työnantajan vastaantuloa esimerkiksi työllistämissitoumusten muodossa. Avaamislausekkeet kuvaavat Saksan työmarkkinaosapuolten välistä vahvaa luottamusta. Yritysneuvostojen rooli on kasvanut Saksassa avaamislausekkeiden käyttöönoton takia. Yritysneuvosto edustaa yrityksen tai työpaikan kaikkia työntekijöitä ja se koostuu pelkästään henkilöstön jäsenistä. Yritysneuvosto voidaan perustaa yritykseen, jossa on vähintään viisi työntekijää. Yritysneuvostolla on merkittävä asema tiedonsaannissa ja konsultaatioissa yrityksen johdon kanssa ja se voi vaikuttaa yrityksen henkilöstö- ja palkkauspolitiikkaan sekä työolosuhteisiin.

6 Lausuntopalaute

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Työsopimuslaki

2 luku Työnantajan velvollisuudet

⁸³ Ahtela, Jukka. Sopiminen, osallistuminen ja luottamus: Mitä voimme oppia Ruotsin ja Saksan työmarkkinajärjestelmistä? Akava Worksin teettämä selvitys 2024.

7 a §. *Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen.* Lakiin lisättäisiin säännökset yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Pykälää sovellettaisiin kaikkeen yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaan paikalliseen sopimiseen.

Pykälän *1 momentin* mukaan sopiminen olisi mahdollista yleissitovan työehtosopimuksen sallimissa rajoissa. Yleissitovan työehtosopimuksen sopimiseen kelpuuttava määräys määrittäisi paikallisen sopimuksen sisällölliset rajat, samoin kuin sopijapuolet ja noudatettavat menettelytavat. Sääntely vastaisi normaalisivuuden perustella tehtävää paikallista sopimista.

Koska työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyviä määräyksiä, kuten neuvottelujärjestysmääräyksiä ja erimielisyyksien ratkaisemisessa sovellettavia määräyksiä ei 2 luvun 7 §:n nojalla sovelleta yleissitovuuskentässä, ei näitä määräyksiä luonnollisesti olisi noudatettava myöskään paikallisia sopimuksia tehtäessä. Tältä osin sääntely siis eroaisi normaalisivuuden perustella tehtävästä paikallisesta sopimisesta. Noudatettaviksi voisivat sitä vastoin tulla menettelytapoja koskevat säännökset, kuten työehtosopimuksessa sovitut henkilöstön tiedonsaantioikeutta koskevat määräykset paikallisessa sopimisessa.

Yleissitovuuskentässä paikallinen sopimus olisi tehtävä kirjallisesti, vaikka työehtosopimus ei sitä edellyttäisi. Tämä antaisi työsuojeluviranomaiselle paremmat mahdollisuudet valvoa sitä, että paikallinen sopimus on tehty työehtosopimuksen rajoissa.

Työehtosopimuksessa on voitu edellyttää, että paikallista sopimusta tehtäessä henkilöstöä edustaa luottamusmies. Järjestäytyneessä kentässä luottamusmies edustaa yleensä kaikkia niitä työntekijöitä, joihin sitä työehtosopimusta sovelletaan, jonka perusteella luottamusmies on valittu. Ehdotetussa lainkohdassa säädettäisiin tästä poiketen kuitenkin siitä, että yleissitovuuskentässä luottamusmies edustaisi ainoastaan niitä työntekijöitä, jotka ovat voineet osallistua hänen valintaansa. Osa henkilöstöstä ei ole voinut osallistua luottamusmiesvaaliin esimerkiksi siitä syystä, että he eivät ole työehtosopimuksen osapuolena olevan työntekijäjärjestön jäseniä.

Pykälän *2 momentti* koski yleissitovuuden piirissä olevia työpaikkoja, joissa ei ole valittu työehtosopimuksen määrittelemää henkilöstön edustajaa, jollaista edellytetään paikallisen sopimuksen osapuolena. Tyypillisimmin kysymys on tilanteesta, jossa työehtosopimus kelpuuttaa työnantajan ja luottamusmiehen tekemään paikallisen sopimuksen jostakin asiasta ja henkilöstö ei ole tällaista valinnut. Työehtosopimuslakiin ehdotetaan uutta 5 a §:ää, jonka mukaan, jos työehtosopimuksella kelpuutetaan tekemään paikallisia sopimuksia työnantajan ja työehtosopimuksessa sovitun henkilöstön edustajan välillä, työehtosopimuksessa olisi tasapuolisten sopimusmahdollisuuksien turvaamiseksi sovittava lisäksi menettelytavat paikallisen sopimuksen tekemiseksi tilanteessa, jossa tällaista henkilöstön edustajaa ei ole. Kun työehtosopimuksessa sovitaaan tällaisista vaihtoehtoisista menettelytavoista, niitä voitaisiin hyödyntää myös yleissitovuuskentässä.

Siltä varalta, että työehtosopimuksessa ei sovittaisi vaihtoehtoisista menettelytavoista, eikä työpaikalla ole työehtosopimuksen edellyttämää henkilöstön edustajaa, paikallinen sopimus voitaisiin tehdä työehtosopimuslain 5 a §:n 2 ja 3 momentin mukaisesti. Säännös koski järjestäytyntä kenttää.

Yleissitovuuskentän osalta ehdotetaan työehtosopimuslakiin 7 a §:n 2 momenttia, jonka mukaan paikallinen sopimus voitaisiin sanotuissa tilanteissa tehdä siten kuin työehtosopimuslain 5 a §:n 2 ja 3 momentissa säädetään. Lainkohtaan sisältyvät paikallista sopimusta tehtäessä noudatettavat menettelytavat on kuvattu jäljempänä ja niitä sovellettaisiin ehdotuksen mukaan samalla tavalla yleissitovuuskentässä.

3 §. Luottamusvaltuutettu. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi *3 momentti*, jolla parannetaan luottamusvaltuutetun valmiuksia toimia henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia tehtäessä. Työnantajalla olisi velvollisuus edistää luottamusvaltuutetun osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi. Edistämisvelvollisuus koskisi tilanteita, joissa luottamusvaltuutettu toimisi henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia tehtäessä. Säännös koskisi yleisesti kaikkia sellaisia tilanteita, joissa luottamusvaltuutettu tekisi henkilöstön edustajana työntekijöiden oikeuksia ja velvollisuuksia koskevia paikallisia sopimuksia työnteon ehdoista tai oloista. Merkitystä ei olisi sillä, perustuisiko kelpuus paikallisen sopimuksen tekemiselle lainsäädäntöön vai työehtosopimukseen. Paikallisena sopimuksena ei pidettäisi muuta yhteisymmärrystä työnantajan ja luottamusvaltuutetun välillä, jollainen voi syntyä esimerkiksi yhteistoimintalain mukaisessa neuvottelussa.

Asianmukaiset sopimisolosuhteet edellyttävät luottamusvaltuutetulta ainakin kahdenlaisia valmiuksia. Ensinnäkin luottamusvaltuutetulla on oltava riittävä osaaminen erityisesti työnantajan ja työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista, kuten paikalliseen sopimiseen liittyvän lainsäädännön ja työehtosopimuksen sisällöstä. Toiseksi luottamusvaltuutetun on tunnettava riittäväällä tavalla työpaikan toimintaympäristö, jotta tämä voi arvioida neuvoteltavan sopimuksen merkitystä ja tasapainoisuutta työnantajan ja henkilöstön kannalta.

Ehdotetun lainkohdan mukaan työnantajalla olisi velvollisuus edistää luottamusvaltuutetun valmiuksia *siinä määrin* kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi. Laissa ei ole mahdollista yksilöidä, mitä toimenpiteitä tämä kullakin työpaikalle käytännössä edellyttäisi. Edistämisvelvoitteen laajuus riippuisi luottamusvaltuutetuksi valitun henkilön osaamistasosta, työpaikan olosuhteista sekä erityisesti siitä, kuinka olennaisella tavalla paikallisella sopimuksella vaikutetaan työnantajan ja työntekijöiden oikeuksiin ja velvollisuuksiin tai kuinka merkittävällä tavalla yleisesti henkilöstön asemaa käsitellään työnantajan ja luottamusvaltuutetun välillä.

Luottamusvaltuutetun osaamisen edistäminen voi edellyttää sitä, että työnantaja järjestää luottamusvaltuutetulle mahdollisuuden osallistua koulutukseen tai muutoin antaa tilaisuuden osaamisen kerryttämiseen. Työpaikan toimintaympäristön tuntemuksella tavoiteltaisiin sitä, että luottamusvaltuutetulla olisi paikallisen sopimuksen tekemiseen nähden riittävä ymmärrys esimerkiksi yrityksen taloudellisesta asemasta ja tulevista kehityskuluista sekä henkilöstön rakenteesta tai muista vastaavista asioista. Kysymys voisi olla esimerkiksi niiden asioiden läpikäymisestä, joista käydään vuoropuhelua yhteistoimintalain 8 §:n mukaan tai joista annetaan tietoa sanotun lain 11 §:n mukaan. Käytännössä toimintaympäristön tuntemusta voidaan lisätä siten, että työnantaja ja luottamusvaltuutettu keskustelevat ajoittain työpaikan tilanteesta tai tarpeista, jotta luottamusvaltuutetulle muodostuu riittävä taustaymmärrys tasapainoisen paikallisen sopimuksen tekemiseksi.

Luontevaa olisi, että työnantaja ja luottamusvaltuutettu yhdessä sopisivat, mitä luottamusvaltuutetun rooli paikallisen sopimustoiminnan johdosta edellyttää. Erimielisyystilanteessa luottamusvaltuutetun neuvotteluasemaa turvaisi se, että tämä voi asettaa riittävien valmiuksien turvaamisen paikallisen sopimustoiminnan edellytykseksi. Lainkohta ei edellyttäisi toimenpiteitä tilanteessa, jossa työnantaja ja luottamusvaltuutettu yhdessä katsoisivat riittävien valmiuksien olevan olemassa. Näin voisi olla esimerkiksi silloin, kun luottamusvaltuutetulla on taustansa vuoksi riittävä osaaminen ja yhteistoimintalain mukaisen vuoropuhelun perusteella riittävä ymmärrys toimintaympäristöstä, taikka jos paikallinen sopimus koskisi vähäpätöistä asiaa.

7 §. Poikkeaminen työehtosopimuksella. Voimassa olevan pykälän 1 momentissa säädetään kootusti niistä työsopimuslain säännöksistä, joista voidaan poiketa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla.

Sopimismahdollisuuksia ehdotetaan laajennettavaksi siten, että jatkossa pykälässä säädetyistä asioista saisi sopia työnantaja tai työnantajien yhdistys ja työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai valtakunnallisen yhdistyksen jäsenyhdistys. Toisin sanoen sopijapuolia koskevasta valtakunnallisuusvaatimuksesta luovuttaisiin työnantajapuolen osalta ja työntekijäpuolella sopijapuoleksi riittäisi valtakunnallisen yhdistyksen jäsenyhdistys.

Pykälän 3 momentin mukaan eräiden viranomaisten ja julkisoikeudellisten yhteisöjen sopimisoikeus vastaa valtakunnallisten työnantajayhdistysten sopimismahdollisuuksia. Koska esityksessä ehdotetaan luovuttavan työnantajaosapuolta koskevasta valtakunnallisuusvaatimuksesta, lainkohtaan tehtäisiin tekninen muutos, jonka mukaan pykälässä tarkoitettujen viranomaisten ja julkisoikeudellisten yhteisöjen sopimismahdollisuudet vastaisivat työnantajien yhdistysten sopimismahdollisuuksia.

8 §. Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset. Pykälässä säädetään yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joissa on poikettu työsopimuslain 13 luvun 7 §:ssä tarkoitetuista säännöksistä työntekijän etuja heikentäen. Voimassa olevaan pykälään sisältyy kuitenkin kieltö soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimusta.

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi siten, että paikallisen sopimisen kieltö poistettaisiin. Näin ollen yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle sallittaisiin myös yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen tekeminen työehtosopimuksessa sovitulla tavalla.

Pykälän 3 momentissa olisi työehtosopimuksen osapuolia koskeva säännös eräiden viranomais- ten ja julkisoikeudellisten yhteisöjen osalta, joka säilyttäisi voimassa olevan oikeustilan muiden kuin valtion osalta. Momentissa lueteltaisiin ne tahot, jotka voivat olla sopijapuolena sellaisen työehtosopimuksen osalta, jolla poiketaan 1 momentissa tarkoitettulla tavalla lain säännöksistä. Työntekijäpuolella työehtosopimuksen sopijapuoleksi edellytettäisiin jatkossakin valtakunnallista työntekijäyhdistystä.

