

HE 85/2024 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia, merityösopimuslakia, työaikalakia, merityöaikalakia, vuosilomalakia, merimiesten vuosilomalakia, opintovapaalakia, yhteistoimintalakia, työehtosopimuslakia, työntekijöiden lähettämisestä annettua lakia ja sakon täytäntöönpanosta annettua lakia.

Esitys liittyy pääministeri Petteri Orpon hallituksen hallitusohjelmaan.

Työlainsäädännön useista säännöksistä on mahdollista nykyisin poiketa valtakunnallisten työnantaja- ja työntekijäyhdistysten välisellä työehtosopimuksella. Sopimismahdollisuuksia laajennettaisiin siten, että vastaava sopimismahdollisuus liittyisi myös työnantajakohtaisiin työehtosopimuksiin. Lisäksi työntekijäpuolta edustavana sopijapuolena voisi jatkossa olla myös valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys. Työehtosopimuslakia täsmennettäisiin 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.

Esityksessä ehdotetaan, että jatkossa myös järjestäytymättömillä työpaikoilla saisi soveltaa yleisittovan työehtosopimuksen paikallisen sopimisen mahdollistavia määräyksiä.

Työehtosopimuksessa on voitu edellyttää paikallisen sopimuksen sopijapuoleksi luottamusmiestä. Kaikilla työpaikoilla tällaista edustajaa ei ole. Työehtosopimuslakiin ja työsopimuslakiin ehdotettavien muutosten mukaan paikallinen sopimus voitaisiin tehdä luottamusvaltuutetun kanssa, jos työehtosopimuksessa edellytettyä luottamusmiestä ei olisi, eikä työehtosopimuksessa olisi sovittu vaihtoehtoisesta tasapuoliset sopimisedellytykset turvaavasta menettelystä sen osalta, kuinka menetellään sanotun henkilöstön edustajan puuttuessa. Henkilöstön edustus määräytyisi siten ensisijaisesti työehtosopimuksen mukaan, mutta viime kädessä tasapuolisten sopimismahdollisuuksien turvaamiseksi lain nojalla. Sääntely koskisi sekä järjestäytyntä että järjestäytymätöntä työmarkkinakenttää.

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.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan työehtosopimuslakiin teknisluonteista muutosta, jolla korjattaisiin edellisen lainmuutoksen yhteydessä säädetty virheellinen sanamuoto.

Esitys liittyy vuoden 2025 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä.

Ehdotetut lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2025.

SISÄLLYS

ESITYKSEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ	1
PERUSTELUT	6
1 Asian tausta ja valmistelu	6
1.1 Tausta	6
1.2 Valmistelu	6
2 Nykytila ja sen arviointi	7
2.1 Nykytila	7
2.1.1 Kansallinen lainsäädäntö	7
2.1.1.1 Työlainsäädäntöön perustuva toisin sopiminen	7
2.1.1.2 Normaali- ja yleissitovat työehtosopimukset ja paikallisen sopimisen mahdollisuudet	10
2.1.1.3 Työntekijöiden edustajia koskeva sääntely	18
2.1.1.4 Työntekijöiden yhdistyksen edustavuus – keltaiset ammattiyhdistykset	27
2.1.1.5 Paikallinen sopiminen julkisella sektorilla	27
2.1.1.6 Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäisehdot	31
2.1.1.7 Lähetettyjä työntekijöitä koskeva sääntely	32
2.1.1.8 Työehtosopimukseen perustuvien riitojen ratkaisu	34
2.1.1.9 Oikeussuoja ja valvonta	36
2.1.2 Kansainvälinen lainsäädäntö ja kansainväliset sopimukset	37
2.1.2.1 Yhdistyneet kansakunnat	37
2.1.2.2 Euroopan neuvosto	37
2.1.2.3 Euroopan Unioni (EU)	39
2.1.2.4 Kansainvälinen työjärjestö ILO:n yleissopimukset ja suositukset	39
2.1.3 Työehtosopimusjärjestelmä	45
2.1.3.1 Suomen työmarkkinamalli	45
2.1.3.2 Paikallisen sopimisen nykytila	46
2.2 Nykytilan arviointi	49
2.2.1 Tarve edistää paikallista sopimista	49
2.2.2 Henkilöstön edustus	49
2.2.3 Työnantajakohtaiset työehtosopimukset	50
2.2.4 Paikallinen sopiminen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella	51
2.2.5 Paikallinen sopiminen lähetettyjen työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden osalta	52
3 Tavoitteet	53
4 Ehdotukset ja niiden vaikutukset	53
4.1 Keskeiset ehdotukset	53
4.1.1 Yleistä	53
4.1.2 Sopimismahdollisuuksien laajentaminen työehtosopimuksella	53
4.1.3 Epäasiallisten työehtosopimusten ehkäiseminen	54
4.1.4 Oikeus tehdä paikallisia sopimuksia yleissitovuuskentässä	55
4.1.5 Henkilöstön edustaja paikallista sopimusta tehtäessä	56
4.1.6 Paikallisen sopimuksen tekemisen edellytykset ja oikeusvaikutukset	57
4.1.7 Henkilöstön edustajan suoja, mahdollisuus koulutukseen ja tiedonsaantiin	58
4.1.8 Ehdotusten suhde oikeussuojajamenettelyihin	59
4.1.9 Valvonta	59

4.1.10 Paikallisen sopimuksen asema työoikeudellisessa normijärjestelmässä	60
4.2 Pääasialliset vaikutukset	62
4.2.1 Vaikutuksista yleisesti	62
4.2.2 Taloudelliset vaikutukset	64
4.2.2.1 Vaikutukset kansantalouteen	64
4.2.2.2 Vaikutukset yrityksiin	65
4.2.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset	66
4.2.3.1 Vaikutukset työelämään	66
4.2.3.2 Vaikutukset julkisella sektorilla	70
4.2.3.3 Eri tekijöiden yhteisvaikutukset	70
4.2.3.4 Vaikutukset tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen työelämässä	71
4.2.3.5 Vaikutukset työllisyyteen	71
4.2.3.6 Vaikutukset viranomaisiin	72
5 Muut toteuttamisvaihtoehdot	73
5.1 Vaihtoehdot ja niiden vaikutukset	73
5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla käytetyt keinot	74
6 Lausuntopalaute	77
6.1 Palkansaajajärjestöjen lausuntopalaute	77
6.2 Työnantajajärjestöjen lausuntopalaute	79
6.3 Muiden lausunnonantajien palaute	81
6.4 Vaikutusarvioita koskevat lausunnoissa esitetyt huomiot	82
6.5 Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto	82
6.6 Lausuntopalautteen johdosta tehdyt muutokset	83
7 Säännöskohtaiset perustelut	83
7.1 Työsopimuslaki	83
7.2 Merityösopimuslaki	90
7.3 Työaikalaki	91
7.4 Merityöaikalaki	93
7.5 Vuosilomalaki	94
7.6 Merimiesten vuosilomalaki	94
7.7 Opintovapaalaki	95
7.8 Yhteistoimintalaki	95
7.9 Työehtosopimuslaki	95
7.10 Laki työntekijöiden lähettämisestä	98
7.11 Laki sakon täytäntöönpanosta	101
8 Voimaantulo	101
9 Toimeenpano ja seuranta	102
10 Suhde muihin esityksiin	102
10.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä	102
10.2 Suhde talousarvioesitykseen	102
11 Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys	102
LAKIEHDOTUKSET	111
1. Laki työsopimuslain 2 ja 13 luvun muuttamisesta	111
2. Laki merityösopimuslain 2 ja 13 luvun muuttamisesta	114
3. Laki työaikalain muuttamisesta	117
4. Laki merityöaikalain 20 b §:n muuttamisesta	120

5. Laki vuosilomalain 30 ja 31 §:n muuttamisesta	121
6. Laki merimiesten vuosilomalain 24 §:n muuttamisesta	123
7. Laki opintovapaalain 13 a §:n muuttamisesta	124
8. Laki yhteistoimintalain 38 §:n muuttamisesta	124
9. Laki työehtosopimuslain muuttamisesta.....	125
10. Laki työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta	126
11. Laki sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta.....	128
LIITE	129
RINNAKKAISTEKSTIT	129
1. Laki työsopimuslain 2 ja 13 luvun muuttamisesta	129
2. Laki merityösopimuslain 2 ja 13 luvun muuttamisesta	134
3. Laki työaikalain muuttamisesta	138
4. Laki merityöaikalain 20 b §:n muuttamisesta.....	145
5. Laki vuosilomalain 30 ja 31 §:n muuttamisesta	147
6. Laki merimiesten vuosilomalain 24 §:n muuttamisesta	150
7. Laki opintovapaalain 13 a §:n muuttamisesta	151
8. Laki yhteistoimintalain 38 §:n muuttamisesta	152
9. Laki työehtosopimuslain muuttamisesta.....	153
10. Laki työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta	155
11. Laki sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta.....	158

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. Tällä esityksellä edistetään paikallista sopimista työnantajakohtaisella työehtosopimuksella sekä viitetyöehtosopimukseen perustuen.

Pääministeri Petteri Orpon hallituksen 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 semidispositiivisista 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 käsittelyaikaisten varmistamiseksi.

1.2 Valmistelu

Esitys on valmisteltu kolmikantaisesti työ- ja elinkeinoministeriön 3.7.2023 toimikaudelle 5.7.2023–31.1.2024 asettamassa paikallista sopimista käsittelevässä työryhmässä. Työ- ja

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

elinkeinoministeriön lisäksi työryhmässä olivat edustettuina Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, STTK ry, Akava ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Suomen Yrittäjät ry, Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT ja Kirkon työmarkkinalaitos. Työryhmä kuuli työnsä aikana Valtion työmarkkinalaitosta. Työryhmää ja hallituksen esityksen valmistelua koskevat tiedot ovat nähtävissä julkisessa palvelussa osoitteessa <https://valtioneuvosto.fi/hankkeet> tunnuksella [TEM054:00/2023](https://valtioneuvosto.fi/hankkeet).

Luonnos hallituksen esitykseksi on ollut lausuntokierroksella 1.3.–12.4.2024. Lausuntopyyntö julkaistiin myös ministeriön internet-sivuilla.

Lausuntoja annettiin yhteensä 57. Esitysluonnoksesta lausuiivat työmarkkinajärjestöt, oikeusministeriö, sosiaali- ja terveysministeriö, Lounais-Suomen aluehallintovirasto, työtuomioistuin, Asianajajaliitto, Keskuskauppakamari sekä eräät tutkijat ja yksityishenkilöt. Saapuneet lausunnot ovat nähtävissä edellä mainitulla hankesivulla 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 suojeluperiaate. Vaikka työsopimusoikeus on perimmiltään sopimusoikeutta, se eroaa yleisestä sopimusoikeudesta siinä, että lainsäädännössä on työntekijän suojaksi säädettyjä pakottavia säännöksiä niistä asioista, joissa työntekijän suojan tarve on korostunut. Lisäksi työntekijän suojan näkökulmasta on selvää, että sopiminen työntekijän eduksi on aina sallittua.

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 suojelusta sekä työturvallisuudesta.

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

Työsopimuslain (55/2001) 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 tarkasteluvollisuudesta ja uutta työaikaehto koskevasta

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

tarjoamisvelvollisuudesta taikka mainitun pykälän 4 momentissa tarkoitettu 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 tarkoitettu selvitysvelvollisuudesta 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 työaikaista 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 tarkoitettu lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettu 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 määräytymisperusteista; 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 päättämisen menettelyä.

Työaikalain (872/2019) 34 §:n 1 momentin mukaan työnantaja tai valtakunnallinen työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys saavat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta työaikaista 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 koskevista 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 laskemisesta; 11) 24 §:ssä päivittäisistä tauoista; 12) 25 §:ssä vuorokausilevosta, ei kuitenkaan 4 momentissa tarkoitettu 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 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 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 tarkoitettun 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 säädetyt enimmäistyöajan ylittämistä sairaalassa tai eläinsairaalassa päivystävien lääkärin osalta silloin, kun mainitun pykälän mukainen enimmäistyöaika ylittyy työpaikalla tapahtuvan työajaksi luettavan päivystyksen vuoksi.

Vuosilomalain (162/2005) 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 säädetyistä työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädetyt 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 terveyden tai turvallisuuden liittyvien tehtävien hoitamiseksi.

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

Yhteistoimintalain (1333/2021) 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 työntekijäliittojen toisinsopimiseen 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 lainsäännökset ovat tahdonvaltaisia eli dispositiivisia säännöksiä, jotka tulevat sovellettavaksi, jos muusta ei ole sovittu. Dispositiivisista asioista voidaan sopia toisin, myös työntekijän etuja heikentäen, kaikilla työehtojen säännöstyskeinoiniin 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 dispositiivisissa säännöksissä yleensä sallitaan työnantajan ja yksittäisen työntekijän väliset sopimukset, lainsäädännössä on myös säännöksiä, joissa sallitaan koko henkilöstöä tai henkilöstöryhmää koskevien sopimusten tekeminen. Tällöin sopijapuolina ovat työnantaja ja työntekijöiden edustaja tai henkilöstö yhdessä. Tällainen säännös on esimerkiksi työaikalain työaikapankkia koskeva säännös. Työpaikkakohtaisen sopimisen kannalta olennaista on, sallitaanko säännöksessä työpaikkakohtainen sopiminen muutoin sovellettavasta työehtosopimuksesta riippumatta vai työehtosopimuksen sallimissa rajoissa.

Dispositiivisiin lainsäännöksiin 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 työntekijän 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 vähimmäistyoehdot.

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. Työehtosopimuslain mukaan valtakunnallisen työehtosopimukseen osallisen työnantajapuolen on toimitettava sosiaali- ja terveysministeriölle työehtosopimus ja siihen liittyvät tiedot kuukauden kuluessa sopimuksen allekirjoittamisesta. Työehtosopimuksen toimittamisvelvollisuus koskee myös työnantajakohtaisia 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 toimitettu noin sata työnantajakohtaista työehtosopimusta. Lukumäärä ei todennäköisesti vastaa todellista määrää, koska on oletettavaa, että kaikkia työnantajakohtaisia työehtosopimuksia ei toimiteta laissa säädetystä velvollisuudesta 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 työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsuhteissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. Työehtosopimus on siten normisopimus, joka määrittää muiden sopimusten sisältöä.

Työehtosopimuksen osapuolet voivat sopia ehdoista, jotka voisivat olla työsuhteen 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 säännöstetään työnantajan ja yksittäisen työntekijän välistä suhdetta, kuten palkkaa, työaika ja vuosilomaa. Työolonormit puolestaan jaotellaan edelleen kahteen ryhmään. Ne koskevat ensinnäkin varsinaisia työpaikan työloloja, 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

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

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.

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 sidottisuudesta 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 työhdoista työehtosopimuslaissa säädettyissä rajoissa. Valtakunnallisten liittojen välillä tehdyissä työehtosopimuksissa on puolestaan määräyksiä, jotka sallivat erikseen määrätyistä asioista sopimisen paikallisella tasolla.

Normaalisitoviin työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen ja työnantajakohtaiset 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

luovuttu työehtosopimusmääräysten jaottelusta työnormeihin ja työolonymeihin ja katsottu, että työehtosopimuslain 1 §:ää tulee tulkita sanamuotonsa mukaan yhtenä kokonaisuutena.

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

voivat toisin sanoen delegoida päätösvaltaansa työehtosopimukseen sidotuille paikallisille osapuolille asettaen toisin sopimista koskevilla määräyksillä paikalliselle sopimiselle sisällölliset, osapuolia sekä menettelytapoja 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 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 viitetyöehtosopimuksia. 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 työ sopimusvaikutuksien. Silloin, kun tällainen sopimus täyttää paikallisen sopimuksen sisällölle asetetut vaatimukset, kysymys on viitetyöehtosopimuksen sallimasta työ sopimustasoisesta sopimuksesta, joka ei ole työehtosopimuslain 6 §:n vastainen.

Edellä kuvattujen semidispositiivisten säännösten lisäksi normaalisitovissa työehtosopimuksissa on määräyksiä myös dispositiivisista säännöksistä sekä asioista, jotka

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

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

jäävät kokonaan lainsäädännön ulkopuolelle. Työehtosopimuksen tehneet 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 työnantajakohtaisista sopimuksista, joita noudatetaan työehtosopimusvaikutuksin. Työnantajakohtaisessa työehtosopimuksessa työnantajapuolta edustaa yritys itse.⁸ Työntekijöitä edustaa puolestaan työntekijöiden rekisteröity yhdistys, mikä tarkoittaa joko ammattiliittoa tai muuta rekisteröityä työntekijöiden yhdistystä. Työnantajakohtaisessa työehtosopimuksessa työntekijäpuolella voi olla useampi ammattiliitto. Työnantajakohmainen työehtosopimus voidaan solmia myös ammattiosaston kanssa.⁹ Luottamusmies ei ole lain mukaan toimivaltainen solmimaan työnantajakohtaista työehtosopimusta. Työehtosopimusta ei voida myöskään solmia suoraan henkilöstön tai sen osan kanssa. Tällainen sopimus ei olisi juridiselta luonteeltaan työehtosopimus vaan jokin muu sopimus.

Työnantajakohtaisessa työehtosopimuksessa sopijapuolilla on oikeus sopia asioista työehtosopimuslaissa määritellyissä rajoissa. Työehtosopimuslain 1 §:n mukaisesti työnantajakohtaisessa työehtosopimuksessa sovitaan ehdoista, joita on noudatettava työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten. Sopijapuolten sopimusvapaus on työnantajakohtaisissakin työehtosopimuksissa laaja, mutta valtakunnallisia työmarkkinaosapuolia suppeampi. Työnantajakohtaisilla työehtosopimuksilla ei voida poiketa työlainsäädännön sisältämistä semidispositiivista säännöksistä, koska niistä poikkeaminen edellyttää sopijapuolten valtakunnallisuutta. Tästä syystä työnantajakohtaisissa 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 säädetty yleissitovan työehtosopimuksen kriteerit alakohtaiset työehtosopimukset vahvistetaan yleissitoviksi. Näitä yleissitoviksi vahvistettuja työehtosopimuksia on työehtosopimuksen soveltamisalalla toimivien järjestäytymättömien työntekijöiden 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

⁸ Työnantajakohtaisesta työehtosopimuksen solmimisesta ei edellytetä, että yritys olisi työnantajaliiton jäsen.

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 työnantajakohmainen työehtosopimus ei syrjytä työhön soveltuvaa yleissitovaa työehtosopimusta.

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

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 työehtosopimuksen yksittäinen ehto on mitätön. Tästä säädetään työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:n 2 momentissa. Momentti toimii kollisionratkaisusääntönä, ja se osoittaa, että yleissitovan työehtosopimuksen määräykset ohittavat sellaiset työehtosopimuksen ehdot, jotka ovat työntekijän kannalta yleissitovan työehtosopimuksen ehtoja heikommat. Yksittäisen sopimusehdon mitättömyys ei vaikuta millään tavalla työehtosopimuksen muihin ehtoihin, vaan mitättömän ehdon sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen vastaavaa 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. Työehtosopimuslain mukaan normaalisitova työehtosopimus on siten ensisijainen suhteessa yleissitovaan työehtosopimukseen silloin, kun työehtosopimuksen on työntekijäpuolelta solminut valtakunnallinen työntekijäliitto.

Yleissitovista työehtosopimuksista säädetään työehtosopimuslain 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

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

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

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

alueellista soveltamisalaa ole rajoitettu. Yhtä yritystä koskeva työehtosopimus ei voi olla yleissitova.¹⁴

Toisella yleissitovuuden edellytyksellä eli ”asianomaisella alalla” tarkoitetaan työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksissä määriteltyä 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

Kolmas yleissitovuuden kriteeri on, että työehtosopimuksen tulee olla alallaan edustavana pidettävä. Lähtökohtana yleissitovuuden arvioinnissa olisi tilastotiedoilla laskettava edustavuus. Jos työehtosopimuksen piiriin kuuluu 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

Nykyisen työsopimuslain säätämisen yhteydessä yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalle työnantajalle säädettiin työsopimuslain 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 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.

Oikeustila ei ole kuitenkaan tältä osin aivan selvä, sillä semidispositiivisiin lainsäädännöksiin perustuvat työehtosopimusmääräykset, joilla sallitaan paikallinen sopiminen, eivät ole yksiselitteisiä. Lainsäädännössä jätetään avoimeksi, minkälainen toiminta on sellaista paikallista sopimista, jota ei sallita järjestäytymättömille työnantajille ja milloin on puolestaan kysymys sallitusta poikkeusten noudattamisesta. Joissakin työehtosopimuksissa on voitu esimerkiksi määritellä erilaisia vaihtoehtoja, joista työnantaja ja työntekijä voivat valita. Oikeuskirjallisuudessa on katsottu, että tällöin vaihtoehtojen valinnassa voi olla kysymys vain työehtosopimuksen soveltamisesta eikä paikallisesta sopimisesta.¹⁷

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä, tai muuallakaan työsopimuslaissa, ei säädetä yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan oikeudesta tehdä henkilöstönsä kanssa yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia sellaisten yleissitovan

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.

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

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

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 kuin sitä ei ole erityisesti kielletty.

Sen sijaan työaikalain 36 §:ssä säädetään, että yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalla työnantajalla on oikeus tehdä työntekijäpuolen kanssa paikallinen, säännöllistä työaikaa ja moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautista työaikaa koskeva sopimus niissä tapauksissa, joissa yleissitovaan työehtosopimukseen sisältyy paikallista sopimista koskeva määräys. Tällainen paikallinen sopimus on tehtävä työehtosopimuksessa määrättyllä tavalla ja siinä määrättyissä rajoissa, ja se on oikeudelliselta luonteeltaan työsopimustasoinen sopimus. Työaikalaisa säädetään erikseen tällaisen sopimuksen osapuolista. Työntekijöiden edustajan tekemä sopimus sitoo kaikkia niitä sopimuksessa tarkoitettuja työntekijöitä, joita luottamusmiehen tai muun henkilöstön edustajan on katsottava edustavan. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuen työnantaja voi siis sopia ainoastaan säännöllisestä työajasta ja moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautisesta työajasta, mutta ei muista työehtosopimukseen sisällyvistä 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

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 työsopimuksessa 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 normaalisitovuuden 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 lakisäännöstä. Tällöin myös yleissitovaa työehtosopimusta noudattavalla työpaikalla voidaan sopia asiasta työsopimusluonteisin sopimuksin.”

Oikeuskirjallisuudessa on esitetty, että yleissitovuusjärjestelmän vähimmäisehtoluonteen vuoksi ainakin yleissitovan työehtosopimuksen ehtoista työntekijän vahingoksi poikkeava paikallinen sopiminen olisi yleisesti kielletty järjestäytymättömältä työnantajalta. Kieltoa on perusteltu myös yleissitovuuden yksipuolisella velvoittavuudella. Yleissitova työehtosopimus velvoittaa yksipuolisesti työnantajaa, eikä siitä seuraa työnantajalle mitään oikeuksia. Lisäksi työehtosopimusjärjestelmän sopimusautonomian ja työehtosopimusten tulkintaoikeuden kuulumisen työehtosopimusosapuolille on katsottu rajoittavan paikallisen sopimisen mahdollisuutta yleissitovassa kentässä. Myös yleissitovuuskentästä puuttuvalla pariteetti-ideologialla on perusteltu rajoitetumpaa paikallista sopimista järjestäytymättömissä yrityksissä.²⁰

Merityöläinsäädäntö 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 yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan kiellosta tehdä paikallisia sopimuksia työehtosopimuksen paikallisen sopimisen kelpuutuksen nojalla, jos kelpuutus perustuu semidispositiiviseen säännökseen.

Merityöaikalaisissa (296/1976), työajasta kotimaanliikenteen 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 kotimaanliikenteen 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

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 normaalisitovan että yleissitovan työehtosopimuksen perusteella vaikuttaisi olevan mahdollista yhtä hyvin työehtosopimusta edullisemmin kuin muutoin työehtosopimuksessa tarkoitettulla tavalla.”

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

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 mukainen yhteistoimintaedustaja tai työsuojelun valvonnasta ja työsuojeluyhteistyöstä annetussa laissa (44/2006) säädetty työsuojeluvaltuutettu. Jos henkilöstö ei ole valinnut edustajaansa, paikallisen sopimuksen voi erikseen säädettyissä tai työehtosopimuksen määrittämässä 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 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.

2.1.1.3.1 Luottamusmiehen asema ja toimivalta

2.1.1.3.1.1 Normaalisitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies

Luottamusmiesjärjestelmä perustuu ammatilliseen järjestäytymisvapauteen. Perustuslain 13 §:n 2 momentin mukaan jokaisella on yhdistymisvapaus. Yhdistymisvapauteen 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

²¹ HE 157/2000 vp s. 123.

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.

Työelämän kannalta yhdistymisvapauden merkittävä osa on ammatillinen järjestäytymisoikeus, jolla turvataan oikeus järjestäytyä taloudellisten ja sosiaalisten 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 työsopimuksissa 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 normaalisisovuuden perusteella työehtosopimusta luottamusmiestä koskevine 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 asianomaisen 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

²² HE 309/1993 vp. s. 58–61.

²³ HE 157/2000 vp. s. 122.

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 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 työsuhdeturvaa täydentävät työsopimuslain luottamusmiehen irtisanomissuojaa koskevat säännökset. Työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 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.

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

²⁵ TT 2016:109.

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.

Työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaan luottamusmiehen perusteettomasta työsuhteen päättämisestä tuomittavan korvauksen enimmäismäärä on 30 kuukauden palkkaa vastaava määrä ja vähimmäismäärä kolmen 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. Sen 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 työsyryntänä.

2.1.1.3.1.2 Oikeus valita luottamusmies yleissitovan työehtosopimuksen perusteella

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

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). Työsuhdeasioiden 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 työehtosopimusmääräyksinä. Hyväksyessään luottamusmiehen työnantajan tulee kuitenkin noudattaa kaikkia luottamusmiehen asemaa koskevia määräyksiä.”

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. Lainsäädännöllä taattu ammatilliseen järjestäytymisvapautteen perustuva oikeus valita luottamusmies ei toteutuisi, jos valinnan hyväksyminen olisi riippuvainen yksittäisen työnantajan harkinnasta.³⁰

Työehtosopimusten määräysten luottamusmiehen tai -valtuutetun tai työsuojeluvaltuutetun irtisanomisperusteista ja perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavista korvauksista sekä 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 edustus-oikeus on. Työehtosopimuslain perusteella on katsottu, että järjestäytyneellä työpaikalla valittu luottamusmies edustaa kaikkia työehtosopimuksen soveltamisalalla työskenteleviä työntekijöitä näiden järjestäytyneisyydestä riippumatta. Yleissitovuutta koskevan työsopimuslain 2 luvun 7 §:n sanamuodosta ei voida johtaa tulkintasääntöä yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen edustus-oikeuden 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.

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.

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.

2.1.1.3.2 Luottamusvaltuutettu

2.1.1.3.2.1 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 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 työntekijäjärjestöön kuuluvia työntekijöitä, jotka kuuluvat luottamusmiehen toimintapiiriin. Tämän lisäksi luottamusmiehen katsotaan edustavan myös hänen toimintapiiriinsä kuuluvia järjestäytymättömiä työntekijöitä sekä niitä työntekijöitä, jotka kuuluvat johonkin toiseen työntekijäjärjestöön. Mikäli työpaikalle on valittu luottamusmies normaalisitovan työehtosopimuksen perusteella, ei työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvaan samaan henkilöstöryhmään voida valita luottamusvaltuutettua.³⁷ Järjestäytymättömät tai toiseen työntekijäjärjestöön 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.

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

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

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

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

Työsopimuslain mukaan luottamusvaltuutettu on toissijainen luottamusmieheen nähden.³⁹ Toissijaisuutta on perusteltu työntekijöiden edustajien suojelua koskevan ILO:n yleissopimuksen nro 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 tuomiossaan 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 työntekijäyhdistyksen kuin työehtosopimukseen osallisen työntekijäjärjestyksen 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, joukkovähentämistä⁴¹- ja yhteistoimintadirektiivien⁴² sekä 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 tietävästi 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

³⁹ HE 157/2000 vp s. 123.

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

⁴¹ Työntekijöiden joukkovähentämistä koskeva jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä annettu neuvoston direktiivi 98/59/EY.

⁴² Työntekijöille tiedottamista ja heidän kuulemistaan koskevista yleisistä puitteista Euroopan yhteisössä annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/14/EY.

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.

2.1.1.3.2.2 Luottamusvaltuutetun tehtävät ja asema

Luottamusvaltuutettu rinnastetaan luottamusmieheen sovellettaessa työntekijöiden edustajia koskevia säännöksiä. Luottamusvaltuutetun tehtävät käyvät ilmi eri työlakien nimenomaisista säännöksistä. Lakisääteisten tehtävien lisäksi luottamusvaltuutetun valinneet työntekijät voivat enemmistöpäätöksin 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-asiassa. 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 jälkeinkin työehtosopimuksen määräykset ratkaisevat, kenellä on oikeus edustaa työntekijöitä. Työehtosopimuksen osapuolet päättävät itsenäisesti, keille he deegoivat säännöstämiskompetenssiaan. Jos työehtosopimuksessa mainitaan paikallisen sopimisen työntekijäosapuolena vain luottamusmies eikä luottamusvaltuutettua, on korkeimman oikeuden ratkaisun jälkeinkin 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

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

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.⁴⁶ Työsopimuslain perustelujen nojalla voitaneen ajatella, että luottamusvaltuutetun valitsemismahdollisuudella ei voi olla vaikutusta jo valitun luottamusmiehen asemaan tai hänen solmimiinsa sopimukseen, 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 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 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 (4 §:n 2 mom.).

Edustavuuteen liittyy toisaalta kysymys siitä, edustaako yhdistys aidosti työntekijöitä eli kysymys niin sanotuista keltaisista ammattiyhdistyksistä. 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. Oikeuskäytännössä on arvioitu keltaisia ammattiyhdistyksiä koskevia tapauksia. Lausunnossaan TT 2019:102 työtuomioistuin katsoi, että työntekijäyhdistystä ei voitu pitää aitona työntekijöiden ammattiyhdistyksenä, joka oli kelpoinen tekemään työehtosopimuksen. Suoramainonnan ja kaupunkilehtien erillisjakelun

⁴⁶ HE 157/2000 vp s. 123-124 vp s.

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

yhdistys ry:n ja Suomen Mainosjakajien Etujärjestö ry:n välinen osoitteettomien lähetysten erillisjakelua koskeva työehtosopimus ei siten ollut pätevä työehtosopimus.

Työehtosopimuslain ja perustuslain säännösten ohella ILO:n yleissopimukset nro 87 ja 98 ja niitä koskevat yhdistymisvapauskomitean 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 §:n 3 momentin mukaan neuvottelu- ja sopimusosapuolia ovat valtion puolesta se viranomainen, jolle tehtävä uskotaan asetuksella (valtion neuvotteluviranomainen). 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 niin sanottuja 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, neuvottelutulos tai esitys tarkentavaksi virkaehtosopimukseksi toimitettava 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, eikä valtion työehtosopimuksista, niiden tekemisestä ja sopijapuolista ole laissa erityissäätelyä.

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 rajaavat 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 perhevapaaetuuksia.

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

Paikallinen sopiminen kuntien ja hyvinvointialueiden sektorilla

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

KT:n ja kunta- ja hyvinvointialueen pääsopijajärjestöjen tekemät valtakunnalliset työ- ja virkaehtosopimukset ovat niin sanotusti 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 4 §:n 2 momentin mukaisen jäsenyhteisön puolesta tekee Kunta- ja hyvinvointialue työntekijät KT, johon sovelletaan, mitä työehtosopimuslaissa säädetään työnantajasta tai rekisteröidystä työnantajain yhdistyksestä. Lain 2 §:n mukaan Kunta- ja hyvinvointialue työntekijät 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 hyvinvointialue työntekijät KT:n, Julkisen alan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n ja Julkisen alan unioni JAU ry:n kanssa 8 kesäkuuta 2022 sekä KT:n ja Sosiaali- ja terveystieteiden 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 hyvinvointialan 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 ehdoista 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:ssa 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 normaalilausekkeen mukaista menettelyä. Jollei yksimielistä neuvottelutulosta saavuteta, asia voidaan saattaa Kirkon työmarkkinalaitoksen ja kirkon pääsopijajärjestöjen välillä neuvoteltavaksi ja sovittavaksi

Virka- ja työehtosopimuksen 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 Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäisehdot

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteessa sovellettavat vähimmäisehdot määrittyvät työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä säädetyn mukaisesti. Pykälän mukaan, jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä käyttäjäyritykseen työhön eikä työntekijänsä vuokrannut työnantaja ole sidottu lain 2 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitettuun työehtosopimukseen eikä velvollinen noudattamaan työsuhteissaan yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratun työntekijän työsuhteessa sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 2 luvun 7 §:n 3 momentissa tarkoitetun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään työehtosopimusta, vuokratun työntekijän palkkaa, työaikaa ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

Työsopimuslain 2 luvun 9 §:ää sovelletaan myös lähetettyihin työntekijöihin (ks. jäljempänä jakso 2.1.1.7).

Vuokratyöntekijöitä koskevan sääntelyn taustalla on Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY vuokratyöstä (jäljempänä *vuokratyödirektiivi*). Sen keskeisiä määräyksiä ovat 3 artiklan 1 kohdan f) kohdan määritelmä keskeisistä työehdoista, direktiivin 5 artiklan 1 kohdassa säädetty yhdenvertaisen kohtelun periaate ja artiklan 3 kohdassa säädetty poikkeamismahdollisuus edellä todetusta yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta.

Vuokratyödirektiivissä keskeisillä työehdoilla tarkoitetaan laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja/tai muissa käyttäjäyrityksessä voimassa olevissa sitovissa yleisissä säännöksissä säädettyjä työehtoja, jotka liittyvät i) alakohdan mukaan työaikaan, ylityöhön, taukoihin, lepoaikoihin, yötyöhön, lomiin ja yleisiin vapaapäiviin ja ii) alakohdan mukaan palkkaan.

