Asiantuntijalausunto 10.10.2024
Jari Murto
työ- ja sosiaalioikeuden apulaisprofessori
Helsingin yliopisto

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle

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

1. Aluksi

Hallituksen esityksessä esitetään kolmea keskeistä muutosta:

1) paikallisen sopimisen mahdollistaminen yleissitovaa työehtosopimusta noudattavien työnantajien piirissä
2) paikallisen sopimuksen solminen luottamusmiehen puuttuessa
3) työlainsäädännön semidisitiivisista lainsäännöksistä poikkeamisen mahdollistaminen yrityskohtaisilla työehtosopimuksilla

Käsite paikallinen sopiminen ei ole yksiselitteinen, eikä siitä ole säädetty lainsäädännössä. Usein paikallinen sopiminen on määritelty työehtojen asettamiseksi jotakin sopimismenettelyä käyttäen yritys-, työpaikka- tai toimipaikkatasolla. Paikallisen sopimisen määritelmässä on erotettu 1) työehtosopimuksen kelpuutuksella tapahtuva paikallinen sopiminen (suppea käsite) sekä 2) lainsäädännön ja sopimusvapauden perusteella tapahtuva paikallinen sopiminen (laaja käsite).

Hallituksen esityksessä, mutta ei lainsäädännössä, paikallinen sopiminen määritellään nyt seuraavasti: ”Tällä esityksellä edistetään paikallista sopimista työnantajakohtaisella työehtosopimuksella sekä viitetyöehtosopimukseen perustuen”.

2. Työehtosopimusjärjestelmä sopimusjärjestelmänä ja yleissitovuusjärjestelmä lakisääteisenä vähimmäisehtojen turvaajana

Paikallinen sopiminen on kehittynyt osana työmarkkinaneuvotteluita 1990-luvun lamasta alkaen. Paikallinen sopiminen lähti liikkeelle työaikajärjestelyistä, joiden avulla pyrittiin ottamaan huomioon yrityskohtaisia joustotarpeita. Vaikka työaikajärjestelyt ovat edelleen merkittävä paikallisen sopimisen asiaryhmä, on paikallinen sopiminen laajentunut kattamaan myös muun tyyppisiä työehtosopimuksissa sovittuja asiaryhmiä, kuten palkkausjärjestelmiä ja palkankorotusten kohdentumisesta sopimista.

Koska paikallinen sopiminen on kiinteä osa työehtosopimusneuvotteluita, niin paikallisen sopimisen laajuus, asiaryhmät ja toteuttamisen tavat vaihtelevat eri työehtosopimusten välillä. Kun työehtosopimusosapuolet ovat neuvotelleet työehtosopimuksista, on samalla arvioitu, millaisissa asiaryhmissä ja millaisessa menettelyssä paikallinen sopiminen on mahdollista kyseisen työehtosopimuksen piirissä. Paikallinen sopiminen on

siis syntynyt ja kehittynyt normaalisitovien työehtosopimusten sekä työntekijä- ja työnantajajärjestöillä olevan työehtosopimusautonomian piirissä.

Yleissitovuusjärjestelmä eroaa normaalisitovista työehtosopimuksista tavoitteiltaan ja oikeusvaikutuksiltaan merkittävästi. Yleissitovuusjärjestelmän tavoitteena on turvata työntekijöiden vähimmäisehdot ja erityisesti vähimmäispalkka kyseisellä työehtosopimusalalla siten, että järjestäytymätön työnantaja ei voi teettää työtä heikommilla työehdoilla kuin järjestäytynyt työnantaja. Yleissitovuusjärjestelmä on korostuneesti työntekijöiden vähimmäisehtoja turvaava järjestelmä, joka on ymmärrettävä sitä taustaa vasten, että Suomessa ei ole lakisääteistä vähimmäispalkkaa.