7.2 Työaikalaki

18 §. Työajan enimmäismäärä. Voimassa olevaan pykälään sisältyvät viittaussäännökset, joiden mukaan mahdollisuudesta sopia työajan enimmäismäärästä valtakunnallisella työehtosopimuksella säädetään lain 34 §:ssä. Koska jatkossa työajan enimmäismäärästä voisi poiketa muullakin kuin valtakunnallisella työehtosopimuksella, pykälästä poistettaisiin maininnat työehtosopimuksen valtakunnallisuudesta. Muutos olisi tekninen.

34 §. Poikkeaminen työehtosopimuksella. Pykälässä säädetään kootusti niistä työaikalain säännöksistä, joista voidaan työehtosopimuksella. Pykälän 1 momentissa säädetään asiat, joista poikkeaminen on mahdollista yrityskohtaisella ja valtakunnallisella työehtosopimuksella ja pykälän 2-6 momentissa säädetään puolestaan asioista, joista saa sopia vain valtakunnallisella työehtosopimuksella.

Sopimismahdollisuuksia ehdotetaan laajennettavaksi siten, että jatkossa asioista, joista nykyisin säädetään pykälän 1-6 momentissa, saisi sopia työnantaja tai työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys. Toisin sanoen sopijapuolia koskevasta valtakunnallisuusvaatimuksesta luovuttaisiin työnantajapuolen osalta ja työntekijäpuolella sopijapuolena voisi olla työntekijäliiton jäsenyhdistys, kuten yhdistysmuodossa toimiva ammattiosasto.

Pykälän rakennetta olisi samassa yhteydessä muutettava, koska momenteja ei voitaisi nykyiseen tapaan jaotella sen perusteella, mitkä sopijapuolet ovat oikeutettuja tekemään työehtosopimuksen. Tältä osin muutos olisi tekninen.

Pykälän 7 momentissa olisi työehtosopimuksen osapuolia koskeva säännös eräiden viranomaisien ja julkisoikeudellisten yhteisöjen osalta, joka säilyttäisi voimassa olevan oikeustilan muiden kuin valtion osalta. Momentissa lueteltaisiin ne tahot, jotka voivat olla sopijapuolena sellaisen työehtosopimuksen osalta, jolla poiketaan 1 momentissa tarkoitettulla tavalla lain säännöksistä. Työntekijäpuolella työehtosopimuksen sopijapuoleksi edellytettäisiin jatkossakin valtakunnallista työntekijäyhdistystä.

Pykälään ehdotetaan uutta 8 momenttia, jonka mukaan työehtosopimuksen määräyksen, jolla poiketaan lain säännöksestä tässä pykälässä tarkoitettulla tavalla, olisi oltava yhteensopiva työaikadirektiivin 2003/88/EY kanssa.

35 §. *Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset.* Pykälässä säädetään yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta noudattaa myös sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka on solmittu 34 §:n nojalla ja joilla on poikettu lain muutoin pakottavista säännöksistä työntekijän etuja vähentäen.

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslain 13 luvun 8 §:n muutosta vastaavalla tavalla siten, että paikallisen sopimisen kiello poistettaisiin.

36 §. *Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus.* Voimassa olevan lain 36 ja 37 §:ssä säädetään mahdollisuudesta tehdä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia säännöllisestä työajasta. Pykälissä säädetään henkilöstön edustajasta ja menettelytavoista paikallista sopimusta tehtäessä.

Koska työsopimuslakiin ehdotetaan yleistä säännöstä siitä, kuinka yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia tehdään, ei ole tarkoituksenmukaista säilyttää työaikalaissa olevaa säännöstä hieman poikkeavalla sisällöllä ainoastaan säännöllistä työaika koskevien paikallisten sopimusten osalta. Selkeintä on, että myös työaikakysymyksissäkin sovellettaisiin työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ää.

Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan otettavaksi informatiivinen viittaussäännös, jonka mukaan Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus voitaisiin tehdä siten kuin työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä säädetään.

Pykälän 2 momenttiin ehdotetaan säädettäväksi työntekijän mahdollisuus irtautua säännöllistä työaika koskevasta paikallisesta sopimuksesta. Asiasta säädetään nykyisin kumottavaksi ehdotetussa 37 §:ssä. Lainkohdan mukaan, jos paikallisella sopimuksella poikettaisiin 5 §:n, 6 §:n 1 momentin taikka 7 tai 9 §:n säännöksistä tai keskimääräisen säännöllisen työajan tasoittumistason pidentämisestä, työntekijällä olisi kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaisi siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista.

Pykälän otsaketta muutettaisiin vastaamaan säännöksen muuttunutta sisältöä.

37 §. *Paikallisen sopimuksen tekeminen ja irtisanominen.* Pykälä ehdotetaan kumottavaksi, koska yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen tekemiseen noudatettaisiin, mitä työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä säädetään (ks. edellä 36 §:n säännöskohtaiset perustelut).

Voimassa olevaan pykälään sisältyvästä työntekijän mahdollisuudesta irtautua paikallisesta sopimuksesta säädettäisiin 36 §:ssä.

7.3 Vuosilomalaki

30 §. *Poikkeaminen työehtosopimuksella.* Voimassa olevan pykälän 1 ja 2 momentissa säädetään kootusti niistä vuosilomalain säännöksistä, joista voidaan poiketa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla.

Sopimismahdollisuuksia ehdotetaan laajennettavaksi siten, että jatkossa pykälässä säädetyistä asioista saisi sopia työnantaja tai työnantajien yhdistys ja työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai valtakunnallisen yhdistyksen jäsenyhdistys. Toisin sanoen sopijapuolia koskevasta valtakunnallisuusvaatimuksesta luovuttaisiin työnantajapuolen osalta ja työntekijäpuolella sopijapuoleksi riittäisi valtakunnallisen yhdistyksen jäsenyhdistys.

Pykälän 3 momentissa olisi työehtosopimuksen osapuolia koskeva säännös eräiden viranomaisien ja julkisoikeudellisten yhteisöjen osalta, joka säilyttäisi voimassa olevan oikeustilan muiden kuin valtion osalta. Momentissa lueteltaisiin ne tahot, jotka voivat olla sopijapuolena sellaisen työehtosopimuksen osalta, jolla poiketaan 1 momentissa tarkoitettulla tavalla lain säännöksistä. Työntekijäpuolella työehtosopimuksen sopijapuoleksi edellytettäisiin jatkossakin valtakunnallista työntekijäyhdistystä.

Pykälään ehdotetaan uutta 4 momenttia, jonka mukaan työehtosopimuksen määräyksen, jolla poiketaan lain säännöksestä tässä pykälässä tarkoitettulla tavalla, olisi oltava yhteensopiva työaikadirektiivin 2003/88/EY kanssa.

31 §. *Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset.* Pykälässä säädetään yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joissa on poikettu vuosilomalain 30 §:ssä tarkoitetuista säännöksistä työntekijän etuja heikentäen. Voimassa olevaan pykälään sisältyy kuitenkin kieltä soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimusta.

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi vastaavalla tavalla kuin työsopimuslain 13 luvun 8 §:ää eli pykälästä poistettaisiin paikallisen sopimisen kieltö.

7.4 Opintovapaalaki

13 a §. Pykälässä säädetään yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joissa on poikettu opintovapaalain 13 §:ssä tarkoitetuista säännöksistä työntekijän etuja heikentäen. Voimassa olevaan pykälään sisältyy kuitenkin kieltö soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimusta.

Pykälää ehdotetaan muutettavaksi vastaavalla tavalla kuin työsopimuslain 13 luvun 8 §:ää eli pykälästä poistettaisiin paikallisen sopimisen kieltö.

7.5 Yhteistoimintalaki

38 §. Sopimisoikeus. Voimassa olevan pykälän *1 momentissa* säädetään kootusti niistä yhteistoimintalain säännöksistä, joista voidaan poiketa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisillä työehtosopimuksilla.

Sopimismahdollisuuksia ehdotetaan laajennettavaksi siten, että jatkossa pykälässä säädetyistä asioista saisi sopia työnantaja tai työnantajien yhdistys ja työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai valtakunnallisen yhdistyksen jäsenyhdistys. Toisin sanoen sopijapuolia koskevasta valtakunnallisuusvaatimuksesta luovuttaisiin työnantajapuolen osalta ja työntekijäpuolella sopijapuoleksi riittäisi valtakunnallisen yhdistyksen jäsenyhdistys.

Pykälään ehdotetaan uutta *4 momenttia*, jonka mukaan työehtosopimuksen määräyksen, jolla poiketaan lain säännöksestä tässä pykälässä tarkoitetulla tavalla, olisi oltava yhteensopiva yhteistoimintamenettelydirektiivin 2002/14/EY kanssa ja joukkovähentämisdirektiivin 98/59/EY kanssa.

7.6 Työehtosopimuslaki

1 §. Voimassa olevan pykälän *2 momentissa* määritellään työnantajain ja työntekijäin yhdistys. Työnantajain yhdistyksellä tarkoitetaan yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työnantajain etujen, ja työntekijäin yhdistyksellä yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työntekijäin etujen valvominen työsuhteissa. Lainkohdalla on erityinen merkitys siinä, että työehtosopimuksen sopijapuolet aidosti edustaisivat oman sopijapuolensa etuja.

Momenttiin ehdotetaan lisättäväksi kirjaus siitä, että 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. Tällaista yhdistystä on työelämässä kutsuttu keltaiseksi yhdistykseksi ja tällaisia sopimuksia keltaisiksi työehtosopimuksiksi. Tyypillisesti kysymys on ollut siitä, että työntekijäyhdistys on tosiasiallisesti perustettu työnantajajärjestyksen intressissä ja työnantajajäritys käyttää työntekijäyhdistyksessä sellaista vaikutusvaltaa, jonka seurauksena työehtosopimuksen sisältö määräytyy epäasiallisella tavalla työnantajaintressin mukaiseksi. Kysymys on tällöin keinotekoisesta järjestelystä, koska työntekijäjärjestö ei aidosti edusta työntekijäpuolen intressejä.

Yhdistyksen muodollinen tarkoitus ilmenee yhdistyksen säännöistä. Ehdotetun lainkohdan perusteella yhdistyksen säännöistä ilmenevän tarkoituksen lisäksi olisi arvioitava yhdistyksen tosiasiallisia päämääriä ja toimintaa. Tällöin voidaan arvioida esimerkiksi sitä, voidaanko työnantajajärjestyksellä katsoa olevan epäasiallisena pidettävää vaikutusvaltaa tai muu riippuvuus-suhde työntekijäyhdistyksen toimintaan. Yhdistyksen tosiasiallisia päämääriä ja toimintaa arvioitaessa voidaan kiinnittää huomiota myös yhdistyksen toiminnan tavoitteisiin ja niiden uskottavuuteen sekä yhdistyksen edunvalvontatoiminnan laajuuteen.

Ehdotettu muutos ei muuttaisi oikeustilaa siltä osin, että yhdistyksellä voi olla muitakin päämääriä kuin työnantaja- tai työntekijäetujen valvominen työsuhteissa. Keskeistä kuitenkin on, ettei näiden päämäärien edistämisen johdosta ja yhdistyksen toiminnasta käy epäselväksi, kumman osapuolen etuja yhdistys valvoo työsuhteissa.

5 a §. Pykälä olisi uusi ja sen tarkoituksena olisi luoda tasapuoliset mahdollisuudet tehdä paikallisia sopimuksia riippumatta siitä, onko henkilöstö valinnut itselleen edustajaa vai ei. Nykyisin työehtosopimuksessa on saatettu määritellä, että paikallisen sopimuksen saa tehdä vain luottamusmiehen tai jonkin muun työehtosopimuksessa yksilöidyn henkilöstön edustajan kanssa. Tämä on käytännössä merkinnyt sitä, että sellaiset työpaikat ovat rajautuneet sopimismahdollisuuksien ulkopuolelle, joissa henkilöstö ei ole valinnut itselleen sanottua edustajaa.

Pykälä koskisi lähtökohtaisesti järjestäytyneitä työpaikkoja, mutta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n kautta se ulottaisi vaikutuksensa myös yleissitovuuskenttään. Pykälä koskisi vain sellaisia paikalliseen sopimukseen kelpuuttavia määräyksiä, joissa sopimus tehdään työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä. Pykälä ei siten koskisi työehtosopimuksen määräyksiä, joiden mukaan työehtosopimuksen määräyksestä voidaan poiketa työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä tehdyllä sopimuksella taikka sopimuksella, jonka työnantaja tekee henkilöstön kanssa yhdessä.

