VALTIONEUVOSTO
STATSRÅDET

HE 85/2024 vp
täydentävä vastine

Vastine

25.11.2024

VN/1/2024
VN/1/2024-TEM-146

TEM lisävastine 25.11.2024; TyV; HE 85/2024 vp; Paikallisen sopimisen edistäminen

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pyysi 22.11.2024 työ- ja elinkeinoministeriöltä lisäselvitystä seuraaviin asioihin:

- Vastineessa ehdotetut työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n 5 momentin ja vastaavien merityösopimuslain muutokset
  - Perustelut ehdotetulle muutokselle
  - Erityisesti mihin viittaa "yksittäisen työntekijän kanssa tehtävä paikallinen sopimus" (vrt. vastinekuuleminen, jossa todettu, ettei paikallinen sopiminen ole mahdollista työnantajan ja yksittäisen työntekijän kesken)
- Kommentit perustuslakivaliokunnan PeVL 52/2024 vp johdosta
- Kommentit Jaana Paanetojan lausunnon johdosta
- Luottamusvaltuutetun tiedonsaantioikeus.

Vastauksina edellä mainittuihin esitetään seuraavaa:

Työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n 5 momentti

Hallituksen esityksessä työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n 5 momentti kuuluu seuraavasti:

> *Henkilöstön edustajan kanssa tehtävä paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti ja työnantajan on toimitettava se työsuojeluviranomaiselle kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä.*

Ilmaisulla ”henkilöstön edustajan kanssa” on tarkoitettu rajata säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle kaikki sellaiset työpaikkatason sopimukset, joissa sopijapuolena on työnantaja ja yksittäinen työntekijä. Lakiesityksessä ehdotetut muutokset koskevat vain kollektiivitason paikallisia sopimuksia, eikä tällaisia yksittäisen työntekijän kanssa tehtäviä sopimuksia. Koska paikalliselle sopimukselle ei ole olemassa kuitenkaan yksiselitteistä määritelmää ja joissakin työehtosopimuksissa myös yksilötason sopimuksia on saatettu kutsua paikalliseksi sopimukseksi, oli tarve säännöksessä mainita, että momentin vaatimukset koskevat vain henkilöstön edustajan kanssa tehtäviä muutoksia.

Postiosoite Postadress Postal Address	Käyntiosoite Besöksadress Office	Puhelin Telefon Telephone	Faksi Fax Fax	s-posti, internet e-post, internet e-mail, internet
Valtioneuvosto PL 23 00023 Valtioneuvosto	Snellmaninkatu 1 A Helsinki	0295 16001 +358 295 16001		

Työ- ja elinkeinoministeriön huomiota on erään palkansaajajärjestön toimesta kiinnitetty siihen, että yleissitovassa työehtosopimuksessa on voitu sallia paikallisen sopimuksen tekeminen siten, että työnantaja tekee paikallisen sopimuksen henkilöstön kanssa yhdessä. Tällaista paikallista sopimusta ei ole tehty henkilöstön edustajan kanssa, eikä sopimusta tarvitsisi lakiesityksessä esitetyssä muodossa tehdä kirjallisesti ja toimittaa työsuojeluviranomaiselle. Lakiesityksen tarkoituksena kuitenkin oli, että kaikki kollektiivitason paikalliset sopimukset, jotka tehdään yleissitovan työehtosopimuksen nojalla, olisi tehtävä kirjallisesti ja toimitettava työsuojeluviranomaiselle. Tästä syystä työ- ja elinkeinoministeriö esitti vastineessaan teknistä muutosta momentin sanamuotoon.

> *~~Henkilöstön edustajan kanssa tehtävä~~ Ppaikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti ja työnantajan on toimitettava se työsuojeluviranomaiselle kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä. Tätä ei kuitenkaan sovelleta yksittäisen työntekijän kanssa tehtävään paikalliseen sopimukseen.*

Valiokunnan vastinekuulemisessa herätti epäselvyyttä, miksi lainkohdassa puhutaan yksittäisen työntekijän kanssa tehtävästä paikallisesta sopimuksesta. Kuten edellä mainittiin, tämä johtuu siitä, että paikalliselle sopimiselle ei ole täysin vakiintunutta sisältöä ja joissakin työehtosopimuksissa on yksilötason sopimuksiakin saatettu kutsua paikallisiksi sopimuksiksi. Lakiesitys ei kuitenkaan vaikuta tällaisten sopimusten tekemiseen. Momentin muotoilua on mahdollista kuitenkin jatkokehittää seuraavaan muotoon:

> *~~Henkilöstön edustajan kanssa tehtävä~~ Ppaikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti ja työnantajan on toimitettava se työsuojeluviranomaiselle kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä. Tätä ei kuitenkaan sovelleta yksittäisen työntekijän kanssa tehtävään ~~paikalliseen~~ sopimukseen.*

Vastaava muutos olisi tarkoituksenmukaista toteuttaa myös merityösopimuslakiin.