Hallituksen esityksessä esitetään, että paikallinen sopiminen on jatkossa mahdollista, vaikka työnantaja ei ole järjestäytynyt työnantajaliittoon eikä ole näin ollen osallistunut työehtosopimuksesta ja sen paikallisen sopimisen mahdollisuuksista päättämiseen. Hallituksen esityksen asetelmaa voidaan luonnehtia siten, että paikallinen sopiminen siirrettään kerralla yleissitovuuskenttään, vaikka paikallinen sopiminen ja sen institutionaaliset rakenteet ovat muotoutuneen viimeisen 30 vuoden aikana nimenomaan normaalisitovuuskentässä.

3. Henkilöstön edustus yleissitovan työehtosopimuksen kelpuutuksella tehtävässä paikallisessa sopimisessa

3.1. Luottamusvaltuutetun työehtosopimusmääräysten osaamisen varmistaminen

Hallituksen esityksen mukaan silloin, kun yleissitovan työehtosopimuksen piirissä ei ole valittu luottamusmiestä, eikä työehtosopimuksessa ole sovittu vaihtoehtoisesta menettelystä, sovitaan paikallinen sopimus työsopimuslain mukaisen luottamusvaltuutetun kanssa. (TSL 2:7 a § 2 momentti). Normaalisitovuuskentässä paikallisen sopimisen osapuolena on usein työehtosopimuksen kelpuutuksella valittu luottamusmies ja mikäli sovittava asia on merkittävämpi, voidaan työehtosopimuksessa edellyttää, että sopija-osapuoli on nimenomaan luottamusmies. Näin pyritään varmistamaan mahdollisimman tasapainoinen neuvotteluasema. Luottamusmiehen asemaa neuvotteluosapuolena puoltaa luottamusmiehen osaaminen työehtosopimuksen sisällöstä, paikallisen sopimisen määräykset mukaan lukien. Työehtosopimuksissa on sovittu melko laajasti luottamusmiehen koulutuksesta, kuten työehtosopimuskoulutuksesta.

Hallituksen esityksessä paikallisen sopimisen neuvottelutasapainoa yleissitovuuskentässä, silloin kun henkilöstön edustajana toimii luottamusvaltuutettu, pyritään parantamaan seuraavasti: työnantajan olisi annettava luottamusvaltuutetulle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot, varattava luottamusvaltuutetulle riittävä harkinta-aika sopimusta neuvotellessa, tilaisuus käsitellä sopimuksen merkitystä yhdessä henkilöstön kanssa, minkä lisäksi luottamusvaltuutetulla tulisi olla mahdollisuus käydä vuoropuhelua henkilöstön kanssa sopimuksen sisällöstä ja merkityksestä. (ehdotettu TSL 2:7.4). Luottamusvaltuutetun osaaminen osalta esityksessä ehdotetaan, että ”työnantajan on

edistettävä luottamusvaltuutetun osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristöön liittyviä valmiuksia” (ehdotettu TSL 13:3).

Ehdotetussa säännöksessä ei oteta lainkaan kantaa siihen, miten luottamusvaltuutettu tietää ja hallitsee työehtosopimuksen ja sen paikallisen sopimisen määräykset. Siinä missä luottamusmies osallistuu työehtosopimuskoulutuksiin ja hänellä on tarvittaessa mahdollisuus kysyä neuvoa liitosta työehtosopimuksen tulkinnasta, ei luottamusvaltuutetulla ole vastaavaa mahdollisuutta. Puutteet työehtosopimusmääräysten tuntemisessa ja osaamisessa vaikuttavat merkittävästi siihen, miten luottamusvaltuutettu voi sopia paikallisia sopimuksia ja miten neuvottelu- ja sopimistasapaino yritys- ja työpaikkatasolla toteutuu.

