Teknologiateollisuus

Lausunto 9.10.2024

Asia: VN/19788/2023

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE PAIKALLISEN SOPIMISEN EDISTÄMISTÄ KOSKEVAKSI LAINSÄÄDÄNNÖKSI (HE 85/2024)

Esitän lausuntona hallituksen esityksestä Teknologiateollisuus ry:n puolesta seuraavaa.

Hallituksen esityksessä esitetään Suomen kilpailukyvyn sekä tuottavuuden kannalta olennaisia ja tarpeellisia muutoksia paikalliseen sopimiseen. Teknologiateollisuus ry katsoo, lainsäädännön uudistaminen yritystasoisen paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämiseksi on tärkeää. Mahdollisuus sopia työehdoista paikallisesti on yrityksille välttämätöntä, jotta työehdoilla voidaan tukea juuri kyseisen yrityksen menestystä. Paikallisella sopimisella varmistetaan se, että työehdot sopivat yrityksen paikallisiin olosuhteisiin paremmin. Paikallisella sopimisella on positiivinen vaikutus suomalaisen työn tuottavuuteen sekä yritysten kykyyn työllistää ihmisiä. Paikallisella sopimisella voidaan tukea myös työntekijöiden hyvinvointia, lisätä avointa yhteistyön kulttuuria ja vahvistaa henkilöstön mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työehtoihinsa. Teknologiateollisuus ry pitää hallituksen esitystä hyvänä, ja katsoo, että hallituksen esityksessä esitetyt muutokset ovat oikeansuuntaisia sekä tarpeellisia Suomen pitkäaikainen etu huomioiden.

Hallituksen esitysluonnoksessa paikallisella sopimisella on tarkoitettu työehtosopimuksiin perustuvaa sopimista. Hallituksen esityksen mukaan paikallisella sopimisella tarkoitetaan sekä yrityskohtaisen työehtosopimuksen solmimista että paikallista sopimista normaalisitovan työehtosopimuksen antamalla valtuutuksella. Hallituksen esityksellä mahdollistetaan työlainsäädännön joustojen hyödyntäminen yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla yhtä laajasti kuin valtakunnallisella työehtosopimuksella. Esityksellä lisäksi poistetaan

Teknologiateollisuus ry

Eteläranta 10, PL 10, 00131 Helsinki
Puhelin 09 192 31
www.teknologiateollisuus.fi
Y-tunnus: 0215289-2

työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella noudattavia, järjestäytymättömiä yrityksiä koskeneet paikallisen sopimisen kiellot sekä täsmennetään paikallisen sopimisen menettelytapoja niissä tilanteissa, joissa työehtosopimuksessa sopijapuoleksi edellytettyä työntekijöiden edustajaa ei ole.

Teknologiateollisuus ry pitää tärkeänä, että työnantajaliittoon järjestäytymättömiä yrityksiä koskevat paikallisen sopimisen kiellot poistetaan lainsäädännöstä ja työntekijöillä on yhdenvertainen mahdollisuus osallistua paikalliseen sopimiseen järjestäytymisestä riippumatta.

Sopimusmahdollisuuksien laajentaminen yrityskohtaisiin työehtosopimuksiin

Esityksessä on ehdotettu, että jatkossa myös yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla olisi mahdollista sopia lainsäädännöstä poiketen niistä asioista, joista nykyisin voidaan poiketa pääasiassa ainoastaan valtakunnallisella työehtosopimuksella. Tämä esitys on erittäin kannatettava.

Lisäksi ehdotetaan muutosta, jonka mukaan yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa työntekijöitä voisi edustaa valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen lisäksi myös valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen jäsenyhdistys, kuten yhdistysmuotoinen ammattiosasto.

Teknologiateollisuus ry:n mielestä hallituksen esityksessä olisi tullut mahdollistaa myös se, että yrityskohtainen työehtosopimus voitaisiin sopia yhdessä koko yrityksen henkilöstön kanssa. Tällöin sopijaosapuolena voisi olla myös luottamusmies tai muu henkilöstön edustaja.

