

Työ- ja elinkeinoministeriölle

Kirjallinen asiantuntijalausunto:

Luonnos hallituksen esitykseksi paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi

Yleiset huomiot esityksestä

Tehy vastustaa esitettyä sääntelyä lukuun ottamatta työehtosopimuslain 1 §:ään esitettyä muutosta työehtosopimuksen solmivan ammattiliiton edustavuuden tarkentamisesta.

Hallitusohjelman kohdan 4.1:ssä on todettu, että onnistunut paikallinen sopiminen perustuu luottamukseen, tietoon yrityksen tilanteesta ja molemminpuoliseen kykyyn hyödyntää lainsäädännön ja työehtosopimuksen tarjoamia mahdollisuuksia. Esitysluonnoksessa ei kuitenkaan ole vastattu muuhun kuin kykyyn hyödyntää lainsäädännön ja työehtosopimusten tarjoamia mahdollisuuksia, ja tätäkin on käsitelty työehtosopimuksia ikään kuin niissä olisi kyse laista eikä sopimuksesta.

Työehtosopimus on ensi sijassa sopimus. Esitysluonnoksessa esitetyt muutokset laittavat sopimusosapuolet etusijalle, mutta mahdollistavat viime sijassa sopimusosapuolten tahdon vastaisen menettelyn paikallisen sopimisen osapuolten osalta ikään kuin lainsäätäjällä olisi oikeus tällaiseen sääntelyyn. Asiassa on sivuutettu se, että työehtosopimus on omaisuutta ja omaisuuden suojan perusoikeussuojan alainen myös siltä osin, kuka tai ketkä voivat poiketa sopimuksen määräyksistä.

Hallitusohjelmakirjauksessa todettua luottamusta tai tietoa yrityksen tilanteesta paikallisen sopimisen onnistumisen edellytyksenä ei esitysluonnoksessa edistetä riittävästi. Valmisteltu sääntely on yksipuolista ja yksinomaan paikallisen sopimisen mahdollisuuksia laajentavaa. Kun tiedetään, että työntekijöiden kannalta työehtosopimuksen ja lain tasoa edullisemmin työehdoista voidaan jo nyt sopia paikallisesti toisin, on tämä sääntely tosiasiasa valmisteltu ainoastaan mahdollistamaan sopiminen työehdoista työntekijöiden kannalta lain ja työehtosopimuksen tasoa heikommin.

Hallitusohjelmassa lukee, että paikallisen sopimisen henkilöstön edustajan tehtäviin valittujen henkilöiden mahdollisuus koulutukseen ja riittävään tiedonsaantiin varmistetaan. Esitysluonnoksessa ei varmisteta näiltä osin mitään. Säännösluonnokset henkilöstön edustajan aseman parantamiseksi ovat tavoitteellisia ja lähentelevät suositusluonnetta. Ne ovat säännöksiä ilman konkreettista sisältöä tai vaikutusta säänneltävään olosuhteeseen.

12.4.2024

Hallitusohjelman mukaan hallituksen tahtotila on, että paikallinen sopiminen on yhdenvertaisesti mahdollista kaikissa yrityksissä riippumatta siitä, kuuluuko yritys työnantajaliittoon tai millainen työntekijöiden edustusjärjestelmä yrityksessä on. Tämä tahtotila ei toteudu esitysluonnoksessa, kun sen mukaan järjestäytymättömillä työnantajilla on velvollisuus noudattaa työehtosopimusta myös jatkossa vain työsuhteen vähimmäismääräyksinä, niiden tekemiä sopimuksia eivät valvo eikä niistä vastaa työehtosopimusosapuolet, eikä tällainen työnantaja voi joutua hyvityssakkovastuuseen työehtosopimuksen tai paikallisen sopimuksen rikkomisesta.

Luottamusmiehen sopimusoikeuksia järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa esitetään kavennettavan siitä, miten ne on jo nyt säädetty työaikalain 36 §:ssä. Esitys johtaisi luottamusmiehen sopimusoikeuksien osalta epäloogisuuteen ja ristiriitaan yhteistoimintalain neuvottelu- ja sopimusoikeuksien kanssa. Luottamusmies olisi edustavuutensa osalta eri asemassa myös sillä perusteella, onko hänen työnantajansa järjestäytynyt vai ei. On perusteetonta ja perustelematonta, että miten työntekijöiden edustus- ja sopimusoikeus olisi ylipäättäen mitenkään riippuvaista heidän oman työnantajansa järjestäytymisestä, josta työntekijät eivät päättä. Käsittelemättä on myös tilanteet, joissa työnantajan järjestäytyminen muuttuu, eli luottamusmiehen sopimusoikeuden henkilöllinen laajuus muuttuisi.

Käsittelemättä on kysymykset siitä, mihin tilanteeseen järjestäytymätön työnantaja käytännössä joutuisi, jos luottamusmies sopisi vain hänen valintaansa osallistumaan oikeutettujen järjestäytyneiden työntekijöiden puolesta ja järjestäytymättömien työntekijöiden osalta sopimusoikeus olisi eri tahoilla. Miten työnantaja voi sopia tai noudattaa eri työehtoja samoja töitä tekeviin työntekijöihin heidän ammattiliittoon kuulumisensa perusteella, kun yhdenvertaisuuslaki ja sen taustalla oleva direktiivi kieltää sen? Miten järjestäytymätön työnantaja edes voisi saada tietoa siitä keitä luottamusmiehen solmima sopimus koskee, kun ammattiliittoon kuuluminen on tieto, johon työnantaja ei ole eikä voi olla oikeutettu? Esitetyn sääntelyn sallittavuutta tai paikallisen sopimisen edistävyyttä ei ole arvioitu lainkaan näistä näkökulmista.

Esitetty sääntely sopimusoikeuksiin työntekijöiden puolelta luottamusmiehen puuttuessa on harkitsematon ja erittäin puutteellisesti perusteltu. Näin esitettynä lainsäädännön oikea noudattaminen ei olisi käytännössä mahdollista. Esitysluonnoksessa ei ole käsitelty huolellisesti kysymyksiä siitä miten tuollainen sopimus tai sen irtisanominen edes voitaisiin tehdä, ei sopimuksen osapuolia, ei sen oikeusvaikutuksia henkilöstön vaihtuessa eikä sen asemaa työoikeudellisessa normisääntelyssä.

Esitettyjen työehtosopimuslain 5 a §:n, työsuopimuslain 2 luvun 7 a §:n ja työaikalain 36 §:n 1 momentin käsittely on puutteellista suhteessa työehtosopimukseen liittyvän perustuslain 15 §:n omaisuuden suojan ja perustuslain 13 §:n, EU:n perusoikeuskirjan 28 artiklan, Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan, uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6 artiklan sekä kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimusten 87, 98 sääntelevän ammatillisen järjestäytymisvapauden suojan osalta. Lisäksi esitysluonnos on vastoin ILO:n yleissopimuksen ja 135 mukaista työpaikan ammattiyhdistysedustajan etusijan suoja. Esitysluonnos on vastoin näiden säännösten oikeaa tulkintaa.

12.4.2024

Arvio vaikutuksesta työnantajien järjestäytymiseen ja sen myötä työehtosopimusten kattavuuteen työehtojen määrittäjänä tulevaisuudessa perustuu arvioon, jossa ei käsitellä kiistattomia tosiasioita siitä, miten paljon vähemmän velvoitteita järjestäytymättömälle työnantajalle tulisi järjestäytyneeseen nähden. Myös vaikutukset työehto- ja paikallisia sopimuksia valvovien aluehallintovirastojen toimintaan tulee arvioida uudelleen. Vaikutusarviointeja tulee tarkistaa.

Nykytila ja sen arviointi

Luku 1: Asian tausta ja valmistelu

Kohdan 1.1 ensimmäisen kappaleen lopussa määritetään se, mitä esitysluonnoksessa tarkoitetaan paikallisella sopimisella. Esitysluonnoksessa tarkoitetaan paikallisella sopimisella itsenäisen yritysکوhtaisten työehtosopimuksen tekemistä ja työehtosopimuksen valtuutusmääräykseen perustuvaa ja siitä poikkeavaa työpaikkatasolla tehtyä paikallista sopimusta. Sama määrittely toistuu mm. sivun 11 lopussa. Tämä määrittely on ongelmallinen ja sitä pitää tarkastaa.

Itsenäisen työnantajakohtaisen työehtosopimuksen tekeminen on työehtosopimuslain 1 §:ssä säänneltyä toimintaa, kun taas työehtosopimukseen delegointi- eli valtuutusmääräykseen perustuva yksittäisen työnantajan ja sen henkilöstön edustajan välinen sopiminen on aivan erillinen ja erilainen oikeudellinen kysymys. Työehtosopimuksen valtuutusmääräykseen perustuvan paikallisen sopimisen laajentamisharkinnassa tulee käsitellä mm. työehtosopimuksen osapuolten omaisuudensuoja niiden itse tekemään sopimukseen ja sen noudattamiseen, joka ei tule harkittavaksi yritysکوhtaisten työehtosopimusten osalta. Kun näihin kahteen aivan erilaiseen sopimiseen liittyy toisiinsa nähden eriävää oikeudellista harkintaa, ei ole kestävä käsittelytapa käsitellä näitä lain esitöissä samalla paikallisen sopimisen terminologialla.

Hallitusohjelmakirjaus työtuomioistuimen tehtävien laajentamisesta ja resurssoinnista

Kohdassa 1.1 on todettu hallitusohjelmakirjaus, jonka mukaan lainsäädäntömuutosten mukaan työtuomioistuimen tehtäviä laajennetaan ja samalla turvataan sen riittävät resurssit nopeiden käsittelyaikaisten varmistamiseksi. Tämän hallitusohjelmakirjauksen täyttäminen on esitysluonnoksessa laiminlyöty, eikä esitysluonnos vastaa hallitusohjelmakirjausta.

Luku 2: Nykytila ja sen arviointi

Työehtosopimuksen normaali- ja yleissitovuuden erot nykytilassa ja niiden merkitys esitettävien säännösten arvioinnissa

Kuten kohdassa 2.1.1.2 on todettu sivulla 12, työehtosopimuksen noudattamisessa on eroa sen mukaan noudattaako työnantaja sitä työehtosopimuslain mukaisen normaalisitovuuden vai työsopimuslain 2 luvun 7 §:n yleissitovuuden perusteella. Yleissitovuuden perusteella

12.4.2024

työnantaja noudattaa työehtosopimuksen määräyksiä vain osittain ja yksipuolisina vähimmäisehtoina, eikä tällaiseen työehtosopimuksen noudattamiseen liity samoja velvoitteita kuin normaalisitovuuteen.