Katson, että valiokunnan tulisi kiinnittää huomiota siihen, että työehtosopimusmääräysten – paikalliseen sopimiseen kelpuuttavat määräykset mukaan lukien – osaaminen on keskeinen elementti paikallisen sopimisen toteuttamisessa ja neuvottelu- ja sopimistasapainon luomisessa. Mielestäni hallituksen esityksessä esitetty malli ei tuota luottamusvaltuutetulle riittävää tietoa tai osaamista viitetyöehtosopimuksen määräyksistä.

3.2. Luottamusmiehen kanssa rinnakkainen luottamusvaltuutettu työntekijöiden edustajana

Hallituksen esityksen mukaan yleissitovan työehtosopimuksen piirissä sellaisilla työntekijöillä, jotka eivät ole työntekijäliiton jäseniä, olisi oikeus valita enemmistöpäätöksin luottamusvaltuutettu edustamaan heitä luottamusmiehen rinnalla paikallista sopimista koskevissa kysymyksissä (ehdotettu TSL 2:7 a § 2 momentti). Tämä tarkoittaa, että sellaisilla työntekijät, jotka eivät ole lainkaan järjestäytyneet tai kuuluvat ’väärään järjestöön’ eli sellaiseen ammattiliitoon, joka ei ole sopijaosapuolena heihin noudatettavassa työehtosopimuksessa, on oikeus valita enemmistöpäätöksellä luottamusvaltuutettu edustamaan heitä paikallisen sopimiseen liittyvissä kysymyksissä. Silloin kun henkilöstö on valinnut sekä luottamusmiehen että luottamusvaltuutetun, työnantajan olisi tehtävä paikallinen sopimus molempien henkilöstön edustajien kanssa.

Katson, että hallituksen esityksessä esitetty malli on ongelmallinen, sillä se voi johtaa kilpailuasetelmaan eri henkilöstön edustajien välillä. Ehdotettu malli heikentää luottamusmiehen asemaa ensisijaisena työntekijöiden edustajana. Luottamusmiehen ensisijainen asema työntekijöiden edustajana omaksuttiin jo silloin, kun luottamusvaltuutetusta säädettiin työsopimuslaissa uutena henkilön edustajana (HE 157/2000, s. 123–124). Luottamusvaltuutetun asema luottamusmiehen kanssa kilpailevana työntekijöiden edustajana on ongelmallinen ILO:n yleissopimuksen 135 artikla 5 suhteen. ILO:n yleissopimus 135 artikla 5 asettaa valtiolle velvollisuuden” [--] sen varmistamiseksi, ettei valittujen luottamusmiesten olemassaoloa käytetä heikentämään asianomaisten ammattiyhdistysten tai näiden edustajien asemaa[--]”

4. Yleissitovan työehtosopimuksen perusteella sovittavan paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset

Hallituksen esityksessä käsitellään yleissitovan työehtosopimuksen kelpuutuksella tehtävän paikallisen sopimuksen oikeusvaikutuksia (HE 85/2024, s. 58). Esityksessä otetaan lähtökohdaksi, että yleissitovuuskentässä sovittu paikallinen sopimus ei voi saada työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, koska paikalliseen sopimukseen ei kohdistu TehtoL:n mukaista valvontavelvollisuutta eikä paikallista sopimusta koskevia riitoja ratkaista esityksen mukaan työtuomioistuimessa. Näillä kahdella perusteella hallituksen esityksessä päädytään siihen, että yleissitovuuskentässä tehtävällä paikallisella sopimuksella kuvataan olevan ”työsopimusvaikutukset”.

Termiä ”työsopimusvaikutuksin” ei ole aikaisemmin käytetty työoikeudellisessa lainsäädännössä, oikeuskäytännössä tai oikeuskirjallisuudessa. Yleissitovuuden perusteella tehtävän paikallisen sopimuksen oikeusvaikutusten sitominen työsopimuksen käsitteeseen on harhaanjohtavaa, eikä ota huomioon sitä, että nykyaikaisessa työoikeudessa sovitaan muunkin tyyppisiä sopimuksia kuin työsopimuksia tai työehtosopimuksia.