Direktiivin 5 artiklan 1 kohdan mukaan vuokratyöntekijän keskeisten työehtojen on oltava käyttäjäyrityksessä suoritettavan toimeksiannon ajan vähintään samanlaiset, joita häneen sovellettaisiin, jos kyseinen yritys olisi palkannut hänet suoraan hoitamaan samaa tehtävää. Tätä alakohtaa sovellettaessa on noudatettava käyttäjäyrityksessä voimassa olevia sääntöjä, jotka koskevat a) kohdan mukaan raskaana olevien tai imettävien naisten suojelua sekä lasten ja nuorten suojelua; ja b) kohdan mukaan naisten ja miesten yhdenvertaista kohtelua ja kaikkea sukupuoleen, rotuun tai etniseen alkuperään, uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään taikka sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjuntaa, sellaisina kuin ne ovat laeissa, asetuksissa, hallinnollisissa määräyksissä, työehtosopimuksissa ja/tai muissa yleisesti sovellettavissa säännöksissä.

Direktiivin 5 artiklan 3 kohdan mukaan jäsenvaltiot voivat työmarkkinaosapuolia kuultuaan antaa näille mahdollisuuden asianmukaisella tasolla ja jäsenvaltioiden asettamia ehtoja noudattaen pitää voimassa tai tehdä työehtosopimuksia, joissa voidaan, noudattaen vuokratyöntekijöiden yleistä suojelua, ottaa käyttöön vuokratyöntekijöiden työehtoja koskevia järjestelyitä, jotka voivat poiketa 1 kohdassa tarkoitetuista järjestelyistä.

Suomi on käyttänyt edellä todettua 5 artiklan 3 kohdassa todettua mahdollisuutta implementoidessaan vuokratyödirektiivin (HE 104/2011 vp, Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 2 luvun 6 ja 9 §:n sekä lähetetyistä työntekijöistä annetun lain muuttamisesta, s. 8). Tällöin otettiin huomioon työsopimuslain 2 luvun 9 §:n sääntely vuokrausalan työehtosopimusten soveltamisen ensisijaisuudesta, jos sellainen on olemassa, käyttäjäyrityksen työehtosopimusten sijasta.

Paikallista sopimista ja vuokratyötä on sivuttu työtuomioistuimen lausunnossa TT 2009-118. Lausunnon kohteena olleessa tapauksessa oli kysymys muun muassa siitä, oliko teknologiateollisuuden työehtosopimukseen sidotussa yrityksessä vuokratyöntekijöinä työskentelevien ulkomaalaisten työntekijöiden osalta voitu sopia työaikapankista, jossa ylitöistä kertyviä korvauksia ei oteta huomioon. Kysymystä arvioidessaan työtuomioistuin totesi lausunnossaan, että tapauksessa kyseessä ollut työnantaja ”oli ollut työsopimuslain 2 luvun 9 §:n mukaan velvollinen noudattamaan X Oy:lle vuokraamiensa työntekijöiden työsuhteissa kysymyksessä olevaa työehtosopimusta ja myös X Oy:n tekemiä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia”.

Sen sijaan on epäselvää, voiko työvoimaa vuokrannut työnantaja tehdä *omia* paikallisia sopimuksia vuokrattujen työntekijöidensä osalta noudattaen käyttäjäyritystä normaali- tai yleissitovuuden perusteella sitovaa työehtosopimusta. Lainsäädännössä tällaista ei ole ainakaan nimenomaisesti estetty.

2.1.1.7 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—5 § sisältää viittaukset työläinsäädäntöön, jota lähetettyihin työntekijöihin tulee soveltaa Suomessa tehtävän työn aikana.

Lähetettyjä työntekijöitä koskeva sääntely perustuu EU-säätelyyn. Palvelujen tarjonnan vapautta hyödyntävät yritykset voivat lähettää omia työntekijöitään tilapäisesti työhön toiseen jäsenvaltioon toteuttamaan tarjotut palvelut. Lähetettyjen työntekijöiden työehtoista 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 edellytti ainoastaan rakennusalan yleissitovien työehtosopimusten soveltamista alusta alkaen lähetettyihin työntekijöihin ja muutosdirektiivi laajensi yleissitovien työehtosopimusten soveltamisen myös muille toimialoille lukuun ottamatta merenkulkua. Suomi implementoi emodirektiivin siten, että yleissitovien työehtosopimusten soveltaminen koski kaikkia toimialoja (pl. merenkulku), ja siten muutosdirektiivin vaatimukset täytettiin jo voimassa olevilla säännöksillä.

Muutosdirektiivin tavoitteena on edistää lähetettyjen työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua työntekomaan kansallisten työntekijöiden kanssa palkkauksen ja työehtojen määräytymisessä ja samalla yritysten tasapuolista kilpailuasemaa. Yhdenvertaisuutta pyritään edistämään muuttamalla aiemmin emodirektiivissä ollut 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 yleissitovien työehtosopimusten perusteella. Lisäksi muutosdirektiivi edellyttää turvaamaan pitkäkestoisessa lähettämisessä eli yli 12 kuukauden työskentelyn jälkeen lähetetylle 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 kilpailukieltoa koskevia lausekkeitä. Muutosdirektiivi edellyttää yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksen soveltamista pakollisesti myös lähetettyihin vuokratyöntekijöihin.

Muutosdirektiivin 3 artiklan 10 kohdan mukaan direktiivillä ei estetä jäsenvaltioita perussopimusten mukaisesti soveltamasta kansallisiin yrityksiin ja muiden jäsenvaltioiden yrityksiin yhdenvertaisen kohtelun nojalla muita kuin 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettuja seikkoja koskevia työehtoja, siltä osin kuin kyse on yleiseen järjestykseen liittyvistä säännöksistä. Kohta antaa jäsenvaltioille kansallista liikkumavaraa. Kohdan käytössä on huomioitava SEUT:n 56 ja 57 artiklan turvaamat oikeudet palvelujen tarjonnan vapaudesta ja relevantti oikeuskäytäntö. EU:n oikeuskäytännön mukaan palvelujen tarjoamisen vapautta perustamissopimuksen mukaisena perustavanlaatuisena periaatteena voidaan rajoittaa vain yleistä etua koskevien pakottavien syiden perusteella annetuilla säännöksillä, joita sovelletaan kaikkiin vastaanottavassa jäsenvaltiossa toimiviin henkilöihin tai yrityksiin, silloin kun tätä etua ei suojella palvelujen tarjoajaan sen sijoittautumisvaltiossa sovellettavin säännöksin. Tapaus C-369/96 *Arblade* vahvisti, että kansallisten säännösten on oltava omiaan takaamaan niillä tavoiteltavan päämäärän toteuttaminen, eikä se saa ylittää sitä, mikä on tarpeen tämän päämäärän saavuttamiseksi (35 kohta). Lisäksi 36 kohdassa todettiin yhteisöjen tuomioistuimen jo vahvistamiin yleistä etua koskeviin pakottaviin syihin kuuluvan työntekijöiden suojeleminen (ks.

em. asia Webb, tuomion 19 kohta; yhdistetyt asiat 62/81 ja 63/81, Seco ja Desquenue & Giral, tuomio 3.2.1982, Kok. 1982, s. 223, 14 kohta ja asia C-113/89, Rush Portuguesa, tuomio 27.3.1990, Kok. 1990, s. I-1417, 18 kohta) ja erityisesti rakennusalan työntekijöiden suojele (em. asia Guiot, tuomion 16 kohta).

Lähetettyihin työntekijöihin sovellettava työehtosopimus

Muutosdirektiivin 3 artiklan 8 kohdassa laajennetaan myös sovellettavan työehtosopimuksen määritelmää. Muutosdirektiivin 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 samanlaisiin 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 lähetävillä yrityksillä, ja samanlaisessa tilanteessa olevien kansallisten yritysten edellytetään täyttävän tällaiset velvoitteet samoin vaikutuksin.

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

Implementoitaessa muutosdirektiiviä (Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta, HE 71/2020 vp) on otettu huomioon Suomen työehtosopimusjärjestelmä ja samalla edistetty muutosdirektiivin 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 laajennuksen ulkopuolelle jäivät ulkomaista yritystä sitovat työnantajakohdaiset työehtosopimukset.

Vuokratyöntekijöiden yhdenvertainen kohtelu

Muutosdirektiivillä lisättiin 3 artiklaan 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 varmistavat lähetetyille työntekijöille samat työehdot, joita sovelletaan vuokratyödirektiivin 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 työoloihin ja korvaukseen tämän kohdan ensimmäisen alakohdan soveltamisalaan kuuluvilta osin.

Suomi on täyttänyt nykysääntelyllä 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.

2.1.1.8 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- tai virkaehtosopimuksen pätevydestä, 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

Voimassa oleviin normaalisitoviin työehtosopimukseen 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.

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 virkaehtosopimuslainsäädäntö. 3. uudistettu painos s. 266.

Jos asiasta ei päästä ratkaisuun työpaikkatasolla, erimielisyys siirtyy neuvoteltavaksi liittojen kesken. Asian jäädessä erimieliseksi työehtosopimusta ja myös paikallista sopimista 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 täytäntöönpantavissa. 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 työaika ja moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautista työaika koskevia paikallisia sopimuksia. Näihin sopimukseen liittyvät riidat käsitellään käräjäoikeuksissa. Vastaaviin määräyksiin perustuvat järjestäytyneen kentän paikalliset sopimukset käsitellään kuitenkin 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.

2.1.1.9 Oikeussuoja ja valvonta

Paikalliseen sopimiseen liittyvien riitakysymysten ratkaiseminen

Paikalliseen sopimiseen liittyvät riitaisuudet voivat koskea toisaalta työehtosopimuksen kelpuutusta 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 työehtosopimuksen määräyksiä. Työehtosopimukseen osallisen yhdistyksen katsotaan laiminlyöneen valvontavelvollisuutensa, mikäli selvää ja riidatonta työehtosopimuksen määräystä ei ole sovellettu työehtosopimukseen osallisten yhdistysten yksimielisen kannan mukaisesti, eikä väärää soveltamista olosuhteet huomioon ottaen nopeasti korjata, kun se on tullut yhdistyksen tietoon.

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

Paikallisten sopimusten valvonta yleissitovuuskentässä

Työsuojeluviranomaiset valvovat työlainsäädännön ja yleissitovan työehtosopimuksen noudattamista. Työsuojeluviranomaisen on valvontatehtävää suorittaessaan toimittava kiinteässä yhteistyössä työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa. Yhteistyö työmarkkinajärjestöjen kanssa koskee erityisesti yleissitovien 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 on näin mahdollisuus tarkistaa, onko esimerkiksi työaikalain 36 ja 37 §:n nojalla tehty paikallinen sopimus tehty laissa ja työehtosopimuksessa sallituissa ajoissa. Työsuojeluviranomaisella ei kuitenkaan ole toimivaltaa yksityisoikeudellisissa riita-asioissa, eikä työsuojeluviranomainen siten valvo yksittäisen työntekijän tai työnantajan edunvalvontaan liittyvissä asioissa.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetussa laissa on säädetty työsuojeluviranomaisten toimivallasta ja valvontakeinoista.

2.1.2 Kansainvälinen lainsäädäntö ja kansainväliset sopimukset

Suomen perusoikeusjärjestelmä on kiinteässä yhteydessä kansainvälisiin velvoitteisiin. Työntekijöiden edustus-oikeutta, työsuhteen osapuolten järjestäytymisoikeutta ja yleissitovuusjärjestelmää ei voida arvioida ottamatta huomioon niiden taustalla vaikuttavia kansainvälisiä sopimuksia. Järjestäytymisoikeudella 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

Yhdistyneiden kansakuntien (jäljempänä YK) kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan yleissopimuksen (SopS 7–8/1976) 22 artiklan 1 kohdassa on säännös yhdistymisvapaudesta, joka käsittää myös oikeuden muodostaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa suojelemiseksi. Artiklan 2 kohdan mukaan tämän oikeuden 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 moraalin tahi muiden oikeuksien ja vapauksien suojelemiseksi. Tämä artikla ei estä laillisten rajoitusten asettamista asevoimiin 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.

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

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 tai muiden oikeuksien ja vapauden suojelemisen 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 (jäljempänä *ihmisoikeussopimus* tai *EIS*, 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 käyttämiseksi 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 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. Sen 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.

Sosiaalisten oikeuksien komitean 6 artiklan 1 kohtaa koskevan valvontakäytännön mukaan sen varmistamiseksi, että ammattiliitot osallistuvat tehokkaasti kuulemismenettelyihin, sopimusvaltiot voivat vaatia ammattiliittoja täyttämään edustavuusvaatimukset tietyin yleisinhdoin. Tällainen vaatimus ei saa liikaa rajoittaa ammattiliittojen mahdollisuutta osallistua tehokkaasti kuulemismenettelyyn. Jotta ne olisivat 6 artiklan 1 kohdan mukaisia,

edustavuusvaatimuksista olisi säädettävä lailla, niiden olisi oltava objektiivisia ja kohtuullisia, ja niiden olisi oltava sellaisen tuomioistuINVALVONNAN alaisia, joka tarjoaa asianmukaisen suojan mielivaltaista kieltäytymistä vastaan.⁵¹

Sosiaalisten oikeuksien komitean 6 artiklan 2 kohtaa koskevan valvontakäytännön mukaan sopimusvaltiot eivät saisi puuttua ammattiliittojen vapauteen päättää itse, mitä asioita ne haluavat säännellä työehtosopimuksissa ja mitä laillisia menetelmiä käyttää niiden pyrkimyksissä edistää ja puolustaa asianomaisten työntekijöiden etua. Ammattiliittojen on voitava pyrkiä parantamaan työntekijöiden nykyisiä elin- ja työoloja, eikä ammattiliittojen oikeuksia pitäisi rajoittaa lainsäädännöllä vähimmäisehtojen saavuttamiseen.⁵² 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 vähimmäistyöehtojen määräytymistä yleissitovuusjärjestelmällä.⁵³

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.⁵⁴

⁵¹ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, 2023.

⁵² Digest of the case law of the European Committee of Social Rights, 2023 ja Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden, Complaint No. 85/2012, decision on admissibility and the merits of 3 July 2013.

⁵³ 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.”

⁵⁴ 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.

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 ammatillisen järjestäytymisvapauden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden kautta ILO:n yleissopimuksissa nro 87, 98 ja 154. Lisäksi esityksessä on aihetta tarkastella henkilöstön edustusta koskevia kysymyksiä, joiden osalta oleellinen on ILO:n yleissopimus nro 135. Huomiota on kiinnitettävä myös täydentäviin suosituksiin nrot 91, 163 ja 143.

Yleissopimuksen nro 87 mukaan työntekijöiden ja työnantajien järjestöillä on oikeus laatia omat sääntönsä ja ohjeensa, valita vapaasti edustajansa, järjestää hallintonsa ja toimintansa sekä laatia toimintaohjelmansa. Julkisten viranomaisten on vältettävä kaikkea sellaista puuttumista, joka on luonteeltaan tätä oikeutta rajoittavaa tai sen laillista käyttöä vaikeuttavaa.

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

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.

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 peruseriaatteita 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 alaiden työntekijäjärjestöjen perustamista tai tukea työntekijäjärjestöjä rahallisesti tai muulla tavoin tarkoituksella saattaa nämä järjestöt työnantajien tai työnantajajärjestöjen valvonnan alaisiksi. Yleissopimuksen 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.

Suosituksessa nro 91 työehtosopimuksella tarkoitetaan kirjallista työoloja ja työehtoja koskevaa sopimusta, joka on tehty toisaalta työnantajan, työnantajaryhmän tai yhden tai useamman työnantajajärjestön ja toisaalta yhden tai useamman edustavan työntekijäjärjestön, tai ellei tällaisia järjestöjä ole, asianomaisten työntekijöiden edustajien kesken, jotka työntekijät ovat asianmukaisesti valinneet ja valtuuttaneet kansallisen lainsäädännön mukaan.

Työehtosopimusten piiriin kuuluvat asiat

ILO:n yhdistymisvapauskomitean (jäljempänä myös *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 työpaikalle yli lainsäädännössä säädetyn.

Neuvottelujen taso ja kohde

Yleissopimuksen nro 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 ole ottanut 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.

CFAn mukaan asianosaisten tehtävänä on päättää neuvottelun kohteista, ja niiden perusteiden määrittäminen, joita osapuolten on sovellettava palkkojen määräämisessä (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 niin sanotut keltaiset ammattiliitot

Yleissopimuksessa nro 98 vahvistetaan nimenomaisesti työntekijöiden suojelun periaate ammatillista järjestäytymistä vastaan kohdistuvalta toiminnalta. Yleissopimuksen 2 artiklassa vahvistetaan kieltö puuttua järjestöjen toimintaan ja järjestöjen riippumattomuus ja autonomia. Tämä periaate on turvattava sekä työnantaja- että työntekijäjärjestöjen eduksi. Häiriöt voivat johtua niin viranomaisista kuin työntekijä- tai työnantajajärjestöistä ja niiden jäsenistä.

Tähän asiaan liittyvät niin sanotut keltaiset yhdistykset, joilla tarkoitetaan yhdistystä, joka on työnantajan perustama ja/tai tämän vaikutuspiirissä ja valvonnassa.⁵⁵ Keltaisten järjestöjen toiminnan kannalta ovat keskeisiä yleissopimuksen nro 98 artikla 2 ja sen veloitteet turvata puuttumattomuus järjestöjen toimintaan. CFA on todennut esimerkiksi, että yleissopimuksen nro 98 artiklan 2 mukaan työntekijöillä ja työnantajajärjestöillä on oltava riittävä suoja toistensa

⁵⁵ 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

puuttumiselta ja että toimenpiteet, joiden tarkoituksena on edistää työnantaja- tai työnantajajärjestöjen alaisuudessa toimivien työntekijäjärjestöjen perustamista tai tukea työntekijäjärjestöjä taloudellisin ja muin keinoin näiden järjestöjen saattamiseksi työnantaja- tai työnantajajärjestöjen valvontaan, rinnastetaan nimenomaisesti näihin puuttumistoimiin.⁵⁶ Työntekijöiden – ja työnantajien – järjestöjen on välttämätöntä säilyttää itsenäisyytensä, jotta ne voivat puolustaa tehokkaasti jäsentensä etuja.

Edustavimmat liitot ja vähemmistöjärjestöt

CFA:n kannan mukaan sekä sellaiset työehtosopimusneuvottelujärjestelmät, joissa myönnetään yksinomaisia oikeuksia edustavimmalle liitolle, että järjestelmät, joiden nojalla useat ammattiliitot yrityksessä tai neuvotteluyksikössä voivat tehdä erilaisia työehtosopimuksia, ovat yhteensovittavissa 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), pelkäästään se seikka, että lainsäädännössä tehdään ero edustuksellimpien ammattijärjestöjen ja muiden järjestöjen välillä, ei itsessään ole peruste kritiikille.

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 nro 143 (1971)

Joissakin maissa työntekijöiden edustajat ovat erillään työntekijäjärjestöistä tai ammattiliitoista. Näissä tilanteissa yleissopimuksessa nro 135 todetaan, että työehtosopimusneuvottelut voivat koskea myös näiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja.

Yleissopimuksen keskeiset artikkelit 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) ammattiyhdistyseudustajia, so. ammattiyhdistysten tai ammattiyhdistysten jäsenten asettamia tai valitsemia edustajia; tai

b) valittuja luottamusmiehiä, so. yrityksen työntekijöiden kansallisen lainsäädännön tai työehtosopimusten määräysten mukaisesti vapaasti valitsemia edustajia, joiden tehtäväpiiri ei

⁵⁶ ILO Compilation of decisions, kohta 1225.

käsitä sellaisia toimintoja, joiden myönnetään kuuluvan ammattiyhdistysten yksinomaisiin etuoikeuksiin asianomaisessa maassa.

Yleissopimuksen 4 artiklan mukaan kansallisessa lainsäädännössä, työehtosopimuksissa, välimiestuomioissa 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 ammattiyhdistysedustajia 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.

Työsopimuslain esitöissä on tulkittu 5 artiklan edellyttävän luottamusmiehen ensisijaisuutta. Artiklan perusteella voidaan katsoa olevan mahdollista, että edustajat toimivat työpaikalla rinnakkain.

Suosituksessa nro 143 tarkoitetaan työntekijäin edustajalla henkilöitä, jotka maan käytännön mukaan tunnustetaan työntekijäin edustajiksi, olivatpa he ammattiyhdistysten asettamia edustajia tai yrityksen työntekijäin valitsema edustaja. 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 SopS 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 peruseräaatteiden 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. Viranomaisten edellytetään 7 artiklan mukaan neuvottelevan kollektiivisten neuvottelumenettelyjen tukemisesta ja edistämisestä ennen toimenpiteiden tekemistä ja mikäli mahdollista sopivan niistä työnantajain ja työntekijäin järjestöjen kanssa. Sopimuksen 8 artiklan mukaan toimenpiteitä ei saa suunnitella sellaisiksi tai soveltaa sillä tavalla, että ne ovat esteenä kollektiivisen neuvottelumenettelyn riippumattomuudelle.

Yleissopimuksen ja suosituksen nro 163 mukaan työehtosopimusjärjestelmän on mahdollistettava se, että työnantajat, työnantajajärjestöt ja ammattiliitot (ja niiden liitot ja keskusjärjestöt) voivat tehdä työehtosopimuksia valitsemallaan neuvottelutasolla. Maan olosuhteiden mukaan sovitetuilla toimenpiteillä olisi mahdollistettava, mikäli tarpeen, kollektiivisen neuvottelumenettelyn käyttö kaikilla tasoilla, muun muassa 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 neuvottelemisen tapahtuu hyvässä uskossa, mutta sopimukseen ei päästä, tämä on yleissopimuksen mukaista.

ILO:n julkaisussa *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining*⁵⁷ 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 sopeutumislausekkeilla, jotka voivat sisältää parametrejä, 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 2021. Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston mukaan vuonna 2021 yksityisellä sektorilla oli kaikkiaan noin 1 473 000 palkansaajaa. Normaalisitovuuden piirissä heistä oli lähes 944 000 henkilöä, jolloin normaalisitovien työehtosopimusten kattavuus yksityisellä sektorilla oli 64 %. Yleissitovien työehtosopimusten piirissä oli yksityisellä sektorilla lisäksi noin 292 000 palkansaajaa, jolloin yleissitovien työehtosopimusten kattavuus yksityisellä sektorilla oli vuonna 2021 noin 20 %. Vuonna 2021

⁵⁷ <https://www.ilo.org/publications/review-wage-setting-through-collective-bargaining>

yksityisellä sektorilla työehtosopimusten piirissä oli siten noin 1 236 000 palkansaajaa eli 84 % kaikista palkansaajista. Työehtosopimusten ulkopuolelle jäi noin 238 000 palkansaajaa.⁵⁸

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 %.⁵⁹

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.⁶⁰

Työmarkkinoilla on tapahtunut viime vuosina merkittävä muutos valtakunnallisessa työehtosopimuskulttuurissa. Metsäteollisuus ry ja osittain Teknologiateollisuus ry ovat irtaantuneet valtakunnallisesta työehtosopimustoiminnasta. Metsäteollisuudessa solmitaan enää ainoastaan työnantajakohtaisia 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 työehtosopimusvaikutuksin.

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 sen vuoksi 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

⁵⁸ Ahtiainen, Lasse: Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2021/2022, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:7.

⁵⁹ Ahtiainen, Lasse (2023). Palkansaajien järjestäytyminen vuonna 2021. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2023:19.

⁶⁰ OECD/ Employment Outlook 2018, s. 73-122.

jäsenyrityksissä.⁶¹ Yleisheitövia työehtosopimuksia on noin 160. Niiden määrä vaihtelee jonkin verran.⁶²

Paikallisen sopimisen sallivat määräykset ovat vuosien kuluessa lisääntyneet merkittävästi, joskin lausekkeiden määrä, sisältö ja laajuus vaihtelevat työehtosopimuksittain ja työaloittain. Teknologiateollisuuden 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: Teknologiateollisuus (5), Palvelualan työnantajat PALTA (5), Rakennusteollisuus RT (4), Kiemanteollisuus (3), Kaupanliitto (2), Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa (2), Kiinteistötyönantajat (2), Sivistystyönantajat (2), Hyvinvointialan Liitto (2), Finanssialan Keskusliitto (2), Medialiitto (2), Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (1), Elintarviketeollisuusliitto (1) sekä Satamaoperaattorit (1).⁶³

Selvitys kattaa sellaiset työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevat määräykset, jotka kohdistuvat nimenomaan työehtoihin (pois lukien esim. yhteistoimintaa koskevat määräykset). Selvityksessä on huomioitu mahdollisuus sekä työehtosopimustasoiseseen 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 määräyksinä voidaan pitää säännöllisestä työajasta toisin sopimista (enimmäismäärät), työajan tasoitumisjaksojen 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 lisätö) korvauksia ja vaihtamista vapaaksi. Muut hieman vähemmän toistuvat määräykset liittyivät jaksotyöhön siirtymiseen, työvuoroluettelon (ja muuttamisen) ilmoitusaikoihin, lomauttamiseen, irtisanomiseen, säästövapaseen, olosuhdelisiin, varallaolokorvaukseen, matkakulujen korvaukseen, työtehtävien vaatavuutta koskeviin ryhmittelykysymyksiin, työvuorokauden/työviikon alkamisajan määrittämiseen sekä mahdollisuuteen sairauspoissaoloon työntekijän omalla ilmoituksella. Määrällisiä eroja ilmenee, mutta kaikki tarkastellut työehtosopimukset sisältävät mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen. Teknologiateollisuuden 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 (työsopimustasoisista sopimista lukuun ottamatta), että työehtosopimuksia, jotka antavat sopimiskompetenssin lähes

⁶¹ EK:n internetsivut, <https://ek.fi/mita-teemme/tyoelama/tyoehtosopimukset/> ja Ahtiainen, Lasse: Työehtosopimusten kattavuus vuosina 2017/2018, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:62., s. 23.

⁶² Työsuojelu.fi –sivusto, <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/tyoehtosopimus>

⁶³ Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset: Paikallinen sopiminen -alatyöryhmän selvitys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:8. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, s. 58

kokonaan työntekijöille/ toimihenkilöille. Lisäksi vaihtelut eivät ole ainoastaan alakohtaisia, vaan esimerkiksi jo teknologiateollisuuden työehtosopimuksissa on eroja menettelyn osalta.⁶⁴

Eroavaisuuksia menettelytavoissa voi olla siten työntekijöitä, toimihenkilöitä tai ylempiä toimihenkilöitä koskevissa työehtosopimuksissa, vaikka ne koskisivatkin samaa alaa.⁶⁵

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.⁶⁶

Myös Suomen Yrittäjien Työehtosopimusten paikallista sopimista koskevassa selvityksessä on selvitetty eräiden keskeisten alojen yleissitoviin työehtosopimukseen perustuvia paikallisen sopimisen määräyksiä, jotka perustuvat edellä mainituissa työläinsäädännön 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 työläinsäädännön säännöksiin.⁶⁷

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 sopimisosaaamiseen. 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 noudatetut käytännöt ja ratkaisut eivät aina ole lainsäädännön tai työehtosopimusten mukaisia. Epävirallista sopimista tapahtuu ilmeisen

⁶⁴ Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset: Paikallinen sopiminen -alatyöryhmän selvitys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:8. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, s. 59

⁶⁵ Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset: Paikallinen sopiminen -alatyöryhmän selvitys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:8. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, s. 60

⁶⁶ Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset: Paikallinen sopiminen -alatyöryhmän selvitys. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:8. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, s. 64

⁶⁷ Makkula, Janne & Rytönen, Atte & Vanhanen, Rauno (2015) Työehtosopimusten paikallinen sopiminen.

https://www.yrittajat.fi/sites/default/files/migrated_documents/tyoehsosop_paikall_sopiminen090315.pdf

paljon, erityisesti pienemmissä yrityksissä; toisaalta esimerkiksi työsuojeluvalvonnassa ei ole tältä osin havaintoja merkittävistä ongelmista.⁶⁸

Henkilöstön edustajana luottamusmies on keskeisessä asemassa. Hänen tärkein neuvottelutukensa on se henkilöstöryhmä, jota hän edustaa. Neuvotteluosaamiseen liittyvää tukeaa 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. On tunnettava lainsäädäntöä, työehtosopimuksia, yritystaloutta, johtamista. Luottamusmiehen valintaan saattaa liittyä ongelmia myös sen vuoksi, 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.⁶⁹

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.⁷⁰

2.2 Nykytilan arviointi

2.2.1 Tarve edistää paikallista sopimista

Paikallisen sopimisen taustalla on tarve ottaa huomioon 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

⁶⁸ Ahtela, Jukka ja Salminen, Joel: Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:13. s.12

⁶⁹ Ahtela, Jukka ja Salminen, Joel: Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:13. s. 16.

⁷⁰ Ahtela, Jukka ja Salminen, Joel: Selvitys työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen nykytilasta ja paikallista sopimista edistävästä toimenpiteistä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:13. s. 16.

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

Kelpuutus tehdä paikallisia sopimuksia annetaan työehtosopimuksessa tai lainsäädännössä. Sinänsä 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 kiistanalainen 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 edustus-oikeutta on kuitenkin perusteltua selkeyttää lainsäädännöllä.

2.2.3 Työnantajakohtaiset työehtosopimukset

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

Työsopimuslaissa, merityösopimuslaissa, työaikalaisissa, merityöaikalaisissa ja työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetussa laissa, vuosilomalaisissa, merimiesten vuosilomalaisissa, opintovapaalaisissa ja yhteistoimintalaisissa 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. Opintovapaalain 34 §:ssä ei kuitenkaan ole säädetty valtakunnallisuuden edellytyksestä, vaan opintovapaalain eräistä säännöksistä voidaan poiketa työehto- tai virkaehtosopimuksella. Myöskään työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annetussa laissa valtakunnallisuuden vaatimusta ei ole Työaikalain 34 §:ssä sallitaan säännöllistä työaikaa koskevat työnantajakohtaisetkin työehtosopimukset valtakunnallisen työntekijäin yhdistyksen kanssa. Sen sijaan valtakunnallisen työntekijäliiton alayhdistys ei ole kelpoinen tekemään säännöllistä työaikaa koskevaa sopimusta.

Mahdollisuus poiketa pakottavasta lainsäädännöstä on joka tapauksessa 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 komiteamietintö 1959:3, s. 11—12). Semidispositiivisista säännöksistä poikkeamista koskeva työehtosopimusosapuolten valtakunnallisuuden vaatimus estää semidispositiivisista säännöksistä poikkeamisen työnantajakohtaisella työehtosopimuksella ja rajoittaa siten paikallisen sopimisen mahdollisuuksia monissa merkittävässä kysymyksissä. Erityisesti mahdollisuudet poiketa työaikasääntelystä valtakunnallisella työehtosopimuksella ovat melko laajat.

Sopimismahdollisuuksien laajentaminen työnantajakohtaisten työehtosopimusten osalta edistäisi paikallista sopimista. Sopimistasapainon kannalta merkityksellistä on se, että sopijapuolina työnantajakohtaista sopimusta tehtaessa 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 yrityksissä, 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 työopimuslain 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 kieltä 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.⁷¹

⁷¹ 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 valvontamekanismeilla voidaan taata myös paikallinen neuvottelu- ja sopimustasapaino. Paikalliseen sopimiseen työehtosopimukseen 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.⁷²

Perustuslakivaliokunta huomautti työsuojelulakia 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.)

2.2.5 Paikallinen sopiminen lähetettyjen työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden osalta

Palvelun tarjoaja saa tilapäisesti harjoittaa toimintaansa jäsenvaltiossa, jossa palvelu tarjotaan, niillä edellytyksillä, jotka tämä valtio asettaa kansalaisilleen, mikä kattaa myös yritykset. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) mukaan jäsenvaltiot voivat kuitenkin rajoittaa palvelujen tarjoamisen vapautta eräiden tärkeiden etujen suojelemiseksi. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan perustamissopimuksen 59 artiklassa ei vaadita ainoastaan poistamaan kaikkea toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen palvelujen tarjoajan syrjintää kansalaisuuden perusteella, vaan siinä edellytetään myös kaikkien rajoitusten poistamista, vaikka niitä sovellettaisiin erotuksetta sekä kotimaisiin palvelujen tarjoajiin että muihin jäsenvaltioihin sijoittautuneisiin palvelujen tarjoajiin, jos näillä rajoituksilla estetään toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen, siellä vastaavanlaisia palveluja lainmukaisesti tarjoavan henkilön toiminta, haitataan tätä toimintaa tai tehdään se vähemmän houkuttelevaksi (ks. asia C-43/93, Vander Elst, tuomio 9.8.1994, Kok. 1994, s. I-3803, 14 kohta; asia C-272/94, Guiot, tuomio 28.3.1996, Kok. 1996, s. I-1905, 10 kohta, asia C-396/13, 34. kohta).

Ulkomaiset yritykset (kotipaikka muualla kuin Suomessa), jotka lähettävät työntekijöitä Suomeen rajat yli tarjottavien palvelujen yhteydessä, soveltavat lähetetyistä työntekijöistä annetun lain perusteella lähtökohtaisesti yleissitovia työehtosopimuksia, koska tällaiset yritykset ovat hyvin harvoin järjestäytyneet Suomessa.

Kansallisten ja muihin EU-maihin sijoittautuneiden yritysten yhdenvertainen kohtelu edellyttää sitä, että niitä kohdellaan paikallisen sopimisen mahdollisuuksien osalta yhteneväisesti. Tämä merkitsee sitä, että Suomeen työntekijöitä lähettävän työnantajan olisi voitava tehdä paikallinen sopimus samoin edellytyksin kuin suomalainen järjestäytymätön työnantaja. Työntekijöiden

⁷² Kröger, Tarja: Negatiivinen järjestäytymisvapaus ja yleissitovuusjärjestelmä, Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2006 s. 178–179.

lähettämisestä annetussa laissa ei kuitenkaan ole viittaussäännöstä työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 ja 2 momentin säännöksiin luottamusvaltuutetusta ja sen valinnasta.

