Insinööriliitto

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

ASIANTUNTIJALAUSUNTO
Satu Tähkäpää
08.10.2024 klo 12.15

Insinööriliitto kiittää mahdollisuudesta lausua hallituksen esityksestä paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi sekä lakialoitteesta koskien työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeutta (LA 26/2023 vp Lakialoite laiksi työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta). Insinööriliitto toistaa 11.4.2024 lausuntopalautteessa mainitut seikat, ja lausuu lisäksi seuraavaa:

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

Insinööriliitto on huolissaan esityksen vaikutuksista työntekijöiden työehtoihin eikä siksi kannata esitystä.

Paikallisen sopimuksen osapuolet

Luottamusmies/luottamushenkilö

Järjestäytyneillä työntekijöillä on oikeus valita luottamusmies myös ”villissä” yrityksessä (KKO 2022:35, ILOn yleissopimus). Työnantajan velvollisuus hyväksyä valittu luottamusmies tulisi yksiselitteisesti säätää myös lain tasolla. Luottamusmiehen rooli on erittäin tärkeä työpaikan hyvinvoinnin ja oikeudenmukaisuuden kannalta. Luottamusmiehiä on koulutettu tuntemaan työehtosopimuksen sisältö ja luottamusmiehillä on ammattiliiton tuki takanaan ristiriitatilanteissa työnantajan kanssa. Luottamusmiehiä myös koulutetaan neuvottelemaan ja ratkaisemaan ongelmatilanteita työpaikalla.

Jos lainsäädännöllä sivuutetaan työehtosopimuksen määräykset paikallisten sopimusten osapuolista, sopimusosapuolten sopimusautonomiaa rajoitetaan merkittävästi ja päätösvalta paikallisista sopimuksista siirtyy ulkopuoliselle taholle, jolla voi olla merkittävästi erilaiset tavoitteet kuin työehtosopimuksen tehneillä järjestöillä. Jos ulkopuolinen taho voi tehdä paikallisen sopimuksen työehtosopimuksen perusteella, työntekijän asema vaarantuu huomattavasti. Koska ammattiliiton tukea tai edes tarvittavaa tietoa ei ulkopuolisella neuvottelijalla ole, voi työnantaja myös helpommin vaikuttaa sopimuksen sisältöön haluamallaan tavalla ja heikentää työsuhteiden ehtoja. Työehtosopimuksen sopijajärjestöjen sopimusvapautta tulisi kunnioittaa. Jos työehtosopimus edellyttää luottamusmiehen tekemään paikallista sopimusta, pitää sen koskea

myös yleissitovuuden perusteella sopimusta noudattavia yrityksiä ja järjestäytyneitä yrityksiä, joissa ei ole valittu luottamusmiestä.

Yksilötason sopiminen

Esityksen perusteluissa todetaan, että paikallisen sopimisen ja paikallisen sopimuksen käsitettä ei ole määritelty lainsäädännössä. Paikallisesta sopimisesta on sekä suppeita että laajoja tulkintoja. Hallituksen esitys koskee vain kollektiivitason paikallisia sopimuksia. Kuitenkin esityksessä todetaan, ettei sopimuksen kirjallisuusvaikutus koske yksilötason sopimuksia.

Lukuisissa työehtosopimuksissa on syystä tai toisesta sovittu, että paikallisen sopimuksen osapuolina voivat toimia työnantaja ja työntekijä ja että tällainen paikallinen sopimus on osa työehtosopimusta. Yksilötason paikallinen sopimus saa siis työehtosopimuksen oikeusvaikutuksen. Hallituksen esitys jättää yksilötason sopimuksen osalta oikeustilan epäselväksi. Oikeuskirjallisuuskaan ei tuo asiaan selvennystä: ”Yleensä yksilötason paikallisia sopimuksia on kuitenkin pidetty työsopimustasoisina” (Saloheimo, Jorma 2020).