Työsopimuksella on työoikeudessa vakiintuneesti ymmärretty sopimusta, jolla sovitaan ehtoja yksittäisen työntekijän ja työnantajan välillä. Käytännössä työsopimuksessa sovittavat ehdot ovat sellaisia, mistä kullakin yksittäisellä työntekijällä on oikeus sopia omassa työsopimuksessaan.

Yleissitovan työehtosopimuksen perusteella tehtävä paikallinen sopimus laaditaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä. Henkilöstön edustajalla kuvataan esityksessä olevan normikompetenssi paikallisten sopimusten sopimiseen. (HE 84/2024, s. 61)

Lisäksi paikallista sopimusta sovelletaan myös paikallisen sopimuksen jälkeen työnantajan palvelukseen tulleisiin työntekijöihin. Näin ollen sovittava paikallinen sopimus on normisopimusluonteinen sopimus, jolla on vaikutuksia sellaisiin työntekijöihin, jotka ovat aloittaneet työt vasta paikallisen sopimuksen sopimisen jälkeen. Hallituksen esityksessä luottamusvaltuutetun tekemää paikallista sopimusta kuvataan seuraavasti:

> ”Kysymys olisi kollektiivisesta henkilöstöä koskevasta sopimuksesta, joka koskisi kaikkia työntekijöitä, joihin kyseistä työehtosopimusta sovelletaan, jollei toisin ole sovittu tai edustajan edustusoikeuden piiristä muuta johdu. Käytännössä paikallisen sopimuksen soveltamispiiri vastaisi sitä soveltamispiiriä, joka vallitsisi siinä tilanteessa, jossa paikallinen sopimus tehtäisiin työehtosopimuksen mukaisesti” (HE 84/2024, s. 61)

Hallituksen esityksen mukaan yleissitovan työehtosopimuksen perusteella sovitun paikallisen sopimuksen irtisanomisaika on kolme kuukautta, jollei työehtosopimuksesta muuta johtuisi tai paikallisessa sopimuksessa olisi sovittu lyhyemmästä irtisanomisajasta. (Ehdotettu TSL 7:2.4). Sen sijaan työsopimuksen ehdon irtisanominen edellyttää työsopimuslain irtisanomisperustetta ja työntekijäkohtaista työsopimuslain mukaisen

irtisanomisajan noudattamista (esim. KKO 2016:80). Luottamusvaltuutetun yleissitovan työehtosopimuksen perusteella sovitun paikallisen sopimuksen ja työsopimuksen erilainen irtisanomismenettely ja irtisanomisajat tuovat havainnollisesti esiin sen, että paikallisen sopimuksen oikeusvaikutusten kuvaaminen ”työsopimusvaikutuksin” ei anna oikeata kuvaa sopimuksen oikeudellisesti luonteesta eikä sen oikeusvaikutuksista.

Katson, että valiokunnan tulisi tarkentaa käytettyä käsitteistöä tältä osin. Hallituksen esityksessä uuden tyyppisen, yleissitovuuskentässä sovittavan paikallisen sopimuksen oikeusvaikutukset kytketään liian yksinkertaisesti epämääräiseen käsitteeseen ”työsopimusvaikutteinen” sillä perusteella, että niihin ei kohdistu TEhtoL:n mukaista valvontavelvollisuuta eikä niitä koskevia erimielisyyksiä käsitellä työtuomioistuimessa. Kyseisen kaltaisen paikallisen sopimuksen oikeusvaikutusten jäsentämisessä tulisi ottaa huomioon seuraavat seikat, jotka ilmentävät sitä, että kyseessä ei ole ”työsopimusvaikutteinen” sopimus vaan *työpaikkakohtainen kollektiivinen sopimus*.