Eröt siinä, mikä merkitys on työehtosopimuksen noudattamisen oikeudellisella perusteella, on Tehyn käsityksen mukaan käsitelty puutteellisesti esitysluonnoksen säännösesityksissä, joita perustellaan kuten yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta tai siihen perustuvaa paikallista sopimusta noudattava työnantaja kuitenkin olisi oikeudellisesti samassa asemassa normaalisitovuuden perusteella työehtosopimukseen sidottuun työnantajaan nähden. Kun näin ei kuitenkaan ole, säännösehdotukset perustuvat väärin lähtökohtiin, eivätkä ne johda hallitusohjelmassa kirjattuun lopputulokseen samanlaisesta paikallisesta sopimisesta järjestäytyneen ja järjestäytymättömän työnantajan välillä.

Esitysluonnoksessa on käsitelty puutteellisesti kysymys siitä, mikä oikeudellinen peruste tulisi yleissitovuuteen perustuvan työehtosopimuksen paikallisen sopimisen noudattamiselle, ja näin etenkin työntekijöiden puolelta. Kun tähän mennessä laissa on säännöstelty vain järjestäytyneiden työnantajien kohdalla tehtyjä paikallisia sopimuksia, ovat tuolla työehtosopimuksen solmineeseen ammattiliittoon kuuluvat työntekijät tulleet sidotuksi myös paikalliseen sopimukseen kuten työehtosopimukseen. Sen sijaan työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudatettaessa työntekijät eivät tule sidotuksi työehtosopimukseen riippumatta järjestäytymisestäään (esitysluonnoksen s. 13 ensimmäinen täysi kappale). Esitysluonnoksessa on käsittelemättä kokonaan kysymys siitä, millä oikeudellisella perusteella työntekijät eivät edelleenkään järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa työskennellessään tule sidotuksi työehtosopimukseen, mutta heidän tulisi noudattaa sen sijasta ja sen perusteella solmittua paikallista sopimusta. Kun työehtosopimuksen yleissitovuus ei vakiintuneen tulkinnan mukaan muodosta työntekijälle mitään velvoitteita, miten sen perusteella sovittu paikallinen sopimus muodostaisi sellaisia? Sopimiseen ja sopimusosapuolena olemiseen, jota nyt esitetään säädettäväksi uutena asiana työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ään, velvoitteet kuitenkin aina kuuluvat, jotta kyse on sopimuksesta sopimuksen oikeusvaikutuksin.

Työehtosopimusosapuolten sopimuskompetenssin delegointi paikallisen sopimisen osapuolille ja sopimuksen luonne työehtosopimuksena

Kohdassa 2.1.1.2 sivun 10 toiseksi viimeisessä kappaleessa on todettu, että työehtosopimusosapuolet voivat käyttää työehtosopimuslain 1 §:n mukaista sopimuskompetenssiaan itse, tai ne voivat luovuttaa kelpoisuuttaan myös työehtosopimukseen sidottujen paikallisten osapuolten käytettäväksi. Työehtosopimuksen solmineet tahot voivat delegointimääräyksellä oikeuttaa sopimukseen sidotun työnantajan ja sen henkilöstön edustajan sopimaan asiasta toisin siten kuin se on mahdollistettu työehtosopimuksessa. Tämä nykytilan kuvaus on tehty oikein, mutta säännösesityksiä tehdessä se on käsitelty asiaa niin, että työehtosopimuksen delegointimääräyksiä voisi lukea tarkoitetun soveltaa muihin kuin järjestäytyneisiin työnantajiin. Siitä ei tietenkään ole eikä ole voinutkaan olla kysymys, koska työehtosopimuksia ei ole tehty eikä ole voitu tehdä koskemaan muita kuin työehtosopimuksen solmineen työnantajaliiton jäseniä.

12.4.2024

Esitysluonnoksen sivuilla 10-11 on käsitelty työehtosopimusten osapuolten sopimiskompetenssia siten, että ne voisivat sopia työehtosopimuksessa saako sen perusteella sovittu paikallinen sopimus työehtosopimuksen oikeusvaikutukset vai ei. Tuo tulkinta työehtosopimuksen osapuolten sopimuskompetenssin laajuudesta on virheellinen. Työehtosopimuksella työehtosopimusosapuolet voivat delegoida sopimusoikeuttaan, mutta vain siltä osin kuin niillä on itsellään tuota oikeutta. Osapuolet eivät voi pätevällä tavalla säännellä sitä, tuleeko paikallisesta sopimuksesta oikeusvaikutuksiltaan työehtosopimuksen osa vai muunlainen sopimus. Työehtosopimuksissa olevia tämän kaltaisia kirjauksia ei ole pidettävä osoituksena kompetenssista.

Kaikkien sopimuksien luonne ja oikeusvaikutukset työehtosopimuksena määrittyy yksin työehtosopimuslain 1 §:n työehtosopimuksen pakottavan tunnusmerkistön perusteella. Kun työehtosopimusosapuolet eivät voi itse määrittää sopimuksen oikeusvaikutuksia, ne eivät voi myöskään delegoida tuollaista oikeusvaikutuskysymystä paikalliselle tasolle. Tähän nähden myös työehtosopimuslain 5 a §:n yksityiskohtaisissa perusteluissa on horjuvuutta, kun perustelut on kirjoitettu ikään kuin työehtosopimusosapuolet voisivat pätevästi työehtosopimusehdoilla vapaasti määrätä paikallisen sopimuksen oikeusvaikutuksista työehtosopimuksena tai tuon oikeusvaikutuksen puuttumisesta.

Nykytila järjestäytymättömän työnantajan oikeudesta tehdä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia

Esitysluonnoksen sivulla 14 toiseksi viimeisessä kappaleessa käsitellään työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:n yleissäännöksen tulkintaa ja kuvataan, että koska lainsäädännössä ei ole erikseen kieltoa, jonka mukaan yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattava työnantaja ei saisi tehdä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia, tämä ”johdattelisi ajattelemaan, onko paikallinen sopiminen sallittua niiltä osin, kun se ei ole kiellettyä.” Johtopäätös on monella eri perusteella virheellinen.

Työehtosopimuslain mukaisen työehtosopimuksella sopimisen kompetenssin rajoituksessa henkilöpiiriltään vain työehtosopimuslain 4 §:ssä määriteltyihin työehtosopimuksessa sidottuihin tahoihin on selvää, että yhdenkään työehtosopimuksen paikallisen sopimisen delegointimääräyksissä osapuolet eivät ole tarkoittaneet eivätkä ole edes voineet tarkoittaa säännöstää järjestäytymättömien työnantajien sopimusoikeuksista. Sellaiseen niillä ei olisi ollut edes sopimuskompetenssia.

Kun esitysluonnoksessakin todetaan, että työehtosopimuksen yleissitovuus muodostaa vakiintuneen laintulkinnan mukaan työnantajalle ainoastaan velvoitteita ja niitäkin ainoastaan työsuhteiden vähimmäisehtojen tason noudattamisen osalta, on epäloogista esittää, että tästä yksipuolisesta velvoitteesta noudattaa sopimusta vähimmäisehtoina olisi muodostunut mitään oikeuksia, kuten oikeuksia sopimiseen.

Esitysluonnoksen sivujen 15-16 taitteessa esitetty johtopäätös on oikea, eli työehtosopimuksen yleissitovuus ei muodosta oikeutta työehtosopimukseen perustuvaan paikalliseen sopimiseen. Tätä osoittaa myös työaikalain 36 §:n olemassaolo, joka olisi säännöksenä kokonaan tarpeeton, jos työnantajalla olisi muutoinkin työehtosopimuksen

yleissitovuuden perusteella oikeus työehtosopimusperusteiseen työaikamääräyksiä koskevaan paikalliseen sopimiseen.

Työntekijöiden edustajia koskeva sääntely

Kohdassa 2.1.1.3 sivulla 19 on asiavirhe kappaleessa, jossa käsitellään työehtosopimuslain 12 luvun 2 §:n korvausasteikkoa luottamusmiehen perusteettoman työehtosopimuksen päättämisen tilanteissa. Korvauksen vähimmäismäärä on todettu väärin.

Sivulla 20 on käsitelty perusteettomalla ja ammatillisen järjestäytymisvapauden suojan kannalta täysin kestävämmällä tavalla nykytilaa siinä, miten järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevilla työntekijöillä on oikeus luottamusmieheen. Tuossa kohden esitysluonnosta esitetyt ja Jaana Paanetojan kirjoituksesta siteeratut otteet siitä, että olisi eri kysymys onko työntekijöillä oikeus valita luottamusmies tai onko heidän työnantajallaan velvoitetta hyväksyä luottamusmiehen asema, ovat täysin semanttisia kysymyksiä, joilla ei ole etenkään korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2022:35 esitettyjen Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten oikea tulkinta huomioiden mitään eroa. Ammatilliseen järjestäytymisvapauteen kuuluu työntekijöiden tehokas oikeus valita työpaikalle ammattiliiton edustaja, joita Suomen oikeusjärjestyksessä on vain luottamusmies, eikä tämän oikeuden tehokkuus ole missään liitynnässä heidän työnantajansa järjestäytymiseen tai tahtotilaan hyväksyä valinta. Jos hyväksyttäisiin tulkinta, että järjestäytymättömällä työnantajalla ei olisi velvoitetta hyväksyä luottamusmiehen valintaa tai asemaa työpaikalla, se tekisi kyseisen työpaikan järjestäytyneiden työntekijöiden luottamusmiehen valintaoikeudesta tosiasiasa tyhjän oikeuden.

Valmiin hallituksen esityksen nykytilan kuvauksessa on kyettävä tunnustamaan tosiasiat siitä, mikä on järjestäytyneiden työntekijöiden luottamusmiehen valintaoikeuden sisältö riippumatta heidän työnantajansa järjestäytymisestä tai tahtotilasta hyväksyä luottamusmiehen asemaa. Tuo oikeus luottamusmiehiin työntekijöillä on kaikissa tilanteissa, eikä työnantajalla ole oikeutta estää tuon valintaoikeuden tehokkuutta omilla kannanotoillaan. Tämän ääneen toteaminen on Suomen valtion ehdoton velvollisuus lainsäätäjänä Suomea sitovien velvoitteiden perusteella, ei poliittisesta tahdonmuodostuksesta riippuvainen asia.

