Ville Kopra

Dnro 001/81/2024

19.9.2024

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Asiantuntijakuuleminen perjantaina 20.9.2024 klo 11.00

HE 85/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi

Pyydettynä lausuntonaan otsikkoasiassa Akava ry lausuu seuraavaa:

Yritysten tasapuolinen kohtelu

Hallituksen esitystä paikallisen sopimisen edistämiseksi perustellaan järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien yritysten yhdenvertaisella asemalla. Järjestäytyneet työnantajat osallistuvat työehtosopimusten kehittämiseen. Heidän edustajansa saavat koulutusta työehtosopimuksen sisällöstä ja tulkinnoista. Järjestäytyneet työnantajat ovat työehtosopimuksen noudattamisen valvontavelvollisuuden piirissä. Mitkään näistä velvoitteista eivät tule koskemaan järjestäytymättömiä työnantajia, eli kyse ei ole yhdenvertaisesta asemasta. Työehtosopimukset on vuosien kuluessa avattu laajasti paikalliselle sopimiselle sillä ajatuksella, että sopiminen tapahtuu työehtosopimusosapuolten määrittelemissä rajoissa ja menettelytapoja noudattaen osapuolien valvontavelvollisuuden piirissä. Nyt hallitus poistaa nämä järjestelmän perusedellytykset. Puhe yritysten yhdenvertaisuudesta on keskeisiltä osin näköharhaa.

Kannustimet järjestäytyä ja edistää työehtosopimusneuvotteluja

Hallituksen esitys nyt esitetyssä muodossa tarkoittaa kannustetta työnantajille jättää järjestäytymättä työnantajaliittoon, joka käytännössä tarkoittaa yleissitovuuden vaarantumista. Tämän seurauksena suuri määrä palkansaajia uhkaa jäädä työehtosopimusten vähimmäistyöehtojen ulkopuolelle.

Katsomme, että hallituksen esityksen sisältämät ehdotukset eivät ole linjassa ILOn sopimuksiin sisältyvän velvollisuuden kanssa edistää kollektiivista neuvotteluoikeutta eivätkä vähimmäispalkkadirektiiviin sisältyvän velvollisuuden kanssa edistää palkanmääritystä koskevia työehtosopimusneuvotteluja ja parantaa työntekijöiden pääsyä työehtosopimusten mukaisten vähimmäispalkan suojaa koskevien oikeuksien piiriin. Samoin luottamusmiehen aseman kaventaminen suhteessa luottamusvaltuutettuun on ristiriidassa ILOn yleissopimuksen 135 kanssa, jossa velvoitetaan asianmukaisiin toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, ettei ammattiyhdistysten edustajien asemaa heikennetä.

Henkilöstöedustus

Esityksessä esitetään, että yleissitovassa kentässä niillä työntekijöillä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, olisi oikeus enemmistöpäätöksin valita luottamusmiehen rinnalle luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallista sopimusta koskevissa kysymyksissä. Akavan neuvottelujärjestöjen sopimusaloilla on tyypillistä, että työntekijät voivat osallistua henkilöstöedustajan valintaan riippumatta omasta järjestäytymisestään. Ehdotamme, että järjestäytymättömän henkilöstön oikeus valita ”oma edustaja” rajoitetaankin koskemaan vain niitä tilanteita, joissa työehtosopimus ei salli koko henkilöstön osallistua henkilöstöedustajan valintaan. Tämä selkeyttäisi tilannetta työpaikoilla.

Paikallisen sopimisen käytännön edellytykset työpaikoilla

Paikallisen sopimisen käytännön edellytyksiin olisi myös kiinnitettävä lainsäädännössä huomiota. Hallitusohjelmankin mukaan onnistunut paikallinen sopiminen perustuu luottamukseen, tietoon yrityksen tilanteesta ja molemminpuoliseen kykyyn hyödyntää lainsäädännön ja työehtosopimusten tarjoamia mahdollisuuksia. Työpaikkavuoropuhelulla on keskeinen rooli luottamuksen lisäämisessä työpaikalla ja vuoropuhelun kautta henkilöstön edustaja saa tietoa yrityksen tilanteesta. Hallituksen toisaalla suunnittelema kevennetty malli vuoropuhelusta 20–49 työntekijää työllistäville yrityksille ja yhteisöille on paikallisen sopimisen lisäämisen kanssa ristiriidassa. Kevennetty malli ei takaa enää henkilöstön edustajalle säännöllisesti annettavia tietoja yrityksen tai yhteisön tilanteesta, eikä vuoropuhelua käydä enää yhtä säännöllisesti. Heikennykset vuoropuhelun osalta kohdistuvat pienempiin yrityksiin, joiden osalta taas erityisesti yritetään edistää paikallista sopimista.

Valvonta

Katsomme, että lausuntokierroksen perusteella tehty muutos paikallisten sopimusten toimittamisvelvollisuudesta viranomaiselle järjestäytymättömien työnantajien osalta on pieni parannus oikeaan suuntaan. Viranomaisten valvontaresurssin lisäys on toisaalta hyvin pieni suhteessa yrityskentän kokoon.

Esityksen laajentuminen valtiosektorille

Paikallisen sopimisen laajennukselle koskemaan valtiota ei tunnistettu valmistelussa tarvetta, kuten esityksessä suoraan todetaan. Valtio on myös ainoa julkisen sektorin toimia, jolle tätä esitetään.

Koska tarvetta ei ole tunnistettu, ei siitä ole syytä säätää laissa. Paikallisen sopimisen valtiolle laajentamisen hyötyjä, haittoja tai vaikutuksia ei ole myöskään valmistelussa juuri arvioitu. Lainvalmistelun tulee perustua harkittuun tarpeeseen ja vaikutusten arviointiin.

