

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi (HE 85/2024 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan mietinnön antamista varten. Asia on lisäksi lähetetty perustuslakivaliokuntaan lausunnon antamista varten.

Eduskunta-aloite

Esityksen yhteydessä valiokunta on käsitellyt seuraavan aloitteen:

- Lakialoite LA 26/2023 vp Lauri Lyly ym. Lakialoite laiksi työntekijöiden edustajan tulkintaoikeudesta

Lausunto

Asiasta on annettu seuraava lausunto:

- perustuslakivaliokunta PeVL 52/2024 vp

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- hallitusneuvos Nico Steiner, työ- ja elinkeinoministeriö
- lainsäädäntöneuvos Niklas Vainio, oikeusministeriö
- erityisasiantuntija Tapani Aaltela, sosiaali- ja terveysministeriö
- työtuomioistuinneuvos Ari Wirén, työtuomioistuin
- lakimies Aki Eriksson, Lounais-Suomen aluehallintovirasto, työsuojelun vastuualue
- lakimies Paula Ilveskivi, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- juristi Sanna Rantala, STTK ry
- johtaja Ville Kopra, Akava ry
- asiantuntija Suvi Lahti-Leeve, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- johtaja, varatuomari Janne Makkula, Suomen Yrittäjät ry
- neuvottelujohtaja Henrika Nybondas-Kangas, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT
- työmarkkinajohtaja Anna Kaarina Piepponen, Kirkon työmarkkinalaitos
- teollisuussektorin johtaja Anssi Vuorio, Ammattiliitto Pro ry
- puheenjohtaja Ismo Kokko, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

- lakimies Satu Tähkää, Insinööriliitto IL ry
- johtava juristi Erkki Mustonen, Opetusalan Ammattijärjestö OAJ ry
- sopimusasiantuntija Sirpa Leppäkangas, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry
- varapuheenjohtaja Jyrki Ojanen, Rakennusliitto ry
- erityisasiantuntija, juristi Jarkko Pehkonen, Tehy ry
- juristi, OTM Susanna Holmberg, Teollisuusliitto ry
- varapuheenjohtaja Ville-Veikko Rantamäula, Ylemmät toimihenkilöt YTN ry
- toimitusjohtaja Mikael Nylund, Gofore Oyj
- juristi Noora Yli-Huumo, Gofore Oyj
- pääluottamushenkilö Staffan Österholm, Gofore Oyj
- pääluottamushenkilö Jouko Aitonurmi, UPM Communication Papers Oy
- senior HR Manager Ainomaija Kylänpää, UPM Communication Papers Oy
- tutkimusjohtaja Antti Kauhanen, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA
- johtava tutkija Merja Kauhanen, Työn ja talouden tutkimus LABORE
- professori emeritus Niklas Bruun
- professori emeritus Seppo Koskinen
- apulaisprofessori Jari Murto
- apulaisprofessori Satu Ojala
- vanhempi yliopistonlehtori Markku Sippola
- entinen ILO:n varapääjohtaja Kari Tapiola

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- tasa-arvovaltuutetun toimisto
- Valtion työmarkkinalaitos
- Palvelualojen työnantajat PALTA ry
- Rakennusteollisuus RT ry
- Teknologiateollisuus ry
- Teollisuuden palkansaajat TP ry
- professori Tapio Bergholm
- oikeustieteen tohtori, työ- ja sosiaali oikeuden dosentti Jaana Paanetoja
- oikeustieteen tohtori Jorma Saloheimo

HALLITUKSEN ESITYS JA EDUSKUNTA-ALOITE

Hallituksen esitys

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 työehto-

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

sopimukseen. 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 yleisittävän työehtosopimuksen paikallisen sopimisen mahdollistavia määräyksiä.

Työehtosopimuksessa on voitu edellyttää paikallisen sopimuksen sopijapuoleksi luottamusmiestä. Kaikilla työpaikoilla tällaista edustajaa ei ole. Työehtosopimuslakiin ja työehtosopimuslakiin 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 järjestäytynyttä että järjestäytymättä työmarkkinakenttää.

Työehtosopimuslaissa 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.

Lakialoite

Lakialoitteessa LA 26/2023 vp ehdotetaan säädettäväksi laki työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta. Lain tarkoitus on edistää tasapainoista neuvottelukulttuuria työpaikoilla ja osapuolten valmiutta paikalliseen sopimiseen.

Tulkintaetuoikeudella tarkoitettaisiin sitä, että laissa erikseen säädetyissä työehtoja koskevissa erimielisyystilanteissa olisi työntekijöiden edustajalla tulkintaetuoikeus ja työnantaja olisi velvollinen noudattamaan työntekijöiden edustajan ilmoittamaa tulkintaa riidanalaisesta asiasta, kunnes asia saadaan ratkaistua.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

VALIOKUNNAN YLEISPERUSTELUT

Yleistä

Hallituksen esityksessä ehdotetaan useita muutoksia työlainsäädäntöön paikallisen sopimisen edistämiseksi. Esityksen tavoite on, että eri työpaikoilla on mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen riippumatta siitä, onko työnantaja järjestäytynyt tai onko henkilöstö valinnut itselleen työehtosopimuksessa tarkoitettua edustajaa.

Esityksen merkittävä, paikallista sopimista edistävä muutoskokonaisuus koskee oikeutta tehdä paikallisia sopimuksia yleissitovuuskentässä. Esityksessä ehdotetaan, että jatkossa myös järjestäytymättömillä työpaikoilla saa soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia määräyksiä. Tämä oikeus on riippumatta siitä, perustuuko työehtosopimuksen paikallisen sopimuksen kelpuuttava määräys lain puolipakottavaan säännökseen vai työehtosopimuslain mukaiseen yleiseen säännöstämiskompetenssiin. Ehdotetut muutokset laajentavat paikallisen sopimisen mahdollisuuksia yleissitovuuskentässä.

Esityksessä ehdotetaan säädettävän sekä normaalisitovaa että yleissitovaa kenttää koskien mahdollisuudesta tehdä työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus luottamusvaltuutetun kanssa. Lähtökohtana on, että henkilöstön edustus paikallista sopimusta tehtäessä määräytyy työehtosopimuksen mukaisesti. Siinä tapauksessa, että työehtosopimuksessa edellytetään luottamusmiestä, mutta sellaista ei ole, noudatetaan työehtosopimuksessa sovittua vaihtoehtoista tapaa, jos sellaisesta on sovittu. Viime sijassa sovelletaan ehdotettuja työehtosopimuslain (436/1946) ja työsopimuslain (55/2001) säännöksiä luottamusvaltuutetusta. Henkilöstön edustus määräytyy siten ensisijaisesti työehtosopimuksen mukaan, mutta viime kädessä lain nojalla tasapuolisten sopimismahdollisuuksien turvaamiseksi. Lisäksi esityksessä ehdotetaan, että yleissitovassa kentässä niillä työntekijöillä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, on kuitenkin oikeus enemmistöpäätöksin valita luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä.

Esityksessä ehdotetaan edistettävän paikallista sopimista myös laajentamalla sopimismahdollisuuksia työnantajakohtaisella työehtosopimuksella. Esityksen mukaan jatkossa myös työnantajakohtaisella työehtosopimuksella voi sopia toisin monista asioista, joista nykyisin voi sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella. Näissä sopimuksissa työntekijäpuolta edustavana sopijapuolena voi jatkossa olla myös valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys, esimerkiksi yhdistysmuotoinen ammattiosasto. Väärinkäytösten ehkäisemiseksi työehtosopimuslakiin ehdotetaan lisäystä, jolla pyritään varmistamaan, että työntekijäyhdistys edustaa aidosti työntekijöitä eikä toimi työnantajan intressissä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että esityksessä ehdotettavat muutokset lisäävät paikallisen sopimisen mahdollisuuksia erityisesti järjestäytymättömillä työpaikoilla. Perustuslakivaliokunnan lausuntoon (PeVL 52/2024 vp) viitaten valiokunta pitää tervetulleena, että erottelu järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien työnantajien välillä kapenee ja järjestäytymättömien työnantajien negatiiviseen yhdistymisvapauteen ja myös sopimusvapauteen kohdistuva perusoikeusrajoitus pienenee.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

Valiokunta katsoo ehdotettujen muutosten olevan perusteltuja Suomen kilpailukyvyyn ja tuottavuuden näkökulmasta. Muutokset lisäävät joustavuutta työnteon ehdoista sopimiseen ja mahdollistavat paitsi työnantaja- ja toimipaikkakohtaisten tilanteiden myös työntekijöiden erilaisten tilanteiden huomioimisen nykyistä paremmin, riippumatta osapuolten järjestäytymisestä.

Valiokunta pitää tärkeänä, että esitetyillä muutoksilla pyritään osaltaan lisäämään vuorovai-
kutusta työnantajien ja henkilöstön välillä sekä parantamaan henkilöstön mahdollisuuksia vaikut-
taa työehtoihinsa. Valiokunta korostaa, että paikallinen sopiminen tapahtuu jatkossakin aina työ-
ehtosopimuksen rajoissa ja menettelytapojen mukaisesti.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä vähäisin muutoksin ja jäljempänä esitettävin huomioin.

Suhde kansainvälisiin velvoitteisiin ja perustuslakiin

Esityksessä tehdään selkoa sen suhteesta perustuslakiin ja Suomea sitoviin kansainvälisiin sopi-
muksiin. Paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laajentamisen on tunnistettu olevan merkityk-
sellistä erityisesti perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvattun ammatillisen yhdistymisvapauden,
mutta myös 18 §:ssä julkiselle vallalle säädetyn työvoiman suojeluvelvollisuuden kannalta. Kan-
sainvälisistä sopimuksista esityksen kannalta keskeisimpiä ovat Kansainvälisen työjärjestö ILO:n
yleissopimukset n:o 135 ja 154.

Kuten esityksessä todetaan, yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteisiin kuuluvien asioi-
den järjestäminen työehtosopimuksilla pohjautuu työmarkkinaosapuolten sopimusvapauteen.
Sopimusvapaus puolestaan nojautuu perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvattuun ammatilliseen
yhdistymisvapauteen. Sopimusvapaus nauttii työnantajan osalta lisäksi tietyssä laajuudessa pe-
rustuslain 15 §:ssä turvattua omaisuuden suojaa.

Perustuslakivaliokunta on hallituksen esityksestä antamassaan lausunnossa (PeVL 52/2024 vp)
katsonut, että lakiehdotukset voidaan käsitellä tavallisen lain säätämisyjärjestyksessä. Työelämä-
ja tasa-arvovaliokunta käsittelee perustuslakivaliokunnan lausunnossaan esittämiä huomioita tar-
peellisilta osin jäljempänä. Perustuslakivaliokunta kiinnittää lausunnossaan (kappale 16) hu-
miota siihen, että hallituksen esityksen vaikutusarvioitkin huomioon ottaen muutosten seuranta on
erittäin tärkeätä. Tältä osin tulisi pitää perustuslain kannalta silmällä etenkin ehdotusten vaiku-
tuksia työntekijöiden suojelun toteutumiseen, sopimusvapauteen ja negatiiviseen yhdistymisva-
pauteen sekä kilpailutilanteen kehittymiseen. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyy tähän nä-
kemykseen.