Käytännössä Insinööriliiton kokemuksen mukaan yrityksissä tehdään lukuisa määrä yksilötason sopimuksia työehtosopimusten perusteella. Sopimukset lähes poikkeuksetta heikentävät työsuhteen ehtoja verrattuna siihen, mitä ne olisivat, jos ainoastaan työehtosopimuksen määräyksiä noudatettaisi ilman niistä poikkeamista yksilötason sopimuksella. Luottamusmiehiltä saadun palautteen mukaan tällainen yksilötason sopiminen myös heikentää työnantajan halua sopia kollektiivisia paikallisia sopimuksia, johtaa työntekijöiden eriarvoiseen kohteluun ja heikentää työehtoja. Yksilötason paikallisten sopimusten irtisanottavuus on myös lain tasolla jätetty epäselväksi. Lainsäädännöllä tulisi tarkemmin määritellä paikallisen sopimisen käsite ja kieltää yksilötason paikallinen sopiminen silloin, kun työehtosopimuksen määräyksistä voidaan työntekijän vahingoksi poiketa paikallisella sopimuksella.

Luottamusvaltuutettu

Työnantajan neuvotteluasema on poikkeuksetta työntekijäpuolta vahvempi. Insinööriliitolla on kokemuksia sekä asiallisesti toimivista luottamusvaltuutetuista että luottamusvaltuutetuista, joiden valinta on työnantajan masinoimaa. Luottamusvaltuutetuiksi on useamman kerran valittu jokin työnantajapuolta lähellä oleva taho, esimerkiksi työnantajan sukulainen tai vaikkapa yrityksen henkilöstöpäällikkö. Räikeimmissä tapauksissa yrityksen osaomistaja on valituttanut itsensä luottamusvaltuutetuksi.

Luottamusvaltuutetun valintaa ei valvota ja asioista tietämätön henkilöstö saattaa esimerkiksi välinpitämättömyyttään valita luottamusvaltuutetuksi henkilön, joka ajaa yksinomaan työnantajan etua. Jos tällainen luottamusvaltuutettu voi tehdä

työehtosopimuksiin perustuvia paikallisia sopimuksia, johtaa se väistämättä työehtojen heikkenemiseen.

Esityksessä perustellaan luottamusvaltuutetun oikeutta tehdä paikallisia sopimuksia yritysten tasapuolisemmalla kilpailuasetelmalla, yritysten tuottavuudella ja kilpailukyvyllä. Lisäksi esityksessä todetaan nimenomaisesti, että paikallisen sopimisen kiellot merkitsevät käytännössä sitä, että järjestäytymättömät työnantajat eivät saa hyväkseen sellaisia työnantajan kannalta edullisia ratkaisuja, joista järjestäytyneessä kentässä on paikallisesti sovittu.

Perustuslain 18 §:n 1 momentti edellyttää, että julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Esitys puuttuu työehtosopimusosapuolien perustuslailla suojattuun sopimusautonomiaan. Työehtosopimuksen määräyksen mitätöiminen lailla merkitsee sellaista rajoitusta, joka ei täytä perusoikeuksien yleisiä rajoitusedellytyksiä. Rajoitus on perusteltu ainoastaan yritysten taloudellisen aseman turvaamisella. Säännökset tarkoittaisivat sitä, että osa työehtosopimustoimintaa ja työntekijöille usein epäedulliset paikalliset sopimukset siirretään työehtosopimusosapuolten toimintamahdollisuuksien ja valvonnan ulkopuolelle sekä työehtosopimuslain mukaisten sanktioiden ulkopuolelle. Järjestäytymättömät työnantajat päätyvät tällöin järjestäytyneitä työnantajia parempaan asemaan, eikä yrityksillä on aihetta järjestäytyä mikä tulee väistämättä vaikuttamaan työehtosopimusten yleissitovuutta heikentävästi. Työehtosopimuksen yleissitovuus perustuu työntekijän suojelun periaatteelle, mitä esityksellä halutaan heikentää.