Vuokratyöntekijöiden osalta, mikäli työvoimaa vuokraavan yrityksen olisi mahdollista tehdä työntekijöidensä kanssa omia paikallisia sopimuksia käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen nojalla, on olemassa riski siitä, että vuokratut työntekijät voisivat olla työehtojen osalta heikommassa asemassa kuin käyttäjäyrityksen palveluksessa olevat työntekijät. Tämä olisi ongelmallista vuokratyödirektiivissä säädetyn yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksen kanssa sekä lähetettyjä työntekijöitä koskevan direktiivin kannalta.

3 Tavoitteet

Esityksen tavoitteena on edistää paikallisen sopimisen mahdollisuuksia. Paikallisen sopimisen mahdollisuudet olisivat 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 työsopimuslaissa, erityisopimuslaissa, työaikalaisissa, erityisäikalaisissa, vuosilomalaissa, merimiesten vuosilomalaissa ja yhteistoimintalaissa. 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. Työnantajakohtaisten työehtosopimusten voidaan katsoa olevan paikallista sopimista ainakin laajassa merkityksessä, 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, 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 §
- merityöaikalain 20 b §
- merimiesten vuosilomalain 24 §.

4.1.3 Epäasiallisten työehtosopimusten ehkäiseminen

Työehtosopimukseen liittyvien sopimismahdollisuuksien laajentamisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista pyrkiä ennalta ehkäisemään niin sanottujen keltaisten työehtosopimusten esiintyvyyttä. Keltainen työehtosopimus on keinotekoinen järjestely, jossa työehtosopimuksen sopijapuolena oleva työntekijäyhdistys ei aidosti edusta työntekijöitä, vaan tosiasiasa yhdistys toimii työnantajayrityksen 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, merityösopimuslaissa, työaikalaisissa⁷³, vuosilomalaissa ja opintovapaalaissa on kuitenkin nykyisin säännökset, joiden mukaan järjestäytymättömällä työpaikalla ei saa soveltaa niitä työehtosopimuksen määräyksiä, joilla poiketaan laista ja jotka edellyttävät paikallista sopimista. Tämä on asettanut järjestäytyneet ja järjestäytymättömät työpaikat eriarvoiseen asemaan.

⁷³ Työaikalain mukaan eräissä asioissa voidaan hyödyntää yleissitovan työehtosopimuksen paikallisen sopimisen mahdollisuuksia.

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.

Paikallinen sopimus olisi tehtävä yleissitovan työehtosopimuksen valtuutuksen rajoissa ja siinä edellytettyjen osapuolten ja menettelytapojen mukaisesti. Jos sopijapuoleksi edellytettäisiin työehtosopimuksessa luottamusmiestä, olisi sopimus tehtävä luottamusmiehen kanssa. Työntekijöillä, jotka eivät olisi työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, olisi ehdotuksen mukaan kuitenkin oikeus valita luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä.

Voimassa olevassa työaikalaisissa on jo nykyisellään menettelysäännökset, joiden mukaan yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia on voitu tehdä säännöllistä työaikaa koskevista kysymyksistä. Nämä säännökset kumottaisiin osittain. Jatkossa työaikakysymyksiin liittyviä paikallisia sopimuksia voisi tehdä yllä kuvatun työehtosopimuslakiin ehdotettavan sääntelyn nojalla.

Yleissitovia työehtosopimuksia sovelletaan myös ulkomaisiin yrityksiin, jotka eivät ole järjestäytyneitä Suomessa ja jotka lähettävät rajat yli tarjottavien palvelujen yhteydessä Suomeen lähetettyjä työntekijöitä. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimisen mahdollisuus on perusteltua yritysten yhdenvertaisen kohtelun turvaamiseksi ulottaa koskemaan myös Suomeen työntekijöitä lähettäviä yrityksiä, minkä johdosta työntekijöiden lähettämisestä annetun lain säännöksiä olisi täydennettävä ja muutettava tarvittavilta osin. Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 56 ja 57 artiklan turvaamat oikeudet palvelujen tarjonnan vapaudesta ja sen oikeuskäytäntö on huomioitu ehdotuksissa. Suomessa järjestäytyneet ulkomaiset yritykset sekä työehtosopimukseen liityntäsopimuksella liittyneet ulkomaiset yritykset voisivat noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä paikallisesta sopimuksesta sellaisenaan ja noudattaen, mitä jäljempänä henkilöstön edustajan osalta ehdotetaan (ks. jakso 4.1.5 ja työehtosopimuslain 5 a §:ää koskeva ehdotus).

Muutokset toteutettaisiin seuraavissa lainkohdissa:

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

- työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 4, 5 b ja 35 §.

4.1.5 Henkilöstön edustaja paikallista sopimusta tehtäessä

Valtakunnallisissa työehtosopimuksissa on enenevässä määrin kelpuutettu työpaikan osapuolet tekemään paikallisia sopimuksia jostakin asiasta tai poikkeamaan työehtosopimuksella sovitusta 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 sopimuksen tekemiselle.

Työehtosopimusosapuolilla on oikeus määritellä, minkälaisin edellytyksin paikallisia sopimuksia voidaan tehdä. Toisaalta vallitseva tilanne työelämässä on johtanut siihen, että työehtosopimukset kohtelevat työpaikkoja eri tavoin 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 normaalisitovaan 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 vaihtoehtoisesta tasapuoliset sopimisedellytykset turvaavasta menettelystä, kuinka sopimus tehdään luottamusmiehen puuttuessa, voitaisiin soveltaa laissa säädettyä vaihtoehtoista tapaa eli tehdä paikallinen sopimus luottamusvaltuutetun kanssa. Ehdotettu malli kunnioittaa työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiia, koska laissa säädettyä tapaa sovellettaisiin vasta viimesijaisena vaihtoehtona. Samanlaista mallia ehdotetaan myös yleissitovan kentän osalta.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan, että yleissitovassa kentässä niillä työntekijöillä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, olisi oikeus enemmistöpäätöksin valita luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä.

Merityötä koskevassa lainsäädännössä ei ole säädetty luottamusvaltuutetusta, joten merityösopimuslakiin ei ehdoteta sääntelyä siitä, miten paikallinen sopimus voitaisiin tehdä työehtosopimuksessa paikallisen sopimuksen osapuoleksi edellytetyn luottamusmiehen puuttuessa.

Työntekijöiden lähettämistä annetussa laissa ei ole viittaussäännöstä luottamusvaltuutetun valintaa koskevaan työsopimuslain 13 luvun 3 §:ään. Suomeen lähetetyille työntekijöille tulisi antaa oikeus valita luottamusvaltuutettu, joka voisi edustaa heitä tarvittaessa paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Koska lähetettyjen työntekijöiden työsuhdeturva, mukaan lukien työsuhteen päättäminen, määräytyy työsuhteeseen sovellettavan lain mukaan, työntekijöiden lähettämistä annettuun lakiin olisi tarpeen lisätä vastatoimien kieltoa koskeva säännös valittavan luottamusvaltuutetun suojaksi. Sääntelyn katsotaan olevan mahdollinen

muutosdirektiiviin sisältyvän liikkumavaran kannalta ja sillä toteutetaan lähetettyjen työntekijöiden suojaa sekä yritysten välistä yhdenvertaisuutta.

Muutokset toteutettaisiin seuraavissa lainkohdissa:

- työehtosopimuslain 5 a §
- työsopimuslain 2 luvun 7 a § (yleissitovuuskenttää koskeva säännös)
- työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 5 b ja 12 a §.

4.1.6 Paikallisen sopimuksen tekemisen edellytykset ja oikeusvaikutukset

Ehdotetut muutokset, jotka liittyvät normaalitövuuskentässä henkilöstön edustukseen paikallisen sopimuksen tekemisessä ja paikallisten sopimusten tekemiseen yleissitovassa kentässä, koskisivat vain sellaisia paikallisia sopimuksia, joissa kelpuus niiden tekemiseen on työehtosopimuksessa. Sääntely ei siten koskisi sellaisia paikallisia sopimuksia, joissa kelpuus säädetään suoraan laissa, kuten esimerkiksi työsopimuslain muutosturvakoulutusta koskevat sopimukset.

Työlainsäädäntöön ehdotetaan lisättäväksi säännökset, joiden mukaisesti paikallinen sopimus tehtäisiin, jos työehtosopimuksessa edellytettyä luottamusmiestä ei olisi eikä työehtosopimuksessa olisi sovittu vaihtoehtoisesta tavasta tehdä paikallinen sopimus luottamusmiehen puuttuessa. Tällöin paikallinen sopimus voitaisiin tehdä laissa säädettyä menettelyä noudattaen.

Työehtosopimuksessa on voitu sopia menettelymääräyksinä muustakin kuin osapuolesta. Näitä menettelymääräyksiä olisi noudatettava tehtäessä paikallista sopimusta sanotussa tilanteessa.

Tehtäessä paikallinen sopimus työehtosopimuksesta poiketen lain nojalla luottamusvaltuutetun kanssa työnantajan olisi annettava luottamusvaltuutetulle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa. Luottamusvaltuutettu olisi siten oikeutettu järjestämään esimerkiksi tilaisuuden, jossa sopimusluonnosta käsitellään henkilöstön kesken.

Työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset voivat saada työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tämä merkitsee sitä, että sopimukseen liittyy työehtosopimuslain mukainen valvontavelvollisuus ja sopimusta koskevat riitaisuudet ratkaistaan työtuomioistuimessa. Jos paikallinen sopimus tehtäisiin työehtosopimuksessa edellytetyn henkilöstön edustajan puuttuessa laissa säädettyssä menettelyssä, paikalliseen sopimukseen ei liittyisi työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, vaan kyse olisi sopimuksesta, jolla olisi työsopimusvaikutukset.

Lain nojalla luottamusvaltuutetun kanssa tehty paikallinen sopimus olisi sen kestosta riippumatta puolin ja toisin irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jollei työehtosopimuksesta muuta johtuisi tai paikallisessa sopimuksessa olisi sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta. Irtisanomismahdollisuus on tärkeä osa luottamusvaltuutetun ja henkilöstön suojaa, jos tehty sopimus ei olisi 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 irtisanomissuoja vastaa voimassa olevan lain mukaan luottamusmiehen irtisanomissuojaa. 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 sopimisen kannalta merkityksellisistä olosuhteista ja toimintaympäristöstä. Kyse voi olla esimerkiksi yrityksen kehitysnäkymistä ja taloudellisesta tilanteesta, henkilöstön rakenteesta ja osaamistarpeista sekä 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 vallitsevat tasapuoliset sopimisolosuhteet, riittävä ymmärrys toisen osapuolen tarpeista ja asemasta sekä molemminpuolinen 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 suojaisi myös esityksessä ehdotettu mahdollisuus irtisanoa tehty paikallinen sopimus. Lisäksi henkilöstön edustajan asemaa parantaisi se, että luottamusvaltuutetulla olisi sopimusneuvotteluiden aikana oikeus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa.

Lisäksi työntekijöiden lähettämisestä annettuun lakiin ehdotetaan nimenomaista suojasäännöstä, jolla kiellettäisiin lähettävää yritystä kohdistamasta vastatoimia tai muuta epäasiallista kohtelua lähetettyjen työntekijöiden valitsemaan luottamusvaltuutettuun hänen paikalliseen sopimukseen liittyvien tehtäviensä hoitamisen vuoksi. Kiellon rikkomisesta seuraisi vahingonkorvausvelvollisuus.

4.1.8 Ehdotusten suhde oikeussuojajamenettelyihin

Esityksessä ei ehdoteta muutoksia oikeussuojajamenettelyihin, 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. Lakeihin lisättäisiin vaatimus siitä, että työehtosopimusten määräysten, joilla poiketaan lain semidispositiivisista säännöksistä, olisi oltava yhteensopivia EU-lainsäädännön kanssa.

Jos työehtosopimuksen pätevydestä 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. Paikalliseen sopimukseen 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 kuitenkaan saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, asia ratkaistaisiin 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.

Kun paikallinen sopimus ei saisi työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, kukin paikallisen sopimuksen piiriin kuuluva työntekijä voisi sopimuksen osapuolena nostaa kanteen käräjäoikeudessa ja vaatia sopimukseen perustuvia saataviaan riippumatta siitä, onko paikallisen sopimuksen tehnyt luottamusmies vai luottamusvaltuutettu. Sopimuksen osapuolina olevat työntekijät voisivat nostaa vahvistuskanteen sopimuksen pätemättömyydestä. Käytännössä silloin kun kaikki työntekijät pitäisivät sopimusta pätemättömänä, sopimuksen irtisanominen olisi kuitenkin toimivampi tapa lakkauttaa sopimuksen voimassaolo.

4.1.9 Valvonta

Siltä osin kuin paikallisella sopimuksella on työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, työnantaja- ja työntekijäliitto ovat velvollisia valvomaan sen noudattamista. Tähän ei ehdoteta muutoksia.

Jos paikallisella sopimuksella ei ole työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, työsuojeluviranomainen toimisi valvovana viranomaisena siltä osin kuin kysymys liittyy työlainsäädännön tai yleissitovan työehtosopimuksen noudattamiseen. Työsuojeluviranomaisen valvontatehtävä koskisi sitä, onko paikallinen sopimus tehty työsopimuslaissa edellytetyllä tavalla sekä yleissitovassa työehtosopimuksessa annetun valtuutuksen rajoissa ja siinä edellytettyjen menettelytapojen mukaisesti. Lisäksi työsuojeluviranomainen valvoisi yleissitovan työehtosopimuksen nojalla tehtyjen paikallisten sopimusten sisältöä ja noudattamista. Työsuojeluviranomaisella on jo nykyisen lainsäädännön perusteella oikeus saada työnantajalta paikalliset sopimukset nähtäväkseen valvontatehtävänsä suorittamista varten.

Yleissitovan työehtosopimuksen nojalla henkilöstön edustajan kanssa tehty paikallinen sopimus olisi toimitettava työsuojeluviranomaiselle. Toimittamisvelvollisuuden tehostena olisi työsuojeluviranomaisen määräämä laiminlyöntimaksu.

Muutokset toteutettaisiin seuraavissa lainkohdissa:

- työsopimuslain 2 luvun 7 a – 7 d § ja 13 luvun 12 §
- erityyösopimuslain 2 luvun 6 a – 6 d § ja 13 luvun 22 §
- työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 5 b ja 35 §

4.1.10 Paikallisen sopimuksen asema työoikeudellisessa normijärjestelmässä

Esityksessä ehdotetaan, että työehtosopimuksessa tarkoitettun paikallisen sopimuksen voisi lakiin kirjattujen edellytysten täytyessä tehdä työehtosopimuksesta poiketen luottamusvaltuutettu. Kysymys olisi kollektiivisesta henkilöstöä koskevasta sopimuksesta, joka koskisi kaikkia työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan, jollei toisin ole sovittu tai edustajan edustus oikeuden 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 ehdotettun työehtosopimuslain 5 a §:n mukaisen menettelyn mukaisesti, sopimukseen ei liittyisi työehtosopimuksen oikeusvaikutusta. Tämä on otettava huomioon, kun paikallista sopimusta arvioidaan normihierarkiassa.

Työehtosopimusvaikutuksin tehdyn paikallisen sopimuksen suhde työsopimusmääräyksiin ei muuttuisi ehdotettun sääntelyn vuoksi. 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 edustus oikeuden laajuudesta muuta johtuisi.

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

Siltä osin kuin paikalliseen sopimukseen ei liity sanotun kaltaista ristiriitaa edullisemmuussäännön kanssa, työehtosopimuslain 5 a §:n säännöksellä luodaan työnantajalle ja luottamusvaltuutetulle normikompetenssi tehdä kollektiivisesti sitovia sopimuksia työnantajan ja henkilöstön välillä.

Taulukko. Paikallisen sopimisen mahdollisuuksia lisäävät muutokset.

Asia	Nykytila	Muutos
Semidispositiivisista säännöksistä poikkeaminen	Mahdollista vain valtakunnallisella työehtosopimuksella	Mahdollista 1) valtakunnallisella työehtosopimuksella ja 2) työnantajakohtaisella työehtosopimuksella

		Työntekijäpuolelta osapuolina voivat olla valtakunnallinen työntekijäyhdistys tai sen jäsenyhdistys (esim. ammattiosasto)
Oikeus tehdä paikallisia sopimuksia yleissitovan työehtosopimuksen nojalla	<p>Ei yleistä kieltoa, asiasta esitetty erisuuntaisia kannanottoja</p> <p>Erikseen kielletty semidispositiivisiin säännöksiin perustuvista työehtosopimuksen määräyksistä sopiminen</p> <p>Erikseen sallittu työaikalaisissa säännöllistä työaikaa koskevat paikalliset sopimukset</p>	Oikeus tehdä paikallisia sopimuksia yleissitovan työehtosopimuksen nojalla siinä sovittu valtuutuksen rajoissa ja siinä edellytettujen osapuolten ja menettelytapojen mukaisesti
Paikallisen sopimuksen tekeminen työehtosopimuksessa edellytetyn henkilöstön edustajan puuttuessa	Ei mahdollista	<p>Mahdollista sekä tehtäessä paikallinen sopimus normaalisitovan että yleissitovan työehtosopimuksen nojalla</p> <p>Joko työehtosopimukseen sisältyvien vaihtoehtoisten menettelytapojen mukaisesti tai niiden puuttuessa luottamusvaltuutetun kanssa</p>

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 sopimusautonomiaa. 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 määräyksien lukumäärä 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 työnantajakohtaisten työehtosopimusten käyttöä?

Työnantajakohtaiset työehtosopimukset ovat yksi keino tuoda joustavuutta työehtosopimiseen, mutta kansantaloudellisesta näkökulmasta niiden laajamittaiseen käyttöön liittyy myös riskejä. Olennaisimpana 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 kustannuskilpailukyvyyn heikkenemiseen. Lisäksi tutkimuksissa ilmenee, että eri ammattijärjestöjen yhdessä koordinoimat palkankorotusvaikutukset voivat huomioida paremmin työttömien aseman kuin tilanne, jossa jokainen liitto neuvottelee palkankorotuksista ilman koordinaatiota.⁷⁴

Maailmassa ei juurikaan tunneta esimerkkejä, joissa olisi pystytty toteuttamaan kilpailukykyä ylläpitävä palkkapolitiikka nojautuen pääasiassa työnantajakohtaisiin työehtosopimuksiin korkean järjestäytymisasteen yhteiskunnassa. OECD:n mukaan tällainen malli on käytössä ainoastaan Japanissa⁷⁵. Työmarkkinalopputulemat ovatkin keskimäärin heikkoja niissä maissa,

⁷⁴ Paikallisen sopimisen tila ja edistämisen edellytykset. TEM julkaisu 2020:8.

⁷⁵ OECD Employment Outlook 2018, osio 3.

joissa työnantajakohtaiset työehtosopimukset ovat vallitseva kollektiivisen työehtosopimisen muoto, johtuen juuri koordinaation vaikeudesta työehtosopimusneuvotteluissa.

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

Kysymys 3: Miten muutokset vaikuttavat työnantajien järjestäytymiseen?

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 syitä 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.

Esityksen vaikutuksia työehtosopimusten yleissitovuuteen on käsitelty myös jäljempänä jaksossa 4.2.3.

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

On todennäköistä, että työpaikkatason toimijoilta 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

4.2.2.1 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. Sääntely on luonteeltaan mahdollistavaa.

On mahdollista, että esitys voi pitkällä aikavälillä vahvistaa työmarkkinoiden dynamiikkaa lisäämällä työehtosopimisen joustavuutta paikallistasolla. Esitys antaa mahdollisuuden sopia työehdoista nykyistä joustavammin toisaalta eri työntekijäryhmien välillä, mutta toisaalta myös saman toimialan eri yritysten välillä. Näin voitaisiin paremmin huomioida eritasoinen tuottavuuskehitys, vaihteleva työvoiman kysyntätilanne ja paikallistason erityistarpeet työnteon järjestämisessä.⁷⁶ Tutkimuskirjallisuuden perusteella on olemassa viitteitä siitä, että nämä tekijät olisivat yhteydessä korkeampaan tuottavuuteen.⁷⁷

Korkeampi tuottavuus mahdollistaa vahvemman talouskehityksen joko korottamalla palkkatasoa tai vahvistamalla työllisyyttä. Myös Suomesta on olemassa empiiristä tutkimustietoa⁷⁸ 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 sopimista⁷⁹.

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

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

4.2.2.2 Vaikutukset yrityksiin

Esitys lisää erityisesti pienten yritysten tosiasiallisia mahdollisuuksia hyödyntää työehtosopimuksissa mahdollistettuja paikallisen sopimisen kirjauksia sekä mahdollisuuksia sopia toisin paikallisesti eräistä työolainsäädännössä määritetyistä työehdoista. Mahdollisuus toimia joustavammin vähentää sopimiseen liittyviä hallinnollisia kustannuksia ja vahvistaa erityisesti pienten ja keskisuuren yritysten kilpailuasemaa markkinoilla suhteessa suuriin yrityksiin. Pienet ja keskisuuret työnantajayritykset hyötyvät lakimuutoksesta suuryrityksiä useammin, sillä niissä on harvemmin valittuna työntekijöitä edustavaa luottamusmiestä ja ne kuuluvat suuryrityksiä useammin yleissitovaan kenttään. Toisaalta pienillä työnantajayrityksillä voi olla vähäisemmät tieto- ja osaamisresurssit paikalliseen sopimiseen kuin suurilla

⁷⁶ Stokke, Torgeir Aarvaag (2008): The Anatomy of Two-tier Bargaining Models. European Journal of Industrial Relations Vol. 14 Nr 1

⁷⁷ Lundborg, P. (2005) [Individual Wage Setting, Efficiency Wages and Productivity in Sweden](#). FIEF Working Paper Series. Stiftelsen facköreningsrörelsens Institut för Ekonomisk Forskning ja 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

⁷⁸ Kauhanen, Antti; Maczulskij, Terhi & Riukula, Krista (2020): Heterogeneous Impacts of the Decentralization of Collective Bargaining. ETLA Working Papers 83 ja 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.

⁷⁹ 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

työnantajayrityksillä, mikä voi vaikuttaa paikallisen sopimisen määrään pienissä yrityksissä. Pienempien yritysten on kuitenkin mahdollista päästä neuvonnan piiriin esimerkiksi järjestäytymällä. Esitys vahvistaa myös niiden yritysten asemaa, joilla on työnantajakohtainen työehtosopimus tai jotka aikovat neuvotella sellaisen. Nämä ovat taas tyypillisesti keskimääräistä suurempia työnantajayrityksiä.

Järjestäytymättömien yritysten ohella esitys laajentaa myös järjestäytyneiden yritysten mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen, kun luottamusmiestä ei jatkossa välttämättä tarvita sopijaosapuolena. Näin ollen työehdoista sopiminen tulee entistä joustavammaksi sekä järjestäytyneille että järjestäytymättömille yrityksille.

Esityksen vaikutusta erityyppisiin yrityksiin voidaan tarkastella myös tyyppiesimerkkien kautta:

1. Pieni järjestäytymätön työnantajayritys, joka soveltaa työehtosopimusta yleissitovuuden nojalla

Lukumäärällisesti suurin ryhmä yrityksiä, joihin lakimuutos vaikuttaa. Merkittäviä vaikutuksia isolle joukolle tämän tyyppisiä yrityksiä.

Mikäli alan työehtosopimuksen mukaan ei ole ollut sallittua sopia paikallisesti työehtosopimuksen mahdollistamista kohdista ilman luottamusmiestä tai sopiminen ei ole ollut mahdollista yleissitovassa kentässä johtuen lainsäädännön paikallista sopimista koskevista kielloista, tämä tulee nyt lakimuutoksen myötä mahdolliseksi.

2. Keskisuuri yritys, joka soveltaa työehtosopimusta normaalisitovuuden perusteella eivätkä työntekijät ole valinneet luottamusmiestä

Mikäli alan työehtosopimuksessa ei ole sallittu sopia paikallisesti työehtosopimuksen mahdollistamista kohdista ilman luottamusmiestä, tämä tulee nyt lakimuutoksen myötä mahdolliseksi.

3. Suuri työnantajakohtaista työehtosopimusta soveltava yritys

Mahdollistaa työlainsäädännön toisinsopimismahdollisuuksien hyödyntämisen neuvottelemalla valtakunnallisen työntekijöiden yhdistyksen tai siihen kuuluvan työntekijöiden yhdistyksen kanssa.

4. Suuri yritys, jossa työntekijät ovat valinneet luottamusmiehen ja joka soveltaa työehtosopimusta normaalisitovuuden perusteella

Lakimuutoksilla ei ole suoria vaikutuksia.

Yritysten asema paranee kansainvälisessä kilpailussa.

4.2.3 Muut yhteiskunnalliset vaikutukset

4.2.3.1 Vaikutukset työelämään

Työnantajakohtaisilla työehtosopimuksilla paikallisesti sopiminen

Ehdotetut muutokset laajentaisivat työlainsäädännössä säädettyjen paikallisen sopimisen mahdollisuuksien käyttöä työnantajakohdaisiin työehtosopimuksiin. Työntekijäpuolella sopijaosapuolena tulisi olla valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys tai siihen kuuluva työntekijöiden yhdistys.

Muutokset vaikuttavat ensi vaiheessa sopimiseen niillä työpaikoilla, joilla on käytössä työnantajakohmainen työehtosopimus. Näitä on ennen kaikkea suurissa yrityksissä esimerkiksi metsäteollisuudessa. Työnantajakohmaisten työehtosopimusten piirissä työskentelee joitakin kymmeniä tuhansia työntekijöitä. Näissä yrityksissä työntekijät ovat tyypillisesti melko vahvasti järjestäytyneitä, joten heillä voidaan olettaa olevan melko hyvät edellytykset neuvotella paikallisesti muutoksia työlainsäädännön toisinsovittaviin ehtoihin. Tällöin voidaan odottaa, että sopiminen on molempien osapuolten tavoitteita tukevaa.

Ehdotetulla muutoksella laajennetaan työnantajakohmaista 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 työnantajakohmaista työehtosopimusta myös muissa yrityksissä ja kenties niissäkin, joissa työntekijät eivät ole laajasti 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 käytettäisiin väärin, arvioidaan vähäiseksi.

Mikäli muutos johtaisi työnantajakohmaisten työehtosopimusten merkittävään yleistymiseen, valtakunnallisten työehtosopimusten edustavuus voisi heikentyä. Oleellinen edustavuuden lasku voisi jollakin alalla johtaa siihen, että valtakunnallista työehtosopimusta ei voitaisi enää pitää yleissitovana. Tällainen riski voi olla ennen kaikkea sellaisilla aloilla, joilla yleissitovuuden täyttymisen edellytykset ovat tälläkin hetkellä jo heikot tai riippuvat esimerkiksi yhden ison työnantajan järjestäytymisestä. Yleissitovuuden täyttymättä jäämisellä olisi merkittäviä vaikutuksia isoon joukkoon kyseisen alan palkansaajia, erityisesti pienempien yritysten palveluksessa. Muutoksen myötä heihin ei enää sovellettaisi työehtosopimusta lainkaan, ei myöskään yleissitovasta työehtosopimuksesta johtuvia vähimmäispalkkamääräyksiä, jollei työnantaja järjestäydy tai tee työnantajakohmaista 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 työnantajakohmaisten työehtosopimusten merkittävälle yleistymiselle ja siten yleissitovana pidettävien työehtosopimusten heikkenemiselle laajamittaisesti nähdään melko pieneksi.

Valtakunnallisten työntekijäyhdistysten jäsenyhdistyksillä, kuten ammattiosastoilla, ei välttämättä ole samanlaista työlainsäädännön ja työehtosopimusten osaamista kuin valtakunnallisilla yhdistyksillä eikä samanlaisia resursseja asiaan perehtymiseen. Ne voivat kuitenkin saada neuvottelutoimintaan tukea ja apua valtakunnalliselta yhdistykseltä.

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laajentaminen yleissitovia työehtosopimuksia soveltaviin työnantajiin

Tällä esityksellä laajennettaisiin toisinsopimisen mahdollisuuksia myös yleissitovaa työehtosopimusta soveltaviin yrityksiin edellyttäen, että työehtosopimuksessa on mahdollistettu asiasta sopiminen paikallisella sopimuksella. Yleissitovuuden perusteella työehtosopimusten piirissä olevat yritykset työllistävät tällä hetkellä noin kymmenen prosenttia kaikista palkansaajista Suomessa⁸⁰.

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

Työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattavissa yrityksissä on keskimäärin vähemmän henkilöstöä kuin työehtosopimusta suoraan soveltavissa. Tämä kyseinen muutos vaikuttaa siis pääasiassa yksityisen sektorin pienissä ja keskisuurissa yrityksissä työskenteleviin palkansaajiin.

Paikallisen sopimisen mahdollistaminen työpaikoilla, joissa ei ole luottamusmiestä

Ehdotettu muutos koskisi merkittävää osaa Suomen työpaikoista. Lähes puolessa järjestäytyneistä yrityksistä ei ole valittu 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 prosentissa yrityksistä.⁸¹ 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 niihin 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

⁸⁰ Ahtiainen, Lasse: Työehtosopimusten kattavuus vuonna 2021/2022, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2024:7.

⁸¹ Taloustutkimus (2021): Henkilöstöedustuksen yleisyys ja paikallinen sopiminen yksityisen sektorin yrityksissä. Tutkimus perustui kyselyaineistoon, jossa kohderyhmänä olivat yli neljän työntekijän yritykset.

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 ja
- 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 2024 mukaan työehtosopimusten piirissä 83,9 % yksityisen sektorin palkansaajista). Taloustutkimuksen laatiman selvityksen⁸² 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.

Henkilöstön edustajia on Taloustutkimuksen selvityksen⁸³ perusteella valittuna useammin teollisuudessa kuin palveluissa. Toisaalta palvelualojen työehtosopimuksissa on eräissä tapauksissa mahdollistettu paikallinen sopiminen myös ilman luottamusmiestä. On siis vaikea arvioida, millaisiin ammatteihin vaikutukset kohdistuvat. Vaikutukset todennäköisesti painottuvat voimakkaimmin pieniin yrityksiin.

Paikallisen sopimisen väärinkäyttämistä ehkäistään laissa asetettavilla perälaudoilla. Lakiehdotuksen mukaisesti työnantajan tulee antaa henkilöstölle mahdollisuus käsitellä sopimusehdotusta yhdessä ilman työnantajan läsnäoloa. Työnantajan on annettava luottamusvaltuutetulle tarpeelliset tiedot. Paikallinen sopimus voidaan irtisanoa koska tahansa kolmen kuukauden irtisanomisajalla.

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 luottamusmiestä korvaavista järjestelmistä tai siitä, että palkansaajajärjestöt eivät kaikesta huolimatta luota

⁸² Taloustutkimus (2021): Henkilöstöedustuksen yleisyys ja paikallinen sopiminen yksityisen sektorin yrityksissä ja Hallituksen esitys eduskunnalle yhteistoimintalaiksi ja siihen liittyviksi laeiksi, HE 159/2021.

⁸³ Taloustutkimus (2021): Henkilöstöedustuksen yleisyys ja paikallinen sopiminen yksityisen sektorin yrityksissä.

muihin paikallistason sopijaosapuoliin kuin omaan järjestöönsä 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 ehdotettavilla 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 tosiasiaassa 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 määräyksien rikkomista tapahtuu joillain työpaikoilla muutoinkin.

Eri tekijöiden yhteisvaikutukset palkansaajille

Paikallisen sopimisen mahdollisesti yleistyessä lainsäädäntömuutosten myötä, on paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisääntymisellä riskien ohella myös potentiaalisia myönteisiä vaikutuksia palkansaajille. Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laajeneminen avaa työpaikoille mahdollisuuksia sopia sellaisista poikkeamista yleisesti vallitseviin työehtoihin, jotka ovat sekä yrityksen työntekijöiden että omistajien etujen mukaisia. Tällaisia voivat olla muun muassa erilaiset joustot työehtoihin, joiden vastapainoja työntekijät saavat läpi omia neuvottelutavoitteitaan, kuten esimerkiksi paremman palkkauksen tai lyhyemmän työajan. Aiemmat kokemukset paikallisesta sopimisesta sekä Pohjoismaissa että Suomessa viittaavat siihen, että usein erilaisten paikallisten sopimusten lopputuloksena on työnantajan kannalta toimivammat työnteon järjestelyt ja palkansaajille parempi kompensatio.⁸⁴

Vaikutukset Suomeen työntekijöitä lähettäviin yrityksiin ja niiden lähettämiin työntekijöihin

Suomeen työntekijöitä lähettävät yritykset soveltavat pääasiassa yleissitovia työehtosopimuksia. Ehdotukset mahdollistaisivat sen, että lähettävä yritys ja sen Suomeen lähetty työntekijät voisivat tehdä paikallisen sopimuksen yleissitovan työehtosopimuksen sallimissa rajoissa ja siinä säädettyjä menettelytapoja noudattaen vastaavalla tavalla kuin kotimaiset yritykset. Tältä osin EU- ja ETA-alueelle sijoittautuneet yritykset olisivat kotimaisten yritysten kanssa samassa asemassa. Sovellettaviksi tulisivat myös säännökset henkilöstön edustajan kanssa tehdyn sopimuksen kirjallisuusvaatimuksesta ja velvollisuudesta toimittaa sopimus työsuojeluviranomaiselle. Tätä kautta työsuojeluviranomainen saisi tiedon myös lähetettyjä työntekijöitä koskevista paikallisista sopimuksista, mikä mahdollistaisi paikallisten sopimusten ja lähetettyjen työntekijöiden työehtojen valvonnan. Työsuojeluviranomainen voisi tarvittaessa hyödyntää myös muiden EU-jäsenvaltioiden

⁸⁴ Kauhanen, Antti; Maczulskij, Terhi & Riukula, Krista (2020): Heterogeneous Impacts of the Decentralization of Collective Bargaining. ETLA Working Papers 83 ja 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. Granqvist L, Regnér H (2008) Decentralized Wage Formation in Sweden. Br J Ind Relat 46:500–520

viranomaisten apua valvontatoiminnassaan lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 6 luvun säännösten nojalla.