Paikallisen sopimisen mahdollistaminen luottamusmiehen puuttuessa

Esityksessä lähtökohtana on, että työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus tehdään
työehtosopimuksen edellyttämien sopijapuolten välillä. Jos työehtosopimuksessa edellytetään
sopijapuoleksi henkilöstön puolelta luottamusmiestä ja henkilöstö on tällaisen valinnut, sopimus
tehdään luottamusmiehen kanssa.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

Jos luottamusmiestä ei ole, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu, kuinka sopimus tehdään luottamusmiehen puuttuessa, voidaan paikallinen sopimus tehdä ehdotetun lainsäädännön nojalla luottamusvaltuutetun kanssa. Yleissovossa kentässä niillä työntekijöillä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, on kuitenkin oikeus valita luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettu.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa on esitetty ehdotetun sääntelyn olevan ongelmallista ILO:n yleissopimuksen (n:o 135) kannalta. Sääntelyn on katsottu heikentävän ammattiliittojen jäsenten valitseman luottamusmiehen asemaa työpaikkatason paikallisten neuvottelujen osapuolena.

Hallituksen esityksessä arvioidaan ehdotetun sääntelyn suhdetta mainittuun ILO:n sopimukseen (HE 85/2024 vp, s. 42—43, s. 107—109). Perustuslakivaliokunta on käsitellyt ehdotettua luottamusmiehen asemaa paikallisen sopimuksen osapuolena lausunnossaan (PeVL 52/2024 vp, s. 4). Valiokunta viittaa lausunnossaan hallituksen esityksen perusteluihin ja toteaa, ettei sillä ole asiaa huomauttamista.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää tärkeänä, että ehdotetun sääntelyn suhde Suomen kansainvälisiin velvoitteisiin on selvitetty huolellisesti. Valiokunta yhtyy perustuslakivaliokunnan kantaan ja pitää ehdotettua sääntelyä asianmukaisena.

Henkilöstön tasapuolinen kohtelu

Työsopimuslakiin ehdotetun säännöksen mukaan yleissovossa kentässä paikallinen sopimus on tehtävä sekä luottamusmiehen että luottamusvaltuutetun kanssa, jos henkilöstö on valinnut luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutetun edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa on nostettu esiin kysymyksiä sopimusten mahdollisesta lukumäärästä ja henkilöstön tasapuolisesta kohtelusta, jos paikallisia sopimuksia tehdään useampi.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan saaman selvityksen mukaan säännöksessä tarkoitettussa tilanteessa voidaan tehdä erilliset sopimukset, tai jos sopimukset ovat samansisältöiset, yksi sopimus, jonka molemmat henkilöstön edustajat allekirjoittavat. Koska eri henkilöstöryhmät voivat valita itselleen oman luottamusvaltuutetun, sopimuksia voi myös olla useampi.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että työsopimuslaissa säädetään työnantajan velvollisuudesta kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Tämä säännös koskee myös paikallisten sopimusten tekemistä. Valiokunta toteaa, että tasapuolisen kohtelun vaatimus asettaa reunaehdot sille, millaisia sopimuksia työnantaja voi tehdä eri henkilöstön edustajien kanssa.

Tasapuoliset sopimismahdollisuudet ja luottamusvaltuutetun asema

Hallituksen esityksessä ehdotetaan turvattavan työntekijäpuolen tasapuolisia sopimismahdollisuuksia työnantajaan nähden monella tapaa, kun paikallinen sopimus tehdään lain nojalla luottamusvaltuutetun kanssa. Tasapuolisia sopimismahdollisuuksia turvataan vaatimuksella noudattaa

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

työehtosopimuksessa edellytetyt menettelytapoja ja työnantajan velvollisuudella antaa luottamusvaltuutetulle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot sekä varata luottamusvaltuutetulle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvoteltaessa ja tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa.

Tasapuolisia sopimismahdollisuuksia turvataan myös siten, että lain nojalla luottamusvaltuutetun kanssa tehty paikallinen sopimus on esityksen mukaan puolin ja toisin irtisanottavissa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen sopimuksen kestosta riippumatta, jollei työehtosopimuksesta muuta johdu tai paikallisessa sopimuksessa ole sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta. Esityksessä ehdotetaan myös, että yleissitovan työehtosopimuksen nojalla henkilöstön edustajan kanssa tehtävä paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti ja työnantajan on toimitettava sopimus työsuojeluviranomaiselle kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä. Toimittamisvelvollisuutta ehdotetaan tehostettavaksi laiminlyöntimaksulla.

Perustuslakivaliokunta on hallituksen esityksestä antamassaan lausunnossa (PeVL 52/2024 vp) pitänyt näitä seikkoja merkityksellisinä perustuslain 18 §:n 1 momentissa julkiselle vallalle osoitetun työvoiman suojelua koskevan velvoitteen kannalta. Perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan ehdotettu sääntely paikallisen sopimisen mahdollisuuden laajentamisesta ei muodostu ongelmalliseksi perustuslain 18 §:n 1 momentin kannalta. Perustuslakivaliokunta pitää kuitenkin tarpeellisenä kiinnittää vielä huomiota luottamusvaltuutettua koskevaan sääntelyyn.

Tasapuolisia sopimismahdollisuuksia ehdotetaan turvattavan myös säätämällä työnantajalle velvollisuus edistää luottamusvaltuutetun valmiuksia toimia henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia tehtäessä. Työnantajan on työsopimuslakiin ehdotetun säännöksen mukaan edistettävä luottamusvaltuutetun osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi.

Hallituksen esityksessä todetaan, että laissa ei ole mahdollista yksilöidä, mitä toimenpiteitä luottamusvaltuutetun valmiuksien edistäminen kullakin työpaikalla käytännössä edellyttää. Edistämismuutoksen, mukaan lukien osaamisen vahvistamisen, laajuus riippuu 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. Ehdotetun työsopimuslain 13 luvun 3 §:n uuden 3 momentin perusteluissa kuvataan tarkemmin, mitä osaamisen edistäminen voi edellyttää.

Hallituksen esityksen mukaan olisi luontevaa, että työnantaja ja luottamusvaltuutettu yhdessä sopisivat, mitä luottamusvaltuutetun rooli paikallisen sopimustoiminnan vuoksi edellyttää. Erimielisyystilanteessa luottamusvaltuutetun neuvotteluasemaa turvaa esityksen mukaan se, että tämä voi asettaa riittävien valmiuksien turvaamisen paikallisen sopimustoiminnan edellytykseksi.

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan (PeVL 52/2024 vp) katsonut, että perustuslain 18 §:n 1 momentin kannalta perustellumpaa olisi, että luottamusvaltuutetun osaamisen vahvistamisesta säädettäisiin nyt ehdotettua täsmällisemmin. Myös työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asian tuntijakuulemisissa ja valiokunnan saamista asiantuntijalausunnoissa on kiinnitetty huomiota luottamusvaltuutetun valmiuksien edistämiseen.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että työsopimuslaissa säädetään nykyisin luottamusvaltuutetun oikeuksista. Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaan luottamusvaltuutetulla on oikeus saada laissa tarkoitettujen tehtävien hoitamiseksi tarpeelliset tiedot sekä riittävästi vapautusta työstään. Työnantajan on korvattava tästä aiheutuva ansion menetys. Muiden tehtävien hoitamiseksi luottamusvaltuutetulle annettavasta työstä vapautuksesta ja ansion menetyksen korvaamisesta on sovittava työnantajan kanssa. Luottamusvaltuutetulla on työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaan vastaava irtisanomissuoja kuin luottamusmiehellä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyy hallituksen esityksen toteamukseen, jonka mukaan asianmukaiset sopimisolosuhteet edellyttävät luottamusvaltuutetulta riittävää osaamista erityisesti työnantajan ja työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista, kuten paikalliseen sopimiseen liittyvän lainsäädännön ja työehtosopimuksen sisällöstä. Toiseksi luottamusvaltuutetun on tunnettava riittävällä tavalla työpaikan toimintaympäristö, jotta tämä voi arvioida neuvoteltavan sopimuksen merkitystä ja tasapainoisuutta työnantajan ja henkilöstön kannalta.

Valiokunta katsoo, että luottamusvaltuutetun toimintaedellytyksistä on huolehdittu asianmukaisesti, kun otetaan huomioon voimassa oleva työsopimuslain sääntely sekä ehdotetut säännökset työehtosopimuksen menettelytapoja koskevien määräysten noudattamisesta ja työnantajan velvollisuudesta edistää luottamusvaltuutetun valmiuksia. Työ- ja elinkeinoministeriöltä saamansa selvityksen perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, ettei luottamusvaltuutetun osamisen vahvistamisesta ole perusteltua säätää ehdotettua yksityiskohtaisemmin. Sääntelyn on oltava sovellettavissa paikallisen sopimisen koko kirjoon.

Valiokunta korostaa, että valmiuksien edistämismelitteella on aito konkreettinen sisältönsä, joka täsmentyy tapauskohtaisesti esityksen perusteluissa kuvatuin perustein. Valiokunta toteaa, että viime kädessä työnantajan ja luottamusvaltuutetun erimielisyys riittävien valmiuksien turvaamisesta voi johtaa siihen, ettei paikallista sopimusta tehdä.

Luottamusvaltuutetun valinta

Ehdotetun työsopimuslain 7 a §:n mukaan työntekijöillä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, on oikeus enemmistöpäätöksin valita luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettu, kun kyse on yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta. Esityksen mukaan luottamusvaltuutetun vaaliin osallistuminen osoittaa sen, keitä työntekijöitä luottamusvaltuutettu edustaa.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisessa on ehdotettu, että järjestäytymättömän henkilöstön oikeus valita edustajansa rajoitetaan koskemaan tilanteita, joissa työehtosopimus ei salli koko henkilöstön osallistua henkilöstöedustajan valintaan. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ei pidä perusteltuna rajoittaa esityksessä ehdotettua henkilöstön oikeutta valita luottamusvaltuutettu. Rajoittaminen tarkoittaisi sitä, että järjestäytymättömät työntekijät eivät välttämättä voisi vapaasti valita edustajaansa. Ehdolle luottamusmieheksi voivat yleensä asettua vain kyseiseen ammattijärjestöön kuuluvat työntekijät.

Asiantuntijakuulemisessa on myös esitetty näkemys, että luottamusvaltuutetun edustusosoikeuden määräytyminen tämän valintaan osallistumisen perusteella olisi ongelmallista tietosuojaan näkökulmasta. Luottamusvaltuutetun valintaan osallistumisesta ja siten valtuutetun edustusosoikeudesta voisi välillisesti päätellä työntekijöiden järjestäytymisen.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan työ- ja elinkeinoministeriöltä saaman selvityksen mukaan henkilöstön järjestäytymistä koskevan tiedon suoja on arvioitu osana valmistelua ja edelleen eduskuntakäsittelyssä annettujen asiantuntijalausuntojen perusteella. Ministeriö toteaa, että työntekijät, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, voivat myös olla valitsematta luottamusvaltuutettua tai osa heistä voi olla osallistumatta luottamusvaltuutetun valintaan, jolloin luottamusmies edustaa näitä työntekijöitä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta yhtyy ministeriön näkemykseen, jonka mukaan luottamusvaltuutetun valintaan osallistuminen ei ilmaise ammattijärjestön jäsenyyttä.

Lisäksi valiokunnan saamassa asiantuntijalausunnossa on huomautettu lakiehdotuksen sanamuodon jättävän avoimeksi, voisiko luottamusvaltuutetuksi tulla valituksi myös työntekijäyhdistyksen kuuluva henkilö. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan työ- ja elinkeinoministeriöltä saaman selvityksen mukaan esityksellä ei ole ollut tarkoitus mahdollistaa luottamusvaltuutetun valintaa muiden kuin niiden työntekijöiden piiristä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä. Asian selkiyttämiseksi työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n 2 momenttia täsmennettäväksi siten, että siihen lisätään sana ”keskuudesta”.