Epäasiallisten työehtosopimusten ehkäiseminen

Hallituksen esityksessä on katsottu olevan tarkoituksenmukaista pyrkiä ennalta ehkäisemään niin sanottuja keltaisia työehtosopimuksia. Keltaisella työehtosopimuksella tarkoitetaan keinotekoista järjestelyä, jossa työehtosopimuksen sopijapuolena oleva työntekijäyhdistys ei aidosti edusta työntekijöitä, vaan tosiasiallisesti toimii työnantajayrityksen intressissä. Tällaiset työehtosopimukset eivät ole voimassa olevan lainsäädännönkään mukaan työehtosopimuslain 1 §:ssä tarkoitettuja työehtosopimuksia,

koska kyseisissä tapauksissa työntekijäyhdistyksen varsinaisena tarkoituksena ei ole työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa. Teknologiateollisuus ry katsoo kuitenkin, että työehtosopimuslakiin esitettävällä muutoksella olisi ennaltaehkäisevä vaikutus tällaisten sopimusten syntymiseen ja muutos selkeyttäisi nykytilaa.

Oikeus tehdä paikallisia sopimuksia yleissitovuuskentässä

Järjestäytyneet ja järjestäytymättömät yritykset ovat nykyisin epätasa-arvoisessa asemassa paikallisen sopimisen mahdollisuuksien osalta. Esitetty muutos lainsäädäntöön on erityisen tärkeä, sillä se poistaa niin sanotut paikallisen sopimisen kiellot järjestäytymättömiltä yrityksiltä. Ne voisivat jatkossa noudattaa yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavia määräyksiä. Tällöin järjestäytymättömien ja järjestäytyneiden yritysten kohtelu olisi yhdenvertaista paikallisessa sopimisessa. Yritysten yhdenvertaista kohtelua turvaisi lisäksi se, että paikallisen sopimisen muutokset on ulotettu koskemaan myös Suomeen työntekijöitä lähettäviä yrityksiä.

Henkilöstön edustaja paikallisia sopimuksia tehtäessä

Ehdotus ei muuta sitä lähtökohtaa, että jatkossakin henkilöstön edustus paikallisessa sopimisessa määräytyy ensisijaisesti työehtosopimuksen mukaan. Mikäli työehtosopimuksessa on edellytetty, että paikallinen sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa ja tällainen on valittu työpaikalle, hän toimii paikallisen sopimuksen sopimusosapuolena. Hallituksen esityksen mukaan toissijaisesti työntekijöiden edustaja määräytyy työehtosopimuksessa sovitulla vaihtoehtoisella tavalla. Viimesijaisena keinona paikallinen sopimus voitaisiin tehdä luottamusvaltuutetun kanssa. Teknologiateollisuus ry:n mielestä esitys on oikeansuuntainen.

Ehdotettu muutos on tärkeä ja olennainen myös järjestäytyneiden yritysten kannalta, sillä kaikissa niissä ei ole työehtosopimuksen edellyttämää luottamusmiestä. Työehtosopimukset asettavat järjestäytyneetkin yritykset erilaiseen asemaan paikallisessa sopimisessa, mikäli työehtosopimuksen edellyttämää henkilöstön edustajaa ei ole valittu. On tärkeää mahdollistaa paikallinen sopiminen myös tällaisissa yrityksissä.

