Tänään valiokunnassa jäi ajan puutteen vuoksi joitakin kysymyksiä käsittelemättä. Lupasin toimittaa niihin kuitenkin kirjallisesti vastaukset.

Kysymys 1 koski TES-järjestelmän suojelemista ja sitä, kuinka se toteutuu tässä esityksessä.

Vastaus: Suomen työehtojen määräytymisjärjestelmä nojautuu pitkälti työehtosopimusjärjestelmään. Paikallisen sopimisen mahdollisuudet luodaan pitkälti työehtosopimuksissa ja näin on tarkoitus olla jatkossakin. Työehtosopimuksessa määritellään, mistä saa sopia ja minkä verran. TES:ssä sovitaan myös osapuolista. Lakiesitys avaa rajatusti työehtosopimuksessa määriteltyjä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia niillä työpaikoilla, joilla ei ole TES:ssä tarkoitettua henkilöstön edustajaa. HE:ssa on pyritty edistämään paikallisen sopimisen mahdollisuuksia kunnioittamalla mahdollisimman pitkälle työehtosopimusautonomiaa.

Esityksessä lisäksi laajennetaan työpaikkakohtaisten (yrityskohtaisten) työehtosopimusten sopimismahdollisuuksia. Työpaikkakohtaiset työehtosopimukset on nähtävä osana työehtosopimusjärjestelmää.

Kysymys 2 koski sitä, että syntyykö ongelmia henkilöstön edustajien (luottamusmies ja luottamusvaltuutettu) valinnan suhteen, jos nämä tapahtuu eriaikaisesti.

Vastaus: Nähdäkseni ei. Jos järjestäytymättömällä työpaikalla on ennestään luottamusmies, tämä lähtökohtaisesti edustaa sopimusneuvotteluissa henkilöstöä, jos näin on TES:ssä todettu. Ehdotettu laki mahdollistaisi sen, että ne työntekijät, jotka eivät ole päässeet osallistumaan luottamusmiehen valintaan, voisivat sopimusneuvotteluita varten valita oman edustajan. Henkilöstön edustajan valinnan eriaikaisuudesta ei siten aiheudu ongelmaa.

Olemassa olevaa sopimusta noudatetaan työpaikalla, kunnes sitä muutetaan tai se irtisanotaan. Yllä mainittu koskee myös sopimukseen tehtäviä muutoksia. Henkilöstön edustus voi sopimusta muutettaessa/irtisanottaessa (esim. vuosien kuluttua) määräytyä eri tavalla kuin sopimusta tehtäessä. Jos esimerkiksi luottamusvaltuutettu on luottamusmiehen puuttuessa tehnyt paikallisen sopimuksen, myöhemmin valittu luottamusmies voi sen irtisanoa edustamiensa työntekijöiden osalta.

Kysymys 3 koski riittävän koulutuksen antamista luottamusvaltuutetulle. Kuinka menetellään, jos valmiuksia ei ole riittävällä tavalla tarjottu.

Vastaus: Työnantajalla on velvollisuus huolehtia luottamusvaltuutetun valmiuksista toimia henkilöstön edustajan tehtävässä, jos tämä tekee paikallisia sopimuksia. Jos luottamusvaltuutettu/henkilöstö kokee, että työnantajan toiminta on tässä suhteessa ollut riittämätöntä, luottamusvaltuutettu voi pidättäytyä sopimusneuvotteluista. On syytä kiinnittää huomiota myös siihen, että luottamusvaltuutetulla on oikeus kutsua henkilöstö koolle (ilman työnantajan läsnäoloa) ja saada henkilöstöltä ”selkänojaa” tällaiselle toiminnalle.

Kysymys 4 koski sitä, kuinka paljon yrityskohtaisia työehtosopimuksia tulee olemaan.

Vastaus: On mahdotonta arvioida, minkä verran tulevaisuudessa tullaan tekemään yrityskohtaisia työehtosopimuksia ja missä määrin ehdotetut muutokset siihen vaikuttaa. Kun yrityskohtaisten työehtosopimusten sopimismahdollisuuksia laajennetaan, on looginen päätelmä, että tämä lisää niiden määrää. Toisaalta tällainen kehityskulku näyttää olevan ilman muutoksiakin tapahtumassa, mikä näkyy erityisesti metsäteollisuudessa ja teknologiateollisuudessa.

Kysymys 5 koski työntekijöiden lähettämistilanteita ja sitä, kuinka työntekijöitä lähettävä yritys ja tämän Suomeen lähettämät työntekijät voivat tietää, paikallisen sopimisen mahdollisuuksista.

Vastaus: EU-lainsäädännön ja kansallisen lainsäädännön mukaan lähettävän yrityksen on jo nykyisin määrätyltä osin selvitettävä yleissitovaan työehtosopimukseen perustuvat työehdot. Tuosta samasta työehtosopimusasiakirjasta, jonka sisällön siis lähettävän yrityksen on joka tapauksessa selvitettävä, ilmenee myös mahdolliset paikallisen sopimisen mahdollisuudet. Suomi ei voi asettaa toiseen EU-maahan sijoittunutta yritystä sopimismahdollisuuksiltaan heikompaan asemaan kuin kotimaista yritystä.

Nico Steiner