1. paikallinen sopimus sovitaan yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttavan määräyksen perusteella,
2. sopimusta ei voi sopia yksittäinen työntekijä vaan työntekijäryhmän edustaja
3. paikallista sopimusta noudatetaan myös uusien, sopimuksen solmimisen jälkeen työnantajan palvelukseen tulleisiin työntekijöihin (normisopimusluonne)
4. paikallisen sopimuksen muuttamismekanismi eroaa työsopimuksen muuttamisesta

Kyse ei ole vain pelkästä terminologian selkeyttämisestä. Samalla valiokunta selkeyttäisi sitä, että hallituksen esityksessä on hallitusohjelmakirjauksesta poiketen omaksuttu perustellusti sellainen paikallisen sopimisen malli, jossa osapuolena ei voi toimia yksittäinen työntekijä tai henkilöstö yhdessä. Tämä eron tulisi näkyä paikallisen sopimisuksen oikeusvaikutusten jäsentämisessä käytetyssä terminologiassa.

5. Yleissitovan työehtosopimuksen perusteella tehtyjen paikallisiin sopimuksiin liittyvien erimielisyyksien käsittely

Hallituksen esityksen mukaan yleissitovuuskentässä tehtävien paikallisia sopimuksia koskevat erimielisyydet ratkaistaan yleisissä tuomioistuimissa. Tätä perustellaan sillä, että kun paikallinen sopimus ei saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, niin kukin paikallisen sopimuksen osapuolena oleva työntekijä voisi nostaa kanteen yleisessä tuomioistuimessa ja vaatia sopimuksen perustuvia saatavia. Jos paikalliseen sopimukseen liittyisi tulkinnanvaraisuuksia, voi yleinen tuomioistuin pyytää työtuomioistuimelta lausunnon (HE 84/2024, s. 59–60). Hallituksen esityksessä esimerkkeinä erimielisyyksistä nostetaan esiin saatavien vaatiminen ja paikallisen sopimuksen pätemättömäksi julistaminen. Vaikutukset yleisten tuomioistuinten toimintaan arvioidaan vähäiseksi, koska yleisessä tuomioistuimessa tulisi arvioitavaksi työntekijöiden saatavat ja niiden määrä (HE 84/2024 s. 74)

Mielestäni hallituksen esityksessä hahmotetaan yleissitovan työehtosopimuksen perusteella tehtävien paikallisten sopimusten erimielisyydet melko yksinkertaisella tavalla. Esityksestä saa sellaisen kuvan, että erimielisyyksissä olisi lähinnä kyse työntekijöiden vähimmäispalkkaa turvaaviin yleissitoviin työehtosopimuksiin liittyvistä erimielisyyksistä, kuten palkkasaatavista.

Paikallinen sopiminen on monimutkainen ja juridisesti vaikea kokonaisuus. Tämä heijastuu myös mahdollisten erimielisyyksien kirjoon. Paikallisten sopimusten erimielisyydet voivat liittyä esimerkiksi seuraaviin seikkoihin: viitetyöehtosopimuksen kelpuuttavien määräysten tulkinta tai rikkominen, onko paikallinen sopimus syntynyt pätevästi, miten paikallista sopimusta tulisi tulkita, onko työnantaja rikkonut paikallista sopimusta. Nämä kaikki ovat sellaisia kysymyksiä, joihin liittyy työehtosopimuksen tulkintaa.

Hallituksen esityksessä omaksuttu erimielisyyksien ratkaisumalli perustuu nykyisin voimassa olevaan malliin, jossa yleinen tuomioistuin voi pyytää lausunnon työtuomioistuimelta, jos erimielisyyteen liittyy työehtosopimuksen sisällön tuntemista (Laki oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa (1974/646) 39 §)