Sivulla 21 on kuvattu virheellisesti nykytila sen suhteen, keitä luottamusmies edustaa silloin kun työehtosopimusta noudatetaan yleissitovuuden perusteella. Työehtosopimuslain 36 §:n mukaan tuossa lakiperusteisessa yleissitovassa työehtosopimuksen mukaisessa paikallisessa sopimisessa luottamusmies on oikeutettu tekemään paikallisen sopimuksen pätevästi koko edustamansa henkilöstöryhmän osalta riippumatta yksittäisten työntekijöiden järjestäytymisestä. Työnantaja on oikeutettu noudattamaan tuota työehtosopimuslain 36 §:n mukaista yksin luottamusmiehen kanssa tehtyä sopimusta myös järjestäytymättömien työntekijöiden työsuhteessa. Työnantaja on vakiintuneen laintulkinnan mukaan myös oikeutettu noudattamaan yhteistoimintamenettelyssä luottamusmiehen ja työnantajan välillä saavutettuja yhteisymmärryksiä, eli sopimuksia, koko siihen henkilöstöryhmään, jota luottamusmies on yksin edustanut neuvotteluissa. On muutoinkin selvää, että luottamusmiehen neuvottelu ja sopimusoikeuksien ala ei ole riippuvaista työnantajan järjestäytymisestä, eikä tällaisessa olisi mitään logiikkaa, koska työnantajan järjestäytyminen on työntekijöiden edustukseen liittymätön satunnainen tekijä, joka voi myös muuttua eri

12.4.2024

ajankohtina. Sivulla 21 esitetty olettava, että yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudatettaessa luottamusmies edustaisi ainoastaan sen ammattiosaston työntekijöitä, jotka ovat hänet valinneet, on erittäin vajaasti ja heikosti perusteltu olettava, ja johtopäätöksenä oikeustilan nykytilasta väärä.

Jotta tällaisia olettamia olisi perusteltua tehdä, puhumattakaan lain muuttamisesta tällaisten olettamien varassa, pitäisi olettamien olla sellaisia, että käytännön reaaliolot työpaikoilla eivät olisi esteinä tälle lain tulkinnalle. Lainsäätäjällä nyt olettaa lain nykytilan sisällöksi sen, että luottamusmies ei edusta kuin sen yhdistyksen jäseniä, jonka jäsenet hänet on valinnut. Tällä tulkinnalla järjestäytymätön työnantaja ei edes voisi mitenkään tietää ketä tai keitä luottamusmies edustaa eli keiden työntekijöiden osalta hänen kanssaan solmittu sopimus tulisi sitomaan työnantajaa. Työnantajalla ei ole mitään laillisia ja luotettavia tapoja tietää tai saada tietoonsa luottamuksellista ammattiyhdistysten jäsenyyteen liittyvää tietoa henkilöstöstään. Tähänkin nähden on selvää, että sivulla 21 tehty olettava on väärä. Siten esitysluonnoksessa esitetty työehtosopimuslain 2 luvun 7 a §:n luottamusmiehen edustusoikeus paikallisessa sopimisessa perustuu väärin olettamiin ja on työpaikkojen tasolla toteuttamiskelvoton.

Tämä perustelematon, nykyiselle työaika- ja yhteistoimintalain sisällölle ja nykyiselle sopimuskäytänteelle täysin vastainen ja mahdottomin käytännön tilanteisiin johtava olettava toistuu sivulla 23 kun väitetään, että yleissitovan työehtosopimuksen alalla valittu luottamusmies ”ei voine edustaa järjestäytymättömiä työntekijöitä.” Olettama on väärä, eikä se perustu mihinkään muuhun kuin poliittiseen tahtotilaan tulkita oikeustilaa ja sen rajoitteita jopa voimassa olevan ja vasta vajaa viisi vuotta säädetyn työaikalain 36 §:n vastaisesti. Kyse on vain lainvalmistelijan tahtotilasta tulkita voimassa olevaa sääntelyä hallitusohjelmakirjauksen toteuttamisen mahdollistavalla tavalla, mutta se johtaa sovittamattomaan ristiriitaan Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten kanssa ja johtaisi sääntelyyn, joka olisi mahdotonta noudattaa työpaikkatasolla.

Tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Luku 3: Tavoitteet

Luku 4: Ehdotukset ja niiden vaikutukset

Kohdassa 4.1.2 sivun 49 viimeisessä kappaleessa toistuu kohdan 1.1 kohdalla käsitelty esitysluonnoksen terminologinen horjuvuus ja epätarkkuus siinä, mitä paikallisella sopimisella tässä lakiluonnoksessa tarkoitetaan. Terminologiaa tulee tarkastella uudelleen, koska se on edellytyksenä lakiesityksen selkeydelle.

Kohdassa 4.1.5 sivulla 52 esitetään, että esitetty malli viimesijaisesta lakiperusteisesta työntekijöiden sopijaosapuolesta ”kunnioittaa työehtosopimusosapuolten sopimusautonomiamia, koska laissa säädettyä vaihtoehtoista tapaa sovellettaisiin vasta viimesijaisena vaihtoehtona.” Tulkinta on virheellinen. Ensinnäkään työehtosopimus ei ole

12.4.2024

normi kuten laki, joten sallittavuutta lailla säätää siitä poikkeamisesta ei tule arvioida kuten laista poikkeamista sopimuksella.

Työehtosopimus on sopimus sopimuksen oikeusvaikutuksineen, kuten sopimusoikeudellisen sitovuuden ja perusoikeustason omaisuudensuoja puuttumiselta ulkopuolelta valtiovallan taholta sen sisältöön tai sen noudattamisesta poikkeamiseen. Esitetystä työehtosopimuslain 5 a §:n lakiperusteisessa viimesijaisessa henkilöstön sopijaosapuolella kyse on lailla säädetystä järjestelystä, jolla kielletyllä tavalla mahdollistetaan kansainvälisessä sopimuksessa suojatun ammattijärjestöön kuuluvien työntekijöiden kollektiivisen omien työehtojen sopimusten suojan rikkominen työpaikkatasolla.

Lakiin esitetty viimesijainen työntekijäpuolen neuvotteluosapuolimääräys on työehtosopimuksen osapuolten omaisuudensuojan loukkaus, jonka sallittavuutta ei ole esitysluonnoksessa käsitelty lainkaan. Työehtosopimuksen ainoa tarkoitus eli ydin on säännellä työehtosopimukseen sidottujen työntekijöiden eli sopimuksen sopineen ammattijärjestön jäsenten työehtoja tehokkaalla tavalla. Sopimusosapuolten omaisuudensuojaan kuuluu suoja sopia sopimuksessa tyhjentävästi tavoista, joilla sopimuksesta voidaan poiketa. Tämä on omaisuuden suojan loukkaus työehtosopimuksen osapuolia kohtaan esitetyn työehtosopimuslain 5 a §:n osalta, koska työehtosopimuksella nimenomaisesti sovitaan työehtosopimukseen sidottujen työnantajien ja työntekijöiden osalta kaikki työhhdot ja niistä poikkeamisen mahdollisuudet tyhjentävästi. Tätä nyt murrettaisiin lain säännöksi tavalla, joka ei kestä kriittistä tarkastelua.

Paikallisen sopimuksen sopimisen ja irtisanomisen edellytykset

Kohdassa 4.1.6 on käsitelty erittäin vajaasti paikallisen sopimuksen tekemisen ja soveltamisen edellytykset. Kun esitysluonnoksessa esitetään yleissitovan työehtosopimuksen perusteella samaan henkilöstöryhmään kuuluvien samoja töitä tekevien työntekijöiden välille eri tahoja oikeutetuiksi sopimaan työntekijöiden puolelta työehtojen tasosta, sopimisen edellytyksissä ei voida sivuuttaa, että työnantaja ei tiedä eikä voi tietää ketkä sen palveluksessa olevista työntekijöistä olisivat luottamusmiehen edustamia ja ketkä eivät.

Sopimisen edellytyksissä ei voida sivuuttaa työehtosopimuslain 2 luvun 7 a §:ään esitettyyn henkilöstön edustukseen liittyvää rakennetta, joka johtaa käytännön mahdottomuuteen järjestäytymättömän työnantajan kannalta. Sen tulisi neuvotella ja sopia ja noudattaa näitä sopimuksia pätevästi samoja töitä tekevien työntekijöiden osalta eri tavoin työntekijöiden ammattiliittoon kuulumisen perusteella, joka rajaa oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan. Suomen valtiota sitoo EU-oikeus, ja sopimuksen Euroopan unionin toiminnasta (SEUT) 19 artiklan nojalla on annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista eli ns. työsyrijntädirektiivi. Tuossa direktiivissä on säädetty jäsenvaltioita eli myös Suomea velvoittavasti syrjinnän kiellosta mm. työolojen ja -ehtojen osalta mm. sen perusteella onko jäsen tietyissä työntekijäjärjestössä (HE 19/2014 s. 27).

Sopimisen edellytyksissä on lain valmistelussa huomioitava, että jos luottamusmies edustaisi vain työehtosopimuksen solmineeseen ammattiliittoon kuuluvia työntekijöitä ja samaa työtä tekevien muutoin järjestäytyneiden työntekijöiden sopimusoikeus olisi toisella taholla, ei EU-

12.4.2024

oikeudesta ja siihen yhdenvertaisuuslainsäädännön pakottavista säännöksistä johtuen ole mahdollista soveltaa eri tavoin järjestäytyneisiin työntekijöihin eri työehtoja. Kun tämä on tulkinta syrjinnän kiellon sisältö työehtosopimusten määräysten soveltamisen osalta (KKO 2013:10 ja KKO 2013:11), on tämä tulkinta väistämättä myös niihin perustuvien paikallisten sopimusten osalta. Myös työsopimuslain 2 luvun 2 §:n tasapuolisen kohtelun velvoite tulisi esteeksi eri työehtojen soveltamiseen samassa työssä, vaikka ero perustuisi työpaikalla paikallisesti tehtyyn sopimukseen tai sopimukseen (KKO 2010:5 kohta 13).

Esitetyn viimesijaisen henkilöstön sopijaosapuolen eli ”henkilöstön enemmistön” osalta on kokonaan käsittelemättä sopimisen edellytyksenä, mitä tuolla henkilöstön enemmistöllä tarkoitetaan. Epäselvää on, miten tämä enemmistö laskettaisiin.

Käsittelemättä on kysymykset siitä, miten työpaikalla, jossa ei ole luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, yksittäinen työntekijä tai työntekijät voivat kutsua kokoon muut työntekijät harkitsemaan sopimuksen solmimista tai sen irtisanomista. Sen voisi tehdä vain, jos tietäisi muut työntekijät ja heidän yhteystietonsa. Työntekijöillä ei ole lain tai sopimusten mukaan mitään tiedonsaantioikeuksia toisistaan. Erityisesti tämä ongelma korostuu työpaikoilla, joilla käytetään vaihtuvaa määräaikaista tai muuta työvoimaa vain satunnaisesti, joilla työntekijöitä on pitkäaikaisilla poissaoloilla, työpaikoilla, joilla käytetään ns. tarvittaessa töihin kutsuttavaa työvoimaa ja vuokratyössä. Esitysluonnoksessa ei ole käsitelty lainkaan työntekijöiden tosiasiallisia edellytyksiä esim. voimassa olevan paikallisen sopimuksen irtisanomista koskevaan harkintaan enemmistöpäätöksiin.