Paikallisen sopimuksen tekemisellä ei saisi heikentää lähetettyyn työntekijään sovellettavia työehtoja kokonaisuudessaan siitä, mitä työsuhteen ehdoista on sovittu tai mitä niihin tulee sovellettavaksi Rooma I -asetuksen mukaan. Lähetettyjen työntekijöiden valitsemää luottamusvaltuutettua suojattaisiin työnantajan mahdollisesti harjoittamilta vastatoimilta ja muulta epäasialliselta kohtelulta. Nämä säännökset yhdessä valvonnan kanssa suojaisivat lähetettyjen työntekijöiden asemaa mahdollisissa paikallisen sopimisen tilanteissa.

4.2.3.2 Vaikutukset julkisella sektorilla

Muutokset eivät koske 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 ilmenisi 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 tarpeen.

4.2.3.3 Eri tekijöiden yhteisvaikutukset

Esitys koostuu useista muutoksista, joiden vaikutukset ovat osin samansuuntaisia, osin vastakkaisia. Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laajentaminen työnantajakohdaisiin työehtosopimuksiin saattaa lisätä yritysten halukkuutta työnantajakohdaisiin työehtosopimuksiin. Toisaalta paikallisen sopimisen laajentaminen yleissitovaan kenttään sekä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisääminen normaalisitovassa kentässä puolestaan vähentävät työnantajan kannustimia siirtyä käyttämään työnantajakohdaista 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 luottamusvaltuutetulle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot sekä varattava luottamusvaltuutetulle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa. 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 tarkoitettujen paikallisten sopimukset perustuvat laissa säädettyyn sopimiskompetenssiin, mikä koskee rajattua joukkoa asioita.

4.2.3.4 Vaikutukset tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen työelämässä

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

Toisaalta paikallisen sopimisen lisääntyminen voi lisätä riskiä siitä, että jo valmiiksi heikossa työmarkkina-asemassa 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.

Esityksellä on mahdollisia työelämän sukupuolivaikutuksia, mutta niiden arvioiminen ennalta on haasteellista siitä syystä, että esityksen lopulliset vaikutukset riippuvat työehtosopimusosapuolten välisistä neuvotteluista. Lähtökohtaisesti voidaan olettaa, että paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laajentaminen koskee useammin miesvaltaisia kuin naisvaltaisia työpaikkoja, sillä vaikutukset ovat suurimpia yksityisen sektorin pienissä ja keskisuurissa yrityksissä sekä muun muassa metsäteollisuuden suurissa yrityksissä, joissa on käytössä työnantajakohdaiset työehtosopimukset. Tätä kautta voidaan katsoa esityksen vaikutusten kohdistuvan voimakkaammin miespalkansaajiin.

Toisaalta on kuitenkin mahdollista, että ennen kaikkea esityksen välilliset vaikutukset voivat kohdistua yksityisellä sektorilla työskenteleviin naispalkansaajiin erityisesti yksityisillä palvelualoilla. Nämä välilliset vaikutukset voivat syntyä ennen kaikkea silloin, jos lainmuutos johtaa työehtosopimusten kattavuuden heikkenemiseen. Tässä tapauksessa on olemassa riski siitä, että erityisesti naisvaltaisia palvelualoja putoaa pois yleisistovasta kentästä ja niistä tulee kokonaan järjestäytymättömiä yksittäisiä työnantajakohdaisia työehtosopimuksia lukuun ottamatta. Tässä tapauksessa olisi olemassa riski siitä, että muutokset voivat johtaa työehtojen heikkenemiseen entisestään sellaisilla aloilla, joilla palkkataso on muutenkin keskimääräistä heikompi. Nämä riskit ovat kuitenkin ehdollisia sille, että lainmuutos olennaisesti heikentäisi työehtosopimusten kattavuutta, mikä ei välttämättä tapahdu.

4.2.3.5 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 arvion⁸⁵ 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.

4.2.3.6 Vaikutukset viranomaisiin

Vaikutukset työsuojeluviranomaisen ja eräiden muiden viranomaisten toimintaan

Esityksen mukaan työsuojeluviranomaiset (aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet) valvoisivat yleissitovien työehtosopimusten määräyksiin perustuvia paikallisia sopimuksia. Tämä koskisi näin ollen järjestäytymättömiä yrityksiä ja niissä työskenteleviä työntekijöitä.

Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisääminen yleissitovassa kentässä voisi lisätä paikallisen tason toimijoiden yhteydenottoja työsuojeluviranomaiselle. Tämä näkyisi työsuojeluviranomaisissa neuvonnan ja ohjaamisen tarpeen ja sitä kautta mahdollisesti myös valvontatehtävien määrän lisääntymisenä. Edelleen paikallisten sopimusten työsuojeluviranomaiselle toimittamisen myötä viranomainen voisi tarpeen mukaan suorittaa paikallista sopimista hyödyntäneisiin yrityksiin viranomaisaloitteista valvontaa.

Laiminlyöntimaksujen määrääminen olisi uusi tehtävä työsuojeluviranomaiselle. Myös laiminlyöntimaksujen täytäntöönpanoon liittyen työsuojeluviranomaiselle tulisi uutta hallinnollista työtä.

Työsuojeluviranomaiselle aiheutuvien resurssitarpeiden arvioimisessa voidaan käyttää seuraavaa oletamiin perustuvaa laskentatapaa. Jos arvioidaan, että pidemmällä aikavälillä noin puolessa yleissitovaa työehtosopimusta noudattavista yrityksistä olisi paikallinen sopimus, sopimuksia olisi noin 30 000. Tällöin uskottavan uusien sopimusten määrän voidaan arvioida liikkuvan sadoissa, kenties lähempänä tuhatta vuodessa. Jos oletetaan, että valvontatapauksia esiintyy noin 10 prosentissa sopimuksista, uusia valvontatapauksia tulee enintään 100 vuodessa. Tämä merkitsisi hallinnollisen työn lisääntymistä työsuojeluviranomaisessa 1,5 henkilötyövuodella. Kun lisäksi huomioidaan neuvontatarpeiden kasvu ja laiminlyöntimaksuihin liittyvät menettelyt, voidaan työsuojeluviranomaisen työn arvioida lisääntyvän noin kolmella henkilötyövuodella. Lisäksi on huomioitava, että sääntelyn tullessa voimaan paikallisia sopimuksia luultavasti toimitetaan työsuojeluviranomaiselle alkuvaiheessa enemmän ja asiasta tulee viranomaiselle myös enemmän kysymyksiä. Valvontatyön lisääntymisestä johtuen ehdotetaan vuoden 2025 talousarvioesityksessä momentille 33.02.07 (Työsuojelun aluehallintoviranomaisten toimintamenot) 200 000 euron lisämäärärahaa.

Laiminlyöntimaksua koskeva ehdotus lisäksi vähäisessä määrin Oikeusrekisterikeskuksen työmäärää ja resurssitarvetta. Tämä riippuisi määrättävien laiminlyöntimaksujen määrästä, jota on haasteellista ennalta arvioida. Esityksen valmistelussa on lähdetty arviosta, jonka mukaan laiminlyöntimaksuja määrättäisiin enintään muutamia kymmeniä vuodessa. Kuitenkin koska esitetyt arviot seuraamusmaksujen määrästä perustuvat arvioihin ja seuraamusmaksuja voi syntyä vuosittain eri hallinnonaloilla useita, yhteisvaikutus Oikeusrekisterikeskuksen kokonaistyömäärään näkyy viiveellä ja mahdollinen lisäresursoinnin tarve tulee täsmentymään vasta myöhemmin. Eri hallinnonalojen seuraamusmaksujen täytäntöönpanossa on kyse pysyväisluonteisesta tehtävästä ja Oikeusrekisterikeskukselle mahdollisesti syntyvät

⁸⁵ Employment Outlook 2018.

lisämäärärahatarpeet käsitellään julkisen talouden suunnitelmia ja valtiontalouden arvioita koskevilla menettelyillä.

Ehdotus laiminlyöntimaksusta lisäisi vähäisessä määrin myös ulosottoviranomaisen ja hallinto-oikeuksien työmäärää. Tehdyn arvion mukaan kysymys olisi kuitenkin rajallisesta asiamäärästä, joten olennaisia vaikutuksia mainittujen viranomaisten resurssien osalta ei arvioida olevan.

Vaikutukset yleisiin tuomioistuimiin ja työtuomioistuimeen

Kuten edellä jaksossa 4.1.8 on todettu, paikalliseen sopimukseen liittyvät epäselvyydet ratkaistaisiin järjestäytymättömän kentän osalta yleisissä tuomioistuimissa. Käytännössä yleissitovuuskentässä tehdyt paikalliset sopimukset ja niiden merkitys tulisivat kuitenkin muita tilanteita todennäköisimmin arvioitavaksi silloin, jos yleisessä tuomioistuimessa nostetun kanteen yhteydessä olisi tarpeen arvioida työntekijän työnantajaan kohdistamia saatavia ja niiden määrää. Esityksen vaikutukset yleisiin tuomioistuimiin arvioidaan kuitenkin kohtuullisiksi.

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 paikallisen 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 työehtosopimuksen perusteella on kelpuus tehdä paikallisia sopimuksia. Normaalisitovassa kentässä paikallisen sopimisen menettelytavat ja sopijapuolta koskevat määräykset olisivat menneet nykyisen käytännön mukaan.

Ratkaisuvaihtoehdon keskeisin haaste on siinä, että Suomessa on myös merkittävä määrä järjestäytyneitä työpaikkoja, joissa ei ole luottamusmiestä. Tällöin sopimismahdollisuudet olisivat voineet muodostua laajemmiksi järjestäytymättömillä työpaikoilla kuin järjestäytyneillä työpaikoilla. Tämä olisi voinut johtaa normaalisitovien työehtosopimusten houkuttelevuuden ja sitä kautta työnantajien järjestäytymisasteen laskuun. Lisäksi vaihtoehto olisi voinut merkitä sitä, että paikallisen sopimisen mahdollistavat kirjaukset työehtosopimuksissa olisivat vähentyneet.

Ehdotukseen olisi liittynyt ongelmia yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Toisaalta vaihtoehto olisi kunnioittanut vahvasti työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiata, kun paikallisen sopimisen sopijapuolia koskeva sääntely olisi jatkossakin perustunut puhtaasti työehtosopimukseen ilman lakiin perustuvaa toissijaista vaihtoehtoa sopijapuolista.

Toisen esillä olleen vaihtoehdon mukaan työehtosopimuksessa määriteltyä henkilöstön edustajaa 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 tai henkilöstöryhmä yhdessä. Jotta järjestäytyneet ja järjestäytymättömät työpaikat eivät olisi joutuneet eri asemaan, säännös olisi voitu ulottaa koskemaan sekä normaali- että yleissitovuuskenttää. Toisaalta myös tämä vaihtoehto olisi voinut vaikuttaa ”ennakoivasti” työehtosopimusten tekstisisältöön.

Edelleen yhtenä mahdollisuutena esitystä valmisteltaessa arvioitiin toteutustapaa, jonka mukaan työehtosopimusosapuolille olisi asetettu laissa vaatimus ottaa huomioon työpaikkojen tasapuoliset sopimismahdollisuudet huomioiden se, että työehtosopimusta saatetaan soveltaa myös sellaisella työpaikalla, jolla 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 olisi huomioitu tasapuolisia sopimismahdollisuuksia työpaikkojen välillä, paikallisen sopimuksen voisi tehdä muikin osapuoli.

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

Hallitusohjelmakirjauksesta poiketen esityksessä ei ehdoteta, että paikallisen sopimuksen voisi luottamusmiehen puuttuessa tehdä henkilöstön kanssa yhdessä. Tällaisen ratkaisun arvioitiin olevan ongelmallinen suhteessa ILO:n sopimukseen ja niiden valvontakäytäntöön.

Hallitusohjelmakirjauksesta poiketen esityksessä ei ehdoteta, että paikallisen sopimuksen 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 työsuhteturvaan, liittyy haastavia kysymyksiä. Edellä mainittujen lisäksi esitystä valmisteltaessa on keskusteltu myös luottamusmiehen roolista ja valintamahdollisuudesta yleissitovuuskentässä.

5.2 Ulkomaiden lainsäädäntö ja muut ulkomailla 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 tarkoituksenmukaista kuvata laajasti eri maiden työmarkkinajärjestelmiä. Alla on kuvattu Ruotsin, Tanskan, Norjan ja Saksan työmarkkinajärjestelmien keskeisimmät piirteet paikallisen sopimisen näkökulmasta.

*Ruotsi*⁸⁶

Ruotsissa ei ole työehtosopimusten yleissitovuutta, mutta työmarkkinoilla on tavallisesti korkea järjestäytymisaste ja työehtosopimusten kattavuus on laaja. Työehtosopimus sitoo normaalisitovuuden perusteella sopimuksen allekirjoittanutta työnantajajärjestöä, mutta myös työnantajaa, joka on järjestön jäsenyyden tai liityntäsopimuksen nojalla velvollinen noudattamaan sopimusta. Vaikka järjestäytymättömällä työnantajalla ei ole juridista velvollisuutta noudattaa työehtosopimusta, 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, aikataulut ja erimielisyyksien ratkaisumenettelyt. Alakohtaisuudesta huolimatta työmarkkinoiden keskusjärjestöillä on koordinoiva rooli neuvotteluissa. Keskusjärjestöjen jäsenjärjestöt pitävät keskusjärjestöt ajan tasalla neuvottelujen kulusta ja konsultoivat niitä periaatteellisesti merkittävässä 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.

*Tanska*⁸⁷

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

⁸⁶ Ahtela, Jukka. Sopiminen, osallistuminen ja luottamus: Mitä voimme oppia Ruotsin ja Saksan työmarkkinajärjestelmästä? Akava Worksin teettämä selvitys 2024.

⁸⁷ Ahtela, Jukka. Sopiminen työmarkkinoilla – muu maa mustikka? Ruotsin, Tanskan, Saksan ja Ranskan työmarkkinasääntely vertailussa. Akava Worksin teettämä selvitys 2019.

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.

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 kieltä. 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*⁸⁸

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 niin sanotuissa perussopimuksissa pelisääntöjä sekä yhteistoimintaoikeuksia, kun taas työehdoista säädetään osin alakohtaisissa työehtosopimuksissa ja osin lakisääteisesti. Ammattiliitoilla ja työnantajajärjestöillä on ratkaiseva rooli työmarkkinoiden kehityksessä. Ammattiliittojen keskusjärjestöjä on Norjassa neljä, ja 93 prosenttia järjestäytyneistä työntekijöistä kuuluu näihin neljään keskusjärjestöön. Norjassa työehtosopimukset sitovat lähtökohtaisesti normaalisivouuden 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 valtionhallinto 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.

⁸⁸ 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.

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 ammattiliitosten edustajien eli luottamusmiesten kanssa, joista on määrätty 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.

Saksa⁸⁹

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 työnantajakohtaiset 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 työnantajakohtaisen 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 pyytävät 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 sovitaan työehtosopimuksen tason alittavista toimituksista, edellytetään yleensä ammattiliiton suostumusta ja työnantajan vastaantuloa esimerkiksi työllistämissitoumusten muodossa. Avaamislausekkeet kuvaavat Saksan työmarkkinaosapuolten välistä vahvaa luottamusta. Yritysneuvostojen rooli on kasvanut Saksassa avaamislausekkeiden käyttöönoton seurauksena. 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.

⁸⁹ Ahtela, Jukka. Sopiminen, osallistuminen ja luottamus: Mitä voimme oppia Ruotsin ja Saksan työmarkkinajärjestelmistä? Akava Worksin teettämä selvitys 2024.

6 Lausuntopalaute

6.1 Palkansaajajärjestöjen lausuntopalaute

Työntekijäjärjestöt suhtautuvat hallituksen esitykseen lähtökohtaisesti hyvin kriittisesti. Esityksen nähdään murentavan suomalaista työehtosopimusjärjestelmää, eriarvoistavan työehtoja sekä vaikeuttavan väärinkäytösten valvontaa. Esityksen nähdään lisäävän järjestäytymättömien työnantajien vapauksia ilman sopimistasapainoa turvaavia velvollisuuksia. Järjestäytymättömien työnantajien nähdään tulevan esityksen myötä järjestäytyneitä työnantajia parempaan asemaan, koska niitä eivät koske vastaavalla tavalla esimerkiksi työehtosopimusten neuvottelujärjestystä tai valvontavelvollisuutta koskevat velvoitteet, mukaan lukien työehtosopimuksen rikkomisesta seuraava hyvityssakko. Esityksen pelätäänkin lisäävän työnantajien kannusteita olla järjestäytymättä, minkä puolestaan pelätään johtavan työehtosopimusten yleissitovuuden romahtamiseen. Osassa lausunnoista esitetään arvio siitä, että paikallisen sopimisen mahdollistavat määräykset työehtosopimuksissa voivat esityksen myötä vähentyä tulevaisuudessa työntekijäpuolen vaatimuksesta. Esimerkiksi Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n lausunnon mukaan PAU tulee neuvottelemaan alansa työehtosopimukseen merkittäviä paikallisen sopimisen rajoituksia.

Useassa lausunnossa kiinnitetään huomiota siihen, että hallitusohjelman kirjaukset paikallisesta sopimisesta eivät ole mahdollistaneet aitoa kolmikantaista lainvalmistelua ja että työntekijäpuolen esittämiä vaihtoehtoja ei ole esitystä valmisteltaessa huomioitu. Useassa lausunnossa esitetäänkin vaihtoehtoisia toteuttamistapoja huomioitavaksi esityksen jatkovalmistelussa. Monissa ehdotetaan paluuta vuoden 2016 paikallisen sopimisen työryhmän mietinnössä esitettyyn malliin. Lisäksi osassa lausunnoista ehdotetaan sääntelyn rajaamista aluksi vain enintään kymmenen työntekijää työllistäviin yrityksiin (mm. SuPer ry, Akava ry, Suomen Näyttelijäliitto ry, AKI-liitot ry, ASIA ry). Lisäksi ehdotetaan niin sanottujen liityntäsopimusten käytön oikeudellista arviointia ja niiden vahvistamista keinona, jolla järjestäytymättömät yritykset voisivat päästä soveltamaan työehtosopimuksen ehtoja, mukaan lukien paikalliseen sopimiseen valtuuttavia kirjauksia kokonaisuudessaan.

Lausunnoissa ehdotetaan myös useita muita toimenpiteitä jatkovalmistelua ajatellen, muun muassa järjestäytymättömissä yrityksissä tehtävien paikallisten sopimusten ilmoittamista työsuojeluviranomaiselle ja työehtosopimusosapuolille, työsuojeluviranomaisen resurssien lisäämistä ja luottamusvaltuutetun aseman vahvistamista lainsäädännössä säätämällä luottamusvaltuutetulle vastaavista oikeuksista kuin työehtosopimuksissa turvataan luottamusmiehille. Lisäksi ehdotetaan järjestäytymättömille työnantajille säädettävää hyvitysmaksua työehtosopimusrikkomuksista ja että myös järjestäytymättömässä kentässä tehtyjä paikallisia sopimuksia koskevat riidat olisi käsiteltävä työtuomioistuimissa. Lisäksi esitetään, että oikeudenkäyntikulujen osalta työntekijäpuoli tulisi velvoittaa kustantamaan vain omat oikeudenkäyntikulunsa.

Muina kehittämisehdotuksina esitetään paikallisten sopimusten irtisanomisajan lyhentämistä esityksessä ehdotetusta kolmesta kuukaudesta. Lisäksi muutamissa lausunnoissa esitetään, että samalla myös henkilöstön osallistumista yritysten hallintoon tulisi tässä yhteydessä vahvistaa (mm. Akava ry, Suomen Näyttelijäliitto Ry, ASIA ry, TRAL ry, OAJ ry).

Osassa lausunnoista kiistetään hallituksen esitysluonnoksen yleisperusteluissa todettu maininta siitä, että on epäselvää, onko järjestäytymättömän työnantajan hyväksyttävä työntekijöiden valitsema luottamusmies. Ylipäätään lausunnoissa nähdään tarpeelliseksi ratkaista asia lainsäädännössä säätämällä järjestäytymättömän työnantajan velvollisuudesta hyväksyä työntekijöiden valitsema luottamusmies.

Monissa lausunnoissa kritisoidaan esitysluonnoksen lähtökohtaa siitä, että yleissitovassa kentässä luottamusmies edustaisi vain niitä työntekijöitä, jotka ovat voineet osallistua hänen valintaansa. Säännöstä pidetään työlainsäädännössä aiemmin omaksuttujen periaatteiden, muun muassa työaikalaissa säädetyn, vastaisena sekä kansainvälisten sopimusten, muun muassa ILO:n yleissopimuksen nro 135 artiklan 5, vastaisena. Edelleen lausunnoissa esitetään näkemys siitä, että työnantaja ei tietosuoja koskevasta lainsäädännöstä johtuen voi tiedustella työntekijöiden mahdollista kuulumista ammattiliittoon. Useiden lausuntojen mukaan, jos luottamusmies on valittu, hänen tulisi voida edustaa kaikkia työntekijöitä riippumatta siitä, ovatko he voineet osallistua hänen valintaansa. Mahdollisuutta ohittaa viime kädessä luottamusmies työehtosopimuksen määräämänä paikallisen sopimuksen osapuolena joko luottamusvaltuutetulla tai työntekijöiden enemmistöpäätöksellä vastustetaan ja sen nähdään rikkovan työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiia (mm. STTK ry, SAK ry).

Muutamissa lausunnoissa esitetään huoli myös lähetettyjen työntekijöiden työehdoista ja niiden valvonnasta (mm. Rakennusliitto ry, STTK ry). Esimerkiksi STTK ry:n lausunnossa ehdotetaan näiden sopimusten toimittamista aluehallintovirastoille. Paikallisen sopimisen ehdotetun vapauttamisen nähdään myös uhkaavan heikentää entisestään valmiiksi heikossa asemassa olevien työntekijöiden, esimerkiksi maahanmuuttotaustaisten ja matalakoulutettujen asemaa (esim. AKT ry). Ylipäätään sopimisen tasapuolisten neuvotteluedellytysten ja valvontaan liittyvien kysymysten koetaan jäävän puutteellisiksi.

Lausunnoissa nähdään tarpeelliseksi täsmentää esityksen yleisperusteluissa käytettyä paikallisia sopimuksia koskevaa terminologiaa. Lisäksi todetaan, että esityksessä olisi käsiteltävä tarkemmin paikallisen sopimisen oikeudellisia kysymyksiä järjestäytymättömissä yrityksissä sekä niiden suhdetta henkilöstön enemmistöpäätöksentekoon. Enemmistöpäätöksentekoon liittyen on nostettu esiin myös eräitä käytännön kysymyksiä.

Ehdotusten ulottaminen koskemaan valtiosektoria saa palkansaajapuolen lausunnoissa kritiikkiä, eikä sille nähdä olevan esitetty perusteita.

Kannatettavana ehdotuksena pidetään niin sanottuja keltaisia työehtosopimuksia koskevaa säännösehdotusta, vaikkakin moni pitää ehdotusta lähinnä olemassa olevaa nykytilaa selkeyttävänä. Ehdotus siitä, että työnantajakohtaisen työehtosopimuksen voisi solmia työntekijäpuolelta valtakunnallisen työntekijäjärjestön ohella myös sen alayhdistys, ei saa kannatusta.

Niin ikään monissa lausunnoissa on kiinnitetty huomiota esityksen voimaantuloajankohtaan ja esitetään vaatimus siitä, että sen tulisi olla myöhempi. Esitetyt voimaantuloajankohdat vaihtelevat kuitenkin lausujittain.

6.2 Työnantajajärjestöjen lausuntopalaute

Työnantajapuoli yleisesti tukee hallituksen esityksen tavoitteita laajentaa paikallisen sopimisen mahdollisuuksia lainsäädännöllä sekä järjestäytyneessä että järjestäytymättömässä kentässä. Lisäksi työnantajapuoli pitää tarpeellisenä edistää paikallista sopimista laajentamalla työnantajakohtaisten työehtosopimusten sopimismahdollisuuksia sekä luomalla työehtosopimukseen perustuville paikallisille sopimuksille menettelytavat niitä tilanteita varten, joissa työehtosopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja puuttuu. Kunta- ja hyvinvointialan työnantajat KT ry pitää esityksessä esitettyjä rajoituksia julkisen sektorin osalta tarpeellisina. Myös keltaisten työehtosopimusten estämiseen tähtäävää sääntelyä pidettiin tarpeellisena. Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Suomen yrittäjät ry pitävät perusteltuna

esityksessä valittua ratkaisua siitä, kuinka oikeussuojajärjestelyitä koskevat kysymykset ratkaistaan työtuomioistuimen ja yleisen tuomioistuimen osalta.

Merkittävä osa työnantajapuolta edustavista lausujista näkee tarvetta avata lainsäädännössä lisää toisinsopimismahdollisuuksia. Nämä voisivat koskea työehtosopimusosapuolten mahdollisuuksia sopia työehtosopimuksella toisin lain säännöksistä (semidispositiiviset säännökset), mutta myös mahdollisuuksia sopia suoraan työnantajan ja työntekijän välillä toisin. Elinkeinoelämän keskusliitto EK ja Sivistysala ry ulottaisivat mahdollisuuden sopia työnantajakohtaisella työehtosopimuksella laista poiketen koskemaan myös työaikalain 2 §:ää.

Niin ikään merkittävä osa työnantajapuolta edustavista tahoista kiinnittää huomiota yleissitovan työehtosopimuksen ja työnantajakohtaisen työehtosopimuksen suhteeseen silloin, kun työehtosopimuksen tekee paikallinen työntekijäyhdistys (työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentti). Lainkohtaa esitetään muutettavaksi siten, että paikallisen työntekijäyhdistyksen tekemä työehtosopimus olisi mahdollinen alalla voimassa olevasta yleissitovasta työehtosopimuksesta riippumatta.

Teknolomiteollisuus ry ja Teknolomiteollisuuden työnantajat ry pitävät tärkeänä työntekijädemokratian toteutumista, ja se edellyttäisi kaikkien työntekijöiden mahdollisuutta äänestää ja asettua ehdolle henkilöstön edustajaksi järjestäytymisestään riippumatta.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Palveluajojen työnantajat Palta, Rakennusteollisuus RT ja Sivistysala ry korostavat henkilöstön edustajan valmiuksien merkitystä paikallisen sopimisen kannalta. Esityksessä ehdotettuja menettelytapasäännöksiä puolestaan osa työnantajista pitää byrokraattisina ja tarpeettomina. Teknolomiteollisuus ry katsoo, että vaatimus työehtosopimuksen vaihtoehtoisen menettelytavan soveltamisesta ennen lain mukaista perälautaa tekee paikallisen sopimisen hyödyntämisestä tarpeettoman monimutkaista.

Esityksessä ehdotettu malli voi johtaa siihen, että työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen edellyttää sitä, että henkilöstöä edustaisi useampi henkilöstön edustaja. Elinkeinoelämän keskusliitto, Sivistysala ry ja Suomen Yrittäjät pitävät tällaista asetelmaa hankalana.

Teknolomiteollisuus ry ja Metsäteollisuus ry kiinnittävät huomiota mahdolliseen oikeudelliseen epäselvyyteen yleissitovuuskentässä. Jos järjestäytyneet työntekijät ovat valinneet luottamusmiehen, eväisikö tämä järjestäytymättömiltä työntekijöiltä mahdollisuuden valita paikalliseen sopimiseen oman edustajansa?

Kemianteollisuus ry kiinnittää huomiota sellaisten ulkomaisten yritysten asemaan, jotka lähettävät Suomeen työvoimaa. Esityksessä jää Kemianteollisuuden näkemyksen mukaan epäselväksi, miten näiden yritysten ja niiden työntekijöiden osaaminen riittää työehtosopimusten paikallisen sopimisen mahdollisuuksien ymmärtämiseen. Mikro- ja yksinyrittäjät ry kiinnittää huomiota työehtosopimusjärjestelmän monimutkaisuuteen ja epäselkeyteen mikroyrityksille. Työehtosopimukset sovitaan sen mukaan kompromisseina isoja työnantajayrityksiä ja perinteisiä aloja silmällä pitäen.

Rakennusteollisuus RT näkee uudistuksessa jonkinlaisen riskin yleissitovuuden liudentumiselle, jos muutosehdotukset vaikuttaisivat yritysten halukkuuteen tehdä liityntäsopimuksia.

Elinkeinoelämän keskusliitto, Teknolomiteollisuus ry, Metsäteollisuus ry ja Suomen yrittäjät ry pitävät tarpeellisena kiirehtiä lain voimaantuloa. Tältä osin kiinnitetään huomiota muun

muassa siihen, että ennen lain voimaantuloa saatetaan sopia työehtosopimuksissa pitkistä sopimuskausista. Tällöin lain suomat paikallisen sopimisen mahdollisuudet eivät olisi käytössä vielä useaan vuoteen.

6.3 Muiden lausunnonantajien palaute

Oikeusministeriö keskittyy lausunnossaan ehdotukseen, joka mahdollistaisi paikallisen sopimuksen tekemisen luottamusvaltuutetun tai henkilöstön kanssa, jos työpaikalla ei ole luottamusmiestä. Oikeusministeriö katsoo, että edustusta koskevan määräyksen sivuuttaminen lailla merkitsee rajoitusta sopimusautonomiaan erityisesti siinä mielessä, että siinä paikallinen sopiminen siirtyy sopimusautonomian ulkopuolelle. Oikeusministeriö katsoo, että lopputulos, jossa sopimiskompetenssi siirtyy järjestön ulkopuolelle, esimerkiksi luottamusvaltuutetulle, joka ei kuulu työehtosopimuksen tehneeseen järjestöön tai joka kuuluu johonkin toiseen ammattijärjestöön ja jonka tavoitteet ovat erilaiset kuin työehtosopimuksen tehneellä järjestöllä, vaikuttaisi soveltuvan huonosti sopimusautonomian periaatteeseen.

Oikeusministeriö toteaa henkilöstön kanssa yhdessä sopimista koskevan ehdotuksen osalta heräävän kysymys siitä, onko henkilöstö sillä tavoin riippumattomassa asemassa kuin ILO:n sopimuksissa kollektiivisen sopimisen osapuolten oletetaan olevan. Henkilöstöllä ei ole välttämättä myöskään vastaavaa asiantuntemusta ja neuvottelutaitoa kuin luottamusmiehellä, jolla on ammattijärjestö tukenaan. Henkilöstön kanssa tehtävään sopimukseen liittyvät myös vastaavat sopimiskompetenssin siirtymiseen liittyvät ongelmat kuin luottamusvaltuutetun tekemiin sopimuksiin. Oikeusministeriö huomauttaa, että ILO:n sopimuksissa lähtökohtana vaikuttaisi olevan, että kollektiivinen sopiminen tapahtuu ammattijärjestöjen, ei henkilöryhmien välillä.

Oikeusministeriö kiinnittää lausunnossaan huomiota myös ehdotuksen suhteeseen perustuslain 80 §:n 1 momenttiin. Jos sopimiskompetenssista säädetään lailla, asetelmaan tulee mukaan julkisen vallan käytön elementti, jolloin sopimisen kokonaisuutta arvioitaessa on syytä kiinnittää huomiota muun muassa työvoiman suojeluun, josta julkisen vallan on perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan huolehdittava (vrt. PeVL 41/2000 vp, s. 3/II). Kun paikallisen sopimuksen tekijänä on ammattiliittoa edustava henkilö, sopiminen tapahtuu edelleen työmarkkinaosapuolten sopimusautonomian piirissä. Jos edustajana on ammattiliiton ulkopuolinen henkilö tai työntekijät kokonaisuutena, työntekijän asema ei välttämättä ole enää samalla tavoin suojattu.

Oikeusministeriö katsoo lisäksi, ettei ole selvää, että lakiehdotuksen taustalla oleva tavoite on sellainen, jonka perusteella sosiaalisessa peruskirjassa turvattuja oikeuksia voitaisiin rajoittaa. Esityksen jatkovalmistelussa tulee tarkastella ehdotettuja rajoituksia tästä näkökulmasta.

Sosiaali- ja terveysministeriö katsoo, että jatkovalmistelussa olisi perusteltua käydä läpi valvontaa koskevat säännökset esitykseen sisältyvissä laeissa ja arvioida, vastaavatko ne riittävällä tavalla esityksen tarkoitusta. Työsuojeluviranomaisen toimivalta ja sen ulottuvuus valvoa ehdotettuja muutoksia tulisi olla selkeällä ja tarkkarajaisella tavalla säädetty. Sosiaali- ja terveysministeriö kiinnittää lausunnossaan huomiota myös velvollisuuteen toimittaa työehtosopimukset sille.

Myös Lounais-Suomen aluehallintovirasto katsoo, että esitystä tulisi täsmentää työsuojeluviranomaisen valvonnan osalta. Aluehallintoviraston näkemyksen mukaan työlakien valvontasäännöksiä tulisi täsmentää. Aluehallintoviraston näkemyksen mukaan esitysluonnokseen sisältyvien väärinkäyttämistä ehkäisevien perälautojen riittävyyttä työperäisen hyväksikäytön estämisen näkökulmasta tulisi arvioida tarkemmin.

Työsuojeluviranomainen nostaa esiin mahdollisuuden ilmoitusvelvollisuuden lisäämisestä lakiin esimerkiksi työpaikkakohtaisten työehtosopimusten ja/tai yleissitovan kentän paikallisten sopimusten verifiointiksi. Tällä voitaisiin osaltaan hillitä väärinkäytösmahdollisuuksia ja tehostaa valvontaa.

Aluehallintovirasto kiinnittää huomiota myös työntekijöiden lähettamisestä annetun lain täsmentämistarpeeseen ja lain soveltamisen selkiyttämiseen suhteessa esitykseen.

Työtuomioistuin ja Asianajajaliitto kiinnittävät huomiota toimivaltajaon vaikeaselkoisuuteen työtuomioistuimen ja yleisen tuomioistuimen välillä sekä siihen, ettei esitysluonnoksessa ole selostettu prosessuaalisia kysymyksiä, jotka koskevat puhevallan käyttöä paikallista sopimusta koskevilla riidoissa.