Työtuomioistuin on työehtosopimuksiin keskittyvä erityistuomioistuin. Kun yleissitovuuskentässä tehtävän paikallisen sopimuksen kelpuutus tulee työehtosopimuksesta, olisi tarkoituksenmukaista ja prosessiekonomiaa edistävää, että erimielisyydet käsiteltäisiin työtuomioistuimessa. Tätä tukisi työtuomioistuimen tuomareilla oleva vahva työehtosopimuksiin liittyvä osaaminen. Kun erimielisyys liittyy työehtosopimuksen tulkintaan, niin ensin yleinen tuomioistuin pyytää lausunnon työtuomioistuimelta, sitten työtuomioistuin pyytää kannanoton työehtosopimuksen sopineilta työntekijä- ja työnantajaliitoilta, minkä jälkeen työtuomioistuin laatii lausunnon yleiselle tuomioistuimelle, joka lopulta ratkaisee asian. Edellä kuvattu monivaiheinen ja oikeudenkäynnin kestoa pidentävä vaihe jäisi pois, kun yleissitovan työehtosopimuksen perusteella sovittuihin paikallisiin sopimuksiin liittyvät erimielisyydet käsiteltäisiin työtuomioistuimessa.

Katson, että valiokunnan tulisi harkita, että yleissitovien työehtosopimusten perusteella tehtyihin paikallisiin sopimuksiin liittyvät erimielisyydet käsitellään työtuomioistuimessa.

6. Työsuojeluviranomaisten valvontavelvollisuus ja yleissitovan työehtosopimuksen perusteella tehtävä paikallinen sopimus

Hallituksen esityksessä esitetään, että yleissitovassa kentässä tehdyt paikalliset sopimukset on tehtävä kirjallisesti ja että ne pitää lähettää kuukauden kuluessa työsuojeluviranomaisille (Ehdotettu TSL 2:7 a §). Sama velvollisuus koskisi paikallisen sopimuksen muuttamista. Työnantajan tulisi toimittaa paikallinen sopimus työsuojeluviranomaisen sähköisen asiointipalvelun kautta, postitse tai työsuojeluviranomaisen kirjaamoon.

Katson, että hallituksen esityksessä esitetty kuukauden aika toimittaa paikallinen sopimus niitä valvoville työsuojeluviranomaisille on pitkä ja epätarkoituksenmukainen. Työnantajan velvollisuus toimittaa paikallinen sopimus työsuojeluviranomaiselle olisi perusteltua sitoa kiinteämmin varsinaiseen paikallisen sopimuksen laatimisprosessiin, mikä tarkoittaisi sitä, että paikallinen sopimus tulisi toimittaa valvovalle viranomaiselle mahdollisimman pian. Kun paikallinen sopimus tulee laatia kirjallisesti, niin nykytekniikalla paikallisen sopimisen toimittaminen on huomattavan helppoa eikä edellytä pitkää aikaa. Näin ollen katson, että hallituksen esityksessä esitetty yhden kuukauden aikaa olisi perusteltua lyhentää.

7. Lähetetyt työntekijät ja paikallinen sopiminen

Hallituksen esityksessä esitetään, että myös lähetetyillä työntekijöillä olisi oikeus valita luottamusvaltuutettu edustamaan heitä yleissitovan työehtosopimuksen kelpuutuksessa tehtävien paikallisten sopimusten neuvotteluissa (ehdotettu laki työntekijöiden lähettämisestä annetun lain muuttamisesta 5 b §.)

Paikallisista sopimuksista neuvotteleminen edellyttää paikalliseen sopimiseen kelpuuttavan työehtosopimuksen määräysten tuntemista ja osaamista sekä tietämystä sen yrityksen ja työpaikan oloista, johon paikallista sopimusta ollaan sopimassa. Katson, että lähetettyjen työntekijöiden osalta on riski, että he eivät ymmärrä mistä asioista ja millaisessa menettelyssä voidaan paikallisesti sopia. Lähetettyjen työntekijöiden ymmärrys työehtojen määräytymisestä Suomessa sekä puuteet kielitaidossa muodostavat riskin lähetettyjen työntekijöiden työehtojen määräytymiselle ja vähimmäistyöehtojen turvaamiselle. Paikallinen sopimus tulisi toimittaa työsuojeluviranomaisille heti sopimuksen tekemisen jälkeen.