Käsittelemättä on myös kysymykset siitä, mitkä edellytykset esimerkiksi maahanmuuttajilla on työntekijöinä osallistua harkintaan työehdoistaan sopimiseen, jos he eivät osaa riittävästi suomen kieltä, eivät ymmärrä heille esitettyä asiaa, eivät tunne suomalaista työelämää tai sopimuskulttuuria, eivät tunne työlainsäädännön lähtökohtia, työehtosopimusta tai sen sisältöä. Suomessa on työpaikkoja, joissa iso osa henkilöstöstä on tällaisessa tai tämänkaltaisessa asemassa. Työntekijöiden enemmistön päätöksenteko tällaisessa tilanteessa olisi hallitsematonta työsuhteen heikomman osapuolen vähimmäissuojan tarpeen kannalta.

Henkilöstön edustuksessa tai työnantajan järjestäytymisessä tapahtuvien muutosten merkitys paikallisten sopimusten noudattamisedellytyksiin

Paikallisen sopimisen edellytyksissä on käsittelemättä, mikä merkitys olisi työpaikan työntekijöiden henkilöstön edustuksessa tapahtuvien muutosten tai työnantajan järjestäytymisessä tapahtuvien muutosten vaikutus voimassa olevien paikallisten sopimusten pätevyyteen, sitovuuteen ja henkilölliseen soveltamispiiriin. Työntekijöiden henkilöstön edustus voi muuttua, ja tulee laissa selvästi käsitellä, mikä merkitys tällä olisi voimassa oleville paikallisille sopimuksille ja niiden irtisanomisoikeudelle.

Työntekijät eivät päättä työnantajansa järjestäytymisestä, vaan se kuuluu työnantajan yhdistymisvapauden piiriin ja työnantajan päättämiin asioihin. Jos työnantaja eroaa työehtosopimuksen solmineesta työnantajaliitosta tai liittyy siihen, vaihtuu paikallisiin sopimukseen sovellettava normi esitetyn työehtosopimuslain 5 a §:n ja työsopimuslain 2 a 7 §:n välillä. Lainvalmistelussa olisi tehtävä selväksi, mitä tämä tarkoittaa niille näiden säännösten välillä olevien erojen soveltamiselle voimassa oleviin paikallisiin sopimuksiin. Sovelletaan

12.4.2024

työehtosopimuslain 5 a §:n perusteella luottamusmiehen koko henkilöstöä edustaen pätevästi tekevää paikallista sopimusta työsopimuslain 7 a §:n perusteella vain niihin työntekijöihin, jotka ovat voineet osallistua luottamusmiehen valintaan, vai edelleen työehtosopimuslain 5 a §:n mukaiseen henkilöpiiriin eli koko henkilöstöön? Jos paikallisen sopimuksen työntekijöiden henkilöpiiri supistuu tuossa tilanteessa vain niihin työntekijöihin, jotka ovat voineet osallistua luottamusmiehen valintaan, millä edellytyksillä työnantaja tietää keihin työntekijöihin se on edelleen oikeutettu soveltamaan paikallista sopimusta ja keihin sen tulee noudattaa jatkossa työehtosopimuksen määräyksiä, joista paikallisella sopimuksella oli poikettu?

Jos järjestäytymätön työnantaja on solminut luottamusmiehen kanssa työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä säädettyllä tavalla työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavan paikallisen sopimuksen, ja työnantaja tämän jälkeen järjestäytyy, laajeneeko paikallisen sopimuksen soveltamisen henkilöpiiri kattamaan koko henkilöstöryhmän eli työehtosopimuslain 5 a §:n mukaiseksi, vai säilyykö se ennallaan?

Voiko yrityksen työnantajaliittoon järjestäytymisessään tekemästä muutoksesta seurata ajo oloon, että luottamusmiehen eri aikaan solmimia paikallisia sopimuksia, joista osaa noudatetaan koko hänen edustamaan henkilöstöryhmään ja osaa vain niihin, jotka ovat voineet osallistua luottamusmiehen valintaan?

Paikallisen sopimuksen edellytykset henkilöstön päättäessä siitä enemmistönä

Kohdassa 4.1.6 on käsitelty vajaasti esitetyn uuden paikallisen sopimuksen edellytykset sopimuksen sitovuuspiirin ja pätevyyden näkökulmasta. Käsittelemättä on mitä tarkoitetaan sopimuksen pätevyyden ja sitovuuden kannalta sopimuksella, josta päättää työntekijöiden enemmistö. Mitä merkitsee sopimuksen pätevyydelle tai sitovuudelle siitä, että sopimukseen sitoutumisesta päätöstä ei tehnyt työntekijöiden enemmistö, vaan tuossa tahdonmuodostuksessa on tapahtunut virhe kuten osan työntekijöistä päätökseen osallistumisoikeuden sivuuttaminen tai virhe enemmistön laskutavassa? Miten työnantaja voi tietää, että sopimukseen sitoutumisesta on päättänyt työntekijöiden enemmistö, kun sillä ei ole eikä yksityisyyden suoja huomioiden voikaan olla keinoja saada siitä tietoa?

Kohdassa 4.1.7 todetaan oikein, että paikallisten sopimusten tekeminen edellyttää henkilöstön edustajalta riittävästi valmiuksia. Kuitenkaan esitetyt säännökset eivät tosiasiaassa edistä näiden valmiuksien parantumista, koska ne ovat suosituksen omaista ja tavoitteellista lainsäädäntöä vailla todellisia vaikutuksia henkilöstön edustajien valmiuksiin.

Kun esitetään, että sopimuksesta voisi päättää henkilöstön enemmistö ilman henkilöstön edustajaa, on perusteetonta lain säätämistä jättää huomioimatta koko henkilöstön osalta työntekijöiden riittävät valmiudet paikallisten sopimusten tekemiseen. Valmiudet työntekijöiden joukkona ei ole yhtään paremmat kuin valmiudet yksilöinä.

Paikallisten sopimusten suhde oikeussuojamenettelyihin

Kohdassa 4.1.8 on toistettu, että paikallinen sopimus ei saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia järjestäytyneessä työnantajakentässä, jos työehtosopimuksessa on näin sovittu. Tässä toistuu muuallakin esitysluonnoksessa esiintyvä horjuvuus työehtosopimuslain 1

12.4.2024

§:n mukaisen sopimuksen oikeusvaikutuksen ja työehtosopimuksen osapuolten sopimiskompetenssin käsittelyssä. Työehtosopimusosapuolet eivät voi säännellä sopimuksissaan sopimusten oikeusvaikutuksista työehtosopimuslain 1 §:stä poikkeavasti, koska niillä ei ole kompetenssia sellaiseen.

Kohdassa 4.1.8 poiketen kaikkien työehtosopimukseen perustuvien paikallisten sopimusten pätevyys- ja tulkintariitojen käsittely tulee keskittää työtuomioistuimeen riippumatta työnantajan järjestäytymisestä. Tässä tulee noudattaa hallitusohjelmakirjausta. Ei ole oikeusvarmuus, oikeuspaikkasääntöjen epäselvyys ja tuomioistuinten resurssointi huomioiden tarkoituksenmukaista käsitellä työehtosopimusasioita, joita myös niihin perustuvat paikallisen sopimuksen kysymykset ovat, miltään osin yleisissä tuomioistuimissa.

Paikallisten sopimusten valvonta

Esitysluonnoksen kohdassa 4.1.8 on käsitelty yhden kappaleen verran paikallisten sopimusten valvontaa. Paikallisesta sopimuksesta tiedonsaantioikeutta, joka on kaiken valvonnan edellytys, ei käsitelty esitysluonnoksessa lainkaan. Ei edes niiden työntekijöiden itsensä osalta, joiden työsuhteen ehtoja sopimus määrittäisi. Esitysluonnos edustaa esitettyjen uusien sopimustyyppien tiedonsaanti- ja valvontakäsittelyn osalta kelvotonta työlainsäädäntöä, jossa huomioida käytännön työelämän tasoa lainkaan.

Esitysluonnoksessa ei käsitellä sitä, mikä merkitys esitetyillä uudentyypeisillä paikallisilla sopimuksilla on työsopimuslain 2 luvun 4 §:n mukaiselle uuden työntekijän oikeudelle saada kirjallisesti selvitys työsuhteensa ehdoista. Tämä tarkastelu on välttämätöntä, koska esitysluonnoksen mukaisessa paikallisen sopimisen järjestelmässä työntekijä ei voisi enää luottaa siihen, että luottamusmies henkilöstön edustajana on ollut edellytyksinä tällaisten sopimusten tekemiselle ja häneltä niistä saa tyhjentävästi tiedon. Säännöksen ja sen taustalla olevan direktiivin tarkoituksena on taata työntekijälle tietoisuus häntä itseään koskevista keskeisistä työsuhteen ehdoista, minkä johdosta säännöksen 3 §:n 14-kohdan perusteella tulee ilmaista sovellettava työehtosopimus. Säännöksen tarkoituksen toteutuminen jäisi jatkossa vajaaksi, ellei työnantajalla olisi velvoitetta ilmaista selvityksessään tuosta työehtosopimuksesta poikkeavia ehtoja sisältävät paikalliset sopimukset. Näin koska jatkossa uudella työntekijällä ei ole edes mahdollisuuksia luottaa luottamusmieheen näiden sopimusten sopijana ja niistä tiedon antajana.

Esitysluonnoksessa ei käsitellä lainkaan esitettyjen paikallisten sopimusten suhdetta työehtosopimuslain 12 §:n ja työsopimuslain 13 luvun 10 §:n säännöksiin velvoitteesta pitää työehtosopimus nähtävillä työpaikalla. Noiden säännösten tarkoitus on pitää työpaikalla nähtävänä keskeiset työehdot ja työntekijöiden oikeudet, joita työehtosopimus ja nähtävänä myös pidettävä työsopimuslaki sääntelevät. Myös tämä säännösten tarkoitus jää ydinosaltaan toteutumatta, jos työpaikalla voi olla työehtosopimuksen tai työsopimuslain säännöksistä poikkeavia kirjallisia paikallisia sopimuksia, joita ei tule pitää nähtävillä työpaikalla.