Paikallinen sopiminen pienissä yrityksissä

Hallituksen esityksen mukaan nykyisin vallitseva oikeudellinen epävarmuus siitä, onko järjestäytymättömällä työnantajalla ja tämän henkilöstöllä oikeus tehdä paikallisia sopimuksia, voi estää paikallista sopimista erityisesti pienissä yrityksissä. Pienten yritysten käytössä ei välttämättä ole riittävää juridista osaamista paikallisen sopimisen mahdollisuuksista.

Esityksen vaikutusarvioinnin mukaan esitys lisää erityisesti pienten yritysten tosiasiallisia mahdollisuuksia hyödyntää työehtosopimuksissa mahdollistettuja paikallisen sopimisen kirjauksia sekä mahdollisuuksia sopia toisin paikallisesti eräistä työläinsäädännössä määrätetyistä työehdoista. Mahdollisuus toimia joustavammin vähentää sopimiseen liittyviä hallinnollisia kustannuksia ja vahvistaa esityksen mukaan erityisesti pienten ja keskisuurten yritysten kilpailuasemaa markkinoilla suhteessa suuriin yrityksiin.

Esityksen mukaan pienet ja keskisuuret työnantajayritykset hyötyvät lakimuutoksesta suuryrityksiä useammin, sillä niissä on harvemmin valittuna työntekijöitä edustavaa luottamusmiestä ja ne kuuluvat suuryrityksiä useammin yleissitovaan kenttään. Esityksessä todetaan, että paikallisen sopimisen mahdollistaminen luottamusvaltuutetun kanssa tekee paikallisen sopimisen mahdolliseksi pienissä ja keskisuurissa yrityksissä, joissa on selvitysten perusteella muita yrityksiä yleisempää olla valitsematta luottamusmiestä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisessa on esitetty, että pienten yritysten mahdollisuuksia paikallisen sopimisen hyödyntämiseen pitäisi edistää mahdollistamalla sopimuksen tekeminen yhdessä henkilöstön kanssa, ilman edellytystä henkilöstön edustajasta. Valiokunnan saamassa asiantuntijalausunnossa on tuotu esiin, että muutaman työntekijän työllistävisissä yrityksissä, joita on Suomessa lukumääräisesti ylivoimaisesti eniten, sopiminen yhdessä ilman edustajaa olisi kaikkein luontevin tapa.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

Lisäksi valiokunnan asiantuntijakuulemisessa on esitetty, ettei yhden työntekijän työllistävissä yrityksissä paikallinen sopiminen ole mahdollista, koska yksi työntekijä ei voi valita itse itseään toimimaan luottamusvaltuutettuna. Tämän on katsottu heikentävän työaikakysymyksiin liittyviä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia nykytilaan verrattuna.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan saaman selvityksen perusteella hallituksen esityksessä ei ehdotettu henkilöstön kanssa yhdessä sopimista, koska sen arvioitiin olevan jännitteisessä suhteessa Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukseen ja niiden valvontakäytäntöön. (*Valiokunnan lausumaehdotus*)

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että voimassa olevassa työaikalaissa on nykyisin menettelysäännökset, joiden mukaan yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia on voitu tehdä säännöllistä työaika koskevista kysymyksistä. Esityksessä ehdotetaan näiden säännösten osittaista kumoamista. Jatkossa säännöllistä työaika koskevilla kysymyksissä voi tehdä paikallisia sopimuksia työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ään ehdotettavan sääntelyn nojalla, kuitenkin siten, että työaikakysymyksissä sopijapuoliksi käyvät samat osapuolet kuin nykyisinkin. Paikallisen sopimisen mahdollisuudet työaikakysymyksissä eivät siten valiokunnan näkemyksen mukaan heikkene nykyisestä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa lisäksi työ- ja elinkeinoministeriöltä saamansa selvityksen perusteella, että paikalliselle sopimiselle ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää eikä täysin vakiintunutta sisältöä. Joissakin työehtosopimuksissa myös yksilötason sopimuksia voidaan kutsua paikallisiksi sopimuksiksi. Ehdotetut lakimuutokset eivät vaikuta tällaisten sopimusten tekemiseen.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää tärkeänä, että esityksen tuomat mahdollisuudet joustavaan työhdoista sopimiseen ovat täysimääräisesti hyödynnettävissä myös pienissä yrityksissä. Tämän varmistamiseksi valiokunta pitää tärkeänä seurata paikallisia sopimuksia koskevan sääntelyn toimivuutta erityisesti pienten yritysten osalta osana hallituksen esityksessä tarkoitettua seuranta.

Paikallisen sopimuksen oikeudellinen luonne ja oikeusvaikutukset

Hallituksen esityksen mukaan työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset voivat saada työehtosopimuksen oikeusvaikutukset. Tämä merkitsee sitä, että sopimukseen liittyy työehtosopimuslain mukainen valvontavelvollisuus ja sopimusta koskevat riitaisuudet ratkaistaan työtuomioistuimessa.

Paikallinen sopimus saa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, jos se tehdään järjestäytyneessä kentässä, työehtosopimuksessa sovitussa menettelyssä eikä työehtosopimuksessa ole sovittu, että paikallinen sopimus ei saa työehtosopimusvaikutusta. Jos paikallinen sopimus tehdään työehtosopimuksessa edellytetyn henkilöstön edustajan puuttuessa lain nojalla luottamusvaltuutetun kanssa tai jos sopimus tehdään yleissitovassa kentässä, paikalliseen sopimukseen ei esityksen mukaan liity työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Esityksen mukaan kysymys olisi tällöin kollektiivisesta henkilöstöä koskevasta sopimuksesta.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa ja -lausunnoissa on käsitelty paikallisen sopimuksen oikeudellista luonnetta ja oikeusvaikutuksia. Hallituksen esitystä ei ole pidetty tältä osin täysin selkeänä.

Saamansa selvityksen perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että lain nojalla luottamusvaltuutetun kanssa tehtävä paikallinen sopimus sekä yleissitovassa kentässä tehtävä paikallinen sopimus ovat luonteeltaan kollektiivisia sopimuksia, joilla ei ole työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Tällä on vaikutusta muun muassa valvontaan ja oikeussuojan toteuttamiseen.

Yleissitovan työehtosopimuksen nojalla tehdyn paikallisen sopimuksen valvonta

Esityksen mukaan työsuojeluviranomainen valvoo yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia. Vaatimus yleissitovassa kentässä tehtävän paikallisen sopimuksen kirjallisesta muodosta ja työnantajan velvollisuus toimittaa sopimus työsuojeluviranomaiselle antavat viranomaiselle mahdollisuudet valvoa paikallisia sopimuksia.

Esityksessä arvioidaan työsuojeluviranomaisen työn lisääntyvän noin kolmella henkilötyövuodella. Valvontatyön lisääntymisen vuoksi vuoden 2025 talousarvioesityksessä ehdotetaan 200 000 euron lisämäärärahaa momentille 33.02.07 (Työsuojelun aluehallintoviranomaisten toimintamenot).

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa ja valiokunnan saamissa asiantuntijalausunnoissa on ehdotettu, että paikallinen sopimus pitäisi toimittaa myös yleissitovan työehtosopimuksen osapuolille. Valiokunnan kuulemisissa on myös kannettu huolta valvonnan resurssien riittävydestä. Lisäksi on esitetty näkemys, että työaikalain 34—36 §:n perusteella tehdyt paikalliset työaikasopimukset eivät ehdotettujen säännösten perusteella kuuluisi työsuojeluviranomaisen valvontavaltaan.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää tärkeänä, että työsuojeluviranomaisen resurssit vahvistetaan. Koska valvonnan tarve riippuu siitä, paljonko yleissitovassa kentässä tehdään ehdotetun sääntelyn mahdollistamia paikallisia sopimuksia, resurssitarvetta on mahdotonta arvioida tarkasti etukäteen. Valiokunta pitää tärkeänä, että työsuojeluviranomaisen resurssien riittävyys seurataan.

Valiokunta pitää riittävänä, että paikallinen sopimus on toimitettava sen valvonnasta vastaavalle viranomaiselle. Työehtosopimusosapuolilla ei ole oikeutta tai velvollisuutta valvoa yleissitovan työehtosopimuksen nojalla tehtyjä paikallisia sopimuksia.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että jatkossa myös oikeus tehdä työaikakysymyksiin liittyviä paikallisia sopimuksia perustuu ehdotettuun työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ään. Työsopimuslain 13 luvun 12 §:n nojalla työsuojeluviranomaisella on toimivalta valvoa 2 luvun 7 a §:n nojalla tehtäviä paikallisia sopimuksia, eli myös työaikakysymyksistä tehtyjä paikallisia sopimuksia.

Valiokunta ehdottaa vähäistä muutosta ja täsmennystä sopimuksen kirjallista muotoa ja toimittamisvelvollisuutta koskeviin työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n 5 momenttiin ja merityösopimuslain 2 luvun 6 a §:n 2 momenttiin. Työ- ja elinkeinoministeriöltä saadun selvityksen perusteella kyseisissä säännöksissä olevalla ilmaisulla ”henkilöstön edustajan kanssa” on tarkoitettu rajata kir-

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

jallista muotoa koskevan vaatimuksen ja työsuojeluviranomaiselle toimittamisvelvollisuuden ulkopuolelle kaikki sellaiset työpaikkatason sopimukset, joissa sopijapuolina ovat työnantaja ja yksittäinen työntekijä.

Säännöksissä on kuitenkin tarpeen huomioida, että työehtosopimuksissa voi olla sopimusosapuolia koskevia määräyksiä, joiden perusteella paikallinen sopimus on mahdollista tehdä henkilöstön kanssa yhdessä. Näin ollen valiokunta ehdottaa säännöksistä poistettavaksi määreen ”henkilöstön edustajan kanssa tehtävä”.

Lisäksi valiokunta ehdottaa täsmennettäväksi, etteivät vaatimus sopimuksen kirjallisesta muodosta ja toimittamisvelvollisuus koske sopimusta, joka tehdään yksittäisen työntekijän kanssa. Tämä täsmennys on valiokunnan käsityksen mukaan tarpeen, koska työehtosopimuksissa on saatettu kutsua myös yksilötason sopimuksia paikallisiksi sopimuksiksi. Kuten todettu, ehdotettu kirjallista muotoa ja toimittamisvelvollisuutta koskevien säännösten ei ole tarkoitus koskea tällaisia yksilötason sopimuksia.

Oikeusturva

Esityksessä ei ehdoteta muutoksia oikeussuojajamenettelyihin. Työtuomioistuimien käsittelee ja ratkaisee erikoistuomioistuimena oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain (646/1974) 1 §:ssä tarkoitetut asiat, kuten työehtosopimuksen pätevyyteen liittyvät riidat. Riita-asiat, joita ei ole erikseen säädetty työtuomioistuimen ratkaistavaksi, käsitellään yleisissä tuomioistuimissa. Esityksessä kuvataan ehdotettuja uusia säännöksiä koskeviin riitaisuuksiin sovellettavia oikeussuojajamenettelyjä (HE 85/2024 vp, s. 59—60).

Useat työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiassa kuulemat asiantuntijat kiinnittivät huomiota oikeussuojajakeinojen eroihin, kun on kyse riita-asiasta, joka koskee työehtosopimuksen oikeusvaikutukset saavaa paikallista sopimusta, tai kun on kyse riita-asiasta, joka koskee sellaista paikallista sopimusta, joka ei saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Perustuslakivaliokunnan käsityksen mukaan asioiden jakautuminen yleisten tuomioistuinten ja työtuomioistuimen toimivaltaan voi vaikuttaa kielteisesti yhtenäisen soveltamiskäytännön muodostumiseen (PeVL 52/2024 vp, s. 5).