Työtuomioistuimen näkemyksen mukaan ehdotettu oikeuspaikkaa koskeva malli lisää entisestään toimivallanjakoon liittyvää epävarmuutta ja sekavuutta, pidentää oikeudenkäyntien kestoa lausuntomenettelyn tarpeen kasvaessa sekä lisää resurssipulasta kärsivien yleisten tuomioistuinten työtaakkaa tuomalla niiden käsiteltäväksi asioita, joiden käsittelyyn työtuomioistuin olisi erikoistunut.

Asianajajaliitto esittää lausunnossaan eräitä muitakin täsmentämistarpeita. Lausunnon mukaan lakiesityksessä tulisi selventää, onko luottamusvaltuutetusta työnantajalle ilmoittamiselle jotain erityisiä edellytyksiä sekä henkilöstön enemmistön päätöksentekoon liittyviä kysymyksiä.

Keskuskauppakamarin näkemyksen mukaan paikallisella sopimisella on laajaa myönteistä vaikutusta yritysten toiminnan joustavuuteen ja kriiseihin sopeutumiseen. Kun paikallistason erityispiirteet ja yrityskohtaiset tilanteet voidaan huomioida paremmin, tuottavuus todennäköisesti paranee. Jos edes osassa uudistuksen myönteisiin henkilöstövaikutuksiin uskovista yrityksistä lisärekrytoinnit toteutuvat, voi työllisyysvaikutus olla koko talouden tasolla huomattava. Lisäksi paikallisella sopimisella voidaan ajatella olevan erityisen keskeinen rooli tilanteissa, jossa yritys kohtaa tilapäisiä vaikeuksia.

6.4 Vaikutusarvioita koskevat lausunnoissa esitetyt huomiot

Työtuomioistuin ei pidä uskottavana, että vaikutukset tuomioistuihin jäisivät vähäisiksi, jos paikallisia sopimuksia aletaan solmia siinä määrin kuin esityksellä tavoitellaan.

Sosiaali- ja terveysministeriö arvioi työsuojeluviranomaisen lisäresurssitarpeeksi noin seitsemän henkilötyövuotta. Lounais-Suomen aluehallintovirasto pitää vaikutusarvioita puutteellisina työsuojeluviranomaisen osalta. Aluehallintovirasto pitää myös resurssien lisäystä tarpeellisena.

Useissa lausunnoissa tuodaan esiin, että ehdotuksella voi olla vaikutusta työehtosopimusten kattavuuteen. Tämä riski on erityisesti tilanteissa, joissa tietyn alan työnantajista vain hieman kattavuuteen vaadittavaa osuutta suurempi osuus työnantajista on järjestäytynyt. Tällaisessa tapauksessa jopa yksittäisen työnantajan päätöksellä järjestäytyä tai olla järjestäytymättä voi olla merkitystä koko alan työehtosopimuksen yleissitovuuden kannalta.

Edellä mainittujen yleisimmin toistuvien huomioiden lisäksi lausuntopalautteessa on kiinnitetty huomiota myös lukuisiin yksityiskohtaisempiin kysymyksiin sekä esitetty teknisiä täsmennystarpeita.

6.5 Lainsäädännön arviointineuvoston lausunto

Lainsäädännön arviointineuvosto katsoi lausunnossaan, että esityksen olennaiset vaikutukset on pääsääntöisesti tunnistettu, mutta niitä tulisi monin paikoin tarkentaa. Esitysluonnoksen keskeisimmät puutteet ja kehittämiskohteet liittyivät lausunnon mukaan työntekijöihin kohdistuvien ja yritysvaikutusten arviointiin sekä sukupuolivaikutusten arviointiin. Arviointineuvoston mukaan esitysluonnoksesta ei käy ilmi, millaisia työntekijöitä esitys pääasiallisesti koskee ja mitä vaikutuksia esityksellä voi olla työntekijöille. Esityksessä tulisi arvioida yritysvaikutuksia, vaikka tarkkojen arvioiden antaminen mahdollistavasta sääntelystä on vaikeaa. Esityksessä voisi kuvata esimerkinomaisesti yrityksiä, joihin ehdotetut muutokset voisivat kohdistua. Esityksessä voisi mahdollisuuksien mukaan arvioida tarkemmin esityksen vaikutuksia pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Esityksessä tulisi arvioida esityksen sukupuolivaikutuksia ja sitä, voiko esityksen mahdollistama paikallinen sopiminen lisätä tai vähentää palkkaeroja eri sukupuolten välillä tai eriyttää työaikatarkoituksia mies- tai naisvaltaisilla aloilla.

6.6 Lausuntopalautteen johdosta tehdyt muutokset

Lausuntopalautteen johdosta esitystä on muutettu siten, että esityksessä on luovuttu siitä, että luottamusmiehen puuttuessa paikallisen sopimuksen voisi tehdä henkilöstön kanssa yhdessä. Lisäksi esitystä on muutettu luottamusmiehen edustusosoikeuden osalta koskien yleissitovaa kenttää. Muutokset on tehty ennen kaikkea sen varmistamiseksi, että esitys on sopusoinnussa ILO:n sopimusten valvontakäytännön kanssa.

Paikallisten sopimusten valvontaa yleissitovassa kentässä on tehostettu tarkentamalla työsuojeluviranomaisen valvontatoimivaltaa sekä edellyttämällä henkilöstön edustajan kanssa tehtyjen paikallisten sopimusten toimittamista työsuojeluviranomaiselle.

Työntekijöiden lähettämisestä annettuun lakiin on lisätty tarpeelliset säännökset paikallisen sopimisen mahdollistamiseksi.

Oikeusministeriön lausunnon johdosta on täydennetty esityksen säätämisyjärjestysperusteluita.

Lisäksi esitykseen on tehty lukuisia pienempiä muutoksia sekä teknisiä muutoksia.

Arviointineuvoston lausunnon johdosta on täsmennetty esityksen vaikutusarvioita erityisesti koskien yritysvaikutuksia, vaikutuksia palkansaajiin ja vaikutuksia sukupuolten väliseen tasa-arvoon.

7 Säännöskohtaiset perustelut

7.1 Työsopimuslaki

2 luku Työnantajan velvollisuudet

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 paikalliseen sopimiseen kelpuuttava

määräys määrittäisi paikallisen sopimuksen sisällölliset rajat, samoin kuin sopijapuolet ja noudatettavat menettelytavat. Sääntely vastaisi normaalisitovuuden perustella tehtävää paikallista sopimista. Jos työehtosopimuksessa edellytettäisiin sopijapuoleksi luottamusvaltuutettua, voisi paikallisen sopimuksen tehdä luottamusvaltuutetun kanssa 1 momentin mukaisesti.

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

Paikallinen sopimus sitoisi pykälän 1 momentin mukaan lähtökohtaisesti kollektiivisesti kaikkia niitä työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan yleissitovuuden nojalla. Paikallinen sopimus koskisi myös uusia työntekijöitä, jotka on otettu työhön paikallisen sopimuksen tekemisen jälkeen. Tämä on perusteltua käytännöllisistä syistä. Kollektiiviseen soveltamiseen olisi kuitenkin kaksi rajoitusta. Ensinnäkin työehtosopimuksessa tai paikallisessa sopimuksessa olisi voitu sopia rajatummasta soveltamispiiristä. Tällöin työnantajan olisi kuitenkin otettava huomioon työsopimuslain 2 luvun 2 §:stä johtuva tasapuolisen kohtelun vaatimus. Paikallinen sopimus voisi joissakin olosuhteissa koskea esimerkiksi vain yhtä henkilöstöryhmää. Toinen rajoitus voi liittyä sopimuksen tehneen henkilöstön edustajan edustusoikeuden laajuuteen.

Pykälän 2 momentti koskisi tilannetta, jossa yleissitovassa työehtosopimuksessa on edellytetty, että paikallista sopimusta tehtäessä henkilöstöä edustaa luottamusmies. Paikallinen sopimus tehtäisiin tällöin luottamusmiehen kanssa. Pykälän 2 momentin mukaan työehtosopimuksessa sopijapuoleksi edellytetty luottamusmies edustaisi tällöin paikallisessa sopimisessa niitä työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan. Luottamusmiehen edustusoikeus paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä vastaisi siten lähtökohtaisesti luottamusmiehen edustusoikeutta normaalisitovuuden perusteella työehtosopimusta sovellettaessa.

Pykälän 2 momentissa ehdotetaan lisäksi säädettäväksi, että niillä työntekijöillä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, olisi kuitenkin oikeus enemmistöpäätöksin valita luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Oikeus valita luottamusvaltuutettu olisi siitä huolimatta, että kyseistä henkilöstöryhmää edustamaan olisi jo yleissitovan työehtosopimuksen nojalla valittu luottamusmies. Siten toiseen työntekijäyhdistykseen kuin kyseisen yleissitovan työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäyhdistykseen järjestäytyneet työntekijät ja järjestäytymättömät työntekijät voisivat enemmistöpäätöksin valita luottamusvaltuutetun edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Toisaalta he voisivat myös olla valitsematta luottamusvaltuutettua tai osa heistä voisi olla osallistumatta luottamusvaltuutetun valintaan, jolloin luottamusmies edustaisi näitä työntekijöitä. Luottamusvaltuutetun vaaliin osallistuminen osoittaisi siten sen, keitä työntekijöitä luottamusvaltuutettu edustaa. Jos työntekijät olisivat valinneet luottamusvaltuutetun luottamusmiehen rinnalle edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä, paikallinen sopimus olisi tehtävä luottamusvaltuutetun ja luottamusmiehen kanssa.

Pykälän 2 momentin nojalla valitun luottamusvaltuutetun valtuutus rajoittuisi paikalliseen sopimukseen liittyviin kysymyksiin. Luottamusvaltuutettuun sovellettaisiin, mitä lain 13 luvun 3 §:ssä säädetään luottamusvaltuutetun tiedonsaantioikeudesta ja ansionmenetyksen

korvaamisesta sekä kyseiseen pykälään ehdotettavaa uutta osaamisen edistämistä koskevaa velvoitetta. Lisäksi luottamusvaltuutettuun sovellettaisiin, mitä luottamusvaltuutetun irtisanomissuojasta säädetään 7 luvun 10 §:ssä.

Pykälän 3 *momentti* koskisi yleissitovuuden piirissä olevia työpaikkoja, joissa ei ole valittu työehtosopimuksessa paikallisen sopimuksen osapuoleksi edellytettyä luottamusmiestä. Säännöksen tarkoituksena olisi luoda tasapuoliset mahdollisuudet tehdä paikallisia sopimuksia riippumatta siitä, onko henkilöstö valinnut itselleen työehtosopimuksessa paikallisen sopimuksen osapuoleksi edellytettyä luottamusmiestä vai ei. Kysymys olisi tilanteesta, jossa työehtosopimuksessa mahdollistettaisiin se, että työnantaja ja luottamusmies tekevät paikallisen sopimuksen jostakin asiasta ja henkilöstö ei olisi valinnut luottamusmiestä.

Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa mahdollistettaisiin paikallisen sopimuksen tekeminen työnantajan ja luottamusmiehen välillä eikä työehtosopimukseen sisältyisi tasapuolisia sopimisedellytyksiä turvaavia määräyksiä siitä, kuinka menettellään luottamusmiehen puuttuessa, voitaisiin paikallinen sopimus työehtosopimuksen estämättä tehdä luottamusvaltuutetun kanssa. Vastaavan kaltaista sääntelyä normaalisitovan työehtosopimuksen piirissä olevien työpaikkojen osalta ehdotetaan työehtosopimuslain 5 a §:ään. Kun työehtosopimuksessa sovitaan vaihtoehtoisista menettelytavoista, niitä voitaisiin pykälän 1 momentin nojalla hyödyntää myös yleissitovuuskentässä. Näissä tilanteissa henkilöstö voisi valita luottamusvaltuutetun 13 luvun 3 §:n nojalla.

Pykälän 3 momenttia ei voitaisi soveltaa, jos työehtosopimusosapuolet ovat luoneet työehtosopimukseen vaihtoehtoiset menettelytavat, joiden puitteissa paikallinen sopiminen mahdollistuisi tasapuolisesti myös niillä työpaikoilla, joilla luottamusmiestä ei ole valittu. Näiden vaihtoehtoisten menettelytapojen tulisi aidosti turvata tasapuolisia sopimismahdollisuuksia niillä työpaikoilla, joilla luottamusmiestä ei ole.

Pykälän 4 *momentissa* ehdotetaan säädettäväksi menettelytavoista, joita olisi noudatettava tehtäessä paikallinen sopimus 2 tai 3 momentissa tarkoitettulla tavalla, eli työehtosopimuksesta poiketen ehdotettavan lain nojalla luottamusvaltuutetun kanssa. Ehdotettavien menettelytapojen lisäksi työnantajan olisi noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen menettelytapoja koskevia määräyksiä. Ehdotettavan 4 momentin mukaan työnantajan olisi annettava luottamusvaltuutetulle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot sekä varattava luottamusvaltuutetulle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa. Luottamusvaltuutetulla tulisi olla mahdollisuus käydä vuoropuhelua henkilöstön kanssa sopimuksen sisällöstä ja merkityksestä. Näiden menettelyllisten velvoitteiden tehosteeksi ei tarvitse säätää seuraamuksista, sillä jos työnantaja toteuttaa velvoitteensa vajavaisesti, luottamusvaltuutetun ei tarvitsisi suostua sopimukseen tai edes sopimusneuvotteluihin.

Lisäksi luottamusvaltuutetun ja henkilöstön asemaa turvaisi se, että paikallinen sopimus olisi irtisanottavissa. Sopimus olisi sen kestosta riippumatta puolin ja toisin irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jollei työehtosopimuksesta muuta johtuisi tai paikallisessa sopimuksessa olisi sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta. Irtisanomismahdollisuus koskisi vain sellaisia paikallisia sopimuksia, jotka olisi tehty pykälän 2 tai 3 momentin nojalla luottamusvaltuutetun kanssa. Sopimuksen irtisanoisi henkilöstön puolesta luottamusvaltuutettu. Irtisanomismahdollisuuden tarkoituksena on luoda suojamekanismi sellaisen tilanteen varalta, että sopimus ei ole syntynyt tasapainoisissa olosuhteissa. Paikallisen sopimuksen voimassaolon päätyttyä siirryttäisiin noudattamaan yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä sellaisenaan.

Pykälän 4 momentti ei soveltuisi, jos paikallinen sopimus tehtäisiin 1 momentin mukaisesti suoraan yleissitovassa työehtosopimuksessa edellytettyjen menettelytapojen mukaisesti ja siinä edellytettyjen osapuolten kesken.

Vastaavan sisältöisiä menettelyitä ja irtisanomista koskevia säännöksiä ehdotetaan työehtosopimuslain 5 a §:ään, jossa säädettäisiin normaalisivon kentän osalta mahdollisuudesta tehdä paikallinen sopimus työehtosopimuksessa edellytetyn sopijapuolen puuttuessa luottamusvaltuutetun kanssa.

Pykälän 5 momentissa säädettäisiin ensinnäkin paikallisten sopimusten kirjallisuusvaatimuksesta. Yleissitovan työehtosopimuksen nojalla henkilöstön edustajan kanssa tehtävä paikallinen sopimus olisi tehtävä kirjallisesti, vaikka työehtosopimuksessa ei sitä edellytettäisi. Tämä antaisi työsuojeluviranomaiselle mahdollisuudet valvoa paikallisia sopimuksia.

Työehtosopimuksissa saattaa olla määräyksiä siitä, että joistakin kysymyksistä voidaan sopia myös työnantajan ja työntekijän välillä yksilötason sopimuksella. Kirjallisuusvaatimus ei koskisi tällaisia yksilötason sopimuksia.

Pykälän 5 momentissa ehdotetaan säädettäväksi myös työnantajan velvollisuudesta toimittaa pykälässä tarkoitettu yleissitovan työehtosopimuksen nojalla henkilöstön edustajan kanssa tehty paikallinen sopimus työsuojeluviranomaiselle. Sopimus olisi toimitettava yhden kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä. Sopimuksen voisi toimittaa työsuojeluviranomaisen sähköisen asiointipalvelun kautta, postitse tai suoraan työsuojeluviranomaisen kirjaamoon. Velvollisuus koskisi myös paikallisten sopimusten muutoksia. Paikallisten sopimusten irtisanomisesta ei olisi velvollisuutta ilmoittaa työsuojeluviranomaiselle. Toimittamisvelvollisuus ei koskisi yleissitovan työehtosopimuksen määräysten nojalla työnantajan ja työntekijän välillä tehtyjä yksilötason sopimuksia.

7 b §. Laiminlyöntimaksu. Pykälässä säädettäisiin laiminlyöntimaksusta, joka määrättäisiin rangaistusluonteisena hallinnollisena seuraamuksena työnantajalle, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoisi 7 a §:n 5 momentissa säädetyn velvollisuutensa toimittaa henkilöstön edustajan kanssa tehty paikallinen sopimus työsuojeluviranomaiselle.

Laiminlyöntimaksusta säätäminen paikallisen sopimuksen toimittamisvelvollisuuden tehosteena on perusteltua sen mahdollistamiseksi, että työsuojeluviranomainen voi tehokkaasti kohdistaa valvontaansa paikallisiin sopimuksiin. Ilman tietoa paikallisista sopimuksista työsuojeluviranomainen ei pysty riskiperusteisesti kohdistamaan valvontaansa paikallisiin sopimuksiin. Paikallisilla sopimuksilla voidaan sopia vähempimerkityksellisistä asioista, mutta niillä voi olla työntekijöiden kannalta myös merkittävämpiäkin vaikutuksia. Työsuojeluviranomaisen valvonnalla turvataan työntekijän suojelua paikallisten sopimusten tekemisessä. Sanktio on tarpeen toimittamisvelvollisuuden laiminlyöntien mahdollisimman tehokkaaksi ennalta estämiseksi. Työsuojeluviranomaisella on jo voimassa olevan lainsäädännön nojalla oikeus määrätä asiakirjan toimittamisvelvollisuuden tehosteeksi uhkasakko.

Laiminlyöntimaksun määräisi työsuojeluviranomainen, ja se määrättäisiin maksettavaksi valtiolle.

Laiminlyöntimaksun määrä olisi vähintään 1 000 ja enintään 10 000 euroa. Laiminlyöntimaksun suuruutta arvioitaessa otettaisiin huomioon työnantajan koko, tahallisuus ja laiminlyönnin toistuvuus. Myös työnantajan oma-aloitteisuus laiminlyönnin korjaamisessa otettaisiin

huomioon. Laiminlyöntimaksun suuruuden osalta on perusteltua jättää harkintavaltaa työsuojeluviranomaiselle, ottaen huomioon, että maksu voisi tulla määrättäväksi hyvin eri kokoisille yrityksille. Laiminlyöntimaksun enimmäismäärän on oltava riittävän suuri, jotta sillä olisi todellinen ennalta ehkäisevä vaikutus.

Jos samalla kertaa olisi määrättävä laiminlyöntimaksu kahdesta tai useammasta laiminlyönnistä, määrättäisiin laiminlyönneistä yhteinen maksu, joka olisi enintään 15 000 euroa.

Laiminlyöntimaksu olisi jätettävä määräämättä, jos maksun määrääminen olisi olosuhteet huomioon ottaen kohtuutonta tai laiminlyönti johtuisi pätevistä syistä. Määräämättä jättämisen kynnys olisi korkea. Kyse olisi poikkeuksellisista tilanteista. Esimerkkinä voidaan mainita vähäinen myöhästyminen sopimuksen toimittamisessa ja liikkeenluovutustilanne, jossa luovuttajan laiminlyönnistä ei olisi kohtuullista määrätä laiminlyöntimaksua luovutuksensaajalle.

Laiminlyöntimaksua ei saisi määrätä, jos laiminlyönnistä olisi kulunut yli viisi vuotta.

Työsuojeluviranomaisen toimintaan sovelletaan hallintolakia (434/2003). Hallintolain soveltaminen päätöstä annettaessa tarkoittaa yleisten hallinto-oikeudellisten periaatteiden ja käytäntöjen mukaisten menettelyjen noudattamista. Laiminlyöntimaksun määrääminen edellyttäisi lähtökohtaisesti laiminlyönnin tehneen kuulemista, jolloin hän voisi esittää laiminlyöntiin vaikuttaneet syyt ja muita asiaan vaikuttavia seikkoja. Kuulemiskirjeessä kerrottaisiin, mitä selvitystä toivotaan esitettävän ja mihin mennessä. Työsuojeluviranomaisella olisi vastuu laiminlyönnin riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä sekä sen toteennäyttämisestä. Viranomaisen selvitysvastuusta säädetään hallintolain 31 §:ssä. Mainitun säännöksen mukaan viranomaisen on huolehdittava asian riittävästä ja asianmukaisesta selvittämisestä hankkimalla asian ratkaisemiseksi tarpeelliset tiedot ja selvitykset. Kuulemiskirje ja laiminlyöntimaksua koskeva päätös annettaisiin laiminlyöjälle tiedoksi siten kuin hallintolaissa säädetään.

7 c §. *Laiminlyöntimaksun täytäntöönpano.* Pykälässä säädettäisiin laiminlyöntimaksun täytäntöönpanosta. Pykälän 1 momentin mukaan laiminlyöntimaksun täytäntöönpanoon sovellettaisiin sakon täytäntöönpanosta annettua lakia. Tämä edellyttää mainitun lain muuttamista. Laiminlyöntimaksun täytäntöönpanosta vastaisi Oikeusrekisterikeskus. Maksettavaksi erääntyneestä laiminlyöntimaksusta ei perittäisi viivästyskorkoa.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin laiminlyöntimaksun vanhenemisestä. Laiminlyöntimaksu vanhenisi viiden vuoden kuluttua lainvoiman saaneen ratkaisun antamisesta.

7 d §. *Muutoksenhaku laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen.* Pykälään ehdotetaan otettavaksi informatiivinen viittaus oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annettuun lakiin (808/2019), jonka mukaisesti voisi hakea muutosta työsuojeluviranomaisen laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen.

9 §. *Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot.* Pykälään lisättäisiin uusi 3 momentti, jonka tarkoituksena olisi varmistaa toisen yrityksen palvelukseen (käyttäjäyritys) vuokrattavien työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu keskeisten työehtojen osalta käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden kanssa. Sääntelyn taustalla olisivat EU:n vuokratyödirektiivin ja lähetetyistä työntekijöistä annettujen direktiivien vaatimukset.

Momentti koskisi tilannetta, jossa vuokratun työntekijän vähimmäistyöehdot määräytyisivät käyttäjäyritystä joko normaali- tai yleissitovuuden nojalla velvoittavan työehtosopimuksen

mukaan, ottaen huomioon pykälän 1 momentissa säädetty etusijajärjestys, ja jossa työvoimaa vuokraavan työnantajan ja tämän palveluksessa olevien vuokratyöntekijöiden välillä olisi tehty paikallinen sopimus kyseisen työehtosopimuksen määräyksen nojalla. Tällaisella paikallisella sopimuksella ei saisi asettaa vuokrattua työntekijää palkkaa, työaikaa ja vuosilomaa koskevien ehtojen osalta käyttäjäyrityksen työntekijöitä heikompaan asemaan. Työntekijän käyttäjäyrityksen käyttöön vuokranneen työnantajan olisi siten verrattava paikallisen sopimuksen mukaan määrittyviä palkkaa, työaikaa tai vuosilomaa koskevia ehtoja käyttäjäyrityksen palveluksessa olevien vastaavaa työtä tekevien työntekijöiden työehtoihin. Työnantajalla on oikeus saada käyttäjäyritykseltä tiedot mainituista työehdoista työehtosopimuslain 1 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla, jonka mukaan käyttäjäyrityksen on toimitettava työntekijän työnantajalle ne tiedot, jotka työnantaja tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi.

Jos vertailu osoittaisi, että paikallisen sopimuksen soveltaminen vuokratyöntekijään johtaisi siihen, että työntekijä olisi mainittujen työehtojen osalta heikommassa asemassa verrattuna käyttäjäyrityksen palveluksessa oleviin työntekijöihin, kyseistä paikallista sopimusta ei voitaisi soveltaa vuokrattuun työntekijään käyttäjäyrityksessä työskentelyn ajalta.

Momentti ei koskisi käyttäjäyrityksessä mahdollisesti voimassa olevia paikallisia sopimuksia. Oikeuskäytännön mukaan käyttäjäyritystä normaalisitovuuden perusteella sitovan työehtosopimuksen määräysten perusteella tehtyjä paikallisia sopimuksia on sovellettava myös vuokrattuun työntekijään (TT 2009-118).

13 luku Erinäisiä säännöksiä

3 §. Luottamusvaltuutettu. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi *3 momentti*, jolla parannettaisiin 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 kelpuutus paikallisen sopimuksen tekemiseen lainsäädäntöön vai työehtosopimukseen. Paikallisena sopimuksena ei pidettäisi muuta yhteisymmärrystä työnantajan ja luottamusvaltuutetun välillä, jollainen voi syntyä esimerkiksi yhteistoimintalain mukaisessa muutosneuvottelussa.

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 työpaikalla 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 merkittäväällä 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 vuoksi 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 työ sopimuslain 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 sekä 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 viranomaisten 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.

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

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

10 §. Nähtävänäpito. Pykälässä säädetään työnantajan velvollisuudesta pitää työsuojelulaki ja sen 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla. Nähtävänäpitovelvollisuutta laajennettaisiin siten, että se koskisi myös ehdotettavassa 2 luvun 7 a §:ssä tarkoitettua henkilöstön edustajan kanssa tehtyä paikallista sopimusta. Laajennus on tarpeen paikallisten sopimusten läpinäkyvyyden ja työntekijöiden tietoisuuden lisäämisen kannalta.

12 §. Valvonta. Pykälän 1 momentissa säädetään työsuojeluviranomaisen toimivallasta valvoa työsuojelulain noudattamista. Pykälän 1 momentissa säädetään myös työsuojeluviranomaisen velvollisuudesta toimia kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 7 §:n mukaan noudatettava. Pykälän 2 momentin mukaan työsuojeluviranomaisilla on pyynnöstä oikeus saada työnantajalta jäljennös valvonnan kannalta tarpeellisista asiakirjoista sekä yksityiskohtainen selvitys suullisesti tehdyistä sopimuksista.

Voimassa olevan sanamuodon mukaisesti työsuojeluviranomaisen valvontatoimivalta kattaisi myös ehdotettavan 2 luvun 7 a §:n noudattamisen valvonnan.

Pykälän 1 momenttia muutettaisiin siten, että työsuojeluviranomaisella olisi toimivalta valvoa myös ehdotettavan 2 luvun 7 a §:n nojalla tehtäviä paikallisia sopimuksia. Työsuojeluviranomaisen toimivalta kattaisi siis sekä sen, että paikallinen sopimus tehdään 2 luvun 7 a §:n mukaisesti ja yleissitovan työehtosopimuksen valtuutuksen puitteissa että paikallisen sopimuksen sisällön ja noudattamisen valvonnan.

7.2 Merityösopimuslaki

2 luku Työnantajan velvollisuudet

6 a §. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen. Lakiin ehdotetaan työsuojelulakia vastaavasti lisättäväksi uusi pykälä, jossa säädettäisiin työnantajan oikeudesta tehdä paikallinen sopimus yleissitovan työehtosopimuksen nojalla. Pykälän 1 momentin mukaan paikallisen sopimuksen voisi tehdä yleissitovan työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitsisi noudattaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestysmääräyksiä. Sopimus sitoisi kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä, myös sopimuksen tekemisen jälkeen työhön otettuja työntekijöitä, jollei toisin sovittaisi. Työehtosopimuksessa sopijapuoleksi edellytetty luottamusmies edustaisi niitä työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin työsuojelulakia vastaavasti henkilöstön edustajan kanssa tehtävää paikallista sopimusta koskevasta kirjallisuusvaatimuksesta ja sen toimittamisvelvollisuudesta työsuojeluviranomaiselle.

Säännöskohtaiset perustelut edellä mainittujen säännösten osalta on kuvattu tarkemmin edellä työsuojelulain 2 luvun 7 a §:n kohdalla.

Työsopimuslaista poiketen merityösopimuslakiin ei ehdoteta sääntelyä siitä, että henkilöstö voisi valita luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutetun edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Työsopimuslaista poiketen merityösopimuslakiin ei myöskään ehdoteta sääntelyä siitä, että työehtosopimuksessa edellytetyn luottamusmiehen

puuttuessa paikallisen sopimuksen voisi tehdä luottamusvaltuutetun kanssa. Merityösopimuslaissa ei ole säädetty luottamusvaltuutetusta.

6 b §. *Laiminlyöntimaksu.* Lakiin ehdotetaan työsopimuslakia vastaavasti lisättäväksi uusi pykälä laiminlyöntimaksusta, joka määrättäisiin rangaistusluonteisena hallinnollisena seuraamuksena työnantajalle, joka on tahallaan tai huolimattomuudesta rikkonut 6 a §:n 2 momentissa säädetyn velvollisuutensa toimittaa henkilöstön edustajan kanssa tehty paikallinen sopimus työsuojeluviranomaiselle. Säännöskohtaiset perustelut on kuvattu edellä työsopimuslain 2 luvun 7 b §:n kohdalla.

6 c §. *Laiminlyöntimaksun täytäntöönpano.* Lakiin ehdotetaan työsopimuslakia vastaavasti lisättäväksi uusi pykälä 6 b §:ssä tarkoitetun laiminlyöntimaksun täytäntöönpanosta. Säännöskohtaiset perustelut on kuvattu edellä työsopimuslain 2 luvun 7 c §:n kohdalla.

6 d §. *Muutoksenhaku laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen.* Lakiin ehdotetaan työsopimuslakia vastaavasti lisättäväksi uusi pykälä muutoksenhausta laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen. Säännöskohtaiset perustelut on kuvattu edellä työsopimuslain 2 luvun 7 d §:n kohdalla.

8 §. *Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot.* Pykälää ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia vastaavasti lisäämällä pykälään uusi 3 momentti. Säännöskohtaiset perustelut on tältä osin kuvattu edellä työsopimuslain 2 luvun 9 §:n kohdalla.

Pykälän 1 ja 2 momentti vastaisivat voimassa olevaa lakia.

Pykälän otsikkoa ehdotetaan muutettavaksi vastaamaan paremmin pykälän sisältöä.

13 luku Erinäiset säännökset

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

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

15 §. *Nähtävänäpito.* Pykälän 1 momentissa säädetään työnantajan velvollisuudesta pitää merityötyösopimuslaki ja sen 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla aluksella. Nähtävänäpitovelvollisuutta laajennettaisiin työsopimuslakia vastaavasti siten, että se koskisi myös ehdotettavassa 2 luvun 6 a §:ssä tarkoitettua henkilöstön edustajan kanssa tehtyä paikallista sopimusta. Laajennus on tarpeen paikallisten sopimusten läpinäkyvyyden ja työntekijöiden tietoisuuden lisäämisen kannalta.

22 §. *Valvonta.* Pykälää ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia vastaavasti. Säännöskohtaiset perustelut on kuvattu edellä työsopimuslain 13 luvun 12 §:n kohdalla.

7.3 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 luonteeltaan tekninen.

34 §. *Poikkeaminen työehtosopimuksella.* Pykälässä säädetään kootusti niistä työaikalain säännöksistä, joista voidaan poiketa työehtosopimuksella. Pykälän 1 momentissa säädetään asiat, joista poikkeaminen on mahdollista työnantajakohtaisella 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 valtakunnallisen yhdistyksen jäsenyhdistys, kuten yhdistysmuodossa toimiva ammattiosasto.

Pykälän rakennetta olisi samassa yhteydessä muutettava, koska momentteja 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 viranomaisten 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 1-5 momentissa tarkoitetulla 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 tarkoitetulla tavalla, olisi oltava yhteensopiva tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY, jäljempänä *työaikadirektiivi*, sekä maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/15/EY, jäljempänä *maantieliikenteen työaikadirektiivi*, 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 työehtosopimuslain 13 luvun 8 §:n muutosta vastaavalla tavalla siten, että paikallisen sopimisen kieltö poistettaisiin.

36 §. *Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen.* 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 työ sopimuslakiin ehdotetaan yleisiä säännöksiä siitä, miten yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia tehdään, ei ole tarkoituksenmukaista säilyttää työaikalaisissa olevaa säännöstä hieman poikkeavalla sisällöllä ainoastaan säännöllistä työaikaa koskevien paikallisten sopimusten osalta. Selkeintä on, että myös työaikakysymyksissä sovellettaisiin työ sopimuslain 2 luvun 7 a §:ää. Pykälän 1 momenttiin ehdotetaan informatiivista viittaussäännöstä mainittuun työ sopimuslain pykälään. Jatkossa työaikakysymykseen liittyviä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia voitaisiin tehdä työ sopimuslain 2 luvun 7 a §:n nojalla.

Eräät voimassa olevan lain 36 ja 37 §:ssä olevat erityissäännökset on kuitenkin arvioitu perustelluksi säilyttää. Pykälän 2 momentissa ehdotetaan säädettäväksi voimassa olevan oikeustilan säilyttämiseksi siitä, että jos paikallisella sopimuksella poiketaan 5 §:n (yleistyöaika), 6 §:n 1 momentin (säännöllisen työajan järjestäminen vuorotyöksi) taikka 7 (jaksotyöaika) tai 9 §:n (moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika) säännöksistä tai keskimääräisen säännöllisen työajan tasoittumisjakson pidentämisestä, työehtosopimuksessa edellytetyn henkilöstön edustajan tai luottamusvaltuutetun puuttessa sopimuksen saisi henkilöstön puolesta kuitenkin tehdä myös muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei sellaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä. Siten mainituista kysymyksistä paikallisen sopimuksen saisi jatkossakin tehdä myös muun henkilöstön valtuuttaman edustajan tai jos sellaista ei ole valittu, henkilöstön tai henkilöstöryhmän kanssa yhdessä. Asiasta säädetään voimassa olevan lain 36 §:ssä.