Esitettyjen luottamusvaltuutetun tai henkilöstön yhdessä tekemien paikallisten sopimusten rikkomisen seuraamukset sekä näiden sopimusten ja niiden perusteena olevien työehtosopimusten valvonta on käsitelty esitysluonnoksessa erittäin puutteellisesti. Tulisi myöntää se lähtökohta, että nykyisin tehtävien paikallisten sopimusten valvonta perustuu

12.4.2024

ensinnäkin siihen, että on ylipäätään tiedossa kuka tai ketkä ovat voineet tehdä henkilöstön edustajina paikallisia sopimuksia. Kun niitä ovat voineet tehdä vain luottamusmiehet, henkilöstöllä itsellään, työehtosopimuksen osapuolilla ja myös valvovilla viranomaisilla on edellytykset selvittää mitä paikallisia sopimuksia työpaikalla on tehty. Jos sopimiseen oikeutettujen henkilöpiiri laajenee luottamusmiehestä muihin henkilöstön edustajiin tai henkilöstöön yhdessä, ei voida tätä muutosta säätää ikään kuin kaikki säilyisi tässä suhteessa ennallaan.

Edes työntekijöillä itsellään ei olisi edellytyksiä tietää kuka tai ketkä heidän työpaikallaan ovat aiemmin tehneet paikallisia sopimuksia. Esitysluonnoksessa ei luoda edes heille oikeutta tietää näistä sopimuksista tai siitä ketkä ja koska niitä ovat solmineet, vaikka nuo sopimukset kuitenkin määrittäisivät heidän omien työsuhteidensa ehtoja. Työehtosopimusosallisten tai valvovien viranomaisten edellytyksiä valvoa paikallista sopimista ei ole harkittu esitysluonnosta tehdessä käytännössä lainkaan. Tämä johtaisi pahimmillaan työntekijöiden, työehtosopimuksen noudattamista oikeutetusti edellyttävien työehtosopimusosapuolten ja viranomaisten näkökulmasta täysin hallitsemattomiin työehtojen määrittymisen järjestelyihin.

Paikallisen sopimuksen asema työoikeudellisessa normijärjestyksessä

Kohdassa 4.1.9 on käsitelty puutteellisesti esitettyjen uudenlaisten paikallisten sopimusten oikeusvaikutukset, jotka ovat merkittäviä sen asemalle työoikeudellisessa normijärjestelmässä. Tämä puute koskee normaalisitovuuden perusteella noudatettuun työehtosopimukseen työehtosopimuslain 5 a §:n mukaisen muun kuin työehtosopimukseen sidotun henkilöstön edustajan tai henkilöstön enemmistön tekemän paikallisen sopimuksen oikeusvaikutuksia. Kuka tai ketkä ovat tuon sopimuksen osapuolet, jonka tekisi järjestäytymätön luottamusvaltuutettu tai työntekijöiden enemmistö?

Ketkä solmisivat kirjallisen työntekijöiden enemmistön päättämän paikallisen sopimuksen? Ketkä allekirjoittaisivat sen? Millä oikeudellisella perusteella se sitoisi ajan kulumisen johdosta henkilöstöä, joka olisi osittain tai kokonaan vaihtunut? Mihin perustuisi uutena työntekijänä yrityksen palveluksessa aloittavan työntekijän sidottuus tuohon sopimukseen ja se, että tuon sopimuksen sijasta häneen ei tule noudattaa niitä normaalisitovuuden tai yleissitovuuden perusteella noudatettavaksi tulevan työehtosopimuksen määräyksiä, joista sopimuksessa on poikettu? Mikä oikeus ja mahdollisuus hänellä olisi työhönottovaiheessa tietää näistä sopimuksista ennen päätöstään siitä tekeekö hän työehtosopimuksen yrityksen kanssa? Suomen oikeusjärjestyksen peruslähtökohtia sopimusoikeudessa on, että sopimussuhteen ehdoiksi tai sopimusosapuolta eli työntekijää muutoin koskemaan eivät voi tulla ehdot, joita hän ei tiedä eikä voikaan tietää sopimusta laadittaessa.

Mikä olisi työehtosopimuslain 5 a §:n perusteella muun kuin työehtosopimukseen sidotun henkilöstön edustajan tai henkilöstön enemmistön solmiman sopimuksen suhde normaalisitovuuden perusteella noudatettavaan työehtosopimukseen ja työehtosopimukseen? Ei ole riittävää todeta, että tällainen paikallinen sopimus ei saisi työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, kun tulee määritellä mitkä oikeusvaikutukset se saa. Suhteessa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksiin on huomioitava se, että se ei ole tehty työehtosopimukseen sidotun tahon toimesta, eli sellaisen tahon, jota työehtosopimuslaissa säännellyt sopimuksen oikeusvaikutukset ylipäätään koskevat. Tätä määrittelyä tehdessä on huomioitava myös

työntekijöiden työsopimusten sitovuus ja noihin sopimukseen liittyvä omaisuudensuoja työntekijöiden perusoikeutena.

Mikä olisi työsopimusten 2 luvun 7 a §:n perusteella solmitun sopimuksen oikeudellinen luonne ja suhde työsopimusten määräyksiin? Tuo oikeusvaikutus ei voi perustua työehtosopimuksissa säädettyihin työehtosopimuksen normaalitavasta seuraaviin oikeusvaikutuksiin, joten olisi määriteltävä, mikä tuo sopimus olisi oikeudelliselta luonteeltaan. Tätä määrittelyä tehdessä on huomioitava työntekijöiden työsopimusten sitovuus ja noihin sopimukseen liittyvä omaisuudensuoja perusoikeutena.

Vaikutukset ja muut toteuttamisvaihtoehdot

Luku 4.2: Vaikutukset

Kysymyksen 3 kohdalla on arvioitu sitä, tulisivatko esitetyt muutokset vaikuttamaan työnantajien järjestäytymisvapauteen. Kysymyksen vaikutus ei rajaudu työnantajien järjestäytymisoikeuden käyttöä koskevaksi, vaan työehtosopimusten yleissitovuuden perusteena kysymys on työehtosopimusten kattavuudesta, eli työntekijöiden työehtojen tasosta. Lopulta kysymys on yksityisellä sektorilla työskentelevien suomalaisten palkansaajien työehtojen tasosta ja elintasosta.

Arvio siitä, että ”ei lähtökohtaisesti oleteta muutosten vaikuttavan työnantajien järjestäytymiseen” ei voisi olla epärealistisempi. Perusteluksi esitetyllä seikalla siitä, että tällä vahvistetaan myös järjestäytyneiden työnantajien edellytyksiä paikalliseen sopimiseen ei ole merkitystä lainkaan niille järjestäytymättömille työnantajille, jotka harkitsevat järjestäytymistä ja joiden henkilöstö on jo valinnut luottamusmiehen. Järjestäytyneet työnantajat voivat jo nyt vaikuttaa omaan työnantajaliittoonsa, että työehtosopimukseen sovitaan toissijaisia sopijaosapuolia koskevia määräyksiä tilanteisiin, joissa luottamusmiestä ei ole valittu. Ei siten ole perustetta katsoa, että esitetyllä järjestäytyneiden työntekijöiden paikallisten sopimusten edellytyksellä olisi merkitystä.

Arvio on vaillinaisen, kun esitysluonnoksessa on jätetty kirjaamatta ja käsittelemättä esityksen hyväksymisen jälkeisiä todellisia eroja järjestäytyneen ja järjestäytymättömän työnantajan asemassa. Ei vaikutusarviota voi tehdä näin, että ei edes kirjoiteta esiin niitä seikkoja, jotka olisivat oikeudellisia ja tosiasiallisia eroina. Tämä ei ole edes tyydyttävän tasoista lainvalmistelua.

Lainsäätäjällä on velvollisuus vaikutusarvion tekemisen pohjaksi todeta tosiasiat: Järjestäytymättömän työnantaja saisi samat oikeudet sopia työlainsäädännön ja työehtosopimuksen perusteella sille itselleen edullisista ja työntekijöille epäedullisista asioista, noista toisista normilähteistä poiketen, mutta järjestäytymättömällä työnantajalla ei olisi työehtosopimusten hyötymaksuseuraamusta työehtosopimuksen määräysten rikkomisesta, ei työnantajan työrauhavelvollisuutta, ei työnantajaliiton työnantajaan kohdentuvia valvontatoimia, ei työnantajaliittojen jäsenmaksuvelvoitteita eikä mitään muitakaan vastuita ja

velvoitteita, jotka liittyvät järjestäytymiseen. Järjestäytymätön työnantaja saisi paikallisen sopimisen oikeudet vailla velvoitteita. Oikeudellista apua ja muuta työnantajaliitosta saatavaa hyötyä on työnantajille saatavilla muualtakin ilman vastaavia velvoitteita. Vaikutusarviointi tulee tehdä nämä seikat todettuna ja sen tulee perustua selviin tosiasioihin.

Vaikutukset työehto- ja paikallisia sopimuksia valvovien aluehallintovirastojen toimintaan tulee arvioida tarkemmin.

Luku 5: Muut toteuttamisvaihtoehdot

Pykälät ja säännöskohtaiset perustelut

Työsopimuslaki

2 luvun 7 a § [Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen]

Työehtosopimuslain 1 §:n perustuvaa työehtosopimusosapuolten delegointivaltaa osapuolilla on vain suhteessa työehtosopimukseen lain 4 §:n mukaan sidotuille järjestäytyneille työnantajille ja järjestäytyneille työntekijöille. Sillä, mitä nyt esitysluonnoksessa esitetään työehtosopimuslakiin säädettäväksi 2 luvun 7 a §:ään, ei ole tekemistä tämän työehtosopimuslaissa säännellyn oikeusperusteen tai työehtosopimuksen osapuolten sopimusoikeuden kanssa. Työehtosopimuksesta johtuvia oikeuksia tai velvoitteita sen osapuolet eivät voi saada aikaiseksi järjestäytymättömiin työnantajiin tai työntekijöihin.

Kun esitetään, että tulisi työehtosopimuslain 2 luvun 7 a §:ään ehdotettu oikeudelliselta perustaltaan tähän saakka aivan tuntematon ja uusi sopimustyyppi, jossa työnantaja on järjestäytymätön, sen enempää työnantaja tai yksikään sen palveluksessa olevista työntekijöistä ei olisi työehtosopimukseen sidottu työehtosopimuslain perusteella. Esitysluonnoksessa on arvioitu erittäin puutteellisesti sitä, mikä olisi tämän sopimuksen oikeudellinen luonne, ketkä olisivat tuon osapuolet työntekijäpuolelta eri tahojen toimiessa sopijana ja mitkä olisivat tuon sopimuksen oikeusvaikutukset.