8. Yrityskohtaisen työehtosopimuksen ja yleissitovan työehtosopimuksen suhde

Hallituksen esityksessä ei ole otettu kantaa yrityskohtaisen työehtosopimuksen asemaan työsuhteen ehtojen määräytymistä kuvaavassa etusijajärjestyksessä. Kun työsopimuslaki säädettiin vuonna 2001, otettiin kantaa normaalisitovan ja yleissitovan työehtosopimuksen suhteeseen näiden kollisiotilanteessa (TSL 2:7.3).

Katson, että selkeyden ja oikeusvarmuuden perusteella lainsäädännössä tulisi ottaa kantaa yleissitovan työehtosopimuksen ja yrityskohtaisen työehtosopimuksen keskinäiseen asemaan mahdollisessa kollisiotilanteessa. Käytännössä tämä tarkoittaa sen ratkaisemista lainsäädännössä, voidaanko yrityskohtaisella työehtosopimuksella poiketa samalla alalla yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen ehdoista.

9. Riskit yleissitovuusjärjestelmälle vähimmäistyöehtojen turvaajana

Hallituksen esityksen perusteella mahdollistetaan yrityskohtaisten työehtosopimusten laajempi hyödyntäminen, kun yrityskohtaisella työehtosopimuksella on mahdollista poiketa työlainsäädännön semidispositiivisista säännöksistä. Esitys mahdollistaa myös aikaisemmasta poiketen paikallisen sopimisen silloin, kun järjestäytymätön työnantaja noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta.

Molemmat edellä kuvatut muutokset vaikuttavat siten, että työnantajien kannusteet järjestäytyä työnantajaliittoon vähenevät. Hallituksen esityksessä vaikutusten on kuvattu olevan vähäisiä, mutta toisaalta Suomessa ei ole kokemusta aikaisemmasta vastaavan kaltaisesta muutoksesta, joten vaikutusten arviointi on hankalaa.

Se, että paikallinen sopiminen on aikaisemmin ollut mahdollista vain järjestäytyneessä työmarkkinakentässä, on perustunut paikallisen sopimisen mahdollistavan institutionaalinen kehikon olemassaoloon: sopijaosapuolet, sopijaosapuolen neuvottelu- ja sopimistasapainoa turvaavat elementit (liittojen koulutus ja neuvontapalvelut) sekä osapuolilla oleva työehtosopimuslainmukainen valvontavelvollisuus.

Keskeistä on myös huomata, että paikallisen sopimisen mahdollisuus on toiminut työnantajille yhtenä kannusteena liittyä työnantajaliiton jäseneksi. Suomalaisessa työmarkkinamallissa työnantajien järjestäytyminen on merkityksellistä yleissitovuusjärjestelmän kannalta. Näin ollen katson, että valiokunnan tulisi kiinnittää huomiota hallituksen esityksestä seuraaviin riskeihin yleissitovuusjärjestelmään lyhyellä ja pitkällä aikavälillä. Työehtosopimusten yleissitovuuden arvioi TSL 2:7:n kriteereiden perusteella työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamislautakunta kunkin työehtosopimuksen osalta jokaisen sopimuskierroksen jälkeen. Yleissitovuus on siis alakohtaista, joten tietyillä aloilla pelkästään alan suurimman tai suurimpien työnantajien eroaminen työnantajaliitosta voi tarkoittaa, että kyseisen alan yleissitovuus – ja näin ollen vähimmäistyöehtojen ja kyseisen alan vähimmäispalkkojen turvaaminen – vaarantuu. Vähimmäistyöehtojen turvan ohella muutokset yleissitovuusjärjestelmässä heijastuvat myös yritysten toimintaedellytyksiin markkinoilla.