Hallituksen esityksessä työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ksi esitetään, että työntekijöillä, jotka eivät ole työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäseniä, on kuitenkin oikeus enemmistöpäätöksin valita luottamusmiehen rinnalle

luottamusvaltuutettu. Esityksen sananmuoto poikkeaa siten olennaisesti voimassa olevan työsopimuslain luottamusvaltuutettua koskevasta 13 luvun 3 §:stä, jonka mukaan työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita *keskuudestaan* luottamusvaltuutetun. Teknologiateollisuus ry katsoo, että tämän lainsäädäntömuutoksen yhteydessä ei olisi tullut tehdä muutosta siihen, kenen joukosta luottamusvaltuutettu voidaan valita ja samalla mahdollistaa tilanne, jossa luottamusvaltuutetuksi voidaan valita järjestäytymättömien työntekijöiden toimesta työehtosopimukseen sitoutuneen työntekijäyhdistyksen jäsen järjestäytymättömän työntekijän sijasta.

Hallitusohjelman mukaan paikallinen sopiminen mahdollistetaan yritystasolla niin, että sopijana voi työntekijöiden puolelta olla luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun lisäksi myös henkilöstö yhdessä. Tätä ei säännöllisen työajan järjestelyjä lukuun ottamatta kuitenkaan esitä. Ratkaisua perustellaan ILO-sääntelyllä. Näin siitä huolimatta, että sopiminen työehtosopimuksen sallimista säännöllisen työajan järjestelyistä yhdessä koko henkilöstön kanssa on ollut Suomessa mahdollista jo vuodesta 1997, eikä esitettyä ristiriitaa ole aiemmin käsityksemme mukaan katsottu olevan.

Teknologiateollisuus ry. esittää hallituksen esitystä muutettavaksi siten, että sopiminen yhdessä henkilöstön kanssa on säännöllisen työajan järjestelyjen lisäksi mahdollista kaikissa niissä asioissa, joissa työehtosopimus paikallisen sopimisen sallii. Muutosta puoltaa erityisesti se, että pienissä yrityksissä sopiminen yhdessä henkilöstön kanssa on luontevin ja työntekijädemokratiankin kannalta järkevin tapa hoitaa yhteisiä asioita.

Henkilöstön edustajan suoja, mahdollisuus koulutukseen ja tiedonsaantiin

Paikallisen sopimisen onnistumisen kannalta on tärkeää, että osapuolilla on riittävät tiedot ja taidot. Näin ollen on tärkeää, että myös luottamusvaltuutetulla on riittävät valmiudet ja osaaminen tehtävänsä hoitamiseen. Tätä edistää se, että henkilöstö edustaja tuntee yrityksen/työpaikan toimintaympäristön ja hän on tietoinen yrityksen taloudellisesta tilanteesta ja tarpeista. Näihin liittyvien valmiuksien lisääminen koskisi ehdotuksen mukaan tilanteita, joissa luottamusvaltuutettu edustaisi henkilöstöä paikallisessa sopimisessa. Luottamusvaltuutettujen tausta ja sopimustilanteet ovat kuitenkin vaihtelevia, joten olennaista on, että valmiuksia edistetään yhteisesti

todetun tarpeen mukaisesti ja siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi. Toisilla luottamusvaltuutetuilla saattaa olla aiemman kokemuksen ja tehtävien perusteella hyvä osaaminen, työpaikan olosuhteet vaihtelevat ja myös sovittavien asioiden merkitys ja olennaisuus poikkeaa toisistaan.

Voimaantulosäännös

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

Ehdotettu lain siirtymäsäännös voisi johtaa tilanteeseen, jossa osa hallituksen esityksessä esitetyistä säännöksistä tulisi voimaan eri toimialoilla eriaikaisesti riippuen siitä, milloin niitä koskevat työehtosopimukset on solmittu ja milloin niiden voimassaolo päättyy. Teknologiateollisuus ry esittää, että lainsäädännössä ehdotettu mahdollisuus tehdä paikallinen sopimus työehtosopimuksesta poiketen luottamusvaltuutetun kanssa tulisi siten voimaan ilman siirtymäsäännöstä lain voimaantuloajankohtana.