LA 26/2023 vp Lakialoite laiksi työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta

Insinööriliitto kannattaa lakialoitetta.

Yksi työlainsäädännön peruspilareita on heikomman suojelun periaate. Siitä huolimatta tällä hetkellä Suomalaisessa työelämässä vallitsee työnantajan tulkintaetuoikeus, eli työnantajan suojelun periaate.

Aloitteen mukainen lainsäädäntö lisäisi merkittävästi hallitusohjelmassa tavoiteltua paikallista sopimista, koska se rohkaisisi myös työntekijöitä solmimaan paikallisia sopimuksia turvaamalla työntekijöiden aseman epäselvyystilanteessa nykytilaa paremmin. Lisäksi se toisi selkeyttä ja ennakoitavuutta työpaikan käytäntöihin ja sääntöihin sekä parantaisi työhyvinvointia ja sitä kautta yrityksen tuottavuutta työntekijöiden tuntiessa asemansa arvostetummaksi ja turvatummaksi.

Insinööriliitto myös uskoo, että aloite toteutuessaan kannustaa merkittävästi erimielisyyden osapuolia paikalliseen neuvotteluun ja erimielisyyden ratkaisemiseen työpaikkatasolla. Tällä hetkellä työnantajan tulkintaetuoikeuden ollessa voimassa, ei työnantajilla ole motivaatiota tai tarvetta sopia erimielisyyttä paikallisesti, koska erimielisyystapauksessa työnantajan kantaa joka tapauksessa noudatetaan.

Insinööriliitto

Aloitteessa on merkittävästi huomioitu myös työnantajan edut ja suojattu työnantajaa mahdollisilta tulkintaetuoikeuden väärinkäytöksiltä. Mikäli paikallista sopimista edellisen esityksen mukaisesti laajennetaan järjestäytymään kenttään ja ohitetaan myös työehtosopimusosapuolten sopimus paikallisen sopimisen osapuolista, on työntekijöiden tulkintaetuoikeus välttämätön uudistus työntekijöiden suojelun ylläpitämiseksi ja työehtojen heikkenemisen ehkäisemiseksi.

Esitys työehtosopimuslain muuttamiseksi

Työehtosopimuslakia muutettiin 18.5.2024 voimaan tulleella lailla. Tällöin korotettiin huomattavasti valvontavelvollisuuden rikkomisesta ja laiminlyönnistä tuomittavien hyvityssakkojen määriä (10 000 €-150 000 €). Toukokuussa voimaan tulleen työehtosopimuslain mukaan korotetut hyvityssakot tulevat sovellettavaksi muun muassa silloin, kun työehtosopimukseen osallinen työnantajayhdistys laiminlyö valvoa sitä, että työnantajat eivät riko työehtosopimuksen määräyksiä.

Tällä esityksellä halutaan muuttaa työnantajaliiton valvontavelvollisuuden rikkomisesta tuomittavaa hyvityssakkoa siten, että se palautetaan takaisin sille tasolle, joka se oli ennen 18.5.2024 tehtyä lakimuutosta. Hyvityssakko olisi silloin enintään 37 400 €, vähimmäismäärää ei olisi. Muutosta ei perustella mitenkään. Ainoa mainita asiasta on, että tätä hyvityssakkoa ”ei ollut tarkoitus korottaa”. Insinööriliitto vastustaa tätä täysin perustelematonta muutosta. Korotettujen hyvityssakkojen tulisi koskea myös työnantajaliittojen valvontavelvollisuutta.

Insinööriliiton käsityksen mukaan Suomen nykyinen hallitus ajaa työmarkkinoiden sopimusjärjestelmää rapauttavaa ja työntekijöiden asemaa heikentävää lainsäädäntöä niin voimallisesti, että se vaikuttaa jo lainsäädäntöprosessiin ja sen asiallisuuteen.

Insinööriliitto IL ry:n puolesta

Satu Tähkäpää
Lakimies, varatuomari, FT