Teollisuuden palkansaajat TP ry

Lausunto

10.10.2024

Asia: HE 85/2024 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle paikallisen sopimisen edistämistä koskevaksi lainsäädännöksi

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Hallituksen esitys nyt esitetyssä muodossa heikentää työantajien kannusteita järjestäytyä työnantajaliittoihin. Käytännössä tämä vaarantaa yleissitovien työehtosopimusten voimassaolon pidemmällä aikavälillä. Tämän seurauksena suuri määrä palkansaajia tulee jäämään työehtosopimusten vähimmäistyöehtojen ulkopuolelle.

Kun järjestäytymättömille yrityksille annetaan samat mahdollisuudet hyödyntää paikallisen sopimisen joustoja kuin järjestäytyneillä työnantajilla, mutta ei samoja velvollisuuksia, poistuu työnantajilta kannuste järjestäytyä. Samaan aikaan yrityskohtaisille työehtosopimuksille annetaan mahdollisuus poiketa työlainsäädännön vähimmäistasosta. Myös tämä heikentää työnantajien kannusteita järjestäytyä.

Suomalainen työmarkkinajärjestelmä on perustunut sekä työnantajien että työntekijöiden korkealle järjestäytymisasteelle ja järjestäytymisen edistäminen on ollut työmarkkinaosapuolten yhteinen tavoite. Nyt esitetty lainsäädäntö vie päinvastaiseen suuntaan. ILOn sopimuksiin perustuva hallitukselle asetettu velvoite edistää ammatillista järjestäytymistä ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden toteutumista on esityksessä sivuutettu täysin.

Esityksessä todetaan, että muutoksilla järjestäytyneet ja järjestäytymättömät työnantajat asetetaan yhdenvertaiseen asemaan paikallisen sopimisen osalta. Tämä ei pidä paikkaansa, sillä järjestäytymättömille työnantajille ollaan lisäämässä pelkästään oikeuksia ja velvollisuudet puuttuvat. Ehdotukset päinvastoin asettavat järjestäytyneet yritykset eriarvoiseen asemaan suhteessa järjestäytymättömiin yrityksiin. Tämä heikentää työnantajien kannusteita järjestäytyä.

Teollisuuden palkansaajat suhtautuu myönteisesti paikalliseen sopimiseen silloin, kun sopiminen on tasapainoista. Onnistunut paikallinen sopiminen edellyttää, että osapuolilla on riittävää osaamista paikallisesta sopimisesta, lainsäädännöstä ja työehtosopimuksen sisällöstä. Osapuolilla tulee lisäksi olla riittävästi tietoa yrityksestä, sen taloudellisesta tilasta sekä henkilöstöstä.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan, että jos luottamusvaltuutettu tekee henkilöstön puolesta paikallisia sopimuksia, työnantajan on edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustustehtävän hoitamiseksi. Henkilöstöedustajan toimintaedellytyksiä koskevat ehdotukset ovat kuitenkin liian yleisluontoisia.

Laissa tulisi selkeästi todeta, että järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevat työntekijät voivat valita keskuudestaan työehtosopimuksen mukaisen luottamusmiehen. Luottamusmieheen noudatetaan kaikkia yleissitovan työehtosopimuksen luottamusmiestä koskevia määräyksiä.

Lakiin on myös kirjattava luottamusmiehen ensisijaisuus henkilöstön edustajana aina silloin, kun luottamusmies on valittu työpaikalla. Oikeus luottamusmiehen valintaan pitää turvata laissa kaikilla työpaikoilla kansainvälisten sopimusten mukaisesti.

Nykytila ja sen arviointi

Paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat nykyisellään laajat. Niitä on lisätty työehtosopimuksissa, kun työmarkkinaosapuolet ovat nähneet tämän tarkoituksenmukaiseksi ja pystyneet huolehtimaan siitä, ettei sopiminen paikallisella tasolla johda työntekijän aseman heikentämiseen. Olennaista on toimivan sopimisen toteuttamisessa ollut, että neuvottelutasapaino työnantajan ja työntekijöiden välillä on kunnossa.

Kun työehtosopimuksissa on laajennettu paikallisen sopimisen mahdollisuuksia, on samalla kiinnitetty huomiota luottamusmiehen asemaan, kuten tiedonsaantioikeuteen, työsuhdeturvaan ja kouluttautumisoikeuteen. Paikallinen sopiminen on tarkoitettu osaksi työehtosopimuksen kokonaisuutta, eikä käytettäväksi yleissitovassa kentässä niin, että työnantaja saa käyttöönsä vain siihen kuuluvat oikeudet vailla velvollisuuksia.