Pykälän *1 momentti* koskisi tilannetta, jossa työehtosopimuksessa kelpuutetaan tekemään paikallisia sopimuksia työnantajan ja luottamusmiehen tai muun sopimuksessa edellytetyn henkilöstön edustajan välillä, eikä työehtosopimukseen sisälly tasapuolisia sopimismahdollisuuksia turvaavia määräyksiä siitä, kuinka menetellään tällaisen edustajan puuttuessa. Jos työpaikalla ei olisi sanottua henkilöstön edustajaa eikä työehtosopimuksessa olisi määritelty menettelyä, kuinka paikallinen sopimus voidaan tehdä edustajan puuttuessa, paikallinen sopimus voitaisiin pykälän perusteella tehdä työehtosopimuksesta poiketen luottamusvaltuutetun tai henkilöstön kanssa yhdessä. Pykälää ei voitaisi soveltaa, jos työehtosopimusosapuolet ovat luoneet työehtosopimukseen vaihtoehtoiset menettelytavat, joiden puitteissa paikallinen sopiminen mahdollistuu tasapuolisesti myös niillä työpaikoilla, joilla luottamusmies tai muu yksilöity henkilöstön edustaja puuttuu. Näiden vaihtoehtoisten menettelytapojen tulisi aidosti turvata tasapuolisia sopimismahdollisuuksia niillä työpaikoilla, joilla työehtosopimuksen tarkoittamaa henkilöstön edustajaa ei ole.

Kelpuutus paikallisten sopimusten tekemiselle luodaan työehtosopimuksessa. Tästä syystä paikallinen sopimus koskisi lähtökohtaisesti kaikkia niitä työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan työehtosopimuslain tai yleissitovuuden nojalla. Tähän olisi olemassa kuitenkin kaksi rajoitusta. Ensinnäkin työehtosopimuksessa tai paikallisessa sopimuksessa on voitu sopia rajatummasta soveltamispiiristä. Tällöin työnantajan on kuitenkin huomioitava työsopimuslain 2 luvun 2 §:stä johtuva tasapuolisen kohtelun vaatimus. Paikallinen sopimus voi joissakin olosuhteissa koskea esimerkiksi vain yhtä henkilöstöryhmää. Toinen rajoitus voi liittyä sopimuksen tehneen henkilöstön edustajan edustusoikeuden laajuuteen.

Järjestäytyneellä työpaikalla luottamusmies edustaa niitä työntekijöitä, joihin sitä työehtosopimusta sovelletaan työehtosopimuslain nojalla, jonka perusteella luottamusmies on valittu. Jos luottamusmiestä ei ole, valittu luottamusvaltuutettu edustaa niitä työntekijöitä, joilla on ollut oikeus osallistua edustajan valintaan. Merityösopimuslaissa ei ole säännöksiä luottamusvaltuutetusta. Näin ollen merityössä työehtosopimuksessa tarkoitetun edustajan puuttuessa sopimuksen voisi tehdä henkilöstön kanssa yhdessä.

Pykälässä säädettäisiin tarkemmin siitä, kuinka sopimus tehdään henkilöstön kanssa yhdessä. Tällöin henkilöstön tahdonilmaisu tapahtuisi enemmistöpäätöksin. Paikallinen sopimus koskisi kollektiivisesti kaikkia niitä työntekijöitä, joilla on ollut oikeus osallistua tahdonilmaisun muodostamiseen ja joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan, jollei työehtosopimuksessa tai paikallisessa sopimuksessa olisi sovittu suppeammasta soveltamispiiristä. Paikallinen sopimus voisi joissakin tilanteissa olla merkityksellinen vain henkilöstön osan kannalta. Tällöin paikallinen sopimus voitaisiin tehdä tämän henkilöstön osan kanssa yhdessä. Jos esimerkiksi paikall-

linen sopimus koskisi organisatorisesti vain määrättyä osaa yrityksestä tai yksittäistä toimipistettä, paikallinen sopimus voitaisiin tehdä tuohon osaan tai toimipisteeseen kuuluvan henkilöstön kanssa yhdessä.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin paikallisen sopimuksen tekemisessä noudatettavista menettelytavoista silloin, kun paikallinen sopimus tehdään 1 momentissa tarkoitettussa tilanteessa. Työehtosopimuksessa on voitu sopia muistakin menettelytavoista kuin henkilöstön edustajasta. Kysymys voisi olla esimerkiksi tietojen antamista koskevasta veloitteesta. Näitä määräyksiä olisi noudatettava tehtäessä paikallista sopimusta. Säännöksellä sivuutettaisiin ainoastaan henkilöstön edustajaa koskevat vaatimukset, jos tällaista edustajaa ei ole työpaikalla valittu, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu vaihtoehtoisista tavoista tehdä sopimus.

Työehtosopimuksessa mahdollisesti sovittujen menettelytapamääräysten lisäksi työnantajan olisi momentin mukaan annettava toiselle sopijapuolelle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot. Tiedonantovelvoitteen sisältö ja laajuus riippuisi sovittavasta asiasta. Lisäksi henkilöstölle olisi varattava riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä keskenään. Tämä koskisi myös tilanteita, joissa paikallinen sopimus tehtäisiin 2 momentin perusteella työnantajan ja luottamusvaltuutetun välillä. Henkilöstön edustajalla tulisi olla mahdollisuus käydä vuoropuhelua henkilöstön kanssa sopimuksen sisällöstä ja merkityksestä.

Näiden velvoitteiden tehosteeksi ei tarvitse säätää seuraamuksista, sillä jos työnantaja toteuttaa velvoitteensa vajavaisesti, henkilöstön edustajan tai henkilöstön ei tarvitse suostua sopimukseen tai edes sopimusneuvotteluihin. Lisäksi henkilöstön asemaa turvaisi se, että paikallinen sopimus olisi irtisanottavissa.

Työehtosopimuksen määräykseen perustuva paikallinen sopimus saa lähtökohtaisesti työehtosopimuksen vaikutukset siten, että työehtosopimusjärjestelmään liittyvä valvontavelvollisuus ja oikeussuojajärjestelyt ulottuvat myös paikalliseen sopimukseen. Koska pykälässä poikettaisiin siitä, mitä työehtosopimuksessa on sovittu, tällaiseen sopimukseen ei ole tarkoituksenmukaista liittää sanottuja oikeusvaikutuksia, jollei työehtosopimuksessa toisin sovittaisi. Tämä todettaisiin nimenomaisesti pykälän 2 momentissa. Toisin sopimisella tarkoitettaisiin tässä kohtaa sitä, että työehtosopimusosapuolet ovat nimenomaisesti halunneet ottaa kantaa pykälän perusteella tehtyjen sopimusten oikeusvaikutuksiin. Joskus työehtosopimuksissa on nimittäin jo nykyisellään saatettu sopia oikeusvaikutuksista niiden paikallisten sopimusten osalta, jotka tehdään työehtosopimuksen kelpuuttamana ja siinä olevia menettelytapoja täysin noudattaen.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin myös paikallisen sopimuksen irtisanomisesta. Paikallinen sopimus voitaisiin sen kestoajasta riippumatta puolin ja toisin irtisanoa noudattaen kolmen kuukauden pituista irtisanomisaikaa, jollei lyhyemmästä irtisanomisajasta ole sovittu. Lainkohdassa tarkoitettu irtisanomismahdollisuus koskisi vain sellaisia paikallisia sopimuksia, jotka olisi tehty pykälän nojalla. Irtisanomismahdollisuuden tarkoituksena on luoda suoja mekanismi sellaisen tilanteen varalta, että sopimus ei ole syntynyt tasapainoisissa olosuhteissa. Paikallisen sopimuksen voimassaolon päätyttyä siirrytään noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä sellaisenaan. Irtisanominen voidaan toteuttaa samalla tavalla kuin sopimuksen tekeminenkin. Irtisanomisen henkilöstön puolelta voi toimittaa henkilöstön valitsema luottamusvaltuutettu tai muu edustaja. Henkilöstö voi myös yhdessä päättää sopimuksen irtisanomisesta edellä kuvatulla tavalla. Jos työpaikalle on sittemmin valittu työehtosopimuksen tarkoittama henkilöstön edustaja, jolla on oikeus toimia osapuolena paikallista sopimusta tehtäessä, hänellä on oikeus toimittaa myös irtisanominen kaikkien niiden osalta, joita hänen voidaan katsoa edustavan. Irtisanomisaika olisi kolme kuukautta, jollei työehtosopimuksessa ole sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta.

Pykälää ei *3 momentin* mukaan sovellettaisi muuhun julkiseen sektoriin kuin valtioon, koska sopimusjärjestelmä tältä osin sisältää vakiintuneen ja kattavan edustusjärjestelmän, eikä 1 momentissa tarkoitettua tilannetta pääse käytännössä syntymään.

7.7 Merityösopimuslaki

2 luku Työnantajan velvollisuudet

6 a §. *Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen.* Lakiin ehdotetaan työopimuslakia vastaavasti lisättäväksi uusi pykälä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Säännöskohtaiset perustelut on edellä kuvattu työopimuslain 2 luvun 7 a §:n kohdalla.

13 luku Erinäiset säännökset

9 §. *Poikkeaminen työehtosopimuksella.* Pykälää ehdotetaan muutettavaksi työopimuslakia vastaavasti. Säännöskohtaiset perustelut on edellä kuvattu työopimuslain 13 luvun 7 §:n kohdalla.

10 §. *Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset.* Pykälää ehdotetaan muutettavaksi työopimuslakia vastaavasti. Säännöskohtaiset perustelut on edellä kuvattu työopimuslain 13 luvun 8 §:n kohdalla.

8 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan 1.1.2025.

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

Siirtymäsäännöksen tarkoituksena olisi mahdollistaa ennen säännösten soveltamisen alkamista työehtosopimusosapuolille tilaisuus luoda vaihtoehtoisia tapoja tehdä paikallisia sopimuksia, jos työpaikalla ei ole valittu luottamusmiestä tai muuta edustajaa.

9 Suhde muihin esityksiin

9.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä

9.2 Suhde talousarvioesitykseen

10 Suhde perustuslakiin ja sääntämisyjärjestys

Esityksessä ehdotetut muutokset, joilla laajennetaan paikallisen sopimisen mahdollisuuksia, ovat merkityksellisiä erityisesti perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvattuun ammatillisen yhdistymisvapauden kannalta. Yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteisiin kuuluvien asioiden järjestäminen työehtosopimuksilla pohjautuu työmarkkinaosapuolten sopimusvapauteen, joka nojautuu perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvattuun ammatilliseen yhdistymisvapauteen ja joka työnantajan osalta lisäksi nauttii tietyssä laajuudessa perustuslain 15 §:ssä turvattua suojaa. Työehtosopimus on tästä näkökulmasta arvioituna sellainen sääntelykeino, jota perustuslain 80 § ei suoranaisesti koske. (PeVL 41/2000 vp.) Ammatillinen yhdistymisvapaus saa sisältönsä pitkälti kansainvälisistä sopimuksista ja erityisesti ILO:n yleissopimuksista, joiden sisältöä on kuvattu edellä jaksossa 2.1.2. Ammatilliseen yhdistymisvapauteen liittyy olennaisena osana kollektiivisten sopijaosapuolten oikeus kollektiivisiin neuvotteluihin ja vapaus solmia työehtosopimuksia.

Ammatilliseen yhdistymisvapauteen perustuvalla työehtosopimusosapuolten sopimusautonomialla on keskeinen asema työehtosopimusjärjestelmässä. Työehtosopimuksen osapuolet käyttävät työehtosopimuslain 1 §:ään perustuvaa säännöstämiskompetenssiaan kolmansia sitovalla tavalla. Pakottava lainsäädäntö rajoittaa sopimusautonomian käyttämistä. Työ- ja virkaehtosopimusten merkittävästä asemasta huolimatta lainsäätäjä on monissa asioissa pidättänyt normien antovallan itsellään. Sopimusvapauden rajoituksilla on pyritty ennen kaikkea asettamaan työsuhteiden ehtojen vähimmäistaso. Työlainsäädäntöön sisältyy runsaasti säännöksiä, joista poikkeaminen työntekijän, virkamiehen ja viranhaltijan etuja heikentäen ei ole sallittua. Tällaisia säännöksiä on muun muassa työajasta, vuosilomasta ja työsuhteturvasta. Pakottavien säännösten taustalla voivat olla esimerkiksi työntekijän suojelun periaate, mutta toisaalta joskus myös tarpeet mahdollistaa riittävät joustomahdollisuudet työpaikoilla. Esimerkkeinä tällaisesta sääntelystä toimii työaikalain päivittäisten taukojen lyhentämistä, työaikapankkia ja liukuvaa työaikaa koskevat säännökset, joiden mukaan sanotut järjestelyt voidaan työpaikalla ottaa käyttöön työehtosopimuksen estämättä.