Tuomioistuinten toimivallan jakoa työoikeudellisissa asioissa käsiteltiin lakivaliokunnassa työrauhalainsäädännön uudistamisen yhteydessä (HE 12/2024 vp). Lakivaliokunta (LaVL 8/2024 vp) katsoi työ- ja elinkeinoministeriön ja oikeusministeriön lausuntojen perusteella, että ehdotettu toimivaltaisiin tuomioistuimiin liittyvä ratkaisumalli oli hyväksyttävissä mahdollisista epäkohdistaan huolimatta, koska muunlainen ratkaisumalli olisi edellyttänyt huomattavasti laajalaisempaa selvitystä ja arviointia työelämän riita-asioiden toimivallanjaosta ja siihen liittyvistä kysymyksistä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta viittaa työrauhalainsäädännön uudistamista koskevasta hallituksen esityksestä (HE 12/2024 vp) antamaansa mietintöön, jossa tehdään selkoa työelämän riita-asioiden toimivallanjaon nykytilasta ja pidetään perusteltuna pitäytyä siinä voimassa olevassa lainsäädännössä omaksutussa ratkaisussa, että työ- tai virkaehtosopimus muodostaa ehdottoman edellytyksen työtuomioistuimen toimivallalle (TyVM 4/2024 vp, s. 9). Valiokunta ei pidä mahdollisena muuttaa tätä lähtökohtaa nyt käsiteltävänä olevan hallituksen esityksen käsittelyn yhteydessä.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

Valiokunnan saaman selvityksen mukaan työtuomioistuinta koskevaa sääntelyä ja tuomioistuinten toimivallan jakoa työ- ja virkamiesoikeudellisissa asioissa on käsitelty oikeusministeriön asettaman oikeuslaitostyöryhmän alustavissa toimenpide-ehdotuksissa syksyllä 2024. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää työryhmän työtä ilmeisen tarpeellisena.

Lähetetyt työntekijät

Lähetettyjä työntekijöitä koskeva sääntely perustuu EU-sääntelyyn. Työntekijöiden lähettämisestä annetun lain (447/2016) mukaan lähetettyjen työntekijöiden työehdot määräytyvät Suomes-
sa työskentelyn ajalta lain ja yleissitovien työehtosopimusten mukaan.

Hallituksen esityksen mukaan 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 on voitava tehdä paikallinen sopimus samoin edellytyksin kuin suomalaisen järjestäytymättömän työnantajan. Tämän toteuttamiseksi esityksessä ehdotetaan täydennettävän ja muutettavan työntekijöiden lähettämisestä annetun lain säännöksiä tarvittavilta osin.

Lähetettyjen työntekijöiden asema on herättänyt huolta työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa. Esimerkiksi työsuojeluviranomainen on kiinnittänyt huomioita siihen, että lähetettyjen työntekijöiden tosiasiallinen mahdollisuus omaksua suomalainen sopimiskulttuuri ja toisaalta suhteuttaa se suomalaiseen tasoon on huomattavasti heikompi kuin Suomessa vakituisesti toimivilla yrityksillä ja työntekijöillä. Tällä voi olla vaikutusta työntekijöiden hyväksikäyttöön ja toisaalta yritysten välisen kilpailun vääristymiseen.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta jakaa huolen lähetettyjen työntekijöiden asemasta. Valiokunta kuitenkin katsoo valitun sääntelyratkaisun olevan EU-oikeudellisesti tarpeen. Vaatimus yleissitovassa kentässä tehtävän paikallisen sopimuksen kirjallisesta muodosta ja työnantajan velvollisuus toimittaa tehty sopimus työsuojeluviranomaiselle turvaavat osaltaan myös lähetettyjen työntekijöiden asemaa. Myös rikoslain 47 luvun työrikoksia koskevat säännökset tulevat tarvittaessa sovellettaviksi.

Yrityskohtaiset työehtosopimukset

Esityksen keskeisiin ehdotuksiin kuuluu, että jatkossa myös työnantajakohtaisella työehtosopimuksella voi sopia toisin niistä asioista, joista nykyisin voi sopia valtakunnallisella työehtosopimuksella. Esityksen mukaan ehdotetuilla muutoksilla ei ole vaikutuksia työehtosopimusten keskinäiseen suhteeseen.

Voimassa oleva työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentin säännös koskee työnantajakohtaisen työehtosopimuksen ja yleissitovan työehtosopimuksen etusijajärjestystä. Sen mukaan etusija on työnantajakohtaisella työehtosopimuksella, kun sen toisena osapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys. Kyseistä säännöstä ei ehdoteta muutettavaksi.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa ja eräissä -lausunnoissa on esitetty, että lainsäädännössä on tarpeen ottaa kantaa yleissitovan työehtosopimuksen ja yrityskohtaisen työehtosopimuksen keskinäiseen asemaan mahdollisessa ristiriitatilanteessa. On myös ehdotettu, että myös muun kuin valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen kanssa tehdyn työehtosopimuksen olisi oltava etusijainen työhön sovellettavaan yleissitovaan työehtosopimukseen nähden.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että voimassa olevaa työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentin säännöstä sovelletaan jatkossakin. Kyseisen säännöksen sanamuodosta johtuu, että yleissitovalla työehtosopimuksella on etusija suhteessa sellaiseen esityksessä mahdollistettuun yrityskohtaiseen työehtosopimukseen, jossa työntekijöiden yhdistys ei ole valtakunnallinen.

Valiokunta katsoo, että etusijan antaminen myös sellaiselle yrityskohtaiselle työehtosopimukselle, joka on tehty muun kuin valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen kanssa, merkitsisi ehdotetuakin suurempaa muutosta, joka vaatisi laajempaa lainvalmistelua. Valiokunta ei pidä tämän esityksen yhteydessä asiantuntijalausunnossa ehdotettua muutosta perusteltuna.

Vaikutukset työehtosopimusten yleissitovuuteen

Esityksen ei arvioida lähtökohtaisesti johtavan työehtosopimusten kattavuuden merkittävään heikkenemiseen. Tätä perustellaan sillä, että esityksellä vahvistetaan järjestäytyneidenkin yritysten mahdollisuuksia hyödyntää paikallista sopimista, mikäli niissä ei ole luottamusmiestä. Esityksessä tuodaan esiin, että 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.

Esityksessä on tunnistettu, että mikäli ehdotetut muutokset johtaisivat työnantajakohtaisten työehtosopimusten merkittävään yleistymiseen, valtakunnallisten työehtosopimusten edustavuus voisi heikentyä. 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. Näillä perusteilla riskiä työnantajakohtaisten työehtosopimusten merkittävälle yleistymiselle ja siten yleissitovana pidettävien työehtosopimusten heikkenemiselle laajamittaisesti pidetään esityksessä melko pienenä.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa on ilmaistu vahvasti huoli esityksen vaikutuksista työehtosopimusten yleissitovuuteen ja siten myös työsuhteen vähimmäisehtojen määrittämiseen. Yritysten järjestäytymisasteen laskun ja sitä kautta yleissitovuuden heikentymisen on katsottu johtuvan siitä, että järjestäytymätön yritys saa hyödykseen järjestäytyntä kenttää kevyemmät velvoitteet ja sopimusjärjestelmän. Myös yrityskohtaisen työehtosopimustoiminnan ehdotetun laajentamisen on katsottu edistävän yritysten järjestäytymisasteen laskua.

Toisaalta valiokunnan asiantuntijakuulemisissa on korostettu työnantajilla olevan useita syitä kuulua työnantajaliittoon. Hallituksen esityksessä mainittujen lisäksi yksi esille tuotu kannuste järjestäytyä on työnantajaliittojen tarjoama tuki paikallisten sopimusten tekemiseen.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että työehtosopimus on keskeinen väline työntekijän työsuhteen ehtojen määräytymisessä. Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n säännökseen perustuvan työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmän tavoitteena on turvata työntekijöiden vähimmäistyöehdot ja erityisesti vähimmäispalkka, kun työnantaja ei ole järjestäytynyt työnantajaliittoon.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta suhtautuu vakavasti huoleen esityksen vaikutuksista työehtosopimusten yleissitovuuteen. Valiokunta pitää tarpeellisena, että työ- ja elinkeinoministeriö seuraa ja arvioi yleissitovuuden kehitystä osana esityksessä kuvattua seurantaa.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

Sukupuolivaikutusten arviointi

Esityksen mukaan ehdotetulla sääntelyllä on mahdollisia työelämän sukupuolivaikutuksia, mutta niiden arvioiminen ennalta on haasteellista. Esityksessä arvioidaan paikallisen sopimisen mahdollisuuksien laajentamisen koskevan useammin miesvaltaisia kuin naisvaltaisia työpaikkoja, koska esityksen vaikutukset ovat suurimpia yksityisen sektorin pienissä ja keskisuurissa yrityksissä sekä muun muassa metsäteollisuuden suurissa yrityksissä, joissa on käytössä työnantaja-kohtaiset työehtosopimukset. Tätä kautta esityksen vaikutusten voidaan katsoa kohdistuvan voimakkaammin miespalkansaajiin.

Esityksessä pidetään kuitenkin mahdollisena, että esityksen välilliset vaikutukset voivat kohdistua yksityisellä sektorilla työskenteleviin naispalkansaajiin, erityisesti yksityisillä palvelualoilla. Nämä välilliset vaikutukset voivat syntyä, jos ehdotetut muutokset johtavat työehtosopimusten kattavuuden heikkenemiseen.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisessa esityksen sukupuolivaikutusten arviointia on pidetty suppeana ja abstraktina. Tämä siitä huolimatta, että lainsäädännön arviointineuvosto on edellyttänyt lausunnossaan, että esityksessä tulisi arvioida esityksen sukupuolivaikutuksia ja sitä, voiko esityksen mahdollistama paikallinen sopiminen lisätä tai vähentää palkkaeroja eri sukupuolten välillä tai eriyttää työaikaratkaisuja mies- tai naisvaltaisilla aloilla.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on mietinnössään työrauhalainsäädännön uudistamista koskeneesta hallituksen esityksestä todennut, että Suomen työmarkkinat ovat jakautuneet voimakkaasti sukupuolen mukaan alojen ja tehtävien osalta. Eriytymisen takia sukupuolten välillä on palkkaeroa. Naisten työmarkkina-asema on keskimäärin heikompi miehiin verrattuna. Mietinnössään valiokunta on katsonut, että edellä mainituista syistä voidaan lähtökohtaisesti olettaa, että työelämään tehtävillä merkittävillä muutoksilla on myös sukupuolittuneita vaikutuksia. (TyVM 4/2024 vp, s. 10)

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta toteaa, että paikallisen sopimisen edistämistä koskevassa esityksessä on kyse merkittävistä muutoksista työelämään, joilla voidaan olettaa olevan vaikutuksia eri sukupuolten asemaan. Valiokunta pitää valitettavana, ettei sukupuolivaikutusten arviointiin yleisesti ole muodostunut riittäviä käytäntöjä. Valiokunta pitää tärkeänä, että ehdotettujen muutosten sukupuolivaikutuksia seurataan.

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Lait ehdotetaan tulemaan voimaan 1.1.2025. Työehtosopimuslain 5 a §:ssä ja työ sopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä ehdotettu mahdollisuus tehdä paikallinen sopimus työehtosopimuksesta poiketen luottamusvaltuutetun kanssa koskee ehdotetun siirtymäsäännöksen mukaan vain tilanteita, joissa työehtosopimus, johon paikallisen sopimisen kelpuutus perustuu, on solmittu lain voimaantulon jälkeen.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa on sekä kannatettu että vastustettu ehdotettua siirtymäsäännöstä. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta viittaa siirtymäsäännöksen perusteluihin, joiden mukaan sen tarkoitus on mahdollistaa työehtosopimusosapuolille tilaisuus luoda vaihtoehtoisia tapoja tehdä paikallisia sopimuksia, jos työpaikalla ei ole valittu luottamusmiestä.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

Valiokunta pitää välttämättömänä, että työehtosopimusosapuolille annetaan mahdollisuus varautua paikallista sopimista koskevien muutosten voimaantuloon. Lisäksi valiokunta toteaa, että siirtymäajan aikana paikallisia sopimuksia voi tehdä yleissitovuuskentässä vastaavasti kuin nykyisin.