Tavoitteet ja keskeiset ehdotukset

Esityksen tavoitteeksi on kirjattu paikallisen sopimisen edistäminen. Esityksessä ei ole erityisesti perusteltu, miksi paikallisen sopimisen lisääminen olisi kannatettavaa tai miten se vaikuttaisi työllisyyteen tai talouteen.

Se on ymmärrettävää, sillä paikallisen sopimisen vaikutuksista työllisyyteen tiedetään melko vähän tutkimuskirjallisuuden perusteella.

Teollisuuden palkansaajien Edistys-analyysissä 2/2021 *Irti keskitetystä, kohti paikallista? Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta* käsiteltiin neljää paikalliseen sopimiseen liitettyä myyttiä tai väittämää.

Näitä myyttejä ovat:

1. Suomen työmarkkinat ovat jäykät – tälle ei löytynyt analyysissä tukea.
2. paikallinen sopiminen kasvattaa työllisyyttä - tälle ei löytynyt tukea.
3. paikallinen sopimien lisää tuottavuutta – tälle ei löytynyt tukea.
4. paikallinen sopiminen lisää työnantajan valtaa paikallistasolla – tälle löytyi jonkin verran tukea.

Olisi tärkeää, että muuttaessaan työmarkkinoiden pelisääntöjä yksipuolisella ja työnantajien valta-asemaa tukevalla tavalla, hallitus perustelisi muutosten logiikan jollain muulla kuin niiden itsetarkoituksellisuudella.

Vaikutukset

Työnantajien järjestäytymiseen

Hallitusohjelmakirjausten tavoitteena on lisätä paikallista sopimista. Nyt ehdotetut muutokset eivät ole omiaan lisäämään tasapainoista paikallista sopimista, vaan muutoksilla lisätään kannusteita työnantajien järjestäytymättömyyteen ja sitä kautta työehtosopimusten kattavuuteen.

Työehtosopimusten paikallisen sopimisen laajentaminen yleissitovaan kenttään, jossa valvonta on järjestäytyneisiin yrityksiin verrattuna merkittävästi vähäisempää, heikentää työnantajien kannusteita järjestäytyä.

Toisin kuin mietinnössä esitetään, muutosten voi olettaa lisäävän yrityskohtaisten työehtosopimusten solmimista. Jos semidispositiivisista säännöksistä poikkeaminen tulee mahdolliseksi myös yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla, kasvattaa se niiden houkuttelevuutta työnantajan silmissä. Isompien yritysten luopuminen työnantajaliittojen jäsenyydestä ja siirtyminen yrityskohtaiseen työehtosopimiseen vaikuttaisi merkittävästi työehtosopimusten kattavuuteen.

Nämä vaarantavat työehtojen vähimmäistasoa turvaavan yleissitovuuden.

Vaikutukset työehtoihin yleissitovassa kentässä

Luottamusvaltuutettu paikallisen sopimuksen sopijakumppanina ei ole tasavahvassa asemassa työnantajaan nähden. Esityksessä korostetaan luottamusvaltuutetun osaamista ja toimintaympäristön tuntemista. Kirjaukset jäävät kuitenkin epämääräiseksi vaatien valmiuksien lisäämistä siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävien hoitamiseksi.

On selvää, että lain vähimmäistasoa noudattamalla luottamusvaltuutetun ja työnantajan välillä valitsee merkittävä epäsuhta, kun osapuolet solmivat paikallisia sopimuksia. Luottamusvaltuutetun mahdollisuudet saada tietoa työehtosopimuksen sisällöstä ja oikeasta tulkinnasta sekä yrityksen tilasta, ovat selvästi rajoitetummat kuin työnantajalla, jolla on mahdollisuus käyttää apunaan lainoppinutta avustajaa. Luottamusvaltuutetulla ei ole käytössä työehtosopimuksen neuvotelleiden osapuolten antamaa tukea ja koulutusta paikalliselle sopimiselle.

Paikallisen sopimisen laajeneminen voi heikentää jo entisestään heikossa työmarkkina-asemassa olevien tilannetta. Sopimisen osapuoliksi tarvitaan sopimuspöytään luottamusmiehiä, joilla on asemansa ja tiedonsaantioikeutensa kautta neuvotteluihin tarvittava osaaminen ja mahdollisuudet.

Ulkomaalainen yritys, joka solmii työntekijöidensä kanssa paikallisen sopimuksen ennen työntekijöiden lähettämistä Suomeen, tulee käytännössä saamaan merkittävän kilpailuedun järjestäytyneisiin suomalaisiin yrityksiin verrattuna jo pelkästään siksi, että näillä työntekijöillä ei ole kykyä perehtyä työehtosopimuksen perälautamääräyksiin. Työsuojeluviranomaisen resursseja ei lisätä, joten on täysin selvää, että näitä paikallisia sopimuksia ei voida valvoa riittävästi.

Merja Jutila Roon, Teollisuuden palkansaajat