Valtiolla on jo nyt toimiva paikalliseen sopimiseen rinnastuva toimintatapa. Paikallista sopimista edustavat valtion virastot, joille delegoidaan valtiovarainministeriön päätöksellä työnantajaoikeudet ja -velvollisuudet. Keskeisimmät virastokohtaiset, eli paikalliset sopimukset, liittyvät palkkaan ja työaikaan. Valtiovarainministeriöllä on aina viime sijainen oikeus hyväksyä tai hylätä virastokohtainen eli paikallinen sopimus.

Valtiolla 80 % palvelussuhteista on virkasuhteita, joita esitys ei hyväksymisen jälkeenkään koskisi (työehtosopimusten sijaan virkaehtosopimusten piirissä). Näin valtiolle syntyisi epätoivottu kahtiajako, joka voisi hyvinkin heikentää edellä kuvattua hyvin toimivaa paikallista sopimista.

Esityksessä viitataan hyvin pieniin budjettitalouden ulkopuolisiin organisaatioihin, jotka nykyisin noudattavat erikseen sovitusti valtion virka- ja työehtosopimusta. Käytännössä tämä koskee enintään n. 300–400 henkilöä (vrt. valtion henkilöstö yli 80 000). He eivät myöskään suoraan työskentele valtiolla. Näistä syistä asiasta säätäminen lain tasolla on ylimitoitettua. Kyseiset tahot voivat tehdä paikallisen sopimisen muualla laissa säädetyin edellytyksin

Työehtosopimuslain 9 §:n ”teknisluonteinen” muutos

Hallituksen esityksen mukaan korjattaisiin samalla edellisen lainmuutoksen yhteydessä säädetyn työehtosopimuslain 9 §:n virheellinen sanamuoto (laki tuli voimaan 18.5.2024)

Voimassa olevan työehtosopimuslain 9 §:n 1 momentissa säädetään hyvityssakosta koskien lain 8 §:ssä säädetyn työehtosopimuksen määräysten noudattamista koskevan työehtosopimukseen sidottujen yhdistysten valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä.

Akava on pyrkinyt esittämään hallitukselle erilaisia vaihtoehtoisia ratkaisuja hallitusohjelma huomioiden. Yksi tällainen on ollut työnantajan valvontavelvollisuuteen liittyvien hyvityssakkojen nosto. Pidimme eduskunnan päätöstä asiassa tasapainottavana elementtinä suhteessa laittomista lakoista nostettaviin sakkoihin. Hallituksen nyt esittämä ”tekninen korjaus” vaikuttaa tätä taustaa vasten kohtuuttomalta.

Ottaen huomioon, että suuri osa laittomista työtaisteluista on nk. surulakkoja, joiden syynä on työnantajan toiminta, kuten työehtosopimusten määräysten noudattamatta jättämien tai työvoiman vähentämisen tilanteet, työnantajaliittojen valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä tuomittavien hyvityssakkojen alentaminen takaisin 37 400 euroon ei ole millään tavoin perusteltua ja tasapainossa työntekijöille ja työntekijäyhdistykselle tuomittavien hyvityssakkojen kanssa.

Käsitellessään 18.5.2024 voimaan tullen työrauhalainsäädännön uudistamista eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta totesi nimenomaisesti mietinnössään: ”Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan asiantuntijakuulemisissa useissa lausunnoissa katsottiin, että työrauhavelvollisuuden rikkomisesta tuomittavia hyvityssakkoja korotettaessa tulee samalla korottaa myös työnantajien työehtosopimusrikkomuksista tuomittavia hyvityssakkoja. Valiokunta toteaa, että ehdotettu hyvityssakkojen korotus koskee samalla tavalla sekä työntekijä- että työnantajapuolen rikkomusta asiassa”. (TyVM 4/2024 vp HE 12/2024 vp)

Akava katsoo, että hyvityssakkoja koskeva sääntely on joko jätettävä muuttamatta hallituksen esittämällä tavalla tai vaihtoehtoisesti koko hyvityssakkoja koskevasta kokonaisuudesta on aloitettava lainvalmistelu, jossa työoikeuden perusperiaatteet, mukaan lukien pariteettiperiaate otetaan asianmukaisesti huomioon.

Esityksemme työ- ja tasa-arvovaliokunnalle:

- **Ehdotamme, että järjestäytymättömän henkilöstön oikeus valita ”oma edustaja” rajoitetaan koskemaan vain niitä tilanteita, joissa työehtosopimus ei salli koko henkilöstön osallistua henkilöstöedustajan valintaan.**
- **Esitämme, että valiokunta rajaisi esitykset koskemaan vain yksityistä sektoria (valtio pois).**
- **Esitämme, että eduskunta kiinnittäisi erityistä huomiota riittävän valvonnan järjestämiseen ja edellyttäisi muutosten tarkkaa seurantaa ja asianomaisten viranomaisten puuttumista mahdollisesti syntyviin puutteisiin ja epäkohtiin.**
- **Esitämme, että paikallisten sopimusten irtisanomismahdollisuus muutettaisiin nopeammaksi, irtisanomisajaksi esim. 1 kuukausi. Hallituksen esityksessä irtisanomisajaksi esitetään 3 kuukautta. Irtisanomisajan pituudella on tärkeä merkitys, sillä etenkin aluksi saattaa syntyä epäasiallisissa olosuhteissa tehtyjä sopimuksia.**
- **Esitämme, että eduskunta pidättäytyisi uusien muutosten säätämisestä vasta uudistetun työrauhalainsäädännön ja hyvityssakkojen osalta.**

Akava ry:n puolesta

Ville Kopra
johtaja