Ei ole riittävää vain todeta esitysluonnoksen 53 sivulla todetulla tavalla, että tällainen sopimus ei saisi työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Luomalla uuden sopimustyyppin uusine osapuoline ja oikeusperusteineen lainsäätäjällä on velvollisuus määrittää mitkä ne oikeusvaikutukset ovat.

Säännöksessä esitetään henkilöstön puolelta paikallisen sopimuksen ensisijaiseksi neuvottelijaksi ja sopijaksi luottamusmiestä. On tähän nähden käsittämätöntä jättää lain nykytilan kuvauksessa ja työehtosopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä sekä sen perusteluissa toteamatta sen kansainvälisistä sopimuksista johtuvan ainoan mahdollisen tulkinnan (KKO 2022:35), että

12.4.2024

työntekijöillä on työnantajansa järjestäytymättömyydestä riippumatta aina oikeus valita luottamusmies sen työehtosopimuksen mukaisesti, joita heidän työsuhteissaan noudatetaan, eikä työnantajalla ole järjestäytymisestä riippumatta oikeutta olla hyväksymättä luottamusmiestä tuohon asemaan sen tuomin laillisin oikeuksin. Jos tätä ei tehdä selväksi lain tulkinnaksi tässä yhteydessä, työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n sanamuodon vastaisesti luottamusmies ei ole ensisijainen sopijaosapuoli paikallisten sopimusten osalta edes työehtosopimuksen solmineeseen ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden osalta. Silloin säännöksessä esitetyn työntekijöiden ensisijaisen sopijaosapuolen toteutuminen työpaikkatasolla jää vajaaksi, ja riippuvaiseksi yksittäisen järjestäytymättömän työnantajan tahtotilasta, mitä kansainväliset sopimukset kollektiivisen sopimusoikeuden tehokkuus- ja suojaamisvaatimuksineen ja ammattijärjestön etusijan suojaamisvelvoitteineen eivät salli.

Luottamusmiehen sopimusoikeuden henkilöllinen rajaus

Työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n mukaan luottamusmies edustaisi vain osaa työntekijäryhmään kuuluvista työntekijöistä. Työehtosopimusten luottamusmiesvalinta-oikeutta koskevat sopimusehdot huomioiden tämä rajaus määrittäisi ammattiliittoon kuulumisen perusteella. Tämä johtaa käytännön mahdottomuuteen järjestäytymättömän työnantajan kannalta neuvotella ja sopia ja noudattaa näitä sopimuksia pätevästi samoja töitä tekevien työntekijöiden osalta eri tavoin työntekijöiden ammattiliittoon kuulumisen perusteella. Suomen valtiota sitoo EU-oikeus, ja sopimuksen Euroopan unionin toiminnasta (SEUT) 19 artiklan nojalla on annettu neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista eli ns. työsyryntädirektiivi. Tuossa direktiivissä on säädetty jäsenvaltioita eli myös Suomea velvoittavasti syrjinnän kiellosta mm. työolojen ja -ehtojen osalta mm. sen perusteella onko jäsen tiettyssä työntekijäjärjestössä (HE 19/2014 s. 27).

EU-oikeudesta ja siihen perustuvasta yhdenvertaisuuslain syrjinnän kieltoa koskevista pakottavista säännöksistä johtuen ole mahdollista soveltaa eri tavoin ammattiliittoihin järjestäytyneisiin työntekijöihin eri työehtoja sillä perusteella, että heidän osaltaan on neuvoteltu ja solmittu eri paikalliset sopimukset. Kun tämä on syrjinnän kiellon sisältö työehtosopimusten määräysten soveltamisen osalta (KKO 2013:10 ja KKO 2013:11), on tämä tulkinta sama väistämättä myös niihin perustuvien paikallisten sopimusten osalta. Myös työsopimuslain 2 luvun 2 §:n tasapuolisen kohtelun velvoite tulisi esteeksi eri työehtojen soveltamiseen samassa työssä, vaikka ero perustuisi paikallisesti tehtyyn sopimukseen (KKO 2010:5).

Näistä syistä paikallinen sopiminen johtaisi työpaikan työntekijöiden näkökulmasta siihen, että eri henkilöstön edustajilla olisi edes tosiasiallista mahdollisuutta neuvotella ja sopia toisistaan erillisesti paikallisista sopimuksista. Työnantajan näkökulmasta tämä johtaisi siihen, että paikallinen sopiminen voitaisiin saada aikaan vain, kun sekä järjestäytyneiden että järjestäytymättömien työntekijöiden edustaja on valmiita samansisältöiseen sopimukseen. Jos toinen henkilöstön edustajista irtisanoisi paikallisen sopimuksen, mihin hänellä olisi oikeus itsenäisenä ratkaisuna, työnantaja olisi velvollinen tuon sopimuksen päättymisestä huolimatta soveltamaan irtisanomisajan päättymisen jälkeen kummankin henkilöstön edustajan edustamaan työntekijäryhmään samoja sopimuksia, eli joko rikkomaan voimassa olevaa toisen henkilöstön edustajan kanssa solmittua ja yhä voimassa olevaa paikallista sopimusta tai

12.4.2024

työehtosopimusta niiden työntekijöiden osalta, joiden kohdalta paikallisen sopimuksen voimassa olo oli päättynyt.

Esitetty luottamusmiehen edustavuus on ristiriidassa myös yhteistoimintalain henkilöstön edustusta koskevien säännösten kanssa tilanteissa, joissa työpaikan työntekijät ovat valinneet luottamusmiehen ja tuon henkilöstöryhmän järjestäytymättömillä työntekijöillä ei ole lain 1 luvun 5 § 2 momentin yhteistoimintaedustajan valitsemisoikeutta tai he eivät ole tuota oikeuttaan käyttäneet. On epätarkoituksenmukaista ja käytännön työelämälle vierasta tehdä sääntelyä, joissa jatkuvan vuoropuhelun tai muutosneuvotteluiden yhteydessä käsiteltävää asiaa ei voida ratkaista tuohon neuvottelun osapuolten kesken tehtävällä sopimusratkaisuilla silloin, jos se merkitsisi joltain osin työehtosopimukseen perustuvaa paikallista sopimista. Muilta osin luottamusmiehellä olisi oikeus tehdä asiasta sopimus yhteistoimintalain mukaisessa neuvottelumenettelyssä kaikkia henkilöstöryhmänsä työntekijöitä sitovalla tavalla.

Luottamusmiehen osittainen henkilöstön edustus johtaisi tilanteisiin, joissa kahdella erillisellä henkilöstön osalla ei ole aitoa erillistä sopimismahdollisuutta paikallisesta sopimuksesta, eikä myöskään järjestäytymättömällä työnantajalla mahdollisuutta neuvotella vapaasti kummankin kanssa erikseen. Se johtaisi järjestäytymättömän työnantajan kannalta tilanteisiin, joissa sen olisi käytännössä menetellä rikkomatta voimassa olevia sopimuksia tai syrjinnän kieltoa osan työntekijöidensä osalta. Säännösesitys on käytännössä toteuttamiskelvoton.

Kuten esitysluonnoksen sivulla 39 todetaan, ILO:n yleissopimuksen 135 3 artiklan ”työntekijän edustaja” määritelmällä tarkoitetaan kansallisessa lainsäädännössä säänneltyjä edustajia, jotka a) ovat ammattiyhdistysedustajia tai b) valittuja luottamusmiehiä. Yleissopimus sääntelee ammatillisen positiivisen järjestäytymisoikeuden mukaisia oikeuksia edustajaan. Suomen lakien ja käytänteiden mukaisista henkilöstön edustajista ainoastaan luottamusmies täyttää yleissopimuksen 3 artiklan työntekijän edustaja -määritelmän, jonka etusijan Suomen valtion tulee siten sopimuksen mukaan taata laissa. Kun huomioidaan kaikki edellä todettu, mitä luottamusmiehen paikallisen sopimisen oikeuksiin ja mahdollisuuksiin merkitsisi esitetty sääntely, ILO:n yleissopimuksen 135 edellyttämän luottamusmiehen ensisijaisuuden suojan rikkomista.

Luottamusmiehen sopimusoikeuksien henkilöpiiriin esitetään eroa sen mukaan, onko työnantaja järjestäytynyt vai ei, koska ehdotetun työehtosopimuslain 5 a §:n mukaan järjestäytyneen työnantajan palveluksessa oleva luottamusmies edustaisi työntekijöitä laajemmin kuin järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa oleva luottamusmies työehtosopimuslain 2 luvun 7 a §:n mukaan. Tässä erottelussa ei ole logiikkaa, koska työntekijöiden edustus-oikeuden laajuuden kannalta ei ole eikä tule olla merkitystä työnantajan järjestäytymisoikeuden käyttämisellä. Työntekijöiden valitseman henkilöstöedustajan toimintamahdollisuudet ja -oikeudet tulee kaikissa oloissa säätää riippumattomaksi heidän työnantajansa vaikutusmahdollisuuksilta tai päätäntävällältä omista asioistaan, koska muutoin ammattijärjestön jäsenten ja heidän työpaikkatason edustajan toimintamahdollisuuksien integriteettiä ja etusijaa ei suojella tuolta suojelulta Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa edellytetyllä tavalla.

Viittaus viimesijaiseen henkilöstön puolen sopijaosapuoleen työehtosopimuslain 5 a §:ssä

12.4.2024

Työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä esitetään viittausta työehtosopimuslain 5 a §:n sääntöön paikallisen sopimuksen sopijaosapuolista luottamusmiehen puuttuessa. On perusteltua, että työehtosopimuksessa voidaan sopia sitovalla tavalla sopijaosapuolista henkilöstön puolelta tilanteisiin, joissa luottamusmiestä ei ole valittu. Viimesijaisen henkilöstön puolen sopijaosapuolen osalta viitataan työehtosopimuslain 5 a §:n kohdalla lausuttuun.

13 luvun 3 § [Luottamusvaltuutettu]

Tavoite luottamusvaltuutetun toimintaedellytysten parantamisesta on kannatettava, mutta esitetty säännös ei käytännössä edistä tuota tavoitetta. Esitetyt muutokset edustavat tavoitteellista lainsäätelyä vailla todellista konkreettista sisältöä, joka oikeasti parantaisi luottamusvaltuutetun toimintaedellytyksiä. Esitettyjen säännösten perusteella luottamusvaltuutetulla ei yksittäisessä tilanteessa olisi tiedonsaanti- tai muitakaan oikeuksia, mikäli hänen työnantajansa ei haluaisi tehdä hänen kanssaan yhteistyötä.