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

Edelleen pykälän 2 momentissa säilytettäisiin voimassa olevan lain 37 §:n säännös toistaiseksi voimassa olevan säännöllistä työaikaa koskevan sopimuksen irtisanomisesta. Tällainen sopimus olisi, poiketen siitä, mitä työ sopimuslain 2 luvun 7 a §:n 4 momentissa säädetään, irtisanottavissa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Irtisanominen kesken tasoittumisjakson voisi aiheuttaa käytännössä hankaluuksia.

Pykälän otsikko muutettaisiin vastaamaan pykälän muuttunutta sisältöä.

37 §. Paikallisen sopimuksen tekeminen ja irtisanominen. Pykälä ehdotetaan kumottavaksi, koska yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvan paikallisen sopimuksen tekemiseen sovellettaisiin, mitä työ sopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä säädetään. Lisäksi noudatettaisiin 36 §:ssä säädettäväksi ehdotettuja erityissäännöksiä. (Ks. edellä 36 §:n säännös kohtaiset perustelut.)

39 §. Poikkeuslupa. Pykälän 2 momentissa on viittaus muutettavaksi ehdotettavaan 36 §:n 2 momenttiin. Momenttiin tehtäisiin nykytilan säilyttämiseksi tekniluonteinen muutos 36 §:ään ehdotettavien muutosten johdosta. Momentin mukaan, jos aluehallintovirasto olisi myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun luvan määräaikaisena eivätkä olosuhteet olisi myöntämisen jälkeen olennaisesti muuttuneet, työnantaja ja luottamusmies tai, jollei luottamusmiestä olisi valittu, luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista olisi valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä voisivat sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapautuksen jatkamisesta.

Pykälään ehdotetaan uutta *4 momenttia*, jonka mukaan työehtosopimuksen määräyksen, jolla poiketaan lain säännöksestä tässä pykälässä tarkoitettulla tavalla, olisi oltava yhteensopiva työaikadirektiivin 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 kielto soveltaa sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista.

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

7.6 Merimiesten vuosilomalaki

24 §. *Poikkeukset lain säännöksistä.* Pykälässä säädetään kootusti niistä merimiesten vuosilomalain säännöksistä, joista voidaan poiketa valtakunnallisella työehtosopimuksella. Sopimismahdollisuuksia ehdotetaan laajennettavaksi siten, että jatkossa pykälän *1 momentissa* säädetyistä asioista 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 valtakunnallisen yhdistyksen jäsenyhdistys, kuten yhdistysmuodossa toimiva ammattiosasto.

Pykälän *2 momentti* vastaisi voimassa olevaa lakia.

Pykälän *3 momentissa* olisi työehtosopimuksen osapuolia koskeva säännös eräiden viranomaisten 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.

Pykälän *4 momentti* vastaisi voimassa olevaa lakia.

7.7 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 kielto 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 kielto.

7.8 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 sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai valtakunnallisen yhdistyksen jäsenyhdistys. Toisin sanoen sopijapuolia koskevasta valtakunnallisuusvaatimuksesta luovuttaisiin työnantajapuolen osalta ja työntekijäpuolella sopijapuoleksi riittäisi valtakunnallisen yhdistyksen jäsenyhdistys.

Pykälän 2 ja 3 momentti vastaisi voimassa olevaa lakia.

Pykälään ehdotetaan uutta 4 momenttia, jonka mukaan työehtosopimuksen määräyksen, jolla poiketaan lain säännöksestä tässä pykälässä tarkoitettulla tavalla, olisi oltava yhteensopiva yhteistoimintamenettelydirektiivin ja joukkovähentämisdirektiivin kanssa.

7.9 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 säännös 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 keltaiseksi 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 työntekijäyhdistys 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 riippuvuusuhde 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 toiminnan perusteella synny epäselvyyttä siitä, 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 luottamusmiestä vai ei. Nykyisin työehtosopimuksessa on saatettu määritellä, että paikallisen sopimuksen saa tehdä vain luottamusmiehen kanssa. Tämä on käytännössä merkinnyt sitä, että sellaiset työpaikat ovat rajautuneet sopimismahdollisuuksien ulkopuolelle, joissa henkilöstö ei ole valinnut itselleen sanottua edustajaa.

Pykälä koski järjestäytyneitä työpaikkoja. Pykälä koski vain sellaisia paikalliseen sopimukseen kelpuuttavia määräyksiä, joissa sopimus tehdään työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Pykälä ei siten koski 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* koski tilannetta, jossa työehtosopimuksessa mahdollistettaisiin paikallisen sopimuksen tekeminen työnantajan ja luottamusmiehen välillä eikä työehtosopimukseen sisältyisi tasapuolisia sopimismahdollisuuksia turvaavia määräyksiä siitä, kuinka menetellään luottamusmiehen puuttuessa. Jos työpaikalla ei olisi luottamusmiestä eikä työehtosopimuksessa olisi määritelty menettelyä, kuinka paikallinen sopimus voidaan tehdä tällaisen puuttuessa, paikallinen sopimus voitaisiin pykälän nojalla tehdä työehtosopimuksesta poiketen luottamusvaltuutetun kanssa. Pykälää ei voitaisi soveltaa, jos työehtosopimusosapuolet ovat luoneet työehtosopimukseen vaihtoehtoiset menettelytavat, joiden mukaisesti paikallinen sopiminen mahdollistuisi tasapuolisesti myös niillä työpaikoilla, joilla luottamusmies puuttuu. Näiden vaihtoehtoisten menettelytapojen tulisi aidosti turvata tasapuolisia sopimismahdollisuuksia niillä työpaikoilla, joilla luottamusmiestä ei ole.

Kelpuutus paikallisten sopimusten tekemiselle luodaan työehtosopimuksessa. Tästä syystä paikallinen sopimus koski lähtökohtaisesti kollektiivisesti kaikkia niitä työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan työehtosopimuslain nojalla. Paikallinen sopimus koski myös uusia työntekijöitä, jotka on otettu työhön paikallisen sopimuksen tekemisen jälkeen. Tämä on perusteltua käytännöllisistä syistä. Kollektiiviseen soveltamiseen olisi kuitenkin kaksi rajoitusta. Ensinnäkin työehtosopimuksessa tai paikallisessa sopimuksessa on voitu sopia rajatumasta soveltamispiiristä. Tällöin työnantajan on kuitenkin otettava huomioon 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 edustusosoikeuden laajuuteen.

Järjestäytyneellä työpaikalla luottamusmies edustaisi nykytilaa vastaavasti niitä työntekijöitä, joihin sovelletaan työehtosopimuslain nojalla sitä työehtosopimusta, jonka perusteella luottamusmies on valittu.

Pykälän *2 momentissa* säädettäisiin paikallisen sopimuksen tekemisessä noudatettavista menettelytavoista silloin, kun paikallinen sopimus tehdään 1 momentissa tarkoitettussa tilanteessa luottamusvaltuutetun kanssa. Paikallista sopimusta tehtäessä olisi tällöin noudatettava työehtosopimuksen menettelytapaa koskevia määräyksiä lukuun ottamatta henkilöstön edustajaa koskevia vaatimuksia. Työehtosopimuksessa on voitu sopia muistakin menettelytavoista kuin henkilöstön edustajasta. Kysymys voisi olla esimerkiksi tietojen antamista koskevasta velvoitteesta. Ehdotettavalla sääntelyllä 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 noudattamisen lisäksi työnantajan olisi 2 momentin mukaan annettava luottamusvaltuutetulle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot. Tiedonantovelvoitteen sisältö ja laajuus riippuisivat sovittavasta asiasta. Lisäksi luottamusvaltuutetulle olisi varattava riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa. Luottamusvaltuutetulla tulisi olla mahdollisuus käydä vuoropuhelua henkilöstön kanssa sopimuksen sisällöstä ja merkityksestä.

Näiden menettelyllisten velvoitteiden tehosteeksi ei tarvitse säätää seuraamuksista, sillä jos työnantaja toteuttaa velvoitteensa vajavaisesti, luottamusvaltuutetun ei tarvitsisi suostua sopimukseen tai edes sopimusneuvotteluihin. Lisäksi luottamusvaltuutetun ja 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 sitä, että työehtosopimusosapuolet ovat nimenomaisesti halunneet ottaa kantaa ehdotettavan 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 pituisia irtisanomisaikaa, jollei työehtosopimuksesta muuta johtuisi tai paikallisessa sopimuksessa olisi sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta. Jos työehtosopimuksessa olisi esimerkiksi määrätty siitä, että yksittäinen työntekijä voi irtisanoa paikallisen sopimuksen, olisi kyse edellä tarkoitettusta poikkeuksesta, eli työehtosopimuksessa olisi määrätty irtisanomisesta toisin. Lainkohdassa tarkoitettu irtisanomismahdollisuus koskisi vain sellaisia paikallisia sopimuksia, jotka olisi tehty pykälän 1 momentin nojalla luottamusvaltuutetun kanssa. Sopimuksen irtisanoisi henkilöstön puolesta luottamusvaltuutettu. Irtisanomismahdollisuuden tarkoituksena on luoda suoja mekanismi sellaisen tilanteen varalta, että sopimus ei ole syntynyt tasapainoisissa olosuhteissa. Paikallisen sopimuksen voimassaolon päätyttyä siirryttäisiin noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä sellaisenaan.

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.

9 §. Pykälän 1 momenttia muutettiin 18.5.2024 voimaan tulleella lailla 246/2024. Lainmuutoksen tarkoituksena oli korottaa työrauhavelvollisuuden ja sitä koskevan valvontavelvollisuuden rikkomisesta tai laiminlyönnistä tuomittavien hyvityssakkojen määrää. Pykälän 1 momentissa säädetään kuitenkin hyvityssakosta myös lain 8 §:ssä säädetyn työehtosopimuksen määräysten noudattamista koskevan työehtosopimukseen sidottujen yhdistysten valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä, josta tuomittavaa hyvityssakkoa ei ollut tarkoitus korottaa.

Pykälän 1 momenttia ehdotetaan muutettavaksi siten, että oikeustila tältä osin vastaisi lainmuutosta edeltänyttä tilannetta. Lain 8, 8 a ja 8 b §:ssä säädetyn työrauhavelvollisuuden ja sitä koskevan valvontavelvollisuuden rikkomisesta tai laiminlyönnistä tuomittavan hyvityssakon määrä olisi edelleen vähintään 10 000 euroa ja enintään 150 000 euroa 18.5.2024 voimaantullutta lainmuutosta vastaavasti. Lain 8 §:ssä säädetyn työehtosopimuksen määräysten noudattamista koskevan valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä tuomittavan hyvityssakon määrä olisi kuitenkin enintään 37 400 euroa. Hyvityssakkoon ei tällöin sovellettaisi hyvityssakon vähimmäismäärää.

7.10 Laki työntekijöiden lähettämisestä

4 §. *Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat.* Pykälän 1 momentin 1 kohtaa ehdotetaan muutettavaksi. Työsopimuslaissa ehdotetaan säädettäväksi yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta 2 luvun 7 a §:ssä ja sen johdosta ehdotetaan myös työaikalain 36 §:n muuttamista ja 37 §:n kumoamista.

Paikallisen sopimisen kannalta lähettämistilanteissa viittaus esityksessä muutettavaksi ehdotettavaan työaikalain 36 §:n 2 momenttiin olisi edelleen relevantti. Säännös siirrettäisiin ehdotettavaan uuteen 5 b §:ään, jossa säädettäisiin yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Viittaukset työaikalain 36 ja 37 §:ään poistettaisiin 1 kohdasta edellä mainittujen ehdotusten johdosta.

Momentin 2 ja 3 kohta vastaisi voimassa olevaa lakia.

Pykälän 2 momentin viimeiseen virkkeeseen ehdotetaan lisättäväksi viittaus ehdotettuun työsopimuslain 2 luvun 9 §:n uuteen 3 momenttiin. Myös Suomeen lähetettyjen vuokratyöntekijöiden osalta olisi noudatettava mainitussa momentissa säädettävää kieltoa siitä, ettei vuokrattujen työntekijöiden kanssa tehtävillä käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen määräyksiin perustuvilla paikallisilla sopimuksilla saisi asettaa vuokrattua työntekijää palkkaa, työaika ja vuosilomaa koskevien ehtojen osalta käyttäjäyrityksen työntekijöitä heikompaan asemaan. Momentissa ehdotettu säännös koskisi niitä tilanteita, joissa paikallinen sopimus koskisi lähetettyjen työntekijöiden työaika tai vuosilomaa koskevia ehtoja. Palkan osalta mainittu velvollisuus seuraisi lähetetyistä työntekijöistä annetun lain 5 §:n 2 momentista.

5 b §. *Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen.* Pykälän 1 momentissa ehdotetaan annettavan myös lähettävälle yritykselle ja sen lähetetyille työntekijöille oikeus tehdä paikallinen sopimus vastaavasti kuin ehdotetaan suomalaisille yrityksille.

Lisäksi pykälän 1 momentin mukaan lähettämistilanteissa edellytettäisiin lain niin sanotun edullisemmuusvaatimuksen noudattamista. Paikallisella sopimuksella ei saisi poiketa lain 3 §:n 2 momentissa säädetyistä vaatimuksesta, jonka mukaan paikallisen sopimuksen ehtojen tulee olla lähetetyn työntekijän kannalta edullisempia kuin hänen työsuhteessaan muutoin sovellettavaksi tulevat lain säännökset. Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 3 §:n mukaisesti lähetetyn työntekijän työsuhteeseen sovellettava laki määräytyy Rooma I -asetuksen perusteella. Tämän lisäksi Suomeen lähetetyn työntekijän työsuhteeseen tulevat sovellettaviksi työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 2 luvussa säädetyt vähimmäistyoehdot ja säännökset siltä osin kuin ne ovat työntekijän kannalta edullisempia. Siten Suomessa tehtävän työn aikana työehtojen vähimmäistaso määräytyy Suomen lainsäädännön mukaan, mutta Suomen lain mukaiset säännökset eivät voi estää työntekijälle edullisempien säännösten soveltamista.

Paikallisella sopimuksella ei saisi heikentää lähetettyyn työntekijään jo muutoin sovellettavia työehtoja, joista lähettävä yritys ja lähetetty työntekijä ovat sopineet ennen Suomeen lähettämistä tai jotka määräytyvät lähtömaan lainsäädännön perusteella. Työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa turvataan ainoastaan paremmat ehdot Suomessa työskentelyn ajalta. Siten työntekijöiden lähettämisestä annetun lain mukaisten vähimmäisehtojen tason täytyminen edellyttää vertailua sen suhteen, täytyvätkö Suomessa tehdyn työn ajalta vähintään työntekijöiden lähettämisestä annetun lain mukaiset ja sovellettavan työehtosopimuksen ehdot Suomessa tehtävän työn aikana muun muassa palkkauksesta, työajoista ja erilaisista korvauksista ja vuosilomista. Paikallisen sopimuksen tekemisellä ei saisi kuitenkaan heikentää lähetettyyn työntekijään sovellettavia työehtoja kokonaisuudessaan siitä, mitä työsuhteen ehdoista on sovittu tai mitä niihin tulee sovellettavaksi Rooma I -asetuksen mukaan.

Pykälän 2 *momentin* mukaan yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan lähettävän yrityksen ja työntekijöiden paikalliseen sopimiseen sovelletaan, mitä työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä säädetään. Paikallisen sopimuksen tekeminen edellyttäisi ehdotetun työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n 1 momentin mukaan sitä, että sopimuksen tekemisessä noudatettaisiin työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä. Mikäli yleissitovassa työehtosopimuksessa olisi määritelty paikallisen sopimuksen tekemiseen oikeutetut osapuolet, tulisi tätä soveltaa myös lähettävään yritykseen ja tämän Suomeen lähettämiin työntekijöihin samalla tavalla kuin kotimaisissa tilanteissa. Mainitun pykälän 2 momentin mukaan tilanteessa, jossa työehtosopimuksessa olisi sovittu paikallisen sopimuksen osapuoleksi luottamusmies, työntekijöillä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, olisi kuitenkin oikeus enemmistöpäätöksin valita luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Säännös soveltuisi ehdotetun 1 momentin nojalla myös lähetettyihin työntekijöihin. Sovellettavaksi tulisi myös ehdotetun työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n säännös, joka mahdollistaa paikallisen sopimuksen tekemisen luottamusvaltuutetun kanssa työehtosopimuksessa paikallisen sopimuksen osapuoleksi edellytetyn luottamusmiehen puuttuessa. Samoin sovellettaviksi tulisivat ehdotetun työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n 5 momentin säännökset henkilöstön edustajan kanssa tehdyn sopimuksen kirjallisuusvaatimuksesta ja velvollisuudesta toimittaa sopimus työsuojeluviranomaiselle.

Pykälän 2 momentissa säädettäisiin myös siitä, että yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvaan säännöllistä työaikaa koskevan paikallisen sopimuksen tekemiseen sovellettaisiin lisäksi työaikalain 36 §:n 2 momentin säännöksiä. Työaikalain 36 §:n 2 momentti täydentäisi työsopimuslakiin ehdotettua 2 luvun 7 a §:ää säännöllistä työaikaa koskevien paikallisten sopimusten osalta.

Lähettävien yritysten ja heidän työntekijöidensä kannalta merkityksellisiä ovat erityisesti ehdotettavan työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n 1 ja 3 momentin säännökset, koska lähettävät yritykset eivät juurikaan järjestäydy Suomessa tai liity työehtosopimuslaissa tarkoitettuun normaalisitovaan työehtosopimukseen.

Työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n 4 momentin säännökset täydentäisivät yleissitovassa työehtosopimuksessa sovittuja menettelytapoja, joita myös lähettävän yrityksen tulisi noudattaa paikallisen sopimuksen tekemisessä. Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi annettava luottamusvaltuutetulle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot sekä varattava luottamusvaltuutetulle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa. Luottamusvaltuutetulla tulisi olla mahdollisuus käydä vuoropuhelua henkilöstön kanssa sopimuksen sisällöstä ja merkityksestä.

Mikäli lähettävä yritys olisi sidottu työehtosopimuslain mukaisesti normaalisitovaan työehtosopimukseen, voisi lähettävä yritys tehdä paikallisen sopimuksen viimesijaisesti luottamusvaltuutetun kanssa työehtosopimuslain 5 a §:n mukaisesti. Tästä säädettäisiin pykälän 3 *momentissa*.

Pykälän 4 *momentissa* ehdotetaan säädettäväksi lähetettyjen työntekijöiden oikeudesta valita keskuudestaan luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä noudattaen työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momenttia. Työntekijöiden lähettämisestä annetussa laissa ei ole viittaussäännöstä luottamusvaltuutettua koskevaan työsopimuslain 13 luvun 3 §:ään. Tästä syystä myös lähetetyille työntekijöille tulisi antaa oikeus valita luottamusvaltuutettu. Luottamusvaltuutetun edustusoikeus koskisi ehdotettavan säännöksen mukaan kuitenkin vain paikallista sopimusta koskevia kysymyksiä. Suomeen lähetetyt työntekijät valitsisivat keskuudestaan luottamusvaltuutetun paikallisen sopimuksen

tekemistä varten samoin periaattein kuin kotimaisissa työntekotilanteissa. Luottamusvaltuutettuun sovellettaisiin myös työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 2 momenttia.

Pykälän 5 *momentissa* ehdotetaan rajoitettavaksi 1 momentissa tarkoitettu paikallisen sopimisen mahdollisuus ainoastaan Euroopan unionin jäsenvaltion tai Euroopan talousalueelle sijoittautuneisiin yrityksiin, jotka soveltavat lain perusteella yleissitovaa tai normaalisitovaa työehtosopimusta. Vain EU- tai ETA-alueelle sijoittautuneet yritykset toimivat yhteisillä sisämarkkinoilla samoin säännöin. Kolmansiiin maihin sijoittautuneita yrityksiä voidaan kohdella muun muassa hallinnollisten vaatimusten suhteen poikkeavasti, koska kolmansien maiden viranomaisten kanssa ei ole viranomaisten välistä yhteistyötä ja sitä tukevia tietojärjestelmiä kuten on Euroopan unionin jäsenmaiden kanssa. Paikallisen sopimisen mahdollisuutta ei ole tarkoituksenmukaista tässä yhteydessä ulottaa koskemaan kolmansiiin maihin sijoittautuneita yrityksiä. Palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 1 artiklan 4 kohdan mukaan muuhun kuin jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset eivät voi saada suotuisampaa kohtelua kuin jäsenvaltioon sijoittautuneet yritykset. Siten kolmansista maista Suomeen lähetettyihin työntekijöihin ja heidän työnantajiinsa sovelletaan lähtökohtaisesti yhdenvertaisesti työntekijöiden lähettämisestä annettua lakia työehtojen määräytymisessä samoin kuin sovelletaan Euroopan unionin jäsenvaltioihin sijoittautuneiden yritysten lähettämiin työntekijöihin. Hallinnolliset vaatimukset ja valvontakeinot voivat kuitenkin olla erilaisia.

12 a §. Vastatoimien kieltö. Pykälää ehdotetaan muutettavaksi ehdotettavan 5 b §:n 2 momentin johdosta. Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi 2 momentti, jolloin nykyinen 2 momentti siirtyisi 3 momentiksi. Pykälän 1 momentti säilyisi ennallaan.

Pykälän 2 *momentissa* säädettäisiin 1 momenttia vastaavin periaattein vastatoimien kieltö koskemaan luottamusvaltuutettua. Säännöksellä suojeltaisiin lähetettyjen työntekijöiden valitsemaa luottamusvaltuutettua lähettävän yrityksen mahdollisilta vastatoimilta tai muulta epäasialliselta kohtelulta, joka johtuisi paikalliseen sopimukseen liittyvien edustamistehtävien hoitamisesta. Säännöksellä pyritään saamaan Suomeen lähetettyjen työntekijöiden valitsema luottamusvaltuutettu samaan asemaan kuin, mitä on säädetty luottamusvaltuutetun suojasta työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä. Valitun luottamusvaltuutetun tulee voida turvallisesti neuvotella mahdollisesta paikallisesta sopimuksesta oman työnantajansa kanssa ja myös oikeus olla tekemättä sopimusta, mikäli lähetetyt työntekijät niin harkitsevat. Työnantajan vastatoimi tai epäedullinen kohtelu voisi ilmetä esimerkiksi siten, että lähetetyn työntekijän työskentely Suomessa keskeytetään tai työsopimus päätetään, jos paikallista sopimusta ei tehtäisi työnantajan ehdotuksen mukaisesti.

Vastatoimien kiellon rikkomisen tehosteena olisi vahingonkorvausvelvollisuus, josta säädettäisiin 3 *momentissa*. Momenttiin lisättäisiin tästä syystä viittaus uuteen 2 momenttiin.

Lähetettyjen työntekijöiden työsuhdeturva määräytyy heidän työsuhteeseensa sovellettavan lainsäädännön mukaisesti. Vastatoimien kiellon rikkomiseen sovellettaisiin ehdotuksen mukaan voimassa olevan lain 12 a §:n 2 momentin säännöstä vahingonkorvauksesta. Säännös on pakottava lain 3 §:n 3 momentin nojalla. Tuomioistuimien arvioisi korvauksen kussakin yksittäistapauksessa. Säännös ei johtaisi kaksinkertaiseen korvaukseen lähtömaan ja Suomen lainsäädännön perusteella, koska vahingonkorvausoikeudessa noudatettavan niin kutsutun rikastumiskiellon vuoksi samasta vahingosta ei voi saada kuin yhden korvauksen, vaikka korvausperusteita olisi useita. Säännöksen perusteluita on käsitelty hallituksen esityksessä HE 101/2023 vp (Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi työntekijöiden lähettämisestä annetun lain

muuttamisesta), jonka eduskuntakäsittelyn aikana täsmennettiin kiellon rikkomiseen liittyvää vahingonkorvaussäännöstä.

35 §. *Laiminlyöntimaksu.* Pykälään ehdotetaan lisättäväksi uusi *4 momentti*, jossa olisi informatiivinen viittaus ehdotettavaan työ sopimuslain 2 luvun 7 b §:ään. Myös lähettävälle yritykselle voitaisiin määrätä laiminlyöntimaksu, jos tämä laiminlyö velvoitteen toimittaa henkilöstön edustajan kanssa tehty paikallinen sopimus työsuojeluviranomaiselle. Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 16 §:n nojalla työsuojeluviranomainen valvoo lakia.

7.11 Laki sakon täytäntöönpanosta

1 §. *Lain soveltamisala.* Edellä selostetun mukaisesti työ sopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä ja erityis työ sopimuslain 2 luvun 6 a §:ssä ehdotetaan säädettäväksi työnantajan velvollisuudesta toimittaa henkilöstön edustajan kanssa tehty paikallinen sopimus työsuojeluviranomaiselle. Velvoitteen tehosteeksi ehdotetaan laiminlyöntimaksusta säätämistä. Laiminlyöntimaksujen täytäntöönpanoon sovellettaisiin sakon täytäntöönpanosta annettua lakia. Tämä edellyttää sakon täytäntöönpanosta annetun lain soveltamisalaa koskevan pykälän muuttamista. Pykälän 2 momentin 3 kohtaan ehdotetaan lisättäväksi työ sopimuslain 2 luvun 7 b §:ssä tarkoitettu laiminlyöntimaksu ja erityis työ sopimuslain 2 luvun 6 b §:ssä tarkoitettu laiminlyöntimaksu.

8 Voimaantulo

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan 1.1.2025.

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

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

Työaikalakiin, vuosilomalakiin ja yhteistoimintalakiin ehdotettavien siirtymäsäännösten mukaan semidispositiivisista säännöksistä poikkeamista koskeviin pykäliin ehdotettavia säännöksiä, joiden mukaan työehtosopimusten määräysten on oltava yhteensopivia direktiivien kanssa, sovellettaisiin vasta uusiin työehtosopimuksiin työehtosopimuskauden vaihtuessa.

9 Toimeenpano ja seuranta

Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa paikallisia sopimuksia koskevan sääntelyn toimivuutta yleisellä tasolla. Erityisesti työ- ja elinkeinoministeriön tarkoituksena on seurata paikallisten sopimusten kehitystä yleissitovassa kentässä. Seurannassa pyritään selvittämään sitä, kuinka paljon näitä paikallisia sopimuksia tehdään ja millaisista kysymyksistä niissä sovitaan. Tarkoituksena on seurata myös sitä, millaisia joustoja yleissitovan kentän paikallisissa sopimuksissa sovelletaan työehtosopimuksista. Tietoa saadaan työsuojeluviranomaiselle toimitettavista yleissitovan työehtosopimuksen nojalla tehtävistä paikallisista sopimuksista. Lisäksi normaalisisovon kentän osalta tarkoituksena on seurata erityisesti sitä, millä tavalla uudistus tulee vaikuttamaan paikallista sopimusta koskeviin työehtosopimusten määräyksiin. Tietoa tästä pyritään saamaan työmarkkinajärjestöiltä. Seurannan tuloksia on perusteltua tarkastella aikaisintaan kolmen vuoden kuluttua lain voimaantulosta.

10 Suhde muihin esityksiin

10.1 Esityksen riippuvuus muista esityksistä

Hallituksen esityksessä eduskunnalle laeiksi kasvinsuojeluaineista annetun lain ja sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta (HE 43/2024 vp) ja hallituksen esityksessä eduskunnalle kyberturvallisuusdirektiivin (NIS 2 -direktiivi) täytäntöönpanoa koskeväksi lainsäädännöksi (HE 57/2024 vp) ehdotetaan lisäyksiä sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n 2 momenttiin kuten tässäkin esityksessä.

10.2 Suhde talousarvioesitykseen

Esitys liittyy vuoden 2025 talousarvioesitykseen ja on tarkoitettu käsiteltäväksi sen yhteydessä. Liittyen paikallisten sopimusten valvontaan yleissitovuuskentässä työsuojeluviranomaisen valvontaresursseja ehdotetaan vahvistettavaksi.

11 Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Esityksessä ehdotetut muutokset, joilla laajennetaan paikallisen sopimisen mahdollisuuksia, ovat merkityksellisiä erityisesti perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvattun 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 omaisuuden suojaa. Työehtosopimus on tästä näkökulmasta arvioituna sellainen sääntelykeino, jota perustuslain 80 § ei suoranaisesti koske. Tämä perustuslain kohta määrittelee julkisen vallan lainsäädäntövallan käyttämistä, ja on selvää, että jos valtion on tarkoitus antaa vastaavanlaisista seikoista oikeussääntöjä, niistä on säädettävä lailla. Työehtosopimusjärjestelmässä julkinen valta sen sijaan jättää työelämän sääntelyn olennaisin osin työmarkkinaosapuolille itselleen. (PeVL 41/2000 vp.)

Ammatillisen yhdistymisvapauden merkitystä korostaa myös työehtosopimusten merkittävä asema. Työsuhteiden vähimmäisehdot määräytyvät merkittävältä osin työehtosopimusten mukaan. Taustalla on neuvotteluosapuolina olevien työnantajia ja työntekijöitä edustavien työmarkkinajärjestöjen välinen sopimustasapaino, joka on turvannut kulloisiinkin olosuhteisiin nähden työsuhteen ehtojen oikeasuhtaisen kehittämisen työlainsäädännön ohella ja sen sallimissa rajoissa. Työehtosopimukset muodostavat työoikeuden alalla merkittävän sääntelykeinoon, jolla on pitkälle ulottuvia vaikutuksia yksilön oikeusasemaan. Työehtosopimuksia sääntelee työehtosopimuslaki.

Ammatilliseen yhdistymisvapauteen perustuvalla työehtosopimusosapuolten sopimusautonomialla on keskeinen asema työehtosopimusjärjestelmässä. Työehtosopimuksen osapuolet käyttävät työehtosopimuslain 1 §:ään perustuvaa säännöstämiskompetenssiaan kolmansia tahoja sitovalla tavalla. Työehtosopimuksen osapuolet voivat päättää työehtosopimuksen sisällöstä ja määrätä mahdollisuudesta poiketa työehtosopimuksen määräyksistä paikallistasolla ja tähän liittyvistä menettelytavoista.

Suomea sitovat kansainväliset velvoitteet edellyttävät ammatillisen yhdistymisvapauden turvaamista. 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.

Pakottava lainsäädäntö rajoittaa sopimusautonomian käyttämistä. Työ- ja virkaehtosopimusten merkittävästä asemasta huolimatta lainsäätäjällä on monissa asioissa pidättänyt normien antovallan itsellään. Sopimusvapauden rajoituksilla on pyritty ennen kaikkea asettamaan työsopimussuhteen 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 voi olla esimerkiksi työntekijän suojelun periaate. Toisaalta pakottavien säännösten taustalla ovat joskus myös tarpeet mahdollistaa riittävät joustomahdollisuudet työpaikoilla. Esimerkkeinä tällaisesta sääntelystä ovat 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. (Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta, HE 309/1993 vp, s. 69.)

Paikallisen sopimisen mahdollistaminen luottamusmiehen puuttuessa

Esityksessä ehdotetaan, että normaalisitovassa työehtosopimuksessa tarkoitetun henkilöstön edustajan puuttuessa paikallisen sopimuksen voisi tehdä luottamusvaltuutetun kanssa. Kysymys olisi viimesijaisesta säännöksestä, jota sovellettaisiin tilanteessa, jossa työpaikalla ei ole valittu työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä eikä työehtosopimuksessa ole määritelty vaihtoehtoja tapaa tehdä paikallinen sopimus tällaisen edustajan puuttuessa. Työsopimuslaissa säädetyt 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.

Sääntelyssä ei velvoitettaisi työehtosopimusosapuolia sopimaan menettelyistä tasapuolisten sopimismahdollisuuksien turvaamiseksi. Tällaiset menettelyt voisivat sisältää erilaisia elementtejä, ja niistä sopiminen ja niiden sisältö olisivat työehtosopimusosapuolten sopimusautonomian piirissä. Ehdotuksen ei tältä osin arvioida olevan ongelmallinen työehtosopimusosapuolten sopimusautonomian kannalta. Ehdotetuilla säännöksillä ei myöskään puututtaisi työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaan siltä osin kuin on kyse paikallisen sopimisen valtuutusten antamisesta ylipäätään tai niiden sisällöstä muilta osin.

Ehdotettujen säännösten voidaan arvioida puuttuvan jossakin määrin työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaan. Näin olisi siltä osin kuin niillä sivuutetaan työehtosopimusosapuolten sopima henkilöstön edustusta paikallisen sopimuksen tekemisessä

koskeva määräys. Säännökset tarkoittaisivat sitä, että osa työehtosopimustoimintaa siirretään työehtosopimusosapuolten toimintamahdollisuuksien ja valvonnan ulkopuolelle sekä työehtosopimuslain mukaisten sanktioiden ulkopuolelle.

Työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiaan puuttuminen merkitsee rajoitusta perusoikeutena turvattuun ammatilliseen yhdistymisvapauteen. Rajoitusta on siten arvioitava perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten kannalta: Rajoituksista voidaan säätää vain lailla, kulloisellekin rajoitukselle tulee olla perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävät perusteet ja rajoituksen tulee olla täsmällinen ja tarkkarajainen. Rajoituksen tulee olla välttämätön rajoituksella tavoiteltavan hyväksyttävän päämäärän saavuttamiseksi ja täyttää muutoinkin oikeasuhtaisuuden vaatimukset. Rajoitukset eivät saa olla ristiriidassa Suomea sitovien kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden kanssa.

Työehtosopimusosapuolten sopimusautonomia ei ole täydellinen. 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 turvataisiin lain nojalla. Luottamusmiestä koskeva työehtosopimuksen määräys sivuutettaisiin lainsäädännöllä vain, jos luottamusmiestä ei ole valittu, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu vaihtoehtoisesta tavasta tehdä paikallinen sopimus luottamusmiehen puuttuessa. Ehdotettu malli säilyttäisi paikalliseen sopimiseen liittyvät menettelytavat ensisijaisesti työehtosopimusosapuolten hallinnassa ja kunnioittaisi siten lähtökohtaisesti työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaa.