Ehdotukset ovat merkityksellisiä myös perustuslain 18 §:n 1 momentin kannalta, jossa edellytetään, että julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Perustuslain esitöiden mukaan säännöksellä on merkitystä ennen kaikkea työsuojelussa ja siihen liittyvässä toiminnassa. Julkisen vallan on huolehdittava työolojen turvallisuudesta ja terveellisyydestä. Säännöksen piiriin kuuluu työsuojelu sanan laajassa merkityksessä, jolloin siihen sisältyy myös työaika-suojelu. (HE 309/1993 vp, s. 69.)

Paikallisen sopimisen mahdollistaminen luottamusmiehen puuttuessa

Esityksessä ehdotetaan, että työehtosopimuksessa tarkoitetun henkilöstön edustajan puuttuessa paikallisen sopimuksen voisi tehdä luottamusvaltuutetun kanssa tai henkilöstön kanssa yhdessä. Kysymys olisi viimesijaisesta säännöksestä, jota sovellettaisiin tilanteessa, jossa työpaikalla ei ole valittu työehtosopimuksessa tarkoitettua henkilöstön edustajaa eikä työehtosopimuksessa ole määritelty vaihtoehtoja tapaa tehdä paikallinen sopimus henkilöstön edustajan puuttuessa. Työsopimuslaissa säädetyn luottamusvaltuutetun kykyä toimia henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia neuvoteltaessa parannettaisiin siten, että työnantajan olisi edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi. Tasapuolisia neuvotteluedellytyksiä turvattaisiin erityissäännöksillä.

Työehtosopimusosapuolten sopimusautonomian perusteella työehtosopimusmääräysten sisältö on lähtökohtaisesti työehtosopimusosapuolten päätettävissä. Työehtosopimusosapuolten sopimusautonomian ja säännöstämiskompetenssin nojalla työehtosopimusosapuolilla on oikeus myös määrätä siitä, millä tavoin työehtosopimusmääräyksiä voidaan täydentää tai miten niistä voidaan poiketa. Työehtosopimusosapuolet voivat rajoittaa paikallisten sopijapuolten sopimusvapautta tai halutessaan jättää sopimuksen sisällön kokonaan paikallisten osapuolten harkintaan.

Ehdotettujen säännösten voidaan arvioida puuttuvan jossakin määrin työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaan. Näin olisi siltä osin kun niillä sivuutetaan työehtosopimusosapuolten sopima henkilöstön edustusta paikallisen sopimuksen tekemisessä koskeva määräys. Ehdotetuilla säännöksillä ei puututtaisi työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaan siltä osin kuin on kyse paikallisen sopimisen valtuutusten antamisesta ylipäätään sekä niiden sisällöstä muilta osin.

Esitystä valmisteltaessa on katsottu, että lainsäätäjä voi määritellä paikallisen sopimisen edellytysten osalta työehtosopimusosapuolten sopimusvapauden rajat. Taustalla voi olla työntekijän suojelun periaate, mutta myös työmarkkinoiden toimivuuteen liittyvät näkökohdat.

Henkilöstön edustus määräytyisi ehdotettujen säännösten mukaan edelleen ensisijaisesti työehtosopimuksen mukaan, mutta viime kädessä tasapuoliset sopimismahdollisuudet turvattaisiin lain nojalla. Ehdotetut säännökset turvaisivat siten lähtökohtaisesti työehtosopimusosapuolten sopimusautonomian normaalisitovassa työmarkkinakentässä. Luottamusmiestä koskeva työehtosopimuksen määräys sivuutettaisiin lainsäädännöllä vain, jos luottamusmiestä ei ole valittu, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu vaihtoehtoisesta tavasta tehdä paikallinen sopimus luottamusmiehen puuttuessa.

Tasapuolisten sopimismahdollisuuksien turvaaminen normaalisitovan ja yleissitovan kentän osalta arvioidaan hyväksyttäväksi perusteeksi rajoittaa jossain määrin työehtosopimusosapuolten vapautta sopia paikallisen sopimisen määräyksistä. Vallitsevaa oikeustilaa ei voida pitää optimaalisena. Ensinnäkin työpaikat ovat paikallisen sopimisen mahdollisuuksien suhteen eri asemassa riippuen siitä, ovatko työntekijät valinneet työehtosopimuksessa tarkoitettua edustajaa vai ei. Yleensä henkilöstön edustajaksi on työehtosopimuksessa edellytetty luottamusmiestä. Syitä siihen, miksi henkilöstö ei valitse luottamusmiestä, voi olla monia. Kysymys voi olla esimerkiksi siitä, että työntekijät ovat käyttäneet negatiivista järjestäytymisvapauttaan ja heistä kukaan ei ole työntekijäyhdistyksen jäsen. Lisäksi kysymys voi olla yksinkertaisesti siitä, että henkilöstön piiristä ei löydy luottamusmiehen tehtävään halukkaita.

Ehdotetut muutokset katsotaan tarkoituksenmukaiseksi tavaksi saattaa normaalisitovuuskenttä ja yleissitovuuskenttä samaan asemaan. Työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaan puututtaisiin viimesijaisella säännöksellä, jonka soveltumiseen nämä voivat itse vaikuttaa. Jos työehtosopimuksessa sovitaan vaihtoehtoiset tavat tehdä paikallisia sopimuksia henkilöstön edustajan puuttuessa, ehdotettu sääntely ei tulisi sovellettavaksi.

Esitystä valmisteltaessa arvioitiin yhtenä vaihtoehtona toteuttaa muutoksia vain yleissitovuuskenttää koskien. Tällöin oltaisiin kuitenkin ajauduttu helposti tilanteeseen, jossa paikallisen sopimisen mahdollisuudet olisivat muodostuneet yleissitovuuskentässä laajemmiksi kuin normaalisitovuuskentässä. Tämä olisi synnyttänyt työnantajille kannusteita irtautua työnantajaliitoista, mikä ei olisi ollut työmarkkinajärjestelmän kokonaisuudelle eduksi.

Edellä esitetyt seikat puoltavat sääntelyn ulottamista koko työmarkkinakenttään ja tukevat sääntelyn hyväksyttävyyttä työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaan nähden. Ehdotetulle

sääntelylle on edellä mainituin perustein perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet tasapuolisten sopimisedellytyksien turvaamiseksi ja siten paikallisen sopimisen tasapuolisten hyödyntämismahdollisuuksien edistämiseksi ja yritysten tasapuolisten kilpailuedellytysten turvaamiseksi.

Ehdotusten ei arvioida olevan ristiriidassa ILO:n yleissopimusten vaatimusten kanssa. ILO:n sopimukset eivät turvaa työehtosopimusosapuolten täydellistä sopimusvapautta, vaan lainsäädännöllä voidaan asettaa sille rajat. Ehdotus turvaa kuitenkin mahdollisimman pitkälle sopimusautonomian. Ehdotetuilla säännöksillä mahdollistetaan, että sopimusautonomian puitteissa työehtosopimusosapuolet valitsevat henkilöstön edustuksen osalta sopivan tavan.

Yleissitovan työmarkkinakentän osalta ei arvioida olevan kyse työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaan puuttumisesta. Yleissitovuusjärjestelmä on lainsäädännöllä luotu järjestelmä, jonka rajat voidaan määritellä lainsäädännöllä, eikä sen noudattaminen perustu sopimusidonnaisuuteen.

Paikallinen sopimisen mahdollistaminen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella

Esityksessä ehdotetaan, että jatkossa myös järjestäytymättömillä työpaikoilla saisi soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia määräyksiä.

Työehtosopimuksen yleissitovuus perustuu työntekijän suojelemisen periaatteelle. Järjestäytymättömien työnantajien kannalta kyseessä on omaisuuden perustuslainsuojan näkökulmasta heidän sopimusvapauteensa kohdistuva rajoitus. Perustuslakivaliokunnan mukaan yleissitovuus on merkityksellinen perustuslain 13 §:n 2 momentin kannalta siltä osin kuin siinä on turvattu ns. negatiivinen yhdistymisvapaus eli vapaus olla kuulumatta yhdistykseen. Yleissitovuus ei sinänsä merkitse järjestäytymisvelvollisuutta eikä tee järjestäytymätöntä työnantajaa sidotuksi työehtosopimukseen työehtosopimuslaissa tarkoitetulla tavalla ja siinä säädetyn velvollisuuksin. Asiaa on kuitenkin arvioitava vielä siitä näkökulmasta, voidaanko perusoikeussuojan kannalta hyväksyä, että yhdistykseen kuulumiseen tai sen ulkopuolella olemiseen liittyisi merkittäviä epäedullisia seuraamuksia. Tältä osin tilanne voi olla merkityksellinen myös perustuslain 6 §:n yhdenvertaisuussäännösten kannalta. (PeVL 41/2000 vp.)

Paikallisen sopimisen kiellot merkitsevät käytännössä sitä, että järjestäytymättömät työnantajat eivät saa hyväksyä sellaisia työnantajan kannalta edullisia ratkaisuja, joista järjestäytyneessä kentässä on paikallisesti sovittu. Yleissitovuuskenttää koskevat työlänsäädännön paikallisen sopimisen kiellot, joihin liittyvää erilaisesta kohtelua on aikoinaan perusteltu neuvottelu- ja sopimistasapainoon liittyvillä seikoilla. Perustuslakivaliokunta on katsonut, että neuvottelu- ja sopimistasapainoa paikallisella tasolla on mahdollista turvata yleissitovuuden piirissä olevien työpaikkojen osalta myös lainsäädäntöteitse. Perustuslakivaliokunta on korostanut erilaiseen kohteluun liittyen seurannan tärkeyttä. (ks. PeVL 41/2000 vp — HE 157/2000 vp ja PeVL 77/2018 vp — HE 158/2018 vp.) Työmarkkinakenttien erilainen kohtelu työnantajan järjestäytymisen perusteella ei ole perusoikeusjärjestelmän kannalta tavoiteltava asiantila.

Yleissitovuusjärjestelmä perustuu lainsäädäntöön, ei osapuolten sopimusautonomiaan, ja lailla voidaan siten myös laajentaa työehtosopimukseen perustuvien paikallisen sopimisen valtuutusten soveltamista yleissitovassa kentässä. Ehdotettu sääntely on perusteltua yleissitovaa työehtosopimusta noudattavien yritysten tasapuolisten sopimisedellytyksien turvaamiseksi.

Esityksessä ehdotettujen säännösten mukaan yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvassa paikallisessa sopimisessa turvattaisiin neuvottelu- ja sopimistasapainoa. Paikallisessa sopimisessa olisi noudatettava työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Jos luottamusvaltuutettu tekee henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia, työnantajan olisi edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia. Työehtosopimuksessa edellytetyn henkilöstön edustajan puuttuessa ja jos työehtosopimuksessa ei olisi sovittu menettelytavoista tasapuolisten sopimismahdollisuuksien turvaamiseksi, lailla säädettäisiin neuvottelutasapainoa turvaavista vaatimuksista paikalliselle sopimiselle.

Yrityskohtaiset työehtosopimukset

Työsuhteiden vähimmäisehdot määräytyvät nykyisin pitkälti työehtosopimusten mukaan. Tällaisen tilanteen taustalla on neuvotteluosapuolina olevien työnantajia ja työntekijöitä edustavien työmarkkinajärjestöjen välinen sopimustasapaino, joka on turvannut kulloisiinkin olosuhteisiin nähden työsuhteen ehtojen oikeasuhtaisen kehittämisen työlainsäädännön pohjalta.

Esityksessä ehdotetaan sopimismahdollisuuksien laajentamista siten, että jatkossa myös työnantajakohtaisilla työehtosopimuksilla voitaisiin poiketa samoista työlainsäädännön säännöksistä kuin nykyisin valtakunnallisilla työehtosopimuksilla. Lisäksi työntekijäpuolta edustavana sopijapuolena voisi jatkossa olla myös valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys. Työehtosopimuslakia ehdotetaan täsmennettäväksi siten, että työntekijäyhdistyksen tarkoittua arvioitaessa huomioitaisiin yhdistyksen muodollisen tarkoituksen lisäksi yhdistyksen tosiasialliset päämäärät ja toiminta. Muutoksen tarkoituksena on varmistaa, että työehtosopimuksina pidetään vain sellaisia sopimuksia, joissa sopijapuolet aidosti edustavat työnantaja- ja työntekijäpuolta.

Yrityskohtaisten sopimusten mahdollistamisen ei arvioida olevan ongelmallista perustuslain tai Suomen kansainvälisten velvoitteiden näkökulmasta.

Työehtosopimuslain 1 §:ään ehdotettavalla muutoksella turvattaisiin ILO:n yleissopimuksen nro 98 määräysten toteuttamista siltä osin kuin ne koskevat niin sanottujen keltaisten yhdistysten torjumista.

Pakottava lainsäädäntö ja EU-säädösten vähimmäistaso asettavat rajat yrityskohtaisten työehtosopimusten solmimiselle.