Hyvityssakon määrä valvontavelvollisuuden rikkomisesta

Esityksessä ehdotetaan muutosta työehtosopimuksen määräysten noudattamista koskevan valvontavelvollisuuden rikkomisesta tuomittavan hyvityssakon määrään. Esityksen mukaan työrauhalainsäädännön uudistamisen (HE 12/2024 vp) yhteydessä ei ollut tarkoitus korottaa kyseistä hyvityssakkoa. Hyvityssakon määrä ehdotetaan nyt palautettavaksi siihen, mitä se oli ennen 18.5.2024 voimaan tullutta muutosta, eli enintään 37 400 euroon ilman vähimmäismäärää.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää valitettavana, että juuri voimaan tulleeseen lainsäädäntöön joudutaan ehdottamaan muutosta. Valiokunta pitää ehdotettua muutosta kuitenkin perusteltuna.

Lakialoite laiksi työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on hallituksen esityksen käsittelyn yhteydessä käsitellyt myös lakialoitteen laiksi työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta (LA 26/2023 vp). Lakialoitteessa ehdotetaan säädettäväksi laki työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta. Lain tarkoitus on edistää tasapainoista neuvottelukulttuuria työpaikoilla ja osapuolten valmiutta paikalliseen sopimiseen. Lakialoitteen mukaan tulkintaetuoikeudella tarkoitetaan sitä, että laissa erikseen säädetyissä työehtoja koskevissa erimielisyystilanteissa työntekijöiden edustajalla on tulkintaetuoikeus ja työnantaja on velvollinen noudattamaan työntekijöiden edustajan ilmoittamaa tulkintaa riidanalaisesta asiasta, kunnes asia saadaan ratkaistua.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa on esitetty sekä aloitetta kannattaneita että vastustaneita näkemyksiä. Valiokunta toteaa, että työnantajan tulkintaetuoikeus on Suomen työoikeudessa merkittävä peruseriaate. Lakialoitteessa ehdotettu työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus tarkoittaisi merkittävää muutosta, joka edellyttäisi huolellista perusvalmistelua vaikutustenarvioineen. Arvioitavaksi tulisi muun muassa tulkintaetuoikeuden suhde työnantajan direktio-oikeuteen ja yleissitovuusjärjestelmään sekä korvausvastuukysymyksiä. Valiokunta ei kannata lakialoitteen hyväksymistä.

VALIOKUNNAN YKSITYISKOHTAISET PERUSTELUT

1. Laki työsopimuslain 2 ja 13 luvun muuttamisesta

2 luku. Työnantajan velvollisuudet

7 a §. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen. Valiokunta ehdottaa pykälän 2 ja 5 momenttia muutettavaksi. Pykälän 2 momentissa säädetään muun muassa luottamusvaltuutetun valinnasta. Esityksellä ei ole ollut tarkoitus mahdollistaa luottamusvaltuu-

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

tetun valintaa muiden kuin niiden työntekijöiden piiristä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä. Asian selkiyttämiseksi työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa 2 momenttia täsmennettäväksi siten, että siihen lisätään sana ”keskuudestaan”.

Valiokunta ehdottaa vähäistä muutosta ja täsmennystä sopimuksen kirjallista muotoa ja toimittamisvelvollisuutta koskevaan pykälän 5 momenttiin. Säännöksessä on tarpeen huomioida, että työehtosopimuksissa voi olla sopimusosapuolia koskevia määräyksiä, joiden perusteella paikallinen sopimus on mahdollista tehdä henkilöstön kanssa yhdessä. Näin ollen valiokunta ehdottaa säännöksistä poistettavaksi määreen ”henkilöstön edustajan kanssa tehtävä”.

Lisäksi valiokunta ehdottaa täsmennettäväksi, etteivät vaatimus sopimuksen kirjallisesta muodosta ja toimittamisvelvollisuus koske sopimusta, joka tehdään yksittäisen työntekijän kanssa. Tämä täsmennys on valiokunnan käsityksen mukaan tarpeen, koska työehtosopimuksissa on saatettu kutsua myös yksilötason sopimuksia paikallisiksi sopimuksiksi. Kirjallista muotoa ja toimittamisvelvollisuutta koskevien säännösten ei ole tarkoitus koskea tällaisia yksilötason sopimuksia. Valiokunta ehdottaa vastaavaa muutosta merityösopimuslain 2 luvun 6 a §:n 2 momenttiin.

2. Laki merityösopimuslain 2 ja 13 luvun muuttamisesta

2 luku. Työnantajan velvollisuudet

6 a §. Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen. Valiokunta ehdottaa pykälän 2 momenttiin vastaavaa muutosta ja vastaavin perusteluin kuin työopimuslain 2 luvun 7 a §:n 5 momenttiin.

Lakialoite LA 26/2023 vp

Työnantajan tulkintaetuoikeus on Suomen työoikeudessa merkittävä peruseriaate. Lakialoitteessa ehdotettu työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeus tarkoittaisi tähän merkittävää muutosta, joka edellyttäisi huolellista perusvalmistelua vaikutustenarviointeineen. Arvioitavaksi tulisi muun muassa tulkintaetuoikeuden suhde työnantajan direktio-oikeuteen ja yleissitovuusjärjestelmään sekä korvausvastuukysymyksiä. Näistä syistä valiokunta ehdottaa, että lakialoite hylätään.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSEHDOTUS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan päätösehdotus:

Eduskunta hyväksyy muuttamattomana hallituksen esitykseen HE 85/2024 vp sisältyvät 3.—11. lakiehdotuksen.

Eduskunta hyväksyy muutettuna hallituksen esitykseen HE 85/2024 vp sisältyvät 1. ja 2. lakiehdotuksen. (Valiokunnan muutosehdotukset)

Eduskunta hylkää lakialoitteeseen LA 26/2023 vp sisältyvän lakiehdotuksen.

Eduskunta hyväksyy yhden lausuman. (Valiokunnan lausumaehdotus)

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

Valiokunnan muutosehdotukset

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:

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 enemmistöpäätöksin valita keskuudestaan 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.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

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 irtisanotavissa 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. Tämä momentti ei koske yksittäisen työntekijän kanssa tehtävää sopimusta.

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 1 000 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 vanhene viiden vuoden kuluttua lainvoiman saaneen ratkaisun antamisesta.

7 d §

Muutoksenhaku laiminlyöntimaksua koskevaan päätökseen

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

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

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 käyttäjyrityksen 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 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;

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

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. 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 johdanto-
kappale 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 johdanto-
kappale 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 työehtosopi-
muksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koske-
via määräyksiä. Sopimusta tehtäessä ei kuitenkaan tarvitse noudattaa työehtosopimuksen neuvot-
telujärjestysmääräyksiä. Jollei toisin sovita, sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piirissä
olevia työntekijöitä. Työehtosopimuksessa sopijapuoleksi edellytetty luottamusmies edustaa nii-
tä työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan.

~~Henkilöstön edustajan kanssa tehtävä~~ Paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti ja työnanta-
jan on toimitettava se työsuojeluviranomaiselle kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä.
Tämä momentti ei koske yksittäisen työntekijän kanssa tehtävää sopimusta.

6 b §

Laiminlyöntimaksu

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

Laiminlyöntimaksun määrää työsuojeluviranomainen. Laiminlyöntimaksu määrätään makset-
tavaksi valtiolle. Laiminlyöntimaksun määrä on vähintään 1 000 ja enintään 10 000 euroa. Lai-
minlyöntimaksun suuruutta arvioitaessa otetaan huomioon työnantajan koko, tahallisuus ja lai-
minlyönnin toistuvuus. Jos samalla kertaa olisi määrättävä laiminlyöntimaksu kahdesta tai
useammasta laiminlyönnistä, määrätään laiminlyönneistä yhteinen maksu, joka on enintään
15 000 euroa.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

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 vanhenevi 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 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 tehdyllä työnantajan ja vuokrattujen työntekijöiden välisellä paikallisella sopimuksella ei saa asettaa vuokrattua työntekijää palkkaa, työaika ja vuosilomia koskevien ehtojen osalta käyttäjäyrityksen työntekijöitä heikompaan asemaan.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

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 tarkoitettun sopimuksen voivat tehdä:

1) kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetussa laissa (630/2021) tarkoitettujen jäsenyhteisöjen osalta Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 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.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

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.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

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 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 työsopimuksen päättymisestä kesken tasoittumisjakson;
- 13) 23 §:ssä lisä- ja ylityökorvauksen perusosan laskemisesta;
- 14) 24 §:ssä päivittäisistä tauoista;
- 15) 25 §:ssä vuorokausilevosta, ei kuitenkaan 4 momentissa tarkoitettua korvaavasta lepoajasta;
- 16) 26 §:ssä moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokausilevosta;
- 17) 27 §:ssä viikkolevosta;
- 18) 28 §:n 1 momentissa viikkolevosta poikkeamisesta;
- 19) 29 §:ssä työajan tasoittumissuunnitelmasta;
- 20) 30 §:ssä työvuoroluettelosta;
- 21) 30 a §:ssä työntekijän suostumuksesta sekä työvuoron peruuttamisen yhteydessä maksettavasta korvauksesta ja peruutusajasta edellyttäen, että sopimus täyttää avoimista ja ennakoitavista työhdoista Euroopan unionissa annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1152 14 artiklassa säädetty 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.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

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 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 tarkoitettun 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 osapuolet;

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

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

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

Työehtosopimuksen määräyksen, jolla poiketaan lain säännöksestä tässä pykälässä tarkoitettulla tavalla, on oltava yhteensopiva tietyistä työajan järjestämistä koskevista seikoista annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2003/88/EY 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 työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettua yleissitovaa työehtosopimusta, saa noudattaa sen soveltamisalalla myös tämän lain 34 §:n nojalla solmittujen työehtosopimusten määräyksiä. Määräyksiä saadaan noudattaa työehtosopimuksen lakkaamisen jälkeen uuden työehtosopimuksen voimaantuloon saakka niissä työsuhteissa, joissa määräyksiä saataisiin soveltaa, jos työehtosopimus olisi edelleen voimassa.

36 §

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen

Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta säädetään työsopimuslain 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 työaikaa koskeva sopimus on irtisanottavissa päättyään työajan tasoittumisjakson päättyessä.

39 §

Poikkeushupa

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.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

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 toisistaan, 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,

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

jos se säännöllisen työajan tasoittumisen vuoksi on tarpeen, tuolloin kuluva 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 sopimusten voimat tehdä:

1) kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetussa laissa (630/2021) tarkoitettujen jäsenyhteisöjen osalta Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 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. Sanoitulla työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

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

Edellä 1 momentissa tarkoitettuja työehtosopimuksen määräyksiä työnantaja saa soveltaa niidenkin työntekijöiden työsuhteissa, jotka eivät ole sidottuja työehtosopimukseen mutta joiden työsuhteissa työnantajan on työehtosopimuslain (436/1946) mukaan noudatettava työehtosopimuksen määräyksiä. Jos työsuhteissa 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 voimat 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 säädettyt osapuolet;

6) Suomen Pankin osalta Suomen Pankin virkamiehistä annetun lain (1166/1998) 42 §:n 1 momentissa säädettyt 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 työsuopimuslain 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.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

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 vastavasti valtion neuvotteluviranomaiseen tai muuhun valtion sopimusviranomaiseen. Edellä 1 momentissa säädetystä poiketen 1 momentissa tarkoitettujen sopimusten voimat tehdä:

1) kuntien ja hyvinvointialueiden työnantajaedunvalvonnan järjestämisestä annetussa laissa (630/2021) tarkoitettujen jäsenyhteisöjen osalta Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat 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,

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

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 yleisittovaa 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 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. Edellä 8, 8 a ja 8 b §:ssä säädetyn työrauhavelvollisuuden ja sitä koskevan valvontavelvollisuuden rik-

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

komisesta 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 työaika ja varallaoloa, 3 ja 4 luvun säännöllistä työaika, 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 työsuhteen 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.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

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 työaikaa 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 työsopimuslain 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 §

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 kielteisiä seuraamuksia vastatoimina tai kohdella muutoin epäasiallisesti luottamusvaltuutettua hänen paikalliseen sopimukseen liittyvien tehtäviensä hoitamisen vuoksi.