Luottamusmiestä neuvotteluosapuolena koskeva määräys on työehtosopimuksissa olennainen paikallista sopimista koskeva ehto. Luottamusmiehen asemaa turvataan ILO:n sopimusjärjestelmässä ensisijaisena henkilöstön edustajana. Luottamusmiehen osaaminen ja ammattijärjestön tuki turvaavat neuvottelutasapainoa ja sitä kautta myös työntekijän suojelun periaatteen toteutumista paikallisen sopimuksen neuvotteluissa. On kuitenkin jossain määrin sattumanvaraista, millä työpaikoilla luottamusmies lopulta valitaan. Työnantajien yhdenvertaisen kilpailuaseman kannalta ei ole perusteltua, että paikallisen sopimisen hyödyntäminen on riippuvaista tästä osin sattumanvaraisesta seikasta.

Tasapuolisten sopimismahdollisuuksien turvaaminen arvioidaan hyväksyttäväksi perusteeksi rajoittaa jossain määrin työehtosopimusosapuolten vapautta sopia paikallisen sopimisen määräyksistä. Tasapuolisten sopimismahdollisuuksien turvaaminen ja siten hyväksyttävä peruste rajoittaa sopimusautonomiaa liittyä erityisesti yleiseen etuun, mutta jossain määrin myös muiden oikeuksien ja etujen turvaamiseen. Kyse voi olla paikallisen sopimisen osapuolina olevien työnantajan ja työntekijöiden eduista. Paikallisilla sopimuksilla voi olla merkitystä työnantajan kilpailukyvyn ja tuottavuuden kannalta ja toisaalta myös työntekijöiden kannalta silloin, kun paikallisilla sopimuksilla turvataan yrityksen tuottavuutta ja työpaikkoja ja kun paikallisesti muutoin sovitaan molempia osapuolia hyödyttävistä asioista. Kyse on työnantajien tasapuolisemman kilpailuasetelman ja joustavampien työmarkkinoiden turvaamisesta mahdollistamalla tasapuoliset sopimismahdollisuudet myös niillä työpaikoilla, joilla luottamusmiestä ei ole. Viime kädessä paikallisen sopimisen mahdollistaminen voi myös turvata työpaikkoja erityisesti kriisitilanteissa.

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 olisi kuitenkin ajautunut helposti tilanteeseen, jossa paikallisen sopimisen mahdollisuudet olisivat muodostuneet yleissitovuuskentässä laajemmiksi kuin normaalisitovuuskentässä. Tämä olisi synnyttänyt työnantajille kannusteita irtautua työnantajaliitoista, mikä ei olisi 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.

Ehdotettava sääntely arvioidaan välttämättömäksi edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Sääntelyn arvioidaan täyttävän myös oikeasuhtaisuuden vaatimuksen, koska sopimusautonomiaa kunnioitettaisiin mahdollisimman pitkälle ja ehdotukseen sisältyy henkilöstön asemaa turvaavia säännöksiä. Ehdotuksen mukaan säädettäisiin täsmälliset ja tarkkarajaiset säännökset siitä, milloin työehtosopimuksessa edellytetystä neuvotteluosapuolesta voidaan poiketa ja millaisilla edellytyksillä paikallinen sopimus tällöin voidaan tehdä.

Paikallisen sopimisen valtuutukset neuvotellaan työehtosopimukseen työmarkkinaosapuolten kesken. Tämä turvaa lähtökohtaisesti sitä, että valtuutukset ovat asianmukaisia ja tasapainoisia. Sääntelyyn ehdotetaan otettavaksi työntekijöiden asemaa turvaavat takeet. Ehdotukseen sisältyy henkilöstön asemaa turvaavia menettelytapoja, tietojensaantia, luottamusvaltuutetun valmiuksia ja sopimuksen irtisanomismahdollisuutta koskevia vaatimuksia.

Ehdotetun siirtymäsäännöksen mukaan sääntelyä sovellettaisiin seuraavan työehtosopimuskauden alusta. Siirtymäsäännöksellä turvattaisiin työehtosopimusosapuolten mahdollisuus varautua lainsäädäntöön ja neuvotella tasapuoliset sopimisedellytykset turvaavista menettelytavoista.

Kansainvälisissä sopimuksissa ei ole suoraan paikallista sopimista koskevaa normistoa, mutta sopimuksissa ja niiden valvontakäytännössä, erityisesti ILO:n sopimuksissa, on käsitelty kollektiivisen neuvotteluoikeuden käyttöä ja henkilöstön edustamiseen liittyviä kysymyksiä. Ehdotettavassa sääntelyssä ei ole kyse työehtosopimusten neuvottelemisesta. Työehtosopimuksen voivat tehdä vain työehtosopimuslaisissa säädetyt tahot, työntekijäpuolelta sopijapuolena on oltava työntekijöiden yhdistys. Kyse on työehtosopimusosapuolten neuvottelemien paikallisen sopimisen valtuutusten rajoissa tehtävästä kollektiivisesta paikallisesta sopimisesta. Sopimukset eivät lain nojalla saisi työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Ehdotettu muutos koskee kuitenkin kollektiivista neuvottelua ILO:n sopimusten tarkoittamalla tavalla.

ILO:n sopimuksissa tunnistetaan neuvottelutasot sekä valtakunnallisella, toimiala- että myös työpaikkatasolla. ILO:n sopimuksessa nro 135 ja valvontakäytännössä hyväksytään myös muut ammattiliitoista erillään olevat henkilöstön valitsevat edustajat kuin luottamusmiehet. ILO:n valvontakäytännössä kollektiivista neuvottelua ei ole rajattu vain ammattijärjestöjen oikeudeksi. Yleissopimuksessa nro 154 todetaan, että kansallisesti voidaan säätää siitä, että työehtosopimusneuvottelut voivat koskea myös yrityksen työntekijöiden kansallisen

lainsäädännön tai työehtosopimusten määräysten mukaisesti vapaasti valitsemien edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja. Tällöin on asianmukaisesti varmistettava, ettei näiden edustajien olemassaoloa käytetä heikentämään asianomaisten työntekijäjärjestöjen asemaa.

ILO:n riippumattomien asiantuntijoiden komitean sekä yhdistymisvapauskomitean vakiintunut tulkintakäytäntö edellyttää, että työehtosopimuksia tulee kunnioittaa, mutta kollektiivista neuvotteluvapautta on katsottu voitavan rajoittaa tietyissä tilanteissa. Sopimuksen suojaaman neuvotteluoikeuden piiriin kuuluvat palkkauksen ohella muutkin työsuhteen ehdot, kuten työaikakysymykset. Yleisen järjestyksen vuoksi voidaan puuttua syrjiviin määräyksiin, ammattiliiton pakkojäsenyyteen sekä määräyksiin, jotka ovat ristiriidassa lainsäädännön pakottavien vähimmäissäännösten kanssa. Myös selkeästi hallituksen tehtäviin kuuluvat asiat voidaan sulkea työehtosopimusosapuolten sopimusvapauden ulkopuolelle.

Edellä kuvatulla tavalla ehdotus rajoittuu tilanteeseen, jossa työehtosopimuksessa edellytettyä henkilöstön edustajaa ei ole eikä työehtosopimuksessa ole sovittu vaihtoehtoisesta menettelytavasta. ILO:n valvontakäytännöstä ei ole löydetty kannanottoa juuri tähän tilanteeseen. Esityksessä ei ehdoteta muutoksia nykytilaan siltä osin, että kun työehtosopimuksessa tarkoitettu luottamusmies on valittu, edustaa luottamusmies henkilöstöä paikallisen sopimuksen tekemisessä normaalisitovassa kentässä. Esityksen tarkoituksena on mahdollistaa paikallinen sopiminen niissä tilanteissa, kun työehtosopimuksessa edellytettyä luottamusmiestä ei syystä tai toisesta ole valittu.

Luottamusmiestä sopijapuolena koskevan määräyksen ohittamisen ei arvioida olevan ongelmallinen ILO:n sopimusten kannalta siltä osin kuin paikallinen sopiminen mahdollistetaan luottamusvaltuutetun kanssa tilanteessa, jossa luottamusmiestä ei ole.

Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan G artiklan mukaan sosiaalisessa peruskirjassa turvattuja 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 moraalien suojelemiseksi. Uudistetun sosiaalisen peruskirjan valvontakäytännöstä ei ole löydetty suoraan nyt ehdotettavana olevaan muutokseen liittyviä kannanottoja. Edellä esitettyjen hyväksyttävien perusteiden arvioidaan olevan myös peruskirjan mukaan hyväksytyjä rajoituksia muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi tai yleisen edun turvaamiseksi.

Yleissitovan työmarkkinakentän osalta ehdotetaan myös sääntelyä siitä, että työehtosopimuksessa sopijapuoleksi edellytetyn luottamusmiehen puuttuessa paikallisen sopimuksen voisi tehdä luottamusvaltuutetun kanssa. Sääntelyssä ei arvioida olevan kyse työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaan puuttumisesta. Yleissitovusjärjestelmä on lainsäädännöllä luotu järjestelmä, jonka rajat voidaan määrittellä lainsäädännöllä, eikä sen noudattaminen perustu sopimussidonnaisuuteen.

Paikallisen sopimisen mahdollistaminen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella

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

Työehtosopimuksen yleissitovuus perustuu työntekijän suojelun 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 niin sanottu negatiivinen yhdistymisvapaus eli vapaus olla kuulumatta yhdistykseen. Yleissitovuus ei sinänsä merkitse järjestäytymisvelvollisuutta eikä tee järjestäytymätöntä työnantajaa sidotuksi työehtosopimukseen työehtosopimuslaisia tarkoitettulla 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 työlaainsäädännön paikallisen sopimisen kiellot, joihin liittyvää erilaista 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 ja PeVL 77/2018 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.

Ehdotuksessa turvattaisiin luottamusmiehen ensisijainen oikeus edustaa työntekijöitä paikallisen sopimuksen tekemisessä ILO:n sopimusjärjestelmässä edellytetyllä tavalla. Järjestäytymättömille työntekijöille ja toiseen ammattiliittoon kuuluville työntekijöille mahdollistettaisiin kuitenkin oikeus valita luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Edellä kuvatulla tavalla ILO:n yleissopimuksessa nro 135 tunnustetaan työntekijöiden valitsemat muut edustajat kuin luottamusmiehet ja hyväksytään näiden toimiminen työpaikalla rinnakkain luottamusmiesten kanssa.

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.

Ehdotuksen ei arvioida olevan ongelmallinen perustuslain tai kansainvälisten velvoitteiden kannalta.

Työnantajakohtaiset 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 työlaainsäädännön pohjalta.

Esityksessä ehdotetaan sopimismahdollisuuksien laajentamista siten, että jatkossa myös työnantajakohtaisilla työehtosopimuksilla voitaisiin poiketa samoista työlaainsäädännön säännöksistä kuin nykyisin valtakunnallisilla työehtosopimuksilla. 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.

Työnantajakohtaisten sopimusten mahdollistamisen laajemmin edellä kuvatulla tavalla 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 työnantajakohtaisten työehtosopimusten solmimiselle.

Laiminlyöntimaksu

Ehdotettava laiminlyöntimaksu määrättäisiin työnantajalle, joka on laiminlyönyt velvollisuutensa toimittaa henkilöstön edustajan kanssa tehdyn paikallisen sopimuksen työsuojeluviranomaiselle. Perustuslakivaliokunta on vakiintuneesti katsonut, ettei lainvastaisesta teosta määrättävä maksu ole perustuslain 81 §:n mukainen vero tai maksu, vaan rangaistusluonteinen taloudellinen seuraamus. Valiokunta on asiallisesti rinnastanut sen rikosoikeudelliseen seuraamukseen (PeVL 57/2010 vp, PeVL 4/2001 vp, PeVL 32/2005 vp, PeVL 55/2005 vp). Hallinnollisen seuraamuksen yleisistä perusteista on säädettävä perustuslain 2 §:n 3 momentin edellyttämällä tavalla lailla, koska sen määrittämiseen sisältyy julkisen vallan käyttöä. Laissa on täsmällisesti ja selkeästi säädettävä maksuvelvollisuuden ja maksun suuruuden perusteista sekä maksuvelvollisen oikeusturvasta samoin kuin lain täytäntöönpanon perusteista (PeVL 32/2005 vp, PeVL 55/2005 vp). Vaikka perustuslain 8 §:n rikosoikeudellisen laillisuusperiaatteen täsmällisyysvaatimus ei sellaisenaan kohdistu hallinnollisten seuraamusten sääntelyyn, ei tarkkuuden yleistä vaatimusta kuitenkaan voida tällaisen sääntelyn yhteydessä sivuuttaa (PeVL 74/2002 vp, PeVL 57/2010 vp).

Perusoikeudet ja niiden rajoittamisen yleiset edellytykset on otettava huomioon myös hallinnollisia sanktioita koskevassa sääntelyssä. Tällaisia ovat muun muassa vaatimukset sääntelyn hyväksyttävyydestä ja oikeasuhtaisuudesta. Perusoikeusrajoituksen hyväksyttävyyksivaatimuksen mukaisesti hallinnollisille sanktioille on esitettävä painava yhteiskunnallinen tarve ja perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttävä peruste (PeVL 23/1997 vp). Lisäksi säännösten tulee täyttää sanktioiden oikeasuhtaisuuteen liittyvät vaatimukset (PeVL 49/2017 vp). Suhteellisuusvaatimus edellyttää sen arvioimista, onko sanktiointi välttämätön sen taustalla olevan oikeushyvän suojaamiseksi. Tältä osin tulee

arvioida, onko vastaava tavoite saavutettavissa muulla perusoikeuteen vähemmän puuttuvalla tavalla kuin teon säätämällä rangaistavaksi (ks. PeVL 23/1997 vp). Sääntelyn hyväksyttävyyden ja oikeasuhtaisuuden lisäksi sanktioista säädettäessä on kiinnitettävä erityistä huomiota sääntelyn tarkkarajaisuuteen sekä sanktioiden kohteena olevien oikeusturvaan (PeVL 49/2017 vp).

Valiokunta on vakiintuneesti todennut pitävänsä niin sanottuun ankaraan vastuuseen ja niin sanotun käännetyn todistustaakan varaan perustuvaa seuraamuksen määräämistä perustuslain 21 §:ään sisältyvän syyttömyysolettaman vastaisena (PeVL 2/2017 vp, PeVL 57/2010 vp, PeVL 4/2004 vp, ks. myös PeVL 15/2016 vp).

Ehdotettavalle laiminlyöntimaksulle arvioidaan olevan painava yhteiskunnallinen tarve työsuojeluviranomaisen paikallisiin sopimuksiin kohdistuvan valvonnan mahdollistamiseksi ja valvonnan kohdistamiseksi. Paikallisten sopimusten toimittaminen työsuojeluviranomaiselle on valvonnan ja sen tehokkaan kohdistamisen edellytys. Toimittamisvelvollisuuden laiminlyöntien ennalta estämiseksi on välttämätöntä säätää tehokas seuraamus. Valvonnalla turvataan viime kädessä työntekijän suojelun periaatteen toteutumista paikallisten sopimusten tekemisessä.

Laiminlyöntimaksun ja sen suuruuden perusteista sekä oikeusturvasta ja täytäntöönpanosta säädettäisiin täsmällisesti lailla. Laiminlyöntimaksu ei olisi päällekkäinen muiden hallinnollisten tai rikosoikeudellisten seuraamusten kanssa. Teko, jonka johdosta maksu määrättäisiin, olisi säädetty laissa täsmällisesti. Ehdotettu laiminlyöntimaksu soveltuisi, jos laiminlyönti johtuisi tahallisuudesta tai tuottamuksesta.

Laiminlyöntimaksun arvioidaan olevan perusteltu ja oikeasuhtainen keino tavoitteen saavuttamiseksi eli paikallisen sopimuksen toimittamisvelvollisuuden tehostamiseksi. Riittävän tuntuvan laiminlyöntimaksun arvioidaan tehokkaimmin ennalta ehkäisevän laiminlyöntejä. Voimassa olevan lain mukaisen asiakirjan toimittamisvelvollisuuden ja sen tehosteeksi asetettavan uhkasakon ei arvioida sellaisenaan olevan riittävän tehokas keino ottaen huomioon se, että laiminlyönnit tulevat työsuojeluviranomaisen tietoon vain satunnaisesti, jolloin työnantaja voisi pitkäänkin laiminlyödä velvollisuuttaan ilman pelkoa todennäköisistä seuraamuksista.

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 säädetyin poikkeuksin ja yhteistoimintaa yrityksissä.

Työsopimuslain 13 luvun 7 §:ää, merityösopimuslain 13 luvun 9 §:ää, työaikalain 34 §:ää, merityöaikalain 20 b §:ää, vuosilomalain 30 §:ää ja merimiesten vuosilomalain 24 §: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.

Yhteenveto

Edellä olevaan viitaten hallitus katsoo, että lakiehdotus voidaan käsitellä tavallisessa lainsäätämisyjärjestyksessä.

Koska ehdotuksella kuitenkin puututaan ammatilliseen yhdistymisvapauteen perustuvaan työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiaan, asiasta on suotavaa pyytää eduskunnan perustuslakivaliokunnan lausunto.

Ponsi

Edellä esitetyn perusteella annetaan eduskunnan hyväksyttäväksi seuraavat lakiehdotukset:

1.

Laki

työsopimuslain 2 ja 13 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työ sopimuslain (55/2001) 13 luvun 7 §:n 1 momentin johdantokappale ja 3 momentti, 8 ja 10 § sekä 12 §:n 1 momentti,
sellaisena kuin niistä on 13 luvun 7 §:n 1 momentin johdantokappale laissa 377/2018, ja
lisätään 2 lukuun uusi 7 a–7 d §, 2 luvun 9 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 10/2012, uusi 3 momentti ja 13 luvun 3 §:ään uusi 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 kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestysmääräyksiä. Jollei toisin sovita, sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä.

Jos työehtosopimuksen mukaan paikallisen sopimuksen osapuoleksi edellytetään luottamusmiestä, sopimus tehdään tämän kanssa. Luottamusmies edustaa tällöin kaikkia niitä työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan. Työntekijöillä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, on kuitenkin oikeus enemmistö päätöksin valita luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Tällöin paikallinen sopimus on tehtävä luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun kanssa.

Jos työehtosopimuksen mukaan paikallisen sopimuksen osapuoleksi edellytetään luottamusmiestä, mutta tällaista ei ole valittu, eikä työehtosopimukseen sisälly tasapuolisia sopimisedellytyksiä turvaavia määräyksiä siitä, kuinka menetellään luottamusmiehen puuttuessa, voidaan paikallinen sopimus työehtosopimuksen estämättä tehdä luottamusvaltuutetun kanssa.

Tehtäessä paikallinen sopimus 2 tai 3 momentissa tarkoitettulla tavalla luottamusvaltuutetun kanssa työnantajan on työehtosopimuksessa edellytettyjen menettelytapojen lisäksi annettava luottamusvaltuutetulle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot sekä varattava luottamusvaltuutetulle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa. Sopimus on sen kestosta riippumatta puolin ja toisin irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jollei työehtosopimuksesta muuta johdu tai paikallisessa sopimuksessa ole sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta.

Henkilöstön edustajan kanssa tehtävä paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti ja työnantajan on toimitettava se työsuojeluviranomaiselle kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä.

7 b §

Laiminlyöntimaksu

Laiminlyöntimaksu voidaan määrätä työnantajalle, joka on tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyönyt 7 a §:n 5 momentissa säädetyn velvollisuutensa toimittaa paikallinen sopimus työsuojeluviranomaiselle.

Laiminlyöntimaksun määrää työsuojeluviranomainen. Laiminlyöntimaksu määrätään maksettavaksi valtiolle. Laiminlyöntimaksun määrä on vähintään 1000 ja enintään 10 000 euroa. Laiminlyöntimaksun suuruutta arvioitaessa otetaan huomioon työnantajan koko, tahallisuus ja laiminlyönnin toistuvuus. Jos samalla kertaa olisi määrättävä laiminlyöntimaksu kahdesta tai useammasta laiminlyönnistä, määrätään laiminlyönneistä yhteinen maksu, joka on enintään 15 000 euroa.

Laiminlyöntimaksu on jätettävä määräämättä, jos maksun määrääminen on olosuhteet huomioon ottaen kohtuutonta tai laiminlyönti johtuu pätevistä syistä.

Laiminlyöntimaksua ei saa määrätä, jos laiminlyönnistä on kulunut yli viisi vuotta.

7 c §

Laiminlyöntimaksun täytäntöönpano

Laiminlyöntimaksun täytäntöönpanoon sovelletaan sakon täytäntöönpanosta annettua lakia (672/2002).

Laiminlyöntimaksu vanhene viiden vuoden kuluttua lainvoiman saaneen ratkaisun antamisesta.

7 d §

Muutoksenhaku laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen

Muutoksenhausta hallintotuomioistuimeen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019).

9 §

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot

Käyttäjyrytystä sitovan työehtosopimuksen määräysten nojalla tehdyllä työnantajan ja vuokrattujen työntekijöiden välisellä paikallisella sopimuksella ei saa asettaa vuokrattua työntekijää palkkaa, työaika ja vuosilomaa koskevien ehtojen osalta käyttäjyrytyksen työntekijöitä heikompaan asemaan.

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 sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys saavat 6 §: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 momentissa säädetystä poiketen 1 momentissa tarkoitetun sopimuksen voivat tehdä:

1) kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetussa laissa (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 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.

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 tämän luvun 7 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

10 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki, 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus ja 2 luvun 7 a §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustajan kanssa tehty paikallinen sopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

12 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista sekä 2 luvun 7 a §:n nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 7 §:n mukaan noudatettava.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lain 2 luvun 7 a §:ää ei sovelleta, jos työehtosopimus, jonka määräykseen paikallisen sopimuksen tekeminen perustuu, on solmittu ennen tämän lain voimaantuloa.

2.

Laki

merityösopimuslain 2 ja 13 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 2 luvun 8 §, 13 luvun 9 §:n 1 momentin johdantokappale ja 4 momentti, 10 §, 15 §:n 1 momentti ja 22 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 2 luvun 8 § laissa 1115/2016, 13 luvun 9 §:n 1 momentin johdantokappale laissa 1468/2016 ja 13 luvun 15 §:n 1 momentti laissa 745/2022, sekä *lisätään* 2 lukuun uusi 6 a–6 d § 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 kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestysmääräyksiä. Jollei toisin sovita, sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä. Työehtosopimuksessa sopijapuoleksi

edellytetty luottamusmies edustaa niitä työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan.

Henkilöstön edustajan kanssa tehtävä paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti ja työnantajan on toimitettava se työsuojeluviranomaiselle kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä.

6 b §

Laiminlyöntimaksu

Laiminlyöntimaksu voidaan määrätä työnantajalle, joka on tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyönyt 6 a §:n 2 momentissa säädetyn velvollisuutensa toimittaa paikallinen sopimus työsuojeluviranomaiselle.

Laiminlyöntimaksun määrää työsuojeluviranomainen. Laiminlyöntimaksu määrätään maksettavaksi valtiolle. Laiminlyöntimaksun määrä on vähintään 1000 ja enintään 10 000 euroa. Laiminlyöntimaksun suuruutta arvioitaessa otetaan huomioon työnantajan koko, tahallisuus ja laiminlyönnin toistuvuus. Jos samalla kertaa olisi määrättävä laiminlyöntimaksu kahdesta tai useammasta laiminlyönnistä, määrätään laiminlyönneistä yhteinen maksu, joka on enintään 15 000 euroa.

Laiminlyöntimaksu on jätettävä määräämättä, jos maksun määrääminen on olosuhteet huomioon ottaen kohtuutonta tai laiminlyönti johtuu pätevistä syistä.

Laiminlyöntimaksua ei saa määrätä, jos laiminlyönnistä on kulunut yli viisi vuotta.

6 c §

Laiminlyöntimaksun täytäntöönpano

Laiminlyöntimaksun täytäntöönpanoon sovelletaan sakon täytäntöönpanosta annettua lakia (672/2002).

Laiminlyöntimaksu vanhene viiden vuoden kuluttua lainvoiman saaneen ratkaisun antamisesta.

6 d §

Muutoksenhaku laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen

Muutoksenhausta hallintotuomioistuimeen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019).

8 §

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä käyttäjäyrityksen työhön, vuokratun työntekijän työsuhteessa on sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 6 §:n 3 momentissa tarkoitettua tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta 1 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta, vuokratun työntekijän palkkaa, työaikaa ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

Käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräysten nojalla tehdyllä työnantajan ja vuokrattujen työntekijöiden välisellä paikallisella sopimuksella ei saa asettaa vuokrattua

työntekijää palkkaa, työaikaa ja vuosilomaa koskevien ehtojen osalta käyttäjäyrityksen työntekijöitä heikompaan asemaan.

13 luku

Erinäiset säännökset

9 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantaja tai työnantajien yhdistys sekä 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 momentissa säädetystä poiketen 1 momentissa tarkoitetun sopimuksen voivat tehdä:

1) kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetussa laissa (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.

15 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki, 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus ja 2 luvun 6 a §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustajan kanssa tehty paikallinen sopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla aluksella. Lisäksi työnantajan on pidettävä aluksella nähtävänä tiedot vakuutuslaitoksista, joissa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtapaturman ja ammattitaudin varalta.

22 §

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista sekä 2 luvun 6 a §:n nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä

niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 6 §:n mukaan noudatettava.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lain 2 luvun 6 a §:ää ei sovelleta, jos työehtosopimus, jonka määräykseen paikallisen sopimuksen tekeminen perustuu, on solmittu ennen tämän lain voimaantuloa.

3.

Laki

työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työaikalain (872/2019) 37 § sekä
muutetaan 18 ja 34–36 §, 39 §:n 2 momentti ja 47 §, sellaisina kuin niistä ovat 34 § osaksi laeissa 1405/2019, 1067/2021 ja 746/2022 sekä 39 §:n 2 momentti laissa 1067/2021, seuraavasti:

18 §

Työajan enimmäismäärä

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa neljän kuukauden ajanjakson aikana. Oikeudesta 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 sekä 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 kuitenkin olla 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 §:n 2 momentissa tarkoitetusta joustotyöajan tasoittumisjaksosta; joustotyöajassa säännöllinen työaika saa kuitenkin olla keskimäärin 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 §:n 1 momentissa säädetystä työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksosta; tasoittumisjaksoa voidaan pidentää enintään kuuteen kuukauteen tai teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä 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 tarkoitetusta 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 tarkoitettun moottoriajoneuvon kuljettajan työstä, edellä 1 momentin 3 ja 9 kohdassa säädetystä poiketen 1 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella voidaan sopia teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä:

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.

Edellä 1 momentissa tarkoitettulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 13 §:ssä tarkoitettua joustotyöaika vastavasta työajasta sekä 14 §:ssä tarkoitettua työaikapankkia vastavasta järjestelystä tai muusta vastavasta 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 säädetyn 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 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 momentissa säädetystä poiketen 1 momentissa tarkoitettujen sopimusten voivat tehdä:

1) kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetussa laissa (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 työmarkkinailaitos 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 tarkoitettulla tavalla, on oltava yhteensopiva tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY sekä maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/15/EY kanssa.

35 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimuslain 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 sopiminen

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta säädetään työehtosopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä.

Jos paikallisella sopimuksella poiketaan 5 §:n, 6 §:n 1 momentin taikka 7 tai 9 §:n säännöksistä tai keskimääräisen säännöllisen työajan tasoittumisjakson pidentämisestä, työehtosopimuksessa edellytetyn henkilöstön edustajan tai luottamusvaltuutetun puuttuessa sopimuksen saa henkilöstön puolesta kuitenkin tehdä myös muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei sellaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä. Työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista. Poiketen siitä, mitä työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n 4 momentissa säädetään, toistaiseksi tehty säännöllistä työaika koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä.

39 §

Poikkeuslupa

Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun luvan määräaikaisena eivätkä olosuhteet ole myöntämisen jälkeen olennaisesti muuttuneet, työnantaja ja luottamusmies tai, jollei luottamusmiestä ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapautuksen jatkamisesta.

47 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista sekä 11, 13 ja 14 §:n nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia valvoo työsuojeluviranomainen.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Tämän lain 34 §:n 8 momenttia ei sovelleta työehtosopimukseen, joka on solmittu ennen tämän lain voimaantuloa.

4.

Laki

merityöaikalain 20 b §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityöaikalain (296/1976) 20 b §, sellaisena kuin se on laeissa 151/2001 ja 1026/2011, seuraavasti:

20 b §

Säännösten pakottavuus ja poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajalla tai työnantajien yhdistyksellä sekä työntekijöiden valtakunnallisella yhdistyksellä tai tämän jäsenyhdistyksellä 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.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava kahden viikon kuluttua ilmoituksesta tai, jos se säännöllisen työajan tasoittumisen vuoksi on tarpeen, tuolloin kuluvaan tasoittumisjakson päättyessä.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajasta ja työnantajien yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen. Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen 1 momentissa tarkoitettujen sopimuksen voivat tehdä:

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

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

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.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

5.

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 sekä 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 terveyden 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 momentissa säädetystä poiketen 1 momentissa tarkoitettujen sopimusten voivat tehdä:

1) kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetussa laissa (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 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 tarkoitettulla 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 työehtosopimuslain 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 .

Tämän lain 30 §:n 4 momenttia ei sovelleta työehtosopimukseen, joka on solmittu ennen tämän lain voimaantuloa.

6.

Laki

merimiesten vuosilomalain 24 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merimiesten vuosilomalain (433/1984) 24 §, sellaisena kuin se on laeissa 153/2001 ja 1025/2011, seuraavasti:

24 §

Poikkeukset lain säännöksistä

Työnantajalla tai työnantajien yhdistyksellä sekä työntekijöiden valtakunnallisella yhdistyksellä tai tämän jäsenyhdistyksellä 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.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä saa työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan sen määräyksiä. Työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä saadaan noudattaa sopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden sopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajasta ja työnantajien yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen. Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen 1 momentissa tarkoitettujen sopimuksen voivat tehdä:

1) kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetussa laissa (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.

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.

Tämä laki tulee voimaan päivänä _____
kuuta 20 _____.

7.

Laki

opintovapaalain 13 a §:n muuttamisesta

muutetaan opintovapaalain (273/1979) 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 _____.

8.

Laki

yhteistoimintalain 38 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoimintalain (1333/2021) 38 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 407/2023, seuraavasti:

38 §

Sopimisoikeus

Työnantaja tai työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys 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 työvoimaviranomaiselle 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 .

Tämän lain 38 §:n 4 momenttia ei sovelleta työehtosopimukseen, joka on solmittu ennen tämän lain voimaantuloa.

9.

Laki

työehtosopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työehtosopimuslain (436/1946) 1 §:n 2 momentti ja 9 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä on 9 §:n 1 momentti laissa 246/2024, 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 mahdollistetaan paikallisen sopimuksen tekeminen työnantajan ja luottamusmiehen välillä eikä työehtosopimukseen sisälly tasapuolisia sopimisedellytyksiä turvaavia määräyksiä siitä, kuinka menetellään luottamusmiehen puuttuessa, voidaan paikallinen sopimus työehtosopimuksen estämättä tehdä luottamusvaltuutetun kanssa. Jollei toisin sovita, sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä.

Paikallista sopimusta tehtäessä 1 momentissa tarkoitettussa tilanteessa on noudatettava työehtosopimuksen menettelytapaa koskevia määräyksiä lukuun ottamatta henkilöstön edustajaa koskevia vaatimuksia. Tämän lisäksi työnantajan on annettava luottamusvaltuutetulle

sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot sekä varattava luottamusvaltuutetulle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa. Sopimus ei saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, jollei toisin ole työehtosopimuksessa sovittu. Sopimus on sen kestosta riippumatta puolin ja toisin irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jollei työehtosopimuksesta muuta johdu tai paikallisessa sopimuksessa ole sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta.

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

9 §

Työehtosopimukseen osallisen tai muutoin sidotun yhdistyksen ja työnantajan, joka ei täytä sopimuksesta johtuvia, 8, 8 a ja 8 b §:ssä tarkoitettuja velvollisuuksiaan on, jollei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty, vahingonkorvauksen asemesta maksettava hyvityssakko. Edellä 8, 8 a ja 8 b §:ssä säädetyn työrauhavelvollisuuden ja sitä koskevan valvontavelvollisuuden rikkomisesta tai laiminlyönnistä tuomittavan hyvityssakon määrä on vähintään 10 000 euroa ja enintään 150 000 euroa. Edellä 8 §:ssä säädetyn työehtosopimuksen määräysten noudattamista koskevan valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä tuomittavan hyvityssakon määrä on kuitenkin enintään 37 400 euroa eikä siihen sovelleta edellä säädettyä vähimmäismäärää.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lain 5 a §:ää ei sovelleta, jos työehtosopimus, jonka määräykseen paikallisen sopimuksen tekeminen perustuu, on solmittu ennen tämän lain voimaantuloa.

10.

Laki

työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 4 ja 12 a §, sellaisina kuin ne ovat, 4 § osaksi laissa 743/2020 ja 12 a § laissa 166/2024, sekä
lisätään lakiin uusi 5 b § ja 35 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 62/2022 ja 166/2024, uusi 5 momentti, seuraavasti:

4 §

Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat

Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan:

1) työaikalain (872/2019) 2 luvun työaikaa ja varallaoloa, 3 ja 4 luvun säännöllistä työaikaa, 5 luvun säännöllisen työajan ylittämistä ja sunnuntaityötä, 6 luvun lepoaikoja sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §:n säännöksiä;

2) vuosilomalain (162/2005) 5–7 ja 8–19 §:n säännöksiä;

3) perhevapaoikeuksien osalta työsopimuslain 4 luvun 2, 8 ja 9 §:n säännöksiä.