Ahvenanmaan itsehallintolaki

Ahvenmaan itsehallintolain (1144/1991) 27 §:n 21 kohdan mukaan valtakunnalla on lainsäädäntövalta asioissa, jotka koskevat työoikeutta maakunnan ja kuntien palveluksessa olevien virkaehtosopimuksia koskevin poikkeuksin sekä ottaen huomioon 29 §:n 1 momentin 6 kohdan ja 29 §:n 2 momentin säännökset. Lain 29 §:n 1 momentin mukaan sen lisäksi, mitä 27 §:ssä säädetään, valtakunnan lainsäädäntövaltaan kuuluvat asiat, jotka koskevat työsopimusta 18 §:n 14 kohdassa oppisopimuksesta säädettyin poikkeuksin ja yhteistoimintaa yrityksissä.

Työsopimuslain 13 luvun 7 §:ää, työaikalain 34 §:ää ja vuosilomalain 30 §:ää koskevissa säännösehdoituksessa on otettu huomioon itsehallintolain 27 §:n 21 kohta, jonka mukaan valtakunnan työlainsäädäntö tulee noudatettavaksi Ahvenanmaan maakunnassa. Ahvenanmaan puolesta sopijaviranomaisena voivat olla Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitus ja Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta. Ehdotus vastaisi nykytilaa.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain 2 luvun ja 13 luvun 7 ja 8 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työnsopimuslain (55/2001) 13 luvun 3 §:n 3 momentti, 7 §:n johtolause ja 3 momentti sekä 8 § sellaisena, kuin niistä on 13 luvun 7 § osaksi muutettuna laeissa 377/2018 ja 744/2022, ja
lisätään 2 lukuun uusi 7 a § ja 13 lukuun uusi 3 §:n 3 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 4 momentiksi, seuraavasti:

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

7 a §

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus voidaan tehdä työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Sopimusta tehtäessä ei tarvitse noudattaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestysmääräyksiä. Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti. Työehtosopimuksessa sopijapuoleksi edellytetty luottamusmies edustaa niitä työntekijöitä, jotka ovat voineet osallistua hänen valintaansa.

Jos työehtosopimuksessa paikallisen sopimisen osapuoleksi edellytettyä henkilöstön edustajaa ei ole, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu työehtosopimuslain 5 a §:n 1 momentin tarkoittamista menettelytavoista henkilöstön edustajan puuttuessa, paikallinen sopimus voidaan tehdä siten kuin mainitun pykälän 1 ja 2 momentissa säädetään.

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

3 §

Luottamusvaltuutettu

Jos luottamusvaltuutettu tekee henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia, työnantajan on edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi.

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantaja tai työnantajien yhdistys ja työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys saavat 6 §:ssä säädetystä poiketen työehtosopimuksella sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsuhteissa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajasta ja työnantajien yhdistyksestä, sovelletaan myös valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun sopimusviranomaiseen. Edellä 1 momentista poiketen edellä tarkoitettua sopimuksen voi tehdä;

1) laissa kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä 630/2021 tarkoitettujen jäsenyhteisöjen osalta Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

2) evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnan, seurakuntayhtymän yhdessä siihen kuuluvien seurakuntien kanssa, tuomiokapitulin, kirkkohallituksen ja kirkon eläkerahaston osalta kirkon työmarkkinalaitos sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

3) ortodoksisen kirkon ja seurakuntien osalta ortodoksisesta kirkosta annetun lain (985/2006) 30 §:ssä tarkoitettu kirkollishallitus tai sen valtuuttama työnantajien yhdistys sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

4) Ahvenanmaan maakunta- ja kuntahallinnon osalta Ahvenanmaan maakunnan hallitus ja Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

5) eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa säädetty osapuolet;

6) Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa säädetty osapuolet;

7) Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitettut osapuolet.

8 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 7 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä. Tällöin sovelletaan myös, mitä 7 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lain 7 a §:ää voidaan soveltaa, jos työehtosopimus, johon paikallisen sopimisen kelpuus perustuisi, on solmittu lain voimaantulon jälkeen.

2.

Laki

työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työaikalain (872/2019) 37 § sekä
muutetaan 18 ja 34 – 36 § seuraavasti

18 §

Työajan enimmäismäärä

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Mahdollisuudesta sopia tasoittumisjakson pituudesta työehtosopimuksella säädetään 34 §:ssä.

Sen lisäksi, mitä 1 momentissa säädetään, 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun moottoriajoneuvon kuljettajan työaika ei saa kalenteriviikon aikana ylittää 60:tä tuntia. Oikeudesta sopia työehtosopimuksella moottoriajoneuvon kuljettajan viikoittaisesta enimmäistyöajasta säädetään 34 §:ssä.

34 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantaja tai työnantajien yhdistys ja työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys saavat sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:

- 1) 4 §:ssä varallaolosta;
- 2) 5 §:ssä, 6 §:n 1 momentissa sekä 7 ja 9 §:ssä säännöllisestä työajasta; säännöllinen työaika saa olla kuitenkin keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana;
- 3) 8 §:ssä tehtävistä, joissa yötyötä saadaan teettää, yötyöntekijän enimmäistyöajasta 24 tunnin aikana, yötyöajan tasoittumisesta ja sen sijoittumisesta kuitenkin siten, että se käsittää vähintään 7 tunnin ajanjakson, johon sisältyy kello 24:n ja 05:n välinen aika;
- 4) 8 a §:ssä yötyötä tekevän työntekijän oikeudesta työmatkakuljetukseen;
- 5) 12 §:n 2 momentissa liukuvan työajan rajoista, enimmäiskertymästä ja seurantajakson pituudesta;
- 6) 13 §:ssä tarkoitetussa joustotyöajassa säännöllinen työaika saa keskimäärin olla enintään 40 tuntia viikossa enintään 26 viikon ajanjakson aikana;
- 7) 15 §:n 2 momentissa lyhennettyä työaika koskevan määräaikaisen sopimuksen kestosta;
- 8) 17 §:ssä sunnuntaityötä koskevasta suostumuksesta;

9) 18 §:ssä enimmäistyöajan tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen; teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä tasoittumisjakson pituus voidaan pidentää enintään 12 kuukauteen;

10) 20 §:ssä lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettavasta korvauksesta;

11) 21 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityöstä maksetun korvauksen antamisesta vapaa-aikana;

12) 22 §:ssä työsopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson;

13) 23 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta;

14) 24 §:ssä päivittäisistä tauoista;

15) 25 §:ssä vuorokausilevosta, ei kuitenkaan 4 momentissa tarkoitettua korvaavasta lepoajasta;

16) 26 §:ssä moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta;

17) 27 §:ssä viikkolevosta;

18) 28 §:n 1 momentissa viikkolevosta poikkeamisesta;

19) 29 §:ssä työajan tasoittumissuunnitelmasta;

20) 30 §:ssä työvuoroluettelosta;

21) 30 a §:ssä työntekijän suostumuksesta sekä työvuoron peruuttamisen yhteydessä maksettavasta korvauksesta ja peruutusajasta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset.

Kun kyse on 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuna moottoriajoneuvon kuljettajan työstä, edellä 2 momentin 2 ja 6 kohdista poiketen 1 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella voidaan sopia teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä:

1) 8 §:ssä säädetyistä vuorokautisesta enimmäistyöajasta ja yötyöajan tasoittumisesta;

2) 18 §:n 1 momentissa säädetyistä tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen;

3) 18 §:n 2 momentissa säädetyistä viikoittaisen 60 tunnin enimmäistyöajan ylittämisestä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 13 §:ssä tarkoitettua joustotyöaikaa vastaavasta työajasta sekä 14 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia vastaavasta järjestelystä tai muusta vastaavasta järjestelystä, joka voidaan laissa tarkoitettuna työaikapankin sijasta ottaa käyttöön. Työehtosopimuksella ei saa kuitenkaan kieltää laissa tarkoitettuna joustotyöajan eikä työaikapankin käyttämistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 5 §:ssä säädettyjen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevien säännösten estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Tällöin työntekijälle on turvattava 25 §:ssä säädettyjä lepoaikoja vastaava korvaava lepoaika välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen.

Edellä 1 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 18 §:ssä säädetyistä enimmäistyöajan ylittämisestä sairaalassa tai eläinsairaalassa päivystävien lääkärin osalta silloin, kun mainitun pykälän mukainen enimmäistyöaika ylittyy työpaikalla tapahtuvan työajaksi luettavan päivystyksen vuoksi. Enimmäistyöajan ylittävän työajan käytöstä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken työehtosopimuksessa määrättyjen edellytysten täytyessä ja sopimuksessa määrättyissä rajoissa.

Edellä 1–5 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Määräyksiä saadaan noudattaa vielä työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, jossa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on kui-

tenkin oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevien määräysten soveltaminen on lopetettava tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä. Ilmoitus on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluvan tasoittumisjakson päättymistä.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajasta ja työnantajien yhdistyksestä, sovelletaan myös valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun sopimusviranomaiseen. Edellä 1 momentista poiketen edellä tarkoitetun sopimuksen voi tehdä;

1) laissa kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä 630/2021 tarkoitettujen jäsenyhteisöjen osalta Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

2) evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnan, seurakuntayhtymän yhdessä siihen kuuluvien seurakuntien kanssa, tuomiokapitulin, kirkkohallituksen ja kirkon eläkerahaston osalta kirkon työmarkkinalaitos sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

3) ortodoksisen kirkon ja seurakuntien osalta ortodoksisesta kirkosta annetun lain (985/2006) 30 §:ssä tarkoitettu kirkollishallitus tai sen valtuuttama työnantajien yhdistys sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

4) Ahvenanmaan maakunta- ja kuntahallinnon osalta Ahvenanmaan maakunnan hallitus ja Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

5) eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa säädetty osapuolet;

6) Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa säädetty osapuolet;

7) Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitettut osapuolet.

Työehtosopimuksen määräyksen, jolla poiketaan lain säännöksestä tässä pykälässä tarkoitetulla tavalla, on oltava yhteensopiva tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY kanssa.

35 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös tämän lain 34 §:n nojalla solmittujen työehtosopimusten määräyksiä. Määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

36 §

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus voidaan tehdä siten kuin työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä säädetään.

Jos paikallisella sopimuksella poiketaan 5 §:n, 6 §:n 1 momentin taikka 7 tai 9 §:n säännöksistä tai keskimääräisen säännöllisen työajan tasoittumisjakson pidentämisestä, työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

3.

Laki

vuosilomalain 30 ja 31 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuosilomalain (162/2005) 30 ja 31 §, sellaisena kuin niistä on 30 § osaksi laissa 182/2016, seuraavasti:

30 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajalla tai työnantajien yhdistyksellä ja työntekijöiden valtakunnallisella yhdistyksellä tai tämän jäsenyhdistyksellä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövapaasta sekä siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään. Sanotulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa sekä 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi. Lisäksi virkaehtosopimuksella saadaan sopia virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta ja loman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsopimuksessa on niin sovittu, työehtosopimuksen edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan soveltaa työehtosopimuksen lakkaamisesta uuden työehtosopimuksen voimaantuloon niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajasta ja työnantajien yhdistyksestä, sovelletaan myös valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun sopimusviranomaiseen. Edellä 1 momentista poiketen edellä tarkoitettujen sopimuksen voi tehdä;

1) laissa kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä 630/2021 tarkoitettujen jäsenyhteisöjen osalta Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

2) evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnan, seurakuntayhtymän yhdessä siihen kuuluvien seurakuntien kanssa, tuomiokapitulin, kirkkohallituksen ja kirkon eläkerahaston osalta kirkon työmarkkinalaitos sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

3) ortodoksisen kirkon ja seurakuntien osalta ortodoksisesta kirkosta annetun lain (985/2006) 30 §:ssä tarkoitettu kirkollishallitus tai sen valtuuttama työnantajien yhdistys sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

4) Ahvenanmaan maakunta- ja kuntahallinnon osalta Ahvenanmaan maakunnan hallitus ja Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

5) eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa säädetyt osapuolet;

6) Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa säädetyt osapuolet;

7) Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet.

Työehtosopimuksen määräyksen, jolla poiketaan lain säännöksestä tässä pykälässä tarkoitulla tavalla, on oltava yhteensopiva tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY kanssa.

31 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 30 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä. Tällöin sovelletaan myös, mitä 30 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

4.

Laki

opintovapaalain 13 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan opintovapaalain (273/1997) 13 a §, sellaisena kuin se on laissa 66/2001, seuraavasti:

13 a §

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 13 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä. Tällöin sovelletaan myös, mitä 13 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

5.