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

35 §

Laiminlyöntimaksu

Lähettävälle 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 merityösopimuslain (756/2011) 2 luvun 6 b §:ssä tarkoitettu laiminlyöntimaksu;

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä _____ kuuta 20 ____.

Valiokunnan lausumaehdotus

Eduskunta edellyttää, että työ- ja elinkeinoministeriö seuraa esityksen vaikutuksia sopijaosapuolten osalta ja laatii niistä vuoden 2026 loppuun mennessä selvityksen, jossa arvioidaan erityisesti tarvetta ja keinoja mahdollistaa paikallinen sopiminen myös yhdessä henkilöstön tai henkilöstöryhmän kanssa. Eduskunta katsoo, että mahdollisuus henkilöstön kanssa yhdessä sopimiseen olisi erityisen tärkeää pienten yritysten paikallisen sopimisen mahdollisuuksien edistämiseksi.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp

Helsingissä 29.11.2024

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Saara-Sofia Sirén kok
varapuheenjohtaja Lauri Lyly sd
jäsen Miko Bergbom ps
jäsen Fatim Diarra vihr (osittain)
jäsen Jessi Jokelainen vas (osittain)
jäsen Atte Kaleva kok
jäsen Mikko Lundén ps
jäsen Niina Malm sd
jäsen Anders Norrback r
jäsen Olga Oinas-Panuma kesk
jäsen Karoliina Partanen kok (osittain)
jäsen Jorma Piisinen ps
jäsen Mikko Polvinen ps
jäsen Piritta Rantanen sd (osittain)
jäsen Tere Sammallahti kok
jäsen Timo Suhonen sd
varajäsen Ville Valkonen kok (osittain)

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Meri Pensamo

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp Vastalause 1

Vastalause 1

Perustelut

Suomen perustuslain 18 §:n 1 momentissa asetetaan julkiselle vallalle velvollisuus huolehtia työntekijän suojelusta. Tätä velvoitetta toteutetaan mm. perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvalla ammatillisella yhdistymisvapaudella ja siihen perustuvalla työmarkkinaosapuolten sopimusautonomialla. Sopimusautonomian ydinsisältö on, että julkinen valta antaa työmarkkinajärjestöille pitkälle ulottuvat valtuudet yhdessä säännellä työelämää. Ammatillisesta yhdistymisvapaudesta ja siihen liittyvästä sopimusautonomiasta on säädetty myös Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissa. Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sopimukset asettavat Suomelle velvoitteen edistää ammatillista järjestäytymistä ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden toteutumista. EU:n vähimmäispalkkadirektiivi edellyttää jäsenmaita vahvistamaan ja kehittämään työmarkkinaosapuolten valmiuksia osallistua palkkaneuvotteluihin sekä pyrkiä lisäämään työehtosopimusten kattavuutta.

Hallituksen esityksessä HE 85/2024 vp paikallisen sopimisen laajentamiseksi esitetään kolme keskeistä muutosta nykyiseen oikeustilaan: esityksellä mahdollistettaisiin paikallinen sopiminen yleissitovaa työehtosopimusta noudattavien työnantajien piirissä, paikallisen sopimuksen solmiminen luottamusmiehen puuttuessa ja työlaainsäädännön semidispositiivisista lainsäännöksistä poikkeamisen mahdollistaminen yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla. Näillä hallituksen esityksessä ehdotetuilla muutoksilla puututtaisiin työmarkkinaosapuolten sopimusautonomiaan tavalla, joka on ongelmallinen ammatillisen yhdistymisvapauden ja työvoiman suojelun velvoitteen näkökulmasta.

Suomalaisessa työmarkkinajärjestelmässä työlaainsäädännössä ei ole yksityiskohtaista sääntelyä esimerkiksi vähimmäispalkasta, vaan joustavuuden turvaamiseksi suuri osa työn vähimmäisehdoista on jätetty valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten säädeltäviksi työehtosopimuksilla. Työehtosopimuksien riittävän vaikuttavuuden saavuttamiseksi on sovittu yleissitovuudesta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaisesti. Yleissitovuusjärjestelmän tavoitteena on turvata työntekijöiden vähimmäisehdot siten, että järjestäytymätön työnantaja ei yleissitovan sopimuksen sopimuslalla voi teettää työtä heikommilla työehdoilla kuin järjestäytynyt työnantaja.

Työehtosopimusten valtuuttaviin määräyksiin perustuva paikallinen sopiminen on kehittynyt osana työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmää, eikä sitä ole erikseen säännelty lainsäädännössä. Työmarkkinaosapuolten välillä on nähty, että työehtosopimusjärjestelmän vakiintuneet neuvottelu-, valvonta- ja oikeusturvamenettelyt mahdollistavat tietyiltä osin osapuolten sopimuskompetenssin delegoimisen paikallisille osapuolille. Paikallisen sopimisen laajuus on alakohtaisesti arvioitu ja neuvoteltu työehtosopimusosapuolten välillä. Paikallisen sopimisen valtuutus on vahvasti sidoksissa niihin menettelyihin, joilla työehtosopimuksissa turvataan paikallisten osapuolten tasavertaiset neuvotteluasemat ja sopimusten valvonta ja noudattaminen.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp
Vastalause 1

Hallituksen esityksen sisältö

Hallituksen esityksellä työehtosopimukseen perustuva paikallisen sopimisen valtuutus laajennettaisiin lailla koskemaan myös yleissitovuuden piirissä olevia järjestäytymättömiä työnantajia. Lisäksi esityksellä annettaisiin yleissitovan työehtosopimuksen solmineeseen työntekijäliittoon kuulumattomille työntekijöille oikeus valita luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimista koskevista kysymyksistä yleissitovan työehtosopimuksen nojalla valitun luottamusmiehen rinnalla.

Hallituksen esityksessä esitetään myös säädettäväksi, että jos työpaikalla ei ole valittu luottamusmiestä, saisi luottamusvaltuutettu oikeuden edustaa kaikkia työntekijöitä ja työnantaja voisi tehdä paikallisen sopimuksen suoraan luottamusvaltuutetun kanssa. Määräys koskisi sekä yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavia että työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäjärjestöön järjestäytyneitä työnantajia.

Lisäksi paikallisen sopimisen mahdollisuuksia laajennetaan niin, että valtakunnallisten työmarkkinaosapuolten ohella yksittäiset yritykset voivat tehdä työehtosopimuksia, joilla on mahdollista sopia poiketa työlaainsäädännön semidispositiivisista säännöksistä. Yrityskohtaisen poikkeamisen edellytyksenä on, että työehtosopimuksen on työntekijöiden puolesta tehnyt joko työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys tai siihen kuuluva työntekijöiden yhdistys.

Hallituksen esitys perustuu osin negatiivista järjestäytymisvapautta ja sen yhdenvertaisuusvaikutuksia koskevaan virheelliseen tulkintaan. Negatiivinen järjestäytymisvapaus ei sen enempää Suomea sitovien kansainvälisoikeudellisten sopimusten kuin perustuslain tulkintakäytännössä ole turvannut järjestäytymättömille yrityksille oikeuksia tai yhdenvertaista kohtelua työehtosopimusten puitteissa.

Negatiivinen järjestäytymisvapaus tarkoittaa yksiselitteisesti vain sitä, että yritysten ei ole pakko järjestäytyä.

Hallituksen esityksen vaikutukset

Paikallisen sopimisen laajentaminen järjestäytymättömiin yrityksiin muodostaa ilmeisiä riskejä. Järjestäytymättömiä työnantajia eivät koske monet niistä työehtosopimuksessa asetetuista menettelyllisistä säännöistä, joiden on tarkoitus varmistaa paikallisen sopimisen asianmukaisuus ja tasapuoliset neuvotteluasetelmat.

Ilmeisenä vaarana on työntekijöiden minimisuojan ja työehtojen heikkeneminen järjestäytymättömissä yrityksissä, mikä on ristiriidassa perustuslain 18.1 §:ssä säädetyn työvoiman suojelun veloitteen kanssa. Työehtosopimuksen osapuolille sovittujen valtuuksien laajentaminen järjestäytymättömiin työnantajiin tulee myös heikentämään kannusteita järjestäytyä, mikä taas on suoraan vastoin esimerkiksi EU:n vähimmäispalkkadiirektiivissä asetettuja velvoitteita. Järjestäytymisen heikkeneminen voi vaarantaa monen sopimuksen yleissitovuuden ja lisätä esimerkiksi liityntäsopimusten kaltaisten sopimusjärjestelyjen käyttöä. Tämä on omiaan lisäämään epävarmuutta sopimuskentässä.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp Vastalause 1

Hallituksen esitys on myös EU-oikeudellisesti ongelmallinen. Vähimmäispalkkadiirektiivi edellyttää jäsenvaltioilta työehtosopimustoiminnan edistämistä. Toimenpiteitä, jotka heikentävät työehtosopimustoimintaa tai sen edellytyksiä, on pidettävä vähimmäispalkkadiirektiivin tavoitteiden vastaisina. Direktiivin vastaisia toimenpiteitä ei voida panna täytäntöön direktiivin implementointiaikana sen enempää kuin tämän ajan päätyttyäkään. Hallituksen esitys paikallisesta sopimisesta on ristiriidassa direktiivin tavoitteiden ja edistämisvelvoitteiden kanssa.

Järjestäytymättömien yritysten tekemät paikalliset sopimukset jäisivät suurelta osin työehtosopimuksessa säädettyjen osapuolten oikeusturvaa varmistavien menettelyjen ulkopuolelle. Työehtosopimukseen olennaisena osana kuuluva sopimusosapuolten valvontavelvollisuus ei koskisi järjestäytymättömiä työnantajia. Työehtosopimuksen solmineen työnantajajärjestön valvontavelvollisuus ulottuu vain sen jäseninä oleviin työnantajiin. Velvollisuus suorittaa hyvityssakkoa työehtosopimuksen tai siihen perustuvan paikallisen sopimuksen rikkomisesta ei myöskään koskisi järjestäytymättömiä työnantajia.

Yrityskohtaisten työehtosopimusten lukumäärä tulee kasvamaan erityisesti isojen yritysten kohdalla. Isot yritykset ovat aina olleet erittäin merkityksellisiä alojen yleissitovuuden määräytymisessä. Mikäli suuret yritykset ryhtyvät tekemään yhä enemmän yrityskohtaisia työehtosopimuksia, se sirpaloittaa alan yhteisten työehtojen määräytymistä. Samalla se heikentää sopimusalan työehtosopimuksen yleissitovuuden ylläpitoa.

Edellä mainitut tekijät vaikuttavat siihen, että yleissitovuus menetetään muutamilla toimialoilla lähitulevaisuudessa. Myös työnantajien järjestäytyminen laskee, koska samat sopimisoikeudet voi saada ilman järjestäytymistä ja sen mukanaan tuomia velvollisuuksia.