Teknologiateollisuus ry katsoo kuitenkin, että siirtymäsäännös, joka koskee työaikalakiin, vuosilomalakiin ja yhteistoimintalakiin ehdotettavien semidispositiivisista säännöksistä poikkeamista koskeviin pykäliin ehdotettavia säännöksiä, joiden mukaan työehtosopimusten määräysten on oltava yhteensopivia direktiivien kanssa. Näitä säännöksiä tulisi soveltaa vasta uusiin työehtosopimuksiin työehtosopimuskauden vaihtuessa.

Vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot

Hallituksen esityksessä ehdotetaan muutosta työsopimuslain säännökseen, jossa säädetään vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavista vähimmäisehdoista. Uuteen säännökseen tulisi vielä lisätä kohta, jonka mukaan työnantajan tulisi noudattaa lain mukaan sovellettavan työehtosopimuksen lisäksi myös käyttäjäyrityksen tekemiä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia.

Muutos on perusteltu, sillä kyseisen työsopimuslain säännöksen muutoksen tulisi varmistaa käyttäjäyritykseen vuokrattavien työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu suhteessa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin keskeisten työehtojen osalta. Lisäksi muutosta tukee se, että paikallisen sopimisen lakimuutoksen tarkoituksena on tuoda työehtosopimusta eri perustein soveltavat työnantajat samaan asemaan. Velvollisuus soveltaa paikallisia sopimuksia tulisi olla riippumaton siitä, onko käyttäjäyritystä koskeva työehtosopimus normaalisitova vai yleissitova.

Lakialoite LA 26/2023 vp

Valiokunnan toimesta on ilmoitettu kuultaville asiantuntijoille, että valiokunta on yhdistänyt 13.9.2024 hallituksen esityksen käsittelyyn lakialoitteen LA 26/2023 vp Lakialoite laiksi työntekijöiden edustajan tulkintaetuoikeudesta. Asiantuntijoille on annettu mahdollisuus kommentoida yhdistettyä aloitetta kirjallisesti toimitetussa asiantuntijalausunnossa. Teknologiateollisuus ry käyttää annetun mahdollisuuden kommentoida aloitetta.

Työnantajan tulkintaetuoikeudella tarkoitetaan sitä, että työnantajan näkemystä työsuhdetta koskevan normin oikeasta tulkinnasta noudatetaan erimielisyystapauksissa. Työntekijällä on tällöin velvollisuus noudattaa työnantajan tulkintaa, ellei asiaa ratkaista toisin asianmukaisella tavalla, viime kädessä tuomioistuimessa.

Työnantajan tulkintaetuoikeudesta ei ole säädetty lailla, vaan se johdetaan työnantajan työnjohto-oikeudesta. Työnantajan tulkintaetuoikeus on suomalaisen työlainsäädännön keskeisimpiä periaatteita eikä työntekijöiden tai heidän edustajansa tulkintaetuoikeus sopisi työoikeudelliseen järjestelmäämme. Muutos työnantajan tulkintaetuoikeuteen edellyttäisi siten myös mahdollista muutosta työnantajan työnjohto-oikeutta koskevaan työsopimuslain määräykseen.

Työnantajan oikeudet sekä velvollisuudet, kuten oikeus johtaa ja valvoa työtä tai huolehtia työntekijöiden tasapuolisesta kohtelusta, edellyttävät työnantajan tulkintaetuoikeutta. Työnantaja vastaa tekemästään tulkinnasta ja on vahingonkorvausvastuussa, mikäli tulkinta osoittautuu virheelliseksi. Teknologiateollisuus ry katsoo, että on selkeintä pitää tulkintaetuoikeus työnantajalla, jonka johdon ja

Teknologiateollisuus

valvonnan alaisena työtä tehdään palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Teknologiateollisuus ry katsoo, ettei lakialoitetta LA 26/2023 vp tule hyväksyä eikä sitä tule edistää.

Kunnioittavasti

Teknologiateollisuus ry

Minna Helle

Varatoimitusjohtaja