Laki

yhteistoimintalain 38 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti:
muutetaan yhteistoimintalain (1333/2021) 38 §:n 1 momentti ja
lisätään 38 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

38 §

Sopimisoikeus

Työnantaja tai työnantajien yhdistys ja työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys saavat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 ja 3 luvussa säädetään. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä 19 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään neuvotteluesitykseen sisältyvistä tiedoista tai ilmoitusvelvollisuudesta työ- ja elinkeinotoimistolle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Työehtosopimuksen määräyksen, jolla poiketaan lain säännöksestä tässä pykälässä tarkoitetulla tavalla, on oltava yhteensopiva työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY ja työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY kanssa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

6.

Laki

työehtosopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti:
muutetaan työehtosopimuslain (436/1946) 1 §:n 2 momentti ja
lisätään lakiin uusi 5 a § seuraavasti;

1 §

Työnantajain yhdistyksellä tässä laissa tarkoitetaan yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työnantajain etujen, ja työntekijäin yhdistyksellä yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työntekijäin etujen valvominen työsuhteissa. Yhdistyksen tarkoitusta arvioitaessa huomioidaan yhdistyksen muodollisen tarkoituksen lisäksi yhdistyksen tosiasialliset päämäärät ja toiminta.

5 a §

Jos työehtosopimuksessa kelpuutetaan tekemään paikallisia sopimuksia työnantajan ja luottamusmiehen tai muun sopimuksessa edellytetyn henkilöstön edustajan välillä, eikä työehtosopimukseen sisälly tasapuolisia sopimisedellytyksiä turvaavia määräyksiä siitä, kuinka menetellään tällaisen edustajan puuttuessa, voidaan paikallinen sopimus työehtosopimuksen estämättä

tehdä luottamusvaltuutetun tai työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön kanssa yhdessä. Kun sopimus tehdään henkilöstön kanssa yhdessä, henkilöstön tahdonilmaisu tapahtuu enemmistöpäätöksin. Sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä, jollei toisin sovita.

Paikallista sopimusta tehtäessä 1 momentissa tarkoitettussa tilanteessa on noudatettava menettelytapaa koskevia määräyksiä lukuun ottamatta henkilöstön edustajaa koskevia vaatimuksia. Tämän lisäksi työnantajan on annettava toiselle sopijapuolelle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot sekä varattava henkilöstölle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä keskenään. Sopimus ei saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, jollei toisin ole työehtosopimuksessa sovittu. Sopimus on sen kestosta riippumatta puolin ja toisin irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jollei työehtosopimuksessa ole sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta.

Mitä edellä tässä pykälässä säädetään, ei koske Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n jäsenyhteisöjä, evankelis-luterilaista kirkkoa, ortodoksista kirkkoa, Ahvenanmaan maakunta- ja kuntahallintoa, eduskuntaa, Suomen pankkia tai Kansaneläkelaitosta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lain 5 a §:ää voidaan soveltaa, jos työehtosopimus, johon paikallisen sopimisen kelpuutus perustuisi, on solmittu lain voimaantulon jälkeen.

7.

Laki

merityösopimuslain 2 luvun ja 13 luvun 9 ja 10 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti:

muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 13 luvun 9 ja 10 §, sellaisena kuin niistä on 13 luvun 9 § osaksi laeissa 1468/2016 ja 745/2022, sekä

lisätään 2 lukuun uusi 6 a § seuraavasti:

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

6 a §

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus voidaan tehdä työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Sopimusta tehtäessä ei tarvitse noudattaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestysmääräyksiä. Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti. Työehtosopimuksessa sopijapuoleksi edellytetty luottamusmies edustaa niitä työntekijöitä, jotka ovat voineet osallistua hänen valintaansa.

Jos työehtosopimuksessa paikallisen sopimisen osapuoleksi edellytettyä henkilöstön edustajaa ei ole, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu työehtosopimuslain 5 a §:n 1 momentin tarkoitamista menettelytavoista henkilöstön edustajan puuttuessa, paikallinen sopimus voidaan tehdä siten kuin mainitun pykälän 1 ja 2 momentissa säädetään.

13 luku

Erinäiset säännökset

9 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantaja tai työnantajien yhdistys ja työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys saavat 8 §:ssä säädetystä poiketen työehtosopimuksella sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajasta ja työnantajien yhdistyksestä, sovelletaan myös valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun sopimusviranomaiseen. Edellä 1 momentista poiketen edellä tarkoitettua sopimuksen voi tehdä;

1) laissa kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä 630/2021 tarkoitettujen jäsenyhteisöjen osalta Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

2) Ahvenanmaan maakunta- ja kuntahallinnon osalta Ahvenanmaan maakunnan hallitus ja Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys.

10 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 9 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä. Tällöin sovelletaan myös, mitä 9 §:n 3 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lain 6 a §:ää voidaan soveltaa, jos työehtosopimus, johon paikallisen sopimisen kelpuus perustuisi, on solmittu lain voimaantulon jälkeen.

Helsingissä x.x.20xx

Pääministeri

Petteri Orpo

..ministeri Etunimi Sukunimi

1.

Laki

työsopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (/) 13 luvun 3 §:n 3 momentti, 7 §:n johtolause ja 3 momentti
sekä 8 § ja
lisätään 2 lukuun uusi 7 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

2 luku

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

Työnantajan velvollisuudet

7 a §

*Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva
paikallinen sopiminen*

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus voidaan tehdä työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Sopimusta tehtäessä ei tarvitse noudattaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestysmääräyksiä. Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti. Työehtosopimuksessa sopijapuoleksi edellytetty luottamusmies edustaa niitä työntekijöitä, jotka ovat voineet osallistua hänen valintaansa.

Jos työehtosopimuksessa paikallisen sopimisen osapuoleksi edellytettyä henkilöstön edustajaa ei ole, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu työehtosopimuslain 5 a §:n 1 momentin tarkoittamista menettelytavoista henkilöstön edustajan puuttuessa, paikallinen sopimus voidaan tehdä siten kuin mainitun pykälän 1 ja 2 momentissa säädetään.

13 luku

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

3 §

Luottamusvaltuutettu

Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työlainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistö päätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määräytyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa.

Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetys. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettava työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa.

Luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta säädetään 7 luvun 10 §:ssä.

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

1) 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-etuuksista;

Erinäisiä säännöksiä

3 §

Luottamusvaltuutettu

Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työlainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistö päätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määräytyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa.

Luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetys. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettava työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa.

Jos luottamusvaltuutettu tekee henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia, työnantajan on edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi.

Luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta säädetään 7 luvun 10 §:ssä.

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantaja tai työnantajien yhdistys ja työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys saavat 6 §:ssä säädetystä poiketen työehtosopimuksella sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:

1) 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-etuuksista;

2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitetusta tarkasteluvelvollisuudesta ja uutta työaikaehtoa koskevasta tarjoamisvelvollisuudesta taikka mainitun pykälän 4 momentissa tarkoitetusta selvitysvelvollisuudesta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

3) 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;

3 a) 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

4) 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta;

5) 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;

5 a) 2 luvun 19 §:ssä pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta, vaatimuksesta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemisesta silloin, kun työaikalaisista ei muuta johdu; sopimisen edellytyksenä kuitenkin on, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

6) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä;

7) 5 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;

8) 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;

9) 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;

10) 6 luvun 4 a §:ssä korvattavan ansionmenetyksen määräytymisperusteesta;

11) 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;

12) 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisesta laajuudesta;

2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitetusta tarkasteluvelvollisuudesta ja uutta työaikaehtoa koskevasta tarjoamisvelvollisuudesta taikka mainitun pykälän 4 momentissa tarkoitetusta selvitysvelvollisuudesta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

3) 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;

3 a) 2 luvun 6 §:n 2 momentissa tarkoitettua velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

4) 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta;

5) 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;

5 a) 2 luvun 19 §:ssä pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta, vaatimuksesta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemisesta silloin, kun työaikalaisista ei muuta johdu; sopimisen edellytyksenä kuitenkin on, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

6) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä;

7) 5 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;

8) 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;

9) 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;

10) 6 luvun 4 a §:ssä korvattavan ansionmenetyksen määräytymisperusteesta;

11) 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;

12) 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisesta laajuudesta;

13) 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;

14) 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien *valtakunnallisesta* yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksiseen kirkkokuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

13) 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;

14) 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajasta ja työnantajien yhdistyksestä, sovelletaan myös valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun sopimusviranomaiseen. Edellä 1 momentista poiketen edellä tarkoitettun sopimuksen voi tehdä;

1) *laissa kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä 630/2021 tarkoitettujen jäsenyhteisöjen osalta Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;*

2) *evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnan, seurakuntayhtymän yhdessä siihen kuuluvien seurakuntien kanssa, tuomiokapitulin, kirkkohallituksen ja kirkon eläkerahaston osalta kirkon työmarkkinalaitos sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;*

3) *ortodoksisen kirkon ja seurakuntien osalta ortodoksisesta kirkosta annetun lain (985/2006) 30 §:ssä tarkoitettu kirkollishallitus tai sen valtuuttama työnantajien yhdistys sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;*

4) *Ahvenanmaan maakunta- ja kuntahallinnon osalta Ahvenanmaan maakunnan hallitus ja Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;*

5) *eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa säädetty osapuolet;*

Voimassa oleva laki

Ehdotus

6) Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa säädetyt osapuolet;

7) Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitettut osapuolet.

8 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

8 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 7 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 7 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 7 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä. Tällöin sovelletaan myös, mitä 7 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

Lain 7 a §:ää voidaan soveltaa, jos työehtosopimus, johon paikallisen sopimisen kelpuus perustuisi, on solmittu lain voimaantulon jälkeen.

2.

Laki

työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti kumotaan työaikalain (/) 37 § sekä muutetaan 18 ja 34-36 § seuraavasti

18 §

18 §

*Työajan enimmäismäärä**Työajan enimmäismäärä*

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia tasoittumisjakson pituudesta säädetään 34 §:ssä.

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. *Mahdollisuudesta sopia tasoittumisjakson pituudesta työehtosopimuksella säädetään 34 §:ssä.*

Sen lisäksi, mitä 1 momentissa säädetään, 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun moottoriajoneuvon kuljettajan työaika ei saa kalenteriviikon aikana ylittää 60:tä tuntia. *Valtakunnallisten työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten oikeudesta sopia moottoriajoneuvon kuljettajan viikoittaisesta enimmäistyöajasta säädetään 34 §:ssä.*

Sen lisäksi, mitä 1 momentissa säädetään, 2 §:n 2 momentissa tarkoitetun moottoriajoneuvon kuljettajan työaika ei saa kalenteriviikon aikana ylittää 60:tä tuntia. *Oikeudesta sopia työehtosopimuksella moottoriajoneuvon kuljettajan viikoittaisesta enimmäistyöajasta säädetään 34 §:ssä.*

34 §

34 §

*Poikkeaminen työehtosopimuksella**Poikkeaminen työehtosopimuksella*

Työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys saavat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 5 §:n, 6 §:n 1 momentin sekä 7 ja 9 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana. Edellä tarkoitetulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia, että 13 §:ssä tarkoitettussa joustotyöajassa säännöllinen työaika saa keskimäärin olla enintään 40 tuntia viikossa enintään 26 viikon ajanjakson aikana.