Hallituksen esityksen oikeusvaikutusproblematiikka

Jos työpaikalla ei ole valittu luottamusmiestä, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu vaihtoehtoisia menettelytapoja, joiden mukaisesti paikallinen sopiminen mahdollistuisi tasapuolisesti, sopimus voitaisiin hallituksen esityksen mukaan tehdä työehtosopimuksesta poiketen luottamusvaltuutetun kanssa. Tällöin edes normaalisitovuuden piirissä tehty paikallinen sopimus ei olisi oikeusvaikutuksiltaan työehtosopimustasoinen, vaan sitä käsiteltäisiin työehtosopimustasoisena.

Tämä tarkoittaisi, että edes järjestäytyneessä yrityksessä työntekijällä ei olisi suojanaan työehtosopimuksen mukaista työnantajajärjestön valvontavelvollisuutta eikä mahdollisuutta saada riitaa käsitellyksi työtuomioistuimessa, vaan paikallista sopimusta koskevat riidat käsiteltäisiin yleisessä tuomioistuimessa.

Asiantuntijalausunnoissa nostettiin esiin, että tällainen hallituksen esityksessä lukeva muutos (työsopimusvaikutukset) terminä ei ole olemassa eikä sitä ole käytetty työoikeudellisessa lainsäädännössä, oikeuskäytännössä tai oikeuskirjallisuudessa. Lisäksi nostettiin esiin, että yleissitovuuden perusteella tehtävän paikallisen sopimuksen oikeusvaikutusten sitominen työehtosopimuksen käsitteeseen on harhaanjohtavaa, eikä ota huomioon sitä, että nykyaikaisessa työoikeudessa soviin muunkin tyyppisiä sopimuksia kuin työehtosopimuksia tai työehtosopimuksia.

**Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp
Vastalause 1**

Luottamusmies ja luottamusvaltuutettu paikallisen sopimuksen sopijaosapuolina

Hallitus pyrkii esityksellään laajentamaan paikallisten sopimusten sopijaosapuoleksi myös luottamusvaltuutetun. Nyt voimassa olevan käytännön mukaan vain luottamusmies on voinut sopia työnantajan kanssa paikallisesti työehtosopimuksen semidispositiivisten määräysten soveltamisesta kollektiivisesti.

Luottamusmiehen asema sopijapuolena on määritelty työehtosopimuksissa. Työehtosopimuksissa sovitaan myös laajasti mm. luottamusmiehen koulutuksesta, työstä vapautusajasta ja työtiloista. Luottamusmies on työpaikoilla aina järjestäytynyt sopimuksen tehneeseen työntekijäjärjestöön ja hänellä on käytettävissään työntekijäjärjestön tuki. Näin on pyritty varmistamaan mahdollisimman tasapainoinen neuvotteluasema ja luottamusmiehen riittävä osaaminen neuvotte-
luosapuolena toimimiseksi.

Luottamusvaltuutetun asema on määritetty työsopimuslaissa. Hallituksen esityksessä luottamusvaltuutetun asemaan liittyen esitettävät kirjaukset eivät ole riittäviä varmistamaan tälle luottamusmiestä vastaavan aseman tai osaamisen vaan jättävät avoimeksi sen, millä tavoin työnantaja on velvollinen näitä valmiuksia edistämään. Laissa ei säädettäisi luottamusvaltuutetun koulutuksesta, eikä luottamusvaltuutetulla ole lähtökohtaisesti oikeutta saada tukea sopimuksen solmineesta työntekijäliitosta. Tämä vaikuttaa merkittävästi neuvottelu- ja sopimistasapainoon yritys- ja työpaikkatasolla. Myös perustuslakivaliokunta kiinnitti huomiota lausunnossaan PeVL 52/2024 vp luottamusvaltuutetun osaamisen vahvistamiseen.

Oikeuspaikkaongelmat

Hallituksen esityksen mukaan riidat, jotka koskevat yleissitovuuteen perustuvia paikallisia sopimuksia sekä luottamusvaltuutetun ns. normaalisitovuuden piirissä tekemiä paikallisia sopimuksia käsiteltäisiin yleisessä tuomioistuimessa. Yleinen tuomioistuin voi pyytää työtuomioistuimelta lausuntoa työehtosopimuksen tulkinnasta.

Ehdotettu ratkaisu tulee entisestään vaikeuttamaan nopeiden ratkaisuiden saavuttamista ja uhkaa lisätä erimielisyyksiä työpaikoilla. Keväällä 2024 tehdyn lakko-oikeuden rajoittamisen (HE 12/2024 vp) yhteydessä asiantuntijakuulemisissa ja -lausunnoissa nostettiin esiin sama oikeuspaikkaongelma, joka koskee myös tätä hallituksen esittämää muutosta. Työehtosopimusriidat on keskitetty työtuomioistuimeen, koska sen kokoonpanossa on huomioitu työelämän ja työehtosopimustoiminnan erityisasiantuntemus ja se kykenee käsittelemään työehtosopimusriidat yleensä kohtuullisen nopeasti. Tämä on edistänyt työntekijöiden ja työnantajien mahdollisuuksia saada työehtoja koskevat riita-asiat ratkaistua viivytyksettä.

Valiokunnan kuulemat asiantuntijat ovat nostaneet esiin sen, että tuomioistuinten toimivallanjako muuttuisi esityksen myötä yhä vaikeaselkoisemmaksi ja monimutkaisemmaksi. Malli lisäisi entisestään toimivallanjakoon liittyvää epävarmuutta ja sekavuutta. Tämä pidentäisi oikeudenkäyntien kestoa keskittäen työehtosopimusmääräyksiä koskevia oikeudenkäyntejä jo valmiiksi ylikuormitettuihin yleisiin tuomioistuimiin näihin kysymyksiin erikoistuneen työtuomioistuimen sijaan. Tästä seuraavat ylimääräiset lausuntomenettelyt työtuomioistuimessa myös loisivat tarpeettomia välivaiheita ja byrokratiaa käsittelyihin.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp Vastalause 1

Tämä kaikki on ongelmallista suhteessa perustuslain 21 §:ssä säädettyyn oikeuteen saada asiansa käsitellyksi ilman aiheetonta viivytystä toimivaltaisessa tuomioistuimessa. Myös perustuslakivaliokunta kiinnitti lausunnossaan PeVL 52/2024 vp huomiota tähän asioiden jakautumiseen erityistuomioistuimen ja yleisten tuomioistuinten välillä ja sen tuomiin negatiivisiin vaikutuksiin oikeussuojaan.

Lähetettyjen työntekijöiden asema

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että myös lähetetyillä työntekijöillä olisi oikeus valita luottamusvaltuutettu solmimaan yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus samoin edellytyksin kuin Suomeen sijoittuneella työnantajalla. Tämä muodostaa erittäin suuren riskin työehtojen polkemiseen.

Ulkomailta tulevat lähetetyt työntekijät, saati näiden ulkomaiset työnantajat, eivät tiedä, miten Suomen työlainsäädäntö toimii ja millaisia työehtoja täällä täytyy noudattaa. Heille ei ole tuttua työehtosopimusjärjestelmä, jolla määritetään työntekemisen minimiehdot Suomessa. Puutteet kielitaidossa ja työehtojen määräytymisessä muodostavat korkean riskin ymmärtämättömyyteen tehdä sopimuksia, jotka ovat työlainsäädännön mukaisia.

Valvonta

Yleissitovassa kentässä tehtyjen paikallisten sopimusten valvonta kuuluisi hallituksen esityksen mukaan aluehallintovirastoille. Aluehallintovirastojen resursseja lisättäisiin 200 000 eurolla paikallisten sopimusten valvontaan. Aluehallintovirastot ovat kuitenkin itse valiokunnalle antamassaan lausunnossaan todenneet, että kyseinen määräraha on tehtävään nähden aivan liian pieni ja yleissitovan kentän valvonnan resurssit ovat tälläkin hetkellä riittämättömät.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että paikalliset sopimukset tulisi jatkossa lähettää aluehallintovirastoihin kuukauden kuluttua sopimisesta. Tämä aika on aivan liian pitkä eikä perustu mihinkään arvioon. Nykyisillä sähköisillä välineillä sopimus on mahdollista lähettää aluehallintovirastoon heti kun sopimus on tehty. Ilmoitusajan tulisi olla mahdollisimman lyhyt sopimuksen tekemisestä, enintään kaksi viikkoa.

Aluehallintoviraston tulee toimittaa paikalliset sopimukset sopijaosapuolille, jotta ne voivat tarpeen mukaan konsultoida viranomaista havaitsemistaan sopimuksen epäkohdista. Samalla sopijaosapuolet saavat informaatiota paikallisen sopimisen etenemisestä ja kehittääkseen omaa sopimustoimintaansa.

Työehtosopimuslain ”tekninen” muutos

Hallituksen esityksessä esitetään muutettavaksi työehtosopimuslakia myös äskettäin lailla 246/2024 (HE 12/2024 vp) tehdyn muutoksen korjaamiseksi. Kyseisellä lailla hallituksen oli tarkoitus nostaa työrauhavelvoitteen rikkomisesta määrättäviä hyvityssakkoja, mutta jättää työnantajalle työehtosopimuksen tietien rikkomisesta määrättävät sakot vanhalle alemmalle tasolle. Huonosta lainsäädäntövalmistelusta johtuen hyvityssakot työehtosopimuksen tietien rikkomisesta kuitenkin nousivat vahingossa samalla tasolle. Tämä pyritään nyt käsiteltävässä hallituksen esityksessä korjaamaan.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp Vastalause 1

Hallitus rikkoi aiemmalla esityksellään pariteettiperiaatteen, jossa molempien työmarkkinaosa-puolten rikkomuksista tuomittiin suhteessa samansuuruisia sakkoja: työntekijät työrauharikko-muksista ja työnantajat työehtosopimusten tietten rikkomisesta. Rikkomusten seurausten tulisi säilyä edelleen tasapainossa.

Lakimuutosten seuranta

Hallituksen esityksellä muutetaan niin montaa lakia ja vaikutetaan kokonaisuutena koko suoma-laiseen työmarkkinajärjestelmään, että lakimuutosten vaikutusten seuranta pitää aloittaa heti la-kimuutosten tultua voimaan. Ei riitä, että seurantaa tehdään vain yleisellä tasolla. Esitykseen liit-tyy niin paljon kysymysmerkkejä, joita hallitus ei ole itsekään pystynyt arvioimaan. Seurannan tuloksia arvioitaisiin esityksessä ehdotetun kolmen vuoden jälkeen, mikä on aivan liian myöhäis-tä.

Lakimuutosten vaikutusten seurannan ja tutkimustyön tulisi koskea mm. seuraavia asioita: pai-kallisten sopimusten asiasisältö, miten laajasti työehtosopimuksen sopimusmääräyksiä käyte-tään, kuinka suurta työntekijämäärää sopimukset koskevat, syntyneet työriidat paikallisten sopi-musten takia, luottamusvaltuutetun sopimuskompetenssin varmistaminen, yrityskohtaisten työ-ehdosopimusten määrän muutos, yleissitovien työehtosopimusten määrän muutos.

Lakialoite LA 26/2023 vp laiksi työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta

Hallituksen esityksen yhteydessä käsitellään lakialoite 26/2023 vp työntekijöiden edustajan tul-kintaetuoikeudesta. Lakialoitteessa ehdotetaan säädettäväksi laki työntekijöiden edustajan tul-kintaetuoikeudesta. Lain tarkoitus on edistää tasapainoista neuvottelukulttuuria työpaikoilla ja osapuolten valmiutta paikalliseen sopimiseen. Tulkintaetuoikeudella tarkoitettaisiin sitä, että laissa erikseen säädetyissä työehtoja koskevissa erimielisyystilanteissa olisi työntekijöiden edus-tajalla tulkintaetuoikeus ja työnantaja olisi velvollinen noudattamaan työntekijöiden edustajan il-moittamaa tulkintaa riidanalaisesta asiasta, kunnes asia saadaan ratkaistua.