Alihankintaa tai yritysten sisäistä siirtoa koskevan sopimuksen perusteella lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen tai tämän lain 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun lähetettävää yritystä sitovan muun työehtosopimuksen työaikaa, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä. Lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa sovelletaan kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen määräyksiä taikka mainitussa pykälässä tarkoitettua muuta sopimusta tai käytäntöä työajasta, vuosilomasta ja työturvallisuudesta sekä mitä mainitun pykälän 3 momentissa säädetään.

5 b §

Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen

Lähetävällä yrityksellä ja sen henkilöstöllä on oikeus tehdä paikallinen sopimus samoin edellytyksin kuin Suomeen sijoittuneella työnantajalla. Paikallisella sopimuksella ei saa kuitenkaan poiketa niistä edullisimmista työsuhteen ehdoista, joita lähetetyn työntekijän työsuhteessa on noudatettava 3 §:n 2 momentin nojalla.

Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan lähetävän yrityksen ja työntekijöiden väliseen paikalliseen sopimiseen sovelletaan, mitä työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä säädetään. Säännöllistä työaikaa koskevaan paikalliseen sopimukseen sovelletaan lisäksi, mitä työaikalain 36 §:n 2 momentissa säädetään.

Työehtosopimukseen työehtosopimuslain mukaan sidotun lähetävän yrityksen oikeudesta tehdä paikallinen sopimus viimesijaisesti luottamusvaltuutetun kanssa säädetään työehtosopimuslain 5 a §:ssä.

Lähetetyt työntekijät voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä noudattaen työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momenttia. Luottamusvaltuutettuun sovelletaan myös mainitun pykälän 2 momenttia.

Tässä pykälässä säädettyä ei sovelleta lähetettävään yritykseen, joka on sijoittautunut Euroopan unionin jäsenvaltion tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

12 a §

Vastatoimien kieltö

Lähetävä yritys ei saa kohdistaa lähetettyyn työntekijään kielteisiä seuraamuksia vastatoimina tai kohdella tätä muutoin epäedullisesti sen johdosta, että lähetetty työntekijä on käynnistänyt oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyitä taikka ottanut yhteyttä viranomaiseen tämän lain mukaisten oikeuksiensa vaatimiseksi.

Lähetävä yritys ei saa kohdistaa kielteisiä seuraamuksia vastatoimina tai kohdella muutoin epäasiallisesti luottamusvaltuutettua hänen paikalliseen sopimukseen liittyvien tehtäviensä hoitamisen vuoksi.

Lähetävän yrityksen on korvattava 1 ja 2 momentissa tarkoitettua kieltoa rikkomalla lähetetylle työntekijälle tai luottamusvaltuutetulle aiheuttamansa vahinko.

35 §

Laiminlyöntimaksu

Lähetettävälle yritykselle määrättävästä laiminlyöntimaksusta tämän laiminlyödessä velvollisuuden toimittaa 5 b §:ssä tarkoitettu paikallinen sopimus työsuojeluviranomaiselle säädetään työsopimuslain 2 luvun 7 b §:ssä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

11.

Laki

sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sakon täytäntöönpanosta annetun lain (672/2002) 1 §:n 2 momentin 3 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1183/2023, seuraavasti:

1 §

Lain soveltamisala

Siten kuin tässä laissa säädetään, pannaan täytäntöön myös:

3) työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 7 b §:ssä tarkoitettu laiminlyöntimaksu ja 11 a luvun 3 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu sekä erityösopimuslain (756/2011) 2 luvun 6 b §:ssä tarkoitettu laiminlyöntimaksu;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Helsingissä 5.9.2024

Pääministeri

Petteri Orpo

Työministeri Arto Satonen

1.

Laki

työsopimuslain 2 ja 13 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työsopimuslain (55/2001) 13 luvun 7 §:n 1 momentin johdantokappale ja 3 momentti, 8 ja 10 § sekä 12 §:n 1 momentti,
sellaisena kuin niistä on 13 luvun 7 §:n 1 momentin johdantokappale laissa 377/2018, ja
lisätään 2 lukuun uusi 7 a–7 d §, 2 luvun 9 §:ään, sellaisena kuin se on laissa 10/2012, uusi 3 momentti ja 13 luvun 3 §:ään uusi 3 momentti, jolloin nykyinen 3 momentti siirtyy 4 momentiksi, 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 kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestysmääräyksiä. Jollei toisin sovita, sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä.

Jos työehtosopimuksen mukaan paikallisen sopimuksen osapuoleksi edellytetään luottamusmiestä, sopimus tehdään tämän kanssa. Luottamusmies edustaa tällöin kaikkia niitä työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan. Työntekijöillä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, on kuitenkin oikeus enemmistöpäätöksin valita luottamusmiehen rinnalle

luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Tällöin paikallinen sopimus on tehtävä luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun kanssa.

Jos työehtosopimuksen mukaan paikallisen sopimuksen osapuoleksi edellytetään luottamusmiestä, mutta tällaista ei ole valittu, eikä työehtosopimukseen sisälly tasapuolisia sopimisedellytyksiä turvaavia määräyksiä siitä, kuinka menetellään luottamusmiehen puuttuessa, voidaan paikallinen sopimus työehtosopimuksen estämättä tehdä luottamusvaltuutetun kanssa.

Tehtäessä paikallinen sopimus 2 tai 3 momentissa tarkoitetulla tavalla luottamusvaltuutetun kanssa työnantajan on työehtosopimuksessa edellytettyjen menettelytapojen lisäksi annettava luottamusvaltuutetulle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot sekä varattava luottamusvaltuutetulle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa. Sopimus on sen kestosta riippumatta puolin ja toisin irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, jollei työehtosopimuksesta muuta johdu tai paikallisessa sopimuksessa ole sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta.

Henkilöstön edustajan kanssa tehtävä paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti ja työnantajan on toimitettava se työsuojeluviranomaiselle kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä.

7 b §

Laiminlyöntimaksu

Laiminlyöntimaksu voidaan määrätä työnantajalle, joka on tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyönyt 7 a §:n 5 momentissa säädetyn velvollisuutensa toimittaa paikallinen sopimus työsuojeluviranomaiselle.

Laiminlyöntimaksun määrää työsuojeluviranomainen. Laiminlyöntimaksu määrätään maksettavaksi valtiolle.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Laiminlyöntimaksun määrä on vähintään 1000 ja enintään 10 000 euroa. Laiminlyöntimaksun suuruutta arvioitaessa otetaan huomioon työnantajan koko, tahallisuus ja laiminlyönnin toistuvuus. Jos samalla kertaa olisi määrättävä laiminlyöntimaksu kahdesta tai useammasta laiminlyönnistä, määrätään laiminlyönneistä yhteinen maksu, joka on enintään 15 000 euroa.

Laiminlyöntimaksu on jätettävä määräämättä, jos maksun määrääminen on olosuhteet huomioon ottaen kohtuutonta tai laiminlyönti johtuu pätevästä syystä.

Laiminlyöntimaksua ei saa määrätä, jos laiminlyönnistä on kulunut yli viisi vuotta.

7 c §

Laiminlyöntimaksun täytäntöönpano

Laiminlyöntimaksun täytäntöönpanoon sovelletaan sakon täytäntöönpanosta annettua lakia (672/2002).

Laiminlyöntimaksu vanheneviiden vuoden kuluttua lainvoiman saaneen ratkaisun antamisesta.

7 d §

Muutoksenhaku laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen

Muutoksenhausta hallintotuomioistuimeen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019).

9 §

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot

9 §

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot

Käyttäjyritystä sitovan työehtosopimuksen määräysten nojalla tehdyllä työnantajan ja vuokrattujen työntekijöiden välisellä paikallisella sopimuksella ei saa asettaa vuokrattua työntekijää palkkaa, työaika ja vuosilomaa koskevien ehtojen osalta

Voimassa oleva laki

Ehdotus

13 luku

Erinäisiä säännöksiä

3 §

Luottamusvaltuutettu

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

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

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 luku

Erinäisiä säännöksiä

3 §

Luottamusvaltuutettu

7 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantaja tai työnantajien yhdistys sekä työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai tämän jäsenyhdistys saavat 6 §: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 momentissa säädetystä poiketen 1 momentissa tarkoitetun sopimuksen voivat tehdä:

1) kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetussa laissa (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 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 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, jos niiden soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 7 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

10 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

12 §

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 tämän luvun 7 §:n 2 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

10 §

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki, 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus ja 2 luvun 7 a §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustajan kanssa tehty paikallinen sopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla.

12 §

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 7 §:n mukaan noudatettava.

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista *sekä 2 luvun 7 a §:n nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia*. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 7 §:n mukaan noudatettava.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

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

2.

Laki

merityösopimuslain 2 ja 13 luvun muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityösopimuslain (756/2011) 2 luvun 8 §, 13 luvun 9 §:n 1 momentin johdantokappale ja 4 momentti, 10 §, 15 §:n 1 momentti ja 22 §:n 1 momentti, sellaisina kuin niistä ovat 2 luvun 8 § laissa 1115/2016, 13 luvun 9 §:n 1 momentin johdantokappale laissa 1468/2016 ja 13 luvun 15 §:n 1 momentti laissa 745/2022, sekä *lisätään* 2 lukuun uusi 6 a–6 d § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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 kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestysmääräyksiä. Jollei toisin sovita, sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä. Työehtosopimuksessa sopijapuoleksi edellytetty luottamusmies edustaa niitä työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan.

Henkilöstön edustajan kanssa tehtävä paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti ja työnantajan on toimitettava se työsuojeluviranomaiselle kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä.

6 b §

Laiminlyöntimaksu

Laiminlyöntimaksu voidaan määrätä työnantajalle, joka on tahallaan tai huolimattomuudesta laiminlyönyt 6 a §:n 2 momentissa säädetyn velvollisuutensa toimittaa paikallinen sopimus työsuojeluviranomaiselle.

Laiminlyöntimaksun määrää työsuojeluviranomainen. Laiminlyöntimaksu määrätään maksettavaksi valtiolle. Laiminlyöntimaksun määrä on vähintään 1000 ja enintään 10 000 euroa. Laiminlyöntimaksun suuruutta arvioitaessa otetaan huomioon työnantajan koko, tahallisuus ja laiminlyönnin toistuvuus. Jos samalla kertaa olisi määrättävä laiminlyöntimaksu kahdesta tai useammasta laiminlyönnistä, määrätään laiminlyönneistä yhteinen maksu, joka on enintään 15 000 euroa.

Laiminlyöntimaksu on jätettävä määräämättä, jos maksun määrääminen on olosuhteet huomioon ottaen kohtuutonta tai laiminlyönti johtuu pätevistä syistä.

Laiminlyöntimaksua ei saa määrätä, jos laiminlyönnistä on kulunut yli viisi vuotta.

6 c §

Laiminlyöntimaksun täytäntöönpano

Laiminlyöntimaksun täytäntöönpanoon sovelletaan sakan täytäntöönpanosta annettua lakia (672/2002).

Laiminlyöntimaksu vanheneviin viiden vuoden kuluttua lainvoiman saaneen ratkaisun antamisesta.

6 d §

Muutoksenhaku laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen

Muutoksenhausta hallintotuomioistuimeen säädetään oikeudenkäynnistä hallintoasioissa annetussa laissa (808/2019).

8 §

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettava työehtosopimus

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä käyttäjäyrityksen työhön, vuokratun työntekijän työsuhteessa on sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 6 §:n 3 momentissa tarkoitetun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta 1 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta, vuokratun työntekijän palkkaa, työaika ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

8 §

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot

Jos työnantaja on vuokrannut työntekijänsä käyttäjäyrityksen työhön, vuokratun työntekijän työsuhteessa on sovellettava vähintään käyttäjäyritystä sitovan 6 §:n 3 momentissa tarkoitetun tai yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä.

Jos vuokratun työntekijän työsuhteessa ei sovelleta 1 momentissa tarkoitettua työehtosopimusta, vuokratun työntekijän palkkaa, työaika ja vuosilomia koskevien ehtojen on oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset.

Käyttäjäyritystä sitovan työehtosopimuksen määräysten nojalla tehdyillä työnantajan ja vuokrattujen työntekijöiden välisellä paikallisella sopimuksella ei saa asettaa

Voimassa oleva laki

Ehdotus

vuokrattua työntekijää palkkaa, työaikaa ja vuosilomaa koskevien ehtojen osalta käyttäjäyrityksen työntekijöitä heikompaan asemaan.

13 luku

13 luku

Erinäiset säännökset

Erinäiset säännökset

9 §

9 §

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Poikkeaminen työehtosopimuksella

Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 8 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

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

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.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajasta ja työnantajien yhdistyksestä, sovelletaan myös valtion neuvotteluviranomaiseen ja muuhun sopimusviranomaiseen. Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen 1 momentissa tarkoitetun sopimuksen voivat tehdä:

1) kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetussa laissa (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.

10 §

10 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

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

Työnantaja, jonka on noudatettava 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla myös sen tämän luvun 9 §:ssä tarkoitettuja määräyksiä.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

sopimista. Tällöin sovelletaan myös, mitä 9 §:n 3 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

Tällöin sovelletaan myös, mitä 9 §:n 3 momentin toisessa virkkeessä säädetään.

15 §

15 §

Nähtävänäpito

Nähtävänäpito

Työnantajan on pidettävä tämä laki ja 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla aluksella. Lisäksi työnantajan on pidettävä aluksella nähtävänä tiedot vakuutuslaitoksista, joissa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtaturman ja ammattitautin varalta.

Työnantajan on pidettävä tämä laki, 2 luvun 6 §:ssä tarkoitettu yleissitova työehtosopimus ja 2 luvun 6 a §:ssä tarkoitettu henkilöstön edustajan kanssa tehty paikallinen sopimus työntekijöiden vapaasti saatavilla aluksella. Lisäksi työnantajan on pidettävä aluksella nähtävänä tiedot vakuutuslaitoksista, joissa työnantaja on järjestänyt työntekijän eläketurvan tai vakuuttanut työntekijän työtaturman ja ammattitautin varalta.

22 §

22 §

Valvonta

Valvonta

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 6 §:n mukaan noudatettava.

Työsuojeluviranomaiset valvovat tämän lain noudattamista *sekä 2 luvun 6 a §:n nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia*. Työsuojeluviranomaisten on valvontatehtävässään ja erityisesti valvoessaan yleissitovien työehtosopimusten noudattamista toimittava kiinteässä yhteistyössä niiden työnantajien ja työntekijöiden yhdistysten kanssa, joiden tekemien yleissitovien työehtosopimusten määräyksiä työnantajien on 2 luvun 6 §:n mukaan noudatettava.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

Lain 2 luvun 6 a §:ää ei sovelleta, jos työehtosopimus, jonka määräykseen paikallisen sopimuksen tekeminen perustuu, on solmittu ennen tämän lain voimaantuloa.

3.

Laki

työaikalain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
kumotaan työaikalain (872/2019) 37 § sekä
muutetaan 18 ja 34–36 §, 39 §:n 2 momentti ja 47 §, sellaisina kuin niistä ovat 34 § osaksi
laeissa 1405/2019, 1067/2021 ja 746/2022 sekä 39 §:n 2 momentti laissa 1067/2021,
seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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. *Oikeudesta 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 tarkoitetussa joustotyöajassa

Työnantaja tai työnantajien yhdistys sekä 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 kuitenkin olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana;

3) 8 §:ssä tehtävistä, joissa yötyötä saadaan teettää, yötyöntekijän enimmäistyöajasta 24

säännöllinen työaika saa keskimäärin olla enintään 40 tuntia viikossa enintään 26 viikon ajanjakson aikana.

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 työaikaa 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 sunnuntaityöstä maksettavasta korvauksesta;
- 8) 21 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen sekä sunnuntaityöstä maksetun korvauksen antamisesta vapaa-aikana;
- 9) 22 §:ssä työ sopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson;
- 10) 23 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta;
- 11) 24 §:ssä päivittäisistä tauoista;

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 §:n 2 momentissa tarkoitettua joustotyöajan tasoittumisjaksosta; joustotyöajassa säännöllinen työaika saa kuitenkin olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 26 viikon ajanjakson aikana;
- 7) 15 §:n 2 momentissa lyhennettyä työaikaa koskevan määräaikaisen sopimuksen kestosta;
- 8) 17 §:ssä sunnuntaityötä koskevasta suostumuksesta;
- 9) 18 §:n 1 momentissa säädetystä työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksosta; tasoittumisjaksoa voidaan pidentää enintään kuuteen kuukauteen tai teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä 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 työ sopimuksen 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

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.

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 säädetyn tasoittumisjakson pidentämisestä kuuteen kuukauteen;

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

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

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 tarkoitettun moottoriajoneuvon kuljettajan työstä, edellä 1 momentin 3 ja 9 kohdassa säädetyistä 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 säädetyn 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 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 säädetyn enimmäistyöajan ylittämisestä sairaalassa tai eläinsairaalassa päivystävien lääkäreiden osalta silloin, kun mainitun pykälän mukainen enimmäistyöaika ylittyy työpaikalla tapahtuvan työajaksi luettavan

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 säädetyn 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 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 työaika 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 valtioneuvotteluviranomaiseen ja muuhun sopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen työmarkkinalaitokseen, seurakuntaan,

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 kuitenkin oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen säännöllistä työaika 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 valtioneuvotteluviranomaiseen ja muuhun sopimusviranomaiseen. Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen 1 momentissa tarkoitettujen sopimuksen voivat tehdä:

1) kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetussa laissa (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;

seurakuntaliittoon ja muuhun seurakuntien yhtymään, kirkon työmarkkinalaitokseen, ortodoksisen kirkkoon sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. Tässä pykälässä tarkoitettua 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 tarkoitettua osapuolia.

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 osapuolia;

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

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

Työehtosopimuksen määräyksen, jolla poiketaan lain säännöksestä tässä pykälässä tarkoitettulla tavalla, on oltava yhteensopiva tietyistä työajan järjestämisestä koskevista seikoista annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY sekä maantieliikenteen liikkuvissa tehtävissä toimivien henkilöiden työajan järjestämisestä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2002/15/EY kanssa.

35 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimuslain 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

35 §

Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset

Työnantaja, jonka on noudatettava työehtosopimuslain 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.

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 työajan 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 työsopimuslain 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.

37 §

Paikallisen sopimuksen tekeminen ja irtisanominen

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.

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, työehtosopimuksessa edellytetyn henkilöstön edustajan tai luottamusvaltuutetun puuttuessa sopimuksen saa henkilöstön puolesta kuitenkin tehdä myös muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei sellaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä. Työntekijällä on kuitenkin oikeus noudattaa aikaisempaa työaikaansa, jos hän ilmoittaa siitä työnantajalle viimeistään kahta päivää ennen sopimuksen soveltamista. Poiketen siitä, mitä työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n 4 momentissa säädetään, toistaiseksi tehty säännöllistä työaika koskeva sopimus on irtisanottavissa päätymään työajan tasoittumisjakson päättyessä.

(37 § kumotaan)

Työntekijöiden valitseman edustajan tekemä säännöllistä työaika 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 sovittu, toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään kahden viikon irtisanomisaikaa noudattaen. Toistaiseksi tehty säännöllistä työaika koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan tasoittumisjakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

39 §

Poikkeuslupa

Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun luvan määräaikaisena eivätkä olosuhteet ole myöntämisen jälkeen olennaisesti muuttuneet, työnantaja ja 36 §:n 2 momentissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapautuksen jatkamisesta.

47 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista sekä 11, 13, 14 ja 36 §:n nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia valvoo työsuojeluviranomainen.

39 §

Poikkeuslupa

Jos aluehallintovirasto on myöntänyt työnantajalle 1 momentissa tarkoitetun luvan määräaikaisena eivätkä olosuhteet ole myöntämisen jälkeen olennaisesti muuttuneet, työnantaja ja *luottamusmies tai, jollei luottamusmiestä ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä* voivat sopia aluehallintoviraston myöntämän luvan tai vapautuksen jatkamisesta.

47 §

Valvonta

Tämän lain noudattamista sekä 11, 13 ja 14 §:n nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia valvoo työsuojeluviranomainen.

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

4.

Laki

merityöaikalain 20 b §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merityöaikalain (296/1976) 20 b §, sellaisena kuin se on laeissa 151/2001 ja 1026/2011, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

20 b §

20 b §

*Säännösten pakottavuus ja poikkeaminen
valtakunnallisella työehtosopimuksella*

*Säännösten pakottavuus ja poikkeaminen
työehtosopimuksella*

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.

Tällaisia työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden

Työnantajalla tai työnantajien yhdistyksellä sekä työntekijöiden valtakunnallisella yhdistyksellä tai tämän jäsenyhdistyksellä 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.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä. Edellä tarkoitettuja määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi

Voimassa oleva laki

kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava kahden viikon kuluttua ilmoituksesta, tai jos se säännöllisen työajan tasoittumisen vuoksi on tarpeen, tuolloin kuluva tasoittumisjakson päättyessä.

Mitä tässä pykälässä säädetään työntajien yhdistyksestä, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen 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.

Ehdotus

edelleen voimassa. Jos uutta työehtosopimusta ei tehdä kuuden kuukauden kuluessa edellisen lakkaamisesta, molemmilla sopijapuolilla on oikeus ilmoittaa, että työehtosopimuksen edellä tarkoitettujen määräysten soveltaminen on lopetettava kahden viikon kuluttua ilmoituksesta tai, jos se säännöllisen työajan tasoittumisen vuoksi on tarpeen, tuolloin kuluva tasoittumisjakson päättyessä.

Mitä tässä pykälässä säädetään työnantajasta ja työntajien yhdistyksestä, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen. *Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen 1 momentissa tarkoitettun sopimuksen voivat tehdä:*

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

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

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.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

5.

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:

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 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 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

Työnantajalla tai työnantajien yhdistyksellä sekä 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

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 ortodoksisen kirkkokuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan hallitukseen ja Ahvenanmaan maakunnan kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan. Tässä pykälässä tarkoitettua 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 tarkoitettua osapuolia.

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 momentissa säädetystä poiketen 1 momentissa tarkoitettua sopimuksen voivat tehdä:

1) kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetussa laissa (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 säädetty osapuolia;

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.

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 työehtosopimuslain 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 työehtosopimuslain 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

Tämän lain 30 §:n 4 momenttia ei sovelleta työehtosopimukseen, joka on solmittu ennen tämän lain voimaantuloa.

6.

Laki

merimiesten vuosilomalain 24 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan merimiesten vuosilomalain (433/1984) 24 §, sellaisena kuin se on laeissa 153/2001 ja 1025/2011, seuraavasti:

24 §

24 §

*Poikkeukset lain säännöksistä**Poikkeukset lain säännöksistä*

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.

Työehtosopimuksen 1 momentissa tarkoitettuja määräyksiä saa työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan sen määräyksiä. Työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä saadaan noudattaa sopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden sopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään *työnantajien yhdistyksestä, jonka toimintapiiri käsittää koko maan*, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen, kuntaan, kuntayhtymään, kunnalliseen sopimusvaltuuskuntaan sekä Ahvenanmaan maakunnan maakuntahallitukseen 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.

Työnantajalla tai työnantajien yhdistyksellä sekä työntekijöiden valtakunnallisella yhdistyksellä tai tämän jäsenyhdistyksellä 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.

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä saa työnantaja soveltaa niihinkin työntekijöihin, jotka eivät ole työehtosopimukseen sidottuja, mutta joiden työsuhteissa muutoin noudatetaan sen määräyksiä. Työehtosopimuksen mainittuja määräyksiä saadaan noudattaa sopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden sopimuksen voimaantuloon asti niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

Mitä tässä pykälässä säädetään *työnantajasta ja työnantajien yhdistyksestä*, sovelletaan vastaavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen. *Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen 1 momentissa tarkoitettujen sopimuksen* voivat tehdä:

1) *kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetussa laissa (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.*

Työehtosopimuksen määräys, jolla heikennetään Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyjä tai Euroopan unionin säädösten mukaisia työntekijöiden etuja vastaavia etuja, on mitätön. Tällaisen määräyksen sijasta on

Voimassa oleva laki

Ehdotus

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.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

7.

Laki

opintovapaalain 13 a §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan opintovapaalain (273/1979) 13 a §, sellaisena kuin se on laissa 66/2001, 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

8.

Laki

yhteistoimintalain 38 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan yhteistoimintalain (1333/2021) 38 §, sellaisena kuin se on osaksi laissa 407/2023,
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 sekä
työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai
tämän jäsenyhdistys* 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
työvoimaviranomaiselle 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.*

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

Tämän lain 38 §:n 4 momenttia ei sovelleta työehtosopimukseen, joka on solmittu ennen tämän lain voimaantuloa.

9.

Laki

työehtosopimuslain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan työehtosopimuslain (436/1946) 1 §:n 2 momentti ja 9 §:n 1 momentti, sellaisena kuin niistä on 9 §:n 1 momentti laissa 246/2024, ja
lisätään lakiin uusi 5 a § seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

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.

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 mahdollistetaan paikallisen sopimuksen tekeminen työnantajan ja luottamusmiehen välillä eikä työehtosopimukseen sisälly tasapuolisia sopimisedellytyksiä turvaavia määräyksiä siitä, kuinka menetellään luottamusmiehen

puuttuessa, voidaan paikallinen sopimus työehtosopimuksen estämättä tehdä luottamusvaltuutetun kanssa. Jollei toisin sovita, sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä.

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

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

9 §

Työehtosopimukseen osallisen tai muutoin sidotun yhdistyksen ja työnantajan, joka ei täytä sopimuksesta johtuvia, 8, 8 a ja 8 b §:ssä tarkoitettuja velvollisuuksiaan on, jollei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty, vahingonkorvauksen asemesta maksettava hyvityssakko. Hyvityssakon määrä on vähintään 10 000 euroa ja enintään 150 000 euroa.

9 §

Työehtosopimukseen osallisen tai muutoin sidotun yhdistyksen ja työnantajan, joka ei täytä sopimuksesta johtuvia, 8, 8 a ja 8 b §:ssä tarkoitettuja velvollisuuksiaan on, jollei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty, vahingonkorvauksen asemesta maksettava hyvityssakko. Edellä 8, 8 a ja 8 b §:ssä säädetyn työrauhavelvollisuuden ja sitä koskevan valvontavelvollisuuden rikkomisesta tai laiminlyönnistä tuomittavan hyvityssakon määrä on vähintään 10 000 euroa ja enintään 150 000 euroa. Edellä 8 §:ssä säädetyn työehtosopimuksen määräysten noudattamista koskevan

Voimassa oleva laki

Ehdotus

Jos työehtosopimuksen määräyksen rikkominen käsittää sopimukseen perustuvan rahasuorituksen maksamatta jättämisen, voidaan rikkoja myös velvoittaa rahamäärän maksamiseen.

valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä tuomittavan hyvityssakon määrä on kuitenkin enintään 37 400 euroa eikä siihen sovelleta edellä säädettyä vähimmäismäärää.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

Lain 5 a §:ää ei sovelleta, jos työehtosopimus, jonka määräykseen paikallisen sopimuksen tekeminen perustuu, on solmittu ennen tämän lain voimaantuloa.

10.

Laki

työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti muutetaan työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) 4 ja 12 a §, sellaisina kuin ne ovat, 4 § osaksi laissa 743/2020 ja 12 a § laissa 166/2024, sekä lisätään lakiin uusi 5 b § ja 35 §:ään, sellaisena kuin se on osaksi laeissa 62/2022 ja 166/2024, uusi 5 momentti, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

4 §

4 §

Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat

Työaika, vuosiloma ja niihin liittyvät korvaukset sekä perhevapaat

Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan:

1) työaikalain (872/2019) 2 luvun työaikaa ja varallaoloa, 3 ja 4 luvun säännöllistä työaikaa, 5 luvun säännöllisen työajan ylittämistä ja sunnuntaityötä, 6 luvun lepoaikoja sekä 8 luvun 36 ja 37 §:n

Lähetetyn työntekijän työsuhteen vähimmäisehtoina sovelletaan:

1) työaikalain (872/2019) 2 luvun työaikaa ja varallaoloa, 3 ja 4 luvun säännöllistä työaikaa, 5 luvun säännöllisen työajan ylittämistä ja sunnuntaityötä, 6 luvun

säännöksiä yleissitovaan *työehtosopimukseen perustuvasta säännöllistä työaika* koskevasta paikallisesta sopimuksesta sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §:n säännöksiä;

2) vuosilomalain (162/2005) 5–19 §:n säännöksiä;

3) perhevapaoikeuksien osalta työsopimuslain 4 luvun 2, 8 ja 9 §:n säännöksiä.

Alihankintaa tai yritysten sisäistä siirtoa koskevan sopimuksen perusteella lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen tai tämän lain 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun lähettävää yritystä sitovan muun työehtosopimuksen työaika, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä. Lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa sovelletaan kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen määräyksiä taikka mainitussa pykälässä tarkoitettua muuta sopimusta tai käytäntöä työajasta, vuosilomasta ja työturvallisuudesta.

lepoaikoja sekä leipomotyölain (302/1961) 5 §:n säännöksiä;

2) vuosilomalain (162/2005) 5–7 ja 8–19 §:n säännöksiä;

3) perhevapaoikeuksien osalta työsopimuslain 4 luvun 2, 8 ja 9 §:n säännöksiä.

Alihankintaa tai yritysten sisäistä siirtoa koskevan sopimuksen perusteella lähetetyn työntekijän työsopimukseen sovelletaan lisäksi työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitetun yleissitovan työehtosopimuksen tai tämän lain 5 §:n 1 momentissa tarkoitetun lähettävää yritystä sitovan muun työehtosopimuksen työaika, vuosilomaa ja työturvallisuutta koskevia määräyksiä. Lähetetyn vuokratyöntekijän työsuhteessa sovelletaan kuitenkin työsopimuslain 2 luvun 9 §:ssä tarkoitetun työehtosopimuksen määräyksiä taikka mainitussa pykälässä tarkoitettua muuta sopimusta tai käytäntöä työajasta, vuosilomasta ja työturvallisuudesta sekä mitä mainitun pykälän 3 momentissa säädetään.

5 b §

Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen

Lähettävällä yrityksellä ja sen henkilöstöllä on oikeus tehdä paikallinen sopimus samoin edellytyksin kuin Suomeen sijoittuneella työnantajalla. Paikallisella sopimuksella ei saa kuitenkaan poiketa niistä edullisimmista työsuhteen ehdoista, joita lähetetyn työntekijän työsuhteessa on noudatettava 3 §:n 2 momentin nojalla.

Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavan lähettävän yrityksen ja työntekijöiden väliseen paikalliseen sopimiseen sovelletaan, mitä työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä säädetään. Säännöllistä työaika koskevaan paikalliseen sopimukseen sovelletaan lisäksi, mitä työaikalain 36 §:n 2 momentissa säädetään.

Työehtosopimukseen työehtosopimuslain mukaan sidotun lähettävän yrityksen oikeudesta tehdä paikallinen sopimus viimesijaisesti luottamusvaltuutetun kanssa säädetään työehtosopimuslain 5 a §:ssä.

Lähetetyt työntekijät voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä noudattaen työehtosopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momenttia. Luottamusvaltuutettuun sovelletaan myös mainitun pykälän 2 momenttia.

Tässä pykälässä säädettyä ei sovelleta lähettävään yritykseen, joka on sijoittautunut Euroopan unionin jäsenvaltion tai Euroopan talousalueen ulkopuolelle.

12 a §

12 a §

Vastatoimien kieltö

Vastatoimien kieltö

Lähettävä yritys ei saa kohdistaa lähetettyyn työntekijään kielteisiä seuraamuksia vastatoimina tai kohdella tätä muutoin epäedullisesti sen johdosta, että lähetetty työntekijä on käynnistänyt oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyitä taikka ottanut yhteyttä viranomaiseen tämän lain mukaisten oikeuksiensa vaatimiseksi.

Lähettävä yritys ei saa kohdistaa lähetettyyn työntekijään kielteisiä seuraamuksia vastatoimina tai kohdella tätä muutoin epäedullisesti sen johdosta, että lähetetty työntekijä on käynnistänyt oikeudellisia tai hallinnollisia menettelyitä taikka ottanut yhteyttä viranomaiseen tämän lain mukaisten oikeuksiensa vaatimiseksi.

Lähettävä yritys ei saa kohdistaa kielteisiä seuraamuksia vastatoimina tai kohdella muutoin epäasiallisesti luottamusvaltuutettua hänen paikalliseen sopimukseen liittyvien tehtäviensä hoitamisen vuoksi.

Lähettävän yrityksen on korvattava 1 momentissa tarkoitettua kieltoa rikkomalla lähetetylle työntekijälle aiheuttamansa vahinko.

Lähettävän yrityksen on korvattava 1 ja 2 momentissa tarkoitettua kieltoa rikkomalla lähetetylle työntekijälle tai luottamusvaltuutetulle aiheuttamansa vahinko.

35 §

35 §

Laiminlyöntimaksu

Laiminlyöntimaksu

Lähettävälle yritykselle määrättävästä laiminlyöntimaksusta tämän laiminlyödessä velvollisuuden toimittaa 5 b §:ssä tarkoitettu

Voimassa oleva laki

Ehdotus

paikallinen sopimus työsuojeluviranomaiselle säädetään työsopimuslain 2 luvun 7 b §:ssä.

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20

11.

Laki

sakon täytäntöönpanosta annetun lain 1 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan sakon täytäntöönpanosta annetun lain (672/2002) 1 §:n 2 momentin 3 kohta, sellaisena kuin se on laissa 1183/2023, seuraavasti:

Voimassa oleva laki

Ehdotus

1 §

1 §

Lain soveltamisala

Lain soveltamisala

Siten kuin tässä laissa säädetään, pannaan täytäntöön myös:

Siten kuin tässä laissa säädetään, pannaan täytäntöön myös:

3) työsopimuslain (55/2001) 11 a luvun 3 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu;

3) työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 7 b §:ssä tarkoitettu laiminlyöntimaksu ja 11 a luvun 3 §:ssä tarkoitettu seuraamusmaksu sekä merityösopimuslain (756/2011) 2 luvun 6 b §:ssä tarkoitettu laiminlyöntimaksu;

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20