Työnantaja tai työnantajien yhdistys ja työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys saavat sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:

Valtakunnalliset työnantajien ja työntekijöiden yhdistykset saavat työehtosopimuksessa (valtakunnallinen työehtosopimus) sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:

1) 4 §:ssä varallaolosta;

1) 4 §:ssä varallaolosta;

2) 8 §:ssä tehtävistä, joissa yötyötä saadaan teettää, yötyöntekijän enimmäistyöajasta 24 tunnin aikana, yötyöajan tasoittumisesta ja sen

2) 5 §:ssä, 6 §:n 1 momentissa sekä 7 ja 9 §:ssä säännöllisestä työajasta; säännöllinen työaika saa olla kuitenkin keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana;

sijoittumisesta kuitenkin siten, että se käsittää vähintään 7 tunnin ajanjakson, johon sisältyy kello 24:n ja 05:n välinen aika;

2 a) 8 a §:ssä yötyötä tekevän työntekijän oikeudesta työmatkakuljetukseen;

3) 12 §:n 2 momentissa liukuvan työajan rajoista, enimmäiskertymästä ja seurantajakson pituudesta;

4) 15 §:n 2 momentissa lyhennettyä työaika koskevan määräaikaisen sopimuksen kestosta;

5) 17 §:ssä sunnuntaityötä koskevasta suostumuksesta;

6) 18 §:ssä enimmäistyöajan tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen; teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä tasoittumisjakson pituus voidaan pidentää enintään 12 kuukauteen;

7) 20 §:ssä lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntai-työstä maksettavasta korvauksesta;

8) 21 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityöstä maksetun korvauksen antamisesta vapaa-aikana;

9) 22 §:ssä työsopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson;

10) 23 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta;

11) 24 §:ssä päivittäisistä tauoista;

12) 25 §:ssä vuorokausilevosta, ei kuitenkaan 4 momentissa tarkoitettua korvaavasta lepoajasta;

13) 26 §:ssä moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta;

14) 27 §:ssä viikkolevosta;

15) 28 §:n 1 momentissa viikkolevosta poikkeamisesta;

16) 29 §:ssä työajan tasoittumissuunnitelmasta;

17) 30 §:ssä työvuoroluettelosta;

18) 30 a §:ssä työntekijän suostumuksesta sekä työvuoron peruuttamisen yhteydessä maksettavasta korvauksesta ja peruutusajasta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan uni-

3) 8 §:ssä tehtävistä, joissa yötyötä saadaan teettää, yötyöntekijän enimmäistyöajasta 24 tunnin aikana, yötyöajan tasoittumisesta ja sen sijoittumisesta kuitenkin siten, että se käsittää vähintään 7 tunnin ajanjakson, johon sisältyy kello 24:n ja 05:n välinen aika;

4) 8 a §:ssä yötyötä tekevän työntekijän oikeudesta työmatkakuljetukseen;

5) 12 §:n 2 momentissa liukuvan työajan rajoista, enimmäiskertymästä ja seurantajakson pituudesta;

6) 13 §:ssä tarkoitetussa joustotyöajassa säännöllinen työaika saa keskimäärin olla enintään 40 tuntia viikossa enintään 26 viikon ajanjakson aikana;

7) 15 §:n 2 momentissa lyhennettyä työaika koskevan määräaikaisen sopimuksen kestosta;

8) 17 §:ssä sunnuntaityötä koskevasta suostumuksesta;

9) 18 §:ssä enimmäistyöajan tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen; teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä tasoittumisjakson pituus voidaan pidentää enintään 12 kuukauteen;

10) 20 §:ssä lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntai-työstä maksettavasta korvauksesta;

11) 21 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityöstä maksetun korvauksen antamisesta vapaa-aikana;

12) 22 §:ssä työsopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson;

13) 23 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta;

14) 24 §:ssä päivittäisistä tauoista;

15) 25 §:ssä vuorokausilevosta, ei kuitenkaan 4 momentissa tarkoitettua korvaavasta lepoajasta;

16) 26 §:ssä moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta;

17) 27 §:ssä viikkolevosta;

18) 28 §:n 1 momentissa viikkolevosta poikkeamisesta;

19) 29 §:ssä työajan tasoittumissuunnitelmasta;

20) 30 §:ssä työvuoroluettelosta;

21) 30 a §:ssä työntekijän suostumuksesta sekä työvuoron peruuttamisen yhteydessä maksettavasta korvauksesta ja peruutusajasta

onissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset.

Kun kyse on 2 §:n 2 momentissa tarkoitettun moottoriajoneuvon kuljettajan työstä, edellä 2 momentin 2 ja 6 kohdista poiketen *valtakunnallisessa työehtosopimuksessa* voidaan sopia teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä:

1) 8 §:ssä säädetyistä vuorokautisesta enimmäistyöajasta ja yötyöajan tasoittumisesta;

2) 18 §:n 1 momentissa säädetyt tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen;

3) 18 §:n 2 momentissa säädetyistä viikoittaisen 60 tunnin enimmäistyöajan ylittämistä.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 13 §:ssä tarkoitettua joustotyöaikaa vastaavasta työajasta sekä 14 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia vastaavasta järjestelystä tai muusta vastaavasta järjestelystä, joka voidaan laissa tarkoitettun työaikapankin sijasta ottaa käyttöön. Työehtosopimuksella ei saa kuitenkaan kieltää laissa tarkoitettun joustotyöajan eikä työaikapankin käyttämistä.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 5 §:ssä säädettyjen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevien säännösten estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Tällöin työntekijälle on turvattava 25 §:ssä säädettyjä lepoaikoja vastaava korvaava lepoaika välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen.

Valtakunnallisessa työehtosopimuksessa saadaan lisäksi sopia 18 §:ssä säädetyt enimmäistyöajan ylittämistä sairaalassa tai eläinsairaalassa päivystävien lääkärin osalta silloin, kun mainitun pykälän mukainen enimmäistyöaika ylittyy työpaikalla tapahtuvan työajaksi luettavan päivystyksen vuoksi. Enimmäistyöajan ylittävän työajan käytöstä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken

edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset.

Kun kyse on 2 §:n 2 momentissa tarkoitettun moottoriajoneuvon kuljettajan työstä, edellä 2 momentin 2 ja 6 kohdista poiketen *1 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella* voidaan sopia teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä:

1) 8 §:ssä säädetyistä vuorokautisesta enimmäistyöajasta ja yötyöajan tasoittumisesta;

2) 18 §:n 1 momentissa säädetyt tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen;

3) 18 §:n 2 momentissa säädetyistä viikoittaisen 60 tunnin enimmäistyöajan ylittämistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 13 §:ssä tarkoitettua joustotyöaikaa vastaavasta työajasta sekä 14 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia vastaavasta järjestelystä tai muusta vastaavasta järjestelystä, joka voidaan laissa tarkoitettun työaikapankin sijasta ottaa käyttöön. Työehtosopimuksella ei saa kuitenkaan kieltää laissa tarkoitettun joustotyöajan eikä työaikapankin käyttämistä.

Edellä 1 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 5 §:ssä säädettyjen työajan rajoitusten ja 25 §:n vuorokausilepoa koskevien säännösten estämättä poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta työssä, jota tehdään vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön. Tällöin työntekijälle on turvattava 25 §:ssä säädettyjä lepoaikoja vastaava korvaava lepoaika välittömästi työvuoron päättymisen jälkeen.

Edellä 1 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 18 §:ssä säädetyt enimmäistyöajan ylittämistä sairaalassa tai eläinsairaalassa päivystävien lääkärin osalta silloin, kun mainitun pykälän mukainen enimmäistyöaika ylittyy työpaikalla tapahtuvan työajaksi luettavan päivystyksen vuoksi. Enimmäistyöajan ylittävän

työehtosopimuksessa määrättyjen edellytysten täytyessä ja sopimuksessa määrättyissä rajoissa.

Edellä 1–5 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Määräyksiä saadaan noudattaa vielä työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, jossa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on kuitenkin oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevien määräysten soveltaminen on lopetettava tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä. Ilmoitus on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluvan tasoittumisjakson päättymistä.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajasta ja *valtakunnallisesta* työnantajayhdistyksestä, sovelletaan myös asianomaiseen valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun sopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, seurakuntaan, seurakuntaliittoon ja muuhun seurakuntien yhtymään, kirkon työmarkkinalaitokseen, ortodoksisen kirkkoon sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. Tässä pykälässä tarkoitettun työ- ja virkaehtosopimuksen saavat tehdä eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa, Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa ja Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitettut osapuolet.

työajan käytöstä on sovittava työnantajan ja työntekijän kesken työehtosopimuksessa määrättyjen edellytysten täytyessä ja sopimuksessa määrättyissä rajoissa.

Edellä 1–5 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Määräyksiä saadaan noudattaa vielä työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, jossa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on kuitenkin oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevien määräysten soveltaminen on lopetettava tuolloin kuluvan tasoittumisjakson päättyessä. Ilmoitus on tehtävä vähintään kaksi viikkoa ennen kuluvan tasoittumisjakson päättymistä.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajasta ja työnantajien yhdistyksestä, sovelletaan myös valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun sopimusviranomaiseen. Edellä 1 momentista poiketen edellä tarkoitettun sopimuksen voi tehdä;

1) *laissa kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä 630/2021 tarkoitettujen jäsenyhteisöjen osalta Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;*

2) *evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnan, seurakuntayhtymän yhdessä siihen kuuluvien seurakuntien kanssa, tuomiokapitulin, kirkkohallituksen ja kirkon eläkerahaston osalta kirkon työmarkkinalaitos sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;*

3) *ortodoksisen kirkon ja seurakuntien osalta ortodoksisesta kirkosta annetun lain (985/2006) 30 §:ssä tarkoitettu kirkollishallitus tai sen valtuuttama työnantajien yhdistys sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;*

4) *Ahvenanmaan maakunta- ja kuntahallinnon osalta Ahvenanmaan maakunnan hallitus*

ja Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

5) eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa säädetyt osapuolet;

6) Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa säädetyt osapuolet;

7) Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet.

Työehtosopimuksen määräyksen, jolla poiketaan lain säännöksestä tässä pykälässä tarkoitettulla tavalla, on oltava yhteensopiva tiettyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY kanssa.

35 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös tämän lain 34 §:n nojalla solmittujen työehtosopimusten määräyksiä, *ei kuitenkaan niitä 34 §:n 2 momentin nojalla sovittuja määräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista*. Määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

36 §

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta

Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa on sovittu mahdollisuudesta paikallisesti poiketa 5 §:n, 6 §:n 1 momentin taikka 7 tai 9 §:n säännöksistä tai keskimääräisen säännöllisen työ-

35 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös tämän lain 34 §:n nojalla solmittujen työehtosopimusten määräyksiä. Määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

36 §

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus voidaan tehdä siten kuin työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä säädetään.

ajan tasoittumisjakson pidentämisestä, paikallinen sopimus on tehtävissä työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen sallimissa rajoissa ja noudattaen työehtosopimuksessa määrättyjä menettelytapamääräyksiä lukuun ottamatta työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä.

Paikallisen sopimuksen saavat tehdä työehtosopimuksessa määrätty osapuolet. Jos työehtosopimuksessa on paikallisen sopimuksen osapuoleksi määrätty luottamusmies, mutta tällaista ei ole valittu, sopimuksen saa henkilöstön puolesta tehdä työehtosopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä.

Jos työntekijät eivät ole valinneet 2 momentissa tarkoitettua luottamusmiestä tai muuta edustajaa, työnantajan on varattava heille tilaisuus valita keskuudestaan edustaja ennen neuvottelujen aloittamista.

Jos paikallisella sopimuksella poiketaan 5 §:n, 6 §:n 1 momentin taikka 7 tai 9 §:n säännöksistä tai keskimääräisen säännöllisen työajan tasoittumisjakson pidentämisestä, työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista.

37 §

Paikallisen sopimuksen tekeminen ja irtisanominen

(37 § kumotaan)

Edellä 36 §:ssä tarkoitettu sopimus säännöllisestä työajasta on tehtävä kirjallisesti, jolleivät sopijapuolet pidä sitä tarpeettomana tai työehtosopimuksesta muuta johdu. Jos sopimus on tarkoitettu olemaan voimassa yli kaksi viikkoa, se on kuitenkin aina tehtävä kirjallisesti.

Työntekijöiden valitseman edustajan tekemä säännöllistä työaikaan koskeva sopimus on annettava työntekijöille tiedoksi viimeistään viikkoa ennen sen soveltamisen alkamista. Sopimus sitoo kaikkia niitä työntekijöitä, joita sopimuksen tehneen työntekijöiden edustajan on katsottava edustavan. Työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista.

Jos työehtosopimuksesta ei muuta johdu eikä paikallisessa sopimuksessa ole muusta

Voimassa oleva laki

Ehdotus

sovittu, toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään kahden viikon irtisanomisaikaa noudattaen. Toistaiseksi tehty säännöllistä työaikaa koskeva sopimus on irtisanoittavissa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

..

3.

Laki

vuosilomalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan vuosilomalain (/) 30 ja 31 § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

30 §

30 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövapaasta sekä siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään. Näiden yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 12 arkipäi-

Työnantajalla tai työnantajien yhdistyksellä ja työntekijöiden valtakunnallisella yhdistyksellä tai tämän jäsenyhdistyksellä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövapaasta sekä siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään. Sanotulla työehtosopimuk-

vää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa sekä 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi. Lisäksi *valtakunnallisella* virkaehtosopimuksella saadaan sopia virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta ja loman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työehtosopimuksessa on niin sovittu, työehtosopimuksen edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan soveltaa työehtosopimuksen lakkaamisesta uuden työehtosopimuksen voimaantuloon niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien *valtakunnallisesta* yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, evankelis-luterilaisen kirkon sopimusvaltuuskuntaan ja ortodoksiseen kirkkokuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. Tässä pykälässä tarkoitettun työ- ja virkaehtosopimuksen saavat tehdä eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa, Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa ja Kansaneläkelaitoksen osalta

sella saadaan lisäksi sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa sekä 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. Siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi. Lisäksi virkaehtosopimuksella saadaan sopia virkamiehen tai viranhaltijan vuosiloman siirtämisessä ja keskeyttämisessä noudatettavasta ilmoitusajasta ja loman keskeyttämisen perusteista tilanteissa, joissa siirtäminen tai keskeyttäminen on julkisen vallan käyttöön liittyvistä painavista syistä tarpeen taikka välttämätöntä julkisyhteisön laissa säädettyjen terveyteen tai turvallisuuteen liittyvien tehtävien hoitamiseksi.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työehtosopimuksessa on niin sovittu, työehtosopimuksen edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan soveltaa työehtosopimuksen lakkaamisesta uuden työehtosopimuksen voimaantuloon niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajasta ja työnantajien yhdistyksestä, sovelletaan myös valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun sopimusviranomaiseen. Edellä 1 momentista poiketen edellä tarkoitettun sopimuksen voi tehdä;

1) *laissa kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä 630/2021 tarkoitettujen jäsenyhteisöjen osalta Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;*

2) *evankelis-luterilaisen kirkon seurakunnan, seurakuntayhtymän yhdessä siihen kuuluvien seurakuntien kanssa, tuomiokapitulin, kirkkohallituksen ja kirkon eläkerahaston*

Voimassa oleva laki

Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet.