Lakialoitteen hyväksymistä puoltavat Orpon hallituksen tekemät työmarkkinaheikennykset, jot-ka vaikuttavat HE 85/2024 vp mukaisesti työntekijöiden asemaan heikentävästi ja romuttavat suomalaista työmarkkinajärjestelmää, joka on tehty työntekijöiden oikeussuojaksi ja oikeustur-vaksi. Asiantuntijalausunnoissa nostettiin esiin myös lakialoitteen tärkeys, mm. työmarkkinasuh-teiden pariteettiperiaatteen säilyttämiseksi.

Vaikutusten arviointi

Hallituksen esityksessä on puutteellisesti arvioitu näiden lakimuutosten vaikutuksia tasa-arvon kehittymiseen. Esityksessä todetaan, että muutokset voivat vaikuttaa negatiivisesti naisvaltaisilla aloilla. Lisäksi todetaan, että edellä mainittu muutos voi johtaa myös työehtojen heikentymiseen aloilla, joissa on jo lähtökohtaisesti heikompi palkkataso.

Vaikutuksia sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja palkkatasa-arvon toteutumiseen ei ole arvioitu riittävästi. Hallituksen esittämällä muutoksilla tulee olemaan muutakin kuin ehdollinen mahdol-lisuus heikentää sukupuolten välisen ja palkkatasa-arvon toteutumista. Esitetyillä muutoksilla on vaikutuksensa työpaikkojen neuvottelutasapainoon ja neuvotteluasemaan. Kuten hallitus itsekin

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp Vastalause 1

toteaa, vaikutukset tulevat olemaan pahemmat nimenomaan naisvaltaisilla aloilla, mikä heikentää alojen neuvotteluasemaa verrattuna miesvaltaisten alojen neuvotteluasemaan. Lisäksi esityksen vaikutuksia nuorten työntekijöiden ja vammaisten asemaan työelämässä ei ole arvioitu lainkaan.

Vaikutuksia kansantalouteen ja työllisyyteen ei ole arvioitu olevan lainkaan, ei edes hallituksen itsensä mielestä. Asiantuntijakuulemisissa ja -lausunnoissa nostettiin esiin ristiriitaisuudet esityksen vaikutuksista tuottavuuteen. Käytetyillä lähteillä ja tutkimuksilla ei ole pystytty osoittamaan esityksen tuovan tuottavuusvaikutuksia. Lisäksi nostettiin esiin, että lähteitä ja tutkimuksia on tulkittu valikoivasti.

Työehtosopimusten piirissä yksityisellä sektorilla on ollut noin 1 236 000 palkansaajaa vuonna 2021. Näistä noin 292 000 palkansaajaa on ollut yleissitovien työehtosopimusten piirissä. Tämä muodostaa noin 20 prosenttia palkansaajista. Palkansaajista siis 80 prosenttia on ollut työehtosopimusten mahdollistamien toisin sovittavien määräysten piirissä. Suurin osa palkansaajista on jo tähänkin asti ollut ns. paikallisen sopimisen piirissä, jolloin hallituksen uskomat vaikutukset työllisyyteen, tuottavuuteen ja talouskasvuun tämän esityksen myötä jäävät suhteellisen pieniksi. Nykyisinkään työehtosopimusten toisin sopimisen määräyksiä ei käytetä niin paljon kuin olisi mahdollista. Työehtosopimukset mahdollistavat paikallisen sopimisen käyttämisen laajasti. Esityksessä esitetyillä keinoilla ei voi olla niin suurta vaikutusta kuin hallitus antaa ymmärtää.

Todennäköiset seuraukset

- Työnantajien järjestäytyminen laskee, koska samat sopimisoikeudet saa ilman järjestäytymistä ja sen tuomia velvollisuuksia.
- Yrityskohtaisten työehtosopimusten lukumäärä tulee kasvamaan, erityisesti isoissa yrityksissä.
- Edellä mainitut tekijät tulevat vaikuttamaan yleissitovuuden menettämiseen joillain toimialoilla.
- Alakohtaisen yleissitovuuden menetys pudottaa yli puolet alan työntekijöistä työehtosopimuksen vähimmäisehtojen ulkopuolelle.
- Työmarkkinaosapuolten sopimusautonomian heikentyminen, työehdoista sopimista siirretään sopijoiden ulkopuolelle.
- Paikallisen sopimisen siirto sopijoiden ulkopuolelle saattaa jopa vähentää paikallista sopimista työehtosopimuksissa.
- Heikennetään työelämän kehittämistä, joka on tapahtunut työmarkkinaosapuolten järjestäytymisen ja työehtosopimustoiminnan kautta. Tämä on päinvastaista kehityssuuntaa, mitä kansainväliset sopimukset ja EU:n vähimmäispalkkadirektiivi valtiolta edellyttävät.
- Yleissitovuuden varmistaminen liityntäsopimuksilla todennäköisesti johtaa yrityskohtaisten työtaistelujen lisääntymiseen.
- Yleissitovuuden määrittelyn uudistaminen olisi pitänyt tehdä tässä yhteydessä, koska on todennäköistä, että yleissitovuuden nykyisellä määrittelyllä ei pystytä alan merkittävintä työehtosopimusta määrittelemään yleissitovaksi.
- Työehtosopimusten yleissitovuuden laajemmin murtuessa syntyy tarve minimipalkkalainsäädännölle Suomessakin.

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp
Vastalause 1

- Asioiden jakaantuminen eri tuomioistuimiin, järjestäytymättömät yleiseen tuomioistuimeen ja järjestäytyneet työtuomioistuimeen, tulee heikentämään yksittäisen työntekijän ja työntekijäryhmän oikeusturvaa.
- Suomeen lähetettyjen työntekijöiden asema on heikko, koska kielitaidottomuus ja tietämättömyys Suomen työlainsäädännöstä johtavat heikkoihin sopimuksiin, heidän neuvotteluasemansa on heikko.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että lakiehdotukset hylätään ja

että lakialoite LA 26/2023 vp hyväksytään.

Helsingissä 29.11.2024

Lauri Lyly sd
Piritta Rantanen sd
Niina Malm sd
Timo Suhonen sd
Jessi Jokelainen vas

Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp Vastalause 2

Vastalause 2

Perustelut

Hallituksen esityksessä HE 85/2024 vp ehdotetaan muutettavaksi työsopimuslakia, merityösopimuslakia, työaikalakia, merityöaikalakia, vuosilomalakia, merimiesten vuosilomalakia, opintovapaalakia, yhteistoimintalakia, työehtosopimuslakia, työntekijöiden lähettämisestä annettua lakia ja sakon täytäntöönpanosta annettua lakia. Esityksen keskeinen ehdotus on, että jatkossa myös järjestäytymättömillä työpaikoilla saisi soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen paikallisen sopimisen mahdollistavia määräyksiä.

Vihreät haluavat rakentaa yhteiskunnan, jossa ihmisten oikeudet, toimeentulo ja hyvinvointi on turvattu. Työelämän on oltava oikeudenmukaista ja palkkauksen tasa-arvoista, ja työstä on saatava riittävä korvaus.

Samalla vihreät näkevät, että työmarkkinoita on syytä uudistaa. Se tarkoittaa sitä, että myös paikallista sopimista on perusteltua edistää. Se kuitenkin tulee tehdä tasapainoisesti niin, että työntekijän asema ei heikkene. Neuvotteluvallan tasapainosta on huolehdittava työntekijöiden ja työnantajien välillä.

Hallituksen esitys paikallisesta sopimisesta ei kuitenkaan täytä näitä kriteereitä.

Esityksestä puuttuu tasapainottavat elementit

Esityksen yksi keskeisistä ongelmista on se, että siitä puuttuu täysin tasapainottavat elementit. Esityksen yhteydessä olisi pitänyt säätää työntekijöiden tulkintaetuoikeus, jonka mukaan toimialakohtaisen työehtosopimuksen nojalla tehtyä paikallista työehtosopimusta koskevassa erimielisyydessä tulkitaan lähtökohtaisesti työntekijöiden hyväksi.

Tämän lisäksi tulisi vahvistaa ammattiyhdistysliikkeen kykyä puolustaa työntekijöitä antamalla työmarkkinajärjestöille oikeus nostaa ryhmäkanteita. Samalla tulisi varmistaa, että sekä työntekijöillä että työnantajilla on riittävät taidot ja valmiudet tehdä paikallisia sopimuksia.

Lisäksi tulisi vahvistaa työntekijöiden edustusta hallinnossa. Esimerkiksi Ruotsissa henkilöstöllä on edustus kaikissa yli 25 henkilöä työllistävässä yrityksissä. Tutkimuksissa on viitteitä siitä, että henkilöstön hallintoedustus lisää yritysten investointihalukkuutta.

Sopimusten valvonta ja luottamusvaltuutetun koulutus

Tasapainottavien elementtien puutteen lisäksi esitykseen sisältyy muita ongelmia. Esityksen mukaan työnantajaliittoon järjestäytymättömien työnantajien ei tarvitse osallistua solmittujen sopimusten valvontaan vaan sen hoitaisivat työsuojeluviranomaiset. Esityksestä ei riittävällä tavalla nouse esiin, miten riittävä viranomaisvalvonta turvataan, etenkin kun hallitus tekee samaan aikaan suuria leikkauksia valtionhallintoon.

**Valiokunnan mietintö TyVM 14/2024 vp
Vastalause 2**

Hallituksen esityksessä myös todetaan, että mikäli 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. Esityksessä jää kuitenkin epäselväksi, kuka koulutusta järjestäisi. Esityksessä tulisi paremmin varmistaa, että kaikilla on riittävät taidot tehdä paikallisia sopimuksia.

Kuten hallitusohjelmassakin todetaan, paikallinen sopiminen perustuu luottamukseen, tietoon yrityksen tilanteesta ja molemminpuoliseen kykyyn hyödyntää työehtosopimusten tarjoamia mahdollisuuksia. Hallitus on kuitenkin samalla muuttamassa työnantajaa ja työntekijöitä vuoropuheluun ohjaavaa yhteistoimintalakia niin, ettei sitä jatkossa tarvitsisi soveltaa alle 50 henkilöä työllistävissä yrityksissä. Hallitus siis korostaa luottamusta ja tiedonsaantia, mutta samaan aikaan tekee täysin päinvastaisia toimia toisaalla.

Työmarkkinoita on syytä uudistaa, mutta tasapainoisesti

Vihreiden mielestä työmarkkinoita on syytä uudistaa, mutta se tulee tehdä tasapainoisesti ja yhdessä. Myös paikallista sopimista voidaan lisätä. Parhaimmillaan paikallinen sopiminen tuo työmarkkinoille kaivattuja joustoja ja on hyödyksi niin työnantajille kuin työntekijöille.

Hallituksen esityksestä kuitenkin puuttuu täysin vapauden ja vastuun tasapaino. Jos työnantajille annetaan lisää valtaa, tulisi vastuun kasvaa samassa mitassa.

Nyt hallitus uudistaa työmarkkinoita yksipuolisesti. Hallituksen esitys paikallisesta sopimisesta on osa hallituksen työmarkkinauudistuksen jatkumoa, jossa rikotaan rakentamisen sijaan. Tästä syystä Vihreät ei voi kannattaa hallituksen esitystä.

Ehdotus

Edellä olevan perusteella ehdotan,

että lakiehdotukset hylätään.

Helsingissä 29.11.2024

Fatim Diarra vihr