Luottamusvaltuutetun toimintamahdollisuudet, oikeudet ja velvoitteet paikalliseen sopimiseen liittyen jäisivät edelleen erittäin epäselviksi ja monella merkittävällä tavalla heikommaksi kuin luottamusmiehillä on lain ja työehtosopimusten perusteella.

13 luvun 7 § [Poikkeaminen työehtosopimuksella]

13 luvun 8 § [Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset]

Työaikalaki

18 § [Työajan enimmäismäärä]

34 § [Poikkeaminen työehtosopimuksella]

35 § [Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset]

36 § [Yleissitovan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus]

12.4.2024

Työaikalain nykyisen 36 §:n mukaisen paikallisen sopimuksen neuvottelee ja solmii työpaikalla henkilöstön valitsema luottamusmies, jos henkilöstö on sellaisen valinnut. Säännös osoittaa, että lainsäätäjä on jo aiemmin todennut järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa työskentelevän henkilöstön olevan oikeutettu valitsemaan luottamusmiehen ja työnantajan olevan velvollinen sen hyväksymiseen. Ei ole perustetta tämän lakihankkeen esitöissä olla myöntämättä tuota samaa oikeutta henkilöstölle luottamusmiehen valintaan ja hänen sopimusoikeuksiin järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa.

Nykyinen työaikalain 36 §:n säännös osoittaa myös sen, että järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevan henkilöstön osalta luottamusmies edustaa koko henkilöstöryhmää ja voi tehdä paikallisia sopimuksia sitovalla tavalla jokaiseen siihen kuuluvan työntekijän osalta riippumatta työntekijöiden järjestäytymisestä. Tämä on siis lainsäädännöllisesti mahdollista myös esitetyn työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n osalta. Lainsäätäjä ole nähnyt mitään estettä sille, etteikö myös järjestäytyneiden työntekijöiden edustaessa vähemmistöä työpaikan työntekijöistä luottamusmiehellä olisi neuvottelu- ja sopimisoikeutta paikallisesta sopimisesta koko henkilöstöryhmän osalta.

Esitetty muutos työaikalain 36 §:n 1 momenttiin merkitsee muutosta lainkohdan nykyiseen luottamusmiehen neuvottelu- ja sopimusoikeuteen sen henkilöllisen laajuuden osalta. Esitysluonnoksessa esitetään, että muutoksen jälkeen luottamusmiehen oikeus perustuisi myös tämän säännöksen osalta esitetyn työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n mukaan, eli luottamusmies voisi sopia vain niiden työntekijöiden osalta, jotka ovat voineet osallistua hänen valintaansa. Tehy vastustaa tätä muutosta. Ei ole mitään ymmärrettävää perustetta muuttaa hyvin myös järjestäytymättömien työnantajien osalta toiminutta järjestelyä, jossa luottamusmies neuvottelee ja sopii paikallisen sopimuksen työaikamääräysten osalta koko henkilöstöryhmän osalta riippumatta yksittäisen työntekijöiden järjestäytymisestä.

Vuosilomalaki

30 § [Poikkeaminen työehtosopimuksella]

31 § [Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset]

Opintovapaalaki

13 a §

Yhteistoimintalaki

38 § Sopimisoikeus

Työehtosopimuslaki

1 §

Esitetty säännös ei muuta nykyistä oikeustilaa, kun myös nykyisin työehtosopimuksen pätevyyden edellytyksenä on, että sen solminut työntekijöiden yhdistys on aito työntekijöiden yhdistys ja se edustaa aidosti työntekijöitä. Esitetty muutos on perusteltu siitä näkökulmasta, että sen myötä jo vallinnut työehtosopimuslain 1 §:n tulkinta tuotaisiin aiempaa selvemmin näkyviin säännöksen sanamuotoon.

5 a §

On perusteltua, että työehtosopimusosapuolet voisivat työehtosopimuksen määräyksiin sopia ensisijaisen työntekijöiden sopimusedustuksen lisäksi toissijaisesta henkilöstön edustuksesta ja rajata siten henkilöstön edustukseen oikeutettua henkilöpiiriä. Koska ei ole takeita siitä, että työehtosopimusosapuolet edes haluavat mahdollistaa sopimista muille kuin luottamusmiehille, ne pääsevät työehtosopimusneuvotteluissa yhteisymmärrykseen toissijaisista sopijaosapuolista, tai että sellaisia valittaisiin kaikilla työpaikoilla, on tarkasteltava säännökseen esitettyä viimesijaista henkilöstön edustusta noiden tilanteiden kannalta.

Esitetty säännös rikkoo työehtosopimusosapuolten delegointimääräysten nykyisen työehtosopimuslain mukaisen henkilöpiirimäärittelyn, kun esitetään, että työntekijöiden puolelta paikallisen sopimuksen voisi tehdä viime sijassa järjestäytymätön henkilöstön edustaja, kuten luottamusvaltuutettu, joka ei kuulu työehtosopimuksen solmineeseen järjestöön. Hän ei ole työehtosopimuslain 4 §:n mukaan työehtosopimukseen sidottu, eli työehtosopimus ei työehtosopimuslain mukaisin oikeusvaikutuksin koske häntä, eikä hänellä ole mitään työehtosopimuksen mukaisia oikeuksia tai velvoitteita työehtosopimuksen perusteella. Työntekijän yksipuolinen velvollisuus noudattaa työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin perusteella työehtosopimusta tähän työntekijään ei luo tälle työntekijälle mitään työehtosopimuslain mukaisia oikeuksia tai velvoitteita. On tähän nähden hyvin epäloogista esittää, että järjestäytymättömällä työntekijällä olisi työehtosopimuslain yhden säännöksen osalta eli esitetyn 5 a §:n paikallisen sopimusten neuvottelu- ja sopimusoikeuden osalta oikeuksia ja asemaa, mutta ei muita työehtosopimuksesta muodostuvia työehtosopimuslain mukaisia oikeuksia tai mitään velvoitteita. Hänellä ei itsellään olisi edes työrauhavelvoitetta sen enempää työehtosopimuksen kuin siihen perustuvan paikallisen sopimuksen perusteella.

Työehtosopimuslain nykyisen säännöstyslogiikan rikkoo myös se, että viime sijassa esitetyn 5 a §:n mukaan sopimuksen voisi tehdä henkilöstö yhdessä, johon kuuluvista työntekijöistä vain harva tai välttämättä yksikään ei olisi työehtosopimukseen sidottu. Tässä tulisi esiin sama epäloogisuus kuin edellä on todettu järjestäytymättömän luottamusvaltuutetun osalta.

12.4.2024

Erityisen ongelmallinen ja kohtuuton tämä säännöstys olisi järjestäytyneen työnantajan työntekijöistä vähemmistössä oleville järjestäytyneille työntekijöille, jotka ovat sidottuja työehtosopimuksen määräyksiin. Jos järjestäytymätön luottamusvaltuutettu tai järjestäytymättömien työntekijöiden enemmistö päättäisi myös järjestäytyneitä työntekijöitä sitovalla tavalla työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasta paikallisesta sopimuksesta, joka esitysluonnoksen sivulla 53 toisessa kappaleessa todetusti ei saisi työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, kaventuisi työehtosopimusten säännösten soveltaminen järjestäytyneisiin työntekijöihin siltä osin kun paikallisella sopimuksella poikettaisiin työehtosopimuksen määräyksistä. Työehtosopimuslain 4 §:n 1 momentin mukaan työehtosopimukseen sidottujen työntekijöiden kohdalla tämä tapahtuisi ilman, että nämä työpaikan järjestäytyneet työntekijät voisivat estää sitä. Ja vielä niin, että he eivät edes voisi vastustaa tätä heitä sitovaa mutta muiden päättämää heidät työehtosopimuksen määräyksistä erottavaa muutosta laillisilla työtaistelutoimilla, koska heillä työehtosopimukseen sidottuina työntekijöinä olisi työehtosopimuksen voimassa ollessa työrauhavelvollisuus, jota taas ei olisi niillä, jotka olisivat heidänkin osaltaan päättäneet paikallisen sopimuksen tekemisestä. Tässä säännöstelyssä työehtosopimuksesta johtuvat henkilöstön oikeudet ja velvoitteet eivät voisi olla enemmän ristiriidassa.

Kun ne työpaikan järjestäytyneet työntekijät, joiden oikeuksista ja velvoitteista sääntekemiseksi työehtosopimus on ylipäättään sovittu, eivät voisi vaikuttaa sopimuksen säännösten asialliseen soveltamiseen omissa työsuhteissaan, säännösesitys on ratkaisemattomassa ristiriidassa ammatillisen järjestäytymisvapauden suojaan kuuluvan kollektiivisen sopimusoikeuden ja sen tehokkuusvaatimuksen kanssa. Ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden oikeutta pysyä sen sopimuksen piirissä, jonka heidän ammattiliittonsa on sopinut heidän työsuhteidensa vähimmäisehdoiksi tai heidän tulee itse suoraan tai edustuksellisesti päättää, jos työehtosopimuksen määräyksistä poiketaan heidän osaltaan.

Henkilöstön sopimusoikeus, jos luottamusmiestä tai työehtosopimuksessa määritettyä toissijaista henkilöstön sopijaosapuolta ei ole valittu

Tehy vastustaa 5 a §:ään esitettyä viimesijaista lakiperusteista edustusta paikallisessa sopimisessa tilanteessa, jossa luottamusmiestä tai työehtosopimuksen mukaista toissijaista sopijaosapuolta ei ole valittu. Luottamusvaltuutettu tai henkilöstö yhdessä sopijaosapuolina johtaisivat Suomen laissa lopputuloksiltaan kansainvälisten sopimusten vastaisiin olosuhteisiin. Esitys on myös erittäin epätarkoituksenmukainen ja käytännössä mahdotonta toteuttaa edellä kohdassa 4 käsitellyin perustein.

Kuten esitysluonnoksen sivulla 36 on todettu, ILO:n yhdistymisvapauskomitean tulkintojen lähtökohtana on se, että neuvottelujen kohteista päättäminen kuuluu asianosaisille. Komitea on johdonmukaisesti katsonut, että lainsäädäntövallan käyttäjän tehtävänä on määrittää työ- tai palvelussuhteen ehtoja koskevat oikeudelliset vähimmäisvaatimukset, jotka eivät rajoita tai estä kahden osapuolen välisen neuvottelun edistämistä työehtojen vahvistamiseksi, kuten yleissopimuksen nro 98 4 artiklassa määrätään. Esitys siitä, että lakiin säädettävällä viimesijaisella työntekijöiden paikallisen sopimisen sopijaosapuolilla mahdollistettaisiin työehtosopimuksessa järjestäytyneiden työntekijöiden turvaksi sovittujen vähimmäistyöehtojen ohittaminen muiden kuin niiden – järjestäytyneiden – työntekijöiden

toimesta, joiden turvaksi työehtosopimuksia ylipäätään neuvotellaan ja sovitaan, on ILO:n yleissopimuksen 98 vastaista sääntelyä. Siksi luottamusvaltuutettua tai henkilöstöä yhdessä ei voida oikeuttaa sopimaan työehdoista pätevästi järjestäytyneitä työntekijöitä sitovalla tavalla.