Ehdotus

osalta kirkon työmarkkinalaitos sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

3) ortodoksisen kirkon ja seurakuntien osalta ortodoksisesta kirkosta annetun lain (985/2006) 30 §:ssä tarkoitettu kirkollishallitus tai sen valtuuttama työnantajien yhdistys sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

4) Ahvenanmaan maakunta- ja kuntahallinnon osalta Ahvenanmaan maakunnan hallitus ja Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

5) eduskunnan osalta eduskunnan virkamiehistä annetun lain (1197/2003) 46 §:n 1 momentissa säädetyt osapuolet;

6) Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa säädetyt osapuolet;

7) Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet.

Työehtosopimuksen määräyksen, jolla poiketaan lain säännöksestä tässä pykälässä tarkoitettulla tavalla, on oltava yhteensopiva tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY kanssa.

31 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 30 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 30 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä säädetään.

31 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 30 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä. Tällöin sovelletaan myös, mitä 30 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

..

4.

Laki

opintovapaalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan opintovapaalain (/) 13 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 a §

13 a §

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 13 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, *jollei määräyksen soveltaminen edellytä paikallista sopimista*. Tällöin sovelletaan myös, mitä 13 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä säädetään.

Työnantaja, jonka on noudatettava työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös työehtosopimuksen tämän lain 13 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä. Tällöin sovelletaan myös, mitä 13 §:n 2 momentin viimeisessä virkkeessä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

..

5.

Laki

yhteistoimintalain 38 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoimintalain (/) 38 §:n 1 momentti ja

lisätään 38 §:ään uusi 4 momentti seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

38 §

38 §

Sopimisoikeus

Sopimisoikeus

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnalliset yhdistykset voivat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 ja 3 luvussa säädetään. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä 19 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään neuvotteluesitykseen sisältyvistä tiedoista tai ilmoitusvelvollisuudesta työ- ja elinkeinotoimistolle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Tässä pykälässä tarkoitetun sopimuksen saavat tehdä Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetuilla sopimuksilla on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella työehtosopimuslain (436/1946) mukaan. Sopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

Työnantaja tai työnantajien yhdistys ja työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys saavat sopimuksin poiketa siitä, mitä 2 ja 3 luvussa säädetään. Sopimuksin ei voida kuitenkaan poiketa siitä, mitä 19 §:n 2 ja 4 momentissa säädetään neuvotteluesitykseen sisältyvistä tiedoista tai ilmoitusvelvollisuudesta työ- ja elinkeinotoimistolle siltä osin kuin säännökset koskevat vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

Tässä pykälässä tarkoitetun sopimuksen saavat tehdä Kansaneläkelaitoksen osalta Kansaneläkelaitoksesta annetun lain (731/2001) 11 §:n 2 momentissa tarkoitetut osapuolet.

Edellä 1 ja 2 momentissa tarkoitetuilla sopimuksilla on samat oikeusvaikutukset kuin työehtosopimuksella työehtosopimuslain (436/1946) mukaan. Sopimuksen määräyksiä saa siihen sidottu työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole sopimukseen sidottuja, mutta kuuluvat sopimuksessa tarkoitettuun henkilöstöryhmään.

Työehtosopimuksen määräyksen, jolla poiketaan lain säännöksestä tässä pykälässä tarkoitettulla tavalla, on oltava yhteensopiva työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/14/EY ja työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY kanssa.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

..

6.

Laki

työehtosopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työehtosopimuslain (/) 1 §:n 2 momentti ja
lisätään lakiin uusi 5 a § seuraavasti;

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

Työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa mielessä on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.

Työnantajain yhdistyksellä tässä laissa tarkoitetaan yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työnantajain etujen, ja työntekijäin yhdistyksellä yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työntekijäin etujen valvominen työsuhteissa.

1 §

Työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa mielessä on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.

Työnantajain yhdistyksellä tässä laissa tarkoitetaan yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työnantajain etujen, ja työntekijäin yhdistyksellä yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työntekijäin etujen valvominen työsuhteissa. *Yhdistyksen tarkoitusta arvioitaessa huomioidaan yhdistyksen muodollisen tarkoituksen lisäksi yhdistyksen tosiasialliset päämäärät ja toiminta.*

5 a §

Jos työehtosopimuksessa kelpuutetaan tekemään paikallisia sopimuksia työnantajan ja luottamusmiehen tai muun sopimuksessa edellytetyn henkilöstön edustajan välillä, eikä työehtosopimukseen sisälly tasapuolisia sopimisedellytyksiä turvaavia määräyksiä siitä, kuinka menetellään tällaisen edustajan puuttuessa, voidaan paikallinen sopimus työehtosopimuksen estämättä tehdä luottamusvaltuutetun tai työehtosopimuksen piirissä olevan henkilöstön kanssa yhdessä. Kun sopimus tehdään henkilöstön kanssa yhdessä, henkilöstön

tahdonilmaisu tapahtuu enemmistöpäätöksin. Sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä, jollei toisin sovita.

Paikallista sopimusta tehtäessä 1 momentissa tarkoitettussa tilanteessa on noudatettava menettelytapaa koskevia määräyksiä lukuun ottamatta henkilöstön edustajaa koskevia vaatimuksia. Tämän lisäksi työnantajan on annettava toiselle sopijapuolelle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot sekä varattava henkilöstölle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä keskenään. Sopimus ei saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, jollei toisin ole työehtosopimuksessa sovittu. Sopimus on sen kestosta riippumatta puolin ja toisin irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomis-aikaa noudattaen, jollei työehtosopimuksessa ole sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta.

Mitä edellä tässä pykälässä säädetään, ei koske Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n jäsenyhteisöjä, evankelis-luterilaista kirkkoa, ortodoksista kirkkoa, Ahvenanmaan maakunta- ja kuntahallintoa, eduskuntaa, Suomen pankkia tai Kansaneläkelaitosta.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

Lain 5 a §:ää voidaan soveltaa, jos työehtosopimus, johon paikallisen sopimisen kelpuus perustuisi, on solmittu lain voimaantumisen jälkeen.

7.

Laki

merityösopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (/) 13 luvun 9 ja 10 § ja
lisätään 2 lukuun uusi 6 a § seuraavasti:

2 luku

Työnantajan velvollisuudet

6 a §

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus voidaan tehdä työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Sopimusta tehtäessä ei tarvitse noudattaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestysmääräyksiä. Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti. Työehtosopimuksessa sopijapuoleksi edellytetty luottamusmies edustaa niitä työntekijöitä, jotka ovat voineet osallistua hänen valintaansa.

Jos työehtosopimuksessa paikallisen sopimisen osapuoleksi edellytettyä henkilöstön edustajaa ei ole, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu työehtosopimuslain 5 a §:n 1 momentin tarkoittamista menettelytavoista henkilöstön edustajan puuttuessa, paikallinen sopimus voidaan tehdä siten kuin mainitun pykälän 1 ja 2 momentissa säädetään.

13 luku

Erinäiset säännökset

9 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 8 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

- 1) 1 luvun 4 §:ssä määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksistä;
- 2) 1 luvun 6 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhde-eduista;

13 luku

Erinäiset säännökset

9 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantaja tai työnantajien yhdistys ja työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys saavat 8 §:ssä säädetystä poiketen työehtosopimuksella sopia toisin siitä, mitä tässä laissa säädetään:

- 1) 1 luvun 4 §:ssä määräaikaisen työsopimuksen solmimisedellytyksistä;

3) 2 luvun 4 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;

3 a) 2 luvun 5 §:n 2 momentissa tarkoitusta velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset; (8.7.2022/745)

4) 2 luvun 10 §:ssä sairausajan palkasta;

5) 2 luvun 17 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;

5 a) 2 luvun 24 §:ssä pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta, vaatimuksesta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemisesta silloin, kun merytyöaikalaista tai työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetusta laista (248/1982) ei muuta johdu; sopimisen edellytyksenä kuitenkin on, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;

6) 3 luvun 1 §:n 2 momentissa vapaista kotimatkoista lomautuksen yhteydessä;

7) 6 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitettua lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan pidentää 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua lomautuksen enimmäisaikaa ja rajoittaa 8 luvun 4 §:ssä säädettyä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta;

8) 6 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;

9) 6 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;

10) 6 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;

11) 7 luvun 9 §:ssä työntekijän takaisin otamisesta;

12) 8 luvun 11 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;

13) 10 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.

Työehtosopimuksen määräys, jolla heikennetään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyjä tai Euroopan unionin

2) 1 luvun 6 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-educista;

3) 2 luvun 4 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;

3 a) 2 luvun 5 §:n 2 momentissa tarkoitusta velvollisuudesta antaa kirjallinen vastaus edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset; (8.7.2022/745)

4) 2 luvun 10 §:ssä sairausajan palkasta;

5) 2 luvun 17 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;

5 a) 2 luvun 24 §:ssä pakollisen koulutuksen maksuttomuudesta, vaatimuksesta sijoittaa koulutus tavanomaisten työvuorojen yhteyteen tai työajaksi lukemisesta silloin, kun merytyöaikalaista tai työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetusta laista (248/1982) ei muuta johdu; sopimisen edellytyksenä kuitenkin on, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työehdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetyt vaatimukset;)

6) 3 luvun 1 §:n 2 momentissa vapaista kotimatkoista lomautuksen yhteydessä;

7) 6 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitettua lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan pidentää 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua lomautuksen enimmäisaikaa ja rajoittaa 8 luvun 4 §:ssä säädettyä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta;

8) 6 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;

9) 6 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;

10) 6 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;

11) 7 luvun 9 §:ssä työntekijän takaisin otamisesta;

12) 8 luvun 11 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;

13) 10 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.

säädösten mukaisia työntekijöiden etuja vastaavia etuja, on mitätön. Tällaisen määräyksen sijasta on noudatettava kansainvälisen sopimuksen määräyksiä tai Euroopan unionin säädöksiä tai, jos se ei ole mahdollista, säännöksiä, joilla on saatettu voimaan kansainvälisen sopimuksen määräykset tai täytäntöönpantu Euroopan unionin säädökset.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työ sopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajien valtakunnallisesta yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan.

Työehtosopimuksen määräys, jolla heikennetään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyjä tai Euroopan unionin säädösten mukaisia työntekijöiden etuja vastaavia etuja, on mitätön. Tällaisen määräyksen sijasta on noudatettava kansainvälisen sopimuksen määräyksiä tai Euroopan unionin säädöksiä tai, jos se ei ole mahdollista, säännöksiä, joilla on saatettu voimaan kansainvälisen sopimuksen määräykset tai täytäntöönpantu Euroopan unionin säädökset.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen, mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työ sopimuksessa on niin sovittu, saadaan työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajasta ja työnantajien yhdistyksestä, sovelletaan myös valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun sopimusviranomaiseen. Edellä 1 momentista poiketen edellä tarkoitettujen sopimuksen voi tehdä;

1) laissa kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä 630/2021 tarkoitettujen jäsenyhteisöjen osalta Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys;

2) Ahvenanmaan maakunta- ja kuntahallinnon osalta Ahvenanmaan maakunnan hallitus ja Ahvenanmaan maakunnan kunnallinen sopimusvaltuuskunta sekä valtakunnallinen työntekijäyhdistys.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

10 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 9 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä, jos niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 9 §:n 3 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 9 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä. Tällöin sovelletaan myös, mitä 9 §:n 3 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

Lain 6 a §:ää voidaan soveltaa, jos työehtosopimus, johon paikallisen sopimisen kelppuus perustuisi, on solmittu lain voimaantulon jälkeen.