Paikallisen sopimisen edistäminen niillä työpaikoilla, joille järjestäytyneet työntekijät eivät syystä tai toisesta ole valinneet luottamusmiestä, ei ole hyväksyttävä peruste tehdä järjestäytyneiden työntekijöiden työsuhteissa noudatettavasta työehtosopimuksesta vain osittain sovellettavaa normistoa. Ei ainakaan ilman, että järjestäytyneet työntekijät tai heihin lukeutuva henkilöstön edustaja on taho, joka asiasta päättää.

Työehtosopimuslain 5 a §:n eli järjestäytyneen työntajakentän osalta on huomattava, että tämä viimesijainen henkilöstön sopijaosapuoli säädettäisiin vastoin myös järjestäytyneitä työnantaja edustavan työnantajaliiton eli työehtosopimusosapuolen tahtoa. Voi olla, että työehtosopimuksen solmineet ammattiliitto ja työnantajaliitto molemmat katsovat, että ei ole perustetta avata paikallisen sopimisen mahdollisuutta niille työpaikoille, joilla ei ole henkilöstön puolelta luottamusmiestä tai muuta työehtosopimuksessa määritettyä riittäväillä tiedoilla, taidoilla ja toimintamahdollisuuksilla varustettua henkilöstön edustajaa. Työehtosopimuksessaan liitot ovat voineet vapaasti sopia sopimiseen oikeutetuista, ja myös ratkaisu olla avaamatta sopimusoikeutta niitä tilanteita varten, ettei luottamusmiestä tai toissijaista sopijaosapuolta ole valittu, on työehtosopimusosapuolten ratkaisu. Vakiintuneesti on ajateltu, että järjestäytynyt työnantaja voi työnantajaliittoonsa vaikuttamalla vaikuttaa asemaansa ja sopimusmääräysten kehittämiseen. Miksi lainsäätäjä ei kunnioittaisi kaikkia työehtosopimusalan järjestäytyneitä työnantaja edustavan työnantajajärjestön sopimusautonomiamia ja tahtotilaa tuohon yhdistyksiin kuuluvien työnantajien kohdalla?

Merityösopimuslaki

2 luvun 6 a § [Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen]

Samat huomiot kuin edellä työehtosopimuslain 2 luvun 7 a §:n osalta.

13 luvun 9 § [Poikkeaminen työehtosopimuksella]

13 luvun 10 § [Yleissitovan työehtosopimuksen laista poikkeavat määräykset]

Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Huomionne suhdetta perustuslakiin ja säätämisjärjestystä koskevasta osiosta

12.4.2024

Esitysluonnoksessa on käsitelty vajaalla tavalla peruskysymys siitä, että työehtosopimuksen sopimisoikeudessa kyse on nimenomaan ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden oikeudesta sopia sitovalla tavalla omista työehdoista kollektiivisopimuksin, jota oikeutta käyttävät heidän ammattiliittonsa. Tuo oikeus on osa ns. positiivisen järjestäytymisvapauden käytön suojaa. Tuon oikeuden tulee olla tehokas ja oikeuden tehokkuutta on suojattava kansallisessa laissa. Esitetyn työehtosopimuslain 5 a §:n ja työ sopimuslain 2 luvun 7 a §:n säännökset eivät kestä tarkastelua suhteessa tähän.

Esitysluonnoksessa käsittely on puutteellisesti EU:n perusoikeuskirjan 28 artiklan, Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan, uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6 artiklan sekä kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimusten 87, 98 kollektiivisen sopimusoikeuden osalta osana ammatillista järjestäytymisoikeutta. Ei voida sivuuttaa kysymystä mm. siitä, että Suomea sitovien sopimusten mukaan työehtosopimukset ovat ammattiliittojen tärkeimpiä tapoja toteuttaa sääntömääräistä – ja ihmis- ja perusoikeutena suojattua – tehtävänsä jäsenten työolojen ja -ehtojen parantamiseksi. Tämä käy ilmi esimerkiksi Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen tuomiosta Wilson, National Union of Journalists and Others v. Yhdistynyt Kuningaskunta 2.7.2002).

Työehtosopimuksen solmineeseen ammattiliittoon järjestäytyneiden työntekijöiden oikeus kuulua työehtosopimuksessa sovittujen työehtojen piiriin ei ole riippuvainen heidän työpaikkansa muiden työntekijöiden järjestäytymisestä. Se ei ole riippuvainen järjestäytymättömän luottamusvaltuutetun tai työntekijöiden enemmistön tahtotilasta. Se ei ole riippuvainen myöskään heille kuuluvan toisen oikeuden eli luottamusmiesvalintaoikeuden käyttämisestä. Nyt esitetyillä työehtosopimuslain 5 a §:llä ja työ sopimuslain 2 luvun 7 a §:llä mahdollistettaisiin järjestäytyneiden työntekijöiden erottaminen työehtosopimuksella nimenomaan heidän turvakseen sovituista työehdoista vailla heidän vaikutusvaltaansa. Tämä ei ole sallittua eikä mahdollista.

Esitysluonnoksessa on sivuutettu myös työehtosopimuksen solmineelle yhdistyksille kuuluva omaisuudensuoja omaan sopimukseensa, etenkin niiden sopimuksen välittömien oikeusvaikutusten piirissä eli työehtosopimuslain normaalisitovuuden vaikutuspiirissä. Nyt työehtosopimuslain 5 a §:ään esitetyt säännökset ovat lakiperusteisia poikkeamismahdollisuuksia sopimusten todelliseen noudattamiseen niillä työpaikoilla, joita koskemaan työehtosopimus on solmittu sitovalla tavalla. Tämä omaisuuden suojan perusoikeussuojan harkinta ja käsittely on jäänyt tekemättä, vaikka esitetyn työehtosopimuslain 5 a §:n viimesijainen henkilöstön edustus työehtosopimuksen määräyksistä poikkeamisesta sopimiseksi on lakiperusteinen poikkeus työehtosopimuksen säännöksiin henkilöstön edustukseen niinhinkin tilanteisiin, joissa työehtosopimusosapuolet haluavat säännellä tyhjentyvästä kaikkine tahot, jotka ovat oikeutettuja tekemään paikallisia sopimuksia

Esitetty työehtosopimuslain 5 a §:n säännös rinnastuu omaisuuden suojan arvioinnin osalta Juha Sipilän hallituksen hankkeisiin vuosina 2015-2016 säätää ns. pakkolaeilla työehtosopimuksen mukaan määrittyvää työaika pidempi säännöllinen työaika lailla ja Sanna Marinin hallituksen vuonna 2020 työ sopimuslakiin tehtyyn määräaikaiseen lomautusilmoitusajan lyhentämiseen. Sipilän aiomukset työehtosopimuksissa sovitun enimmäistyöajan pidentämisestä lailla todettiin ongelmallisiksi suhteessa työehtosopimusten

12.4.2024

omaisuudensuojaa koskeviin perusoikeuskysymyksiin ja kollektiivisen sopimusoikeuden suojan lainsäätäjälle asettamiin esteisiin rajoittaa työehtosopimuksella tehokkaasti sääntelemisen mahdollisuutta. Vuoden 2020 lakisääteisen lomautusilmoitusajan määräaikaisen lyhentämisen yhteydessä lainsäätäjät rajasi lomautusilmoitusajan lyhentämisen ulkopuolelle työehtosopimukseen perustuvat lomautusilmoitusajat siitä syystä, että katsottiin, että lailla ei ollut mahdollisuutta muuttaa työehtosopimusten sisältöjä edes määräajaksi (167/2020 ja HE 26/2020 vp s. 21). Vastaavalla tavalla on nyt arvioitava sitä, voiko lainsäätäjät säännöstyä toistaiseksi voimassa olevilla laeilla työehtosopimusosapuoliin liittymättömät muut työpaikan tason tahot poikkeamaan työehtosopimuksen määräyksistä eli tekemään niistä työsuhteen ehtojen määrittämisessä merkityksettömiä, kun lainsäätäjät itse ei ole oikeutettu loukkaamaan sopimusten sisältämiä oikeuksia tai tekemään rajoituksia työehtosopimuksella tehokkaasti sovittavissa oleviin asiaryhmiin laeilla. Kuuluu kysyä, miten tähän nähden tällainen oikeus voitaisiin säädöksellä antaa myöskään kenellekään muulle loukkaamatta sopimusosapuolten omaisuudensuojan perusoikeutena.

Esitetyn työehtosopimuslain 2 luvun 7 a §:n luottamusmiehen edustavuuspiiri, joka sisältyy myös työehtosopimuksen 36 §:n 1 momentin muutosesitykseen, on huolellisesti käsittelemättä ILO:n yleissopimuksen 135 asettamien lainsäädännön vaatimusten kanssa, jotka edellyttävät etusijaa ammattiyhdistyksen edustajalle ja sen suojelua kansallisessa laissa. Kun kansallisessa laissamme on ainoana tuon yleissopimuksen tarkoitamana ammattiyhdistyksen edustajana työpaikalla luottamusmies, on lainsäätäjällä velvoite turvata tuon valitun edustajan etusija kaikissa tilanteissa tehokkaalla tavalla siitä riippumatta, ketkä työntekijät yksittäisissä tilanteissa ovat voineet osallistua hänen valintaansa.

Työmarkkinoiden toimivuuteen liittyvät periaatteet tai järjestäytymättömien työnantajien tahto saada järjestäytymiseen liittyvät oikeudet eivät oikeuta loukkaamaan tai kaventamaan edellä todettuja ihmis- ja perusoikeuksia ja kansainvälisissä sopimuksissa suojattuja oikeuksia, joita Suomen lakien tulee kunnioittaa. Ei ole esitetty perusteluja, joiden vuoksi se olisi hyväksyttävää tai edes mahdollista.

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Huomionne voimaantulo- ja siirtymäsäännöksistä

Helsingissä 12.4.2024

Millariikka Rytkönen puheenjohtaja Tehy ry

Lisätiedot: Jarkko Pehkonen, Erityisasiantuntija, juristi, jarkko.pehkonen@tehy.fi