Perustuslakivaliokunnan lausunto PeVL 52/2024 vp

Perustuslakivaliokunnan lausunnon (kohta 15) mukaan perustuslain 18 §:n 1 momentin kannalta olisi perustellumpaa, että luottamusvaltuutetun osaamisen vahvistamisesta säädettäisiin nyt ehdotettua täsmällisemmin.

Hallituksen esityksessä ehdotetaan 13 luvun 3 §:ään uutta 3 momenttia, joka kuuluu seuraavasti:

> *Jos luottamusvaltuutettu tekee henkilöstön edustajana paikallisia sopimuksia, työnantajan on edistettävä tämän osaamiseen ja työpaikan toimintaympäristön tuntemukseen liittyviä valmiuksia siinä määrin kuin se on tarpeen henkilöstön edustajan tehtävän hoitamiseksi.*

Kuten hallituksen esityksessä sivulla 89 todetaan, laissa ei ole mahdollista yksilöidä, mitä toimenpiteitä tämä kullakin työpaikalla käytännössä edellyttäisi. Edistämisvelvoitteen laajuus riippuisi luottamusvaltuutetuksi valitun henkilön osaamistasosta, työpaikan olosuhteista sekä erityisesti siitä, kuinka olennaisella tavalla paikallisella sopimuksella vaikutetaan työnantajan ja työntekijöiden oikeuksiin ja velvollisuuksiin tai kuinka merkittävällä tavalla yleisesti henkilöstön asemaa käsitellään työnantajan ja luottamusvaltuutetun välillä. Kysymyshän voi olla yhtäältä merkitykseltään vähäisemmästä ja kertaluonteisesta paikallisesta sopimuksesta, taikka toisaalta työntekijöiden asemaan merkittävässä määrin ja pysyväisluonteisesti vaikuttavasta muutoksesta.

Työ- ja elinkeinoministeriö ei yllä mainitusta syystä pidä perusteltuna säätää valmiuden edistämisvaatimusta ehdotettua yksityiskohtaisemmin. Tällainen sääntely kohdistuisi ainakin osaan tilanteista

epätarkoituksenmukaisella tavalla. Valiokunnalla on mietinnössään mahdollisuus kiinnittää huomiota säännöksen tulkintaan ja siihen, että valmiuksien edistämisvelvoitteella tulee olla aito konkreettinen sisältö. Tämä asia voi olla myös sellainen, joka voisi sisältyä lainmuutosten jälkiseurantaan.

Kommentit Jaana Paanetojan lausunnon johdosta

Valiokunta pyysi työ- ja elinkeinoministeriötä kommentoimaan oikeustieteen tohtori, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti Jaana Paanetojan lausuntoa.

Paikalliseen sopimukseen kelpuuttavien määräysten määrä työehtosopimuksissa

Paanetoja kiinnittää huomiota mahdollisuuteen, että työehtosopimusneuvotteluissa voi jatkossa esiintyä haluttomuutta solmia paikallisen sopimisen mahdollistavia määräyksiä. Tätä kysymystä on arvioitu myös hallituksen esityksessä vaikutusarvioiden yhteydessä sivulla 69, ja tähän mahdollisuuteen kiinnitettiin huomiota esitystä valmisteltaessa. Asia liittyy erityisesti siihen, millä edellytyksillä paikallinen sopimus voidaan tehdä työehtosopimuksessa tarkoitetun edustajan puuttuessa. Ehdotettu lainsäädäntö sallii sen, että työehtosopimusosapuolet ensisijaisesti ratkaisevat henkilöstön edustajan puuttumiseen liittyvät haasteet. Ehdotettu sääntely on tältä osin viimesijaista. Lisäksi ehdotettuun sääntelyyn sisältyy useita turvaelementtejä, jotka turvaavat henkilöstön asemaa paikallisia sopimuksia tehtäessä.

Hallituksen esityksen sisällölliset puutteet

Paanetoja pitää esityksen perusteluja toisaalta laajoina suppeisiin säädösehdotuksiin nähden, mutta toisaalta puutteellisina esimerkiksi oikeuskirjallisuuteen viittaamisen osalta. Lisäksi esityksessä olisi pitänyt Paanetojan käsityksen mukaan selostaa työtuomioistuimen ratkaisukäytäntöä.

Työ- ja elinkeinoministeriö on valmistellut esityksen hallituksen esityksen laatimisohjeistuksen mukaisesti. Esityksen perusteluissa on pyritty tiiviisti kuvaamaan esityksen kannalta merkityksellinen nykytila ja tuotu esille nykytilaan liittyvät haasteet. Paikalliseen liittyy vaativaa oikeudellista juridiikkaa, joilta osin ministeriö on pitänyt tarpeellisena selostaa asioita tarkemmin.

Paanetoja tekee lausunnossaan useita huomioita hallituksen esityksessä käytettyyn terminologiaan. Näillä huomautuksilla ei työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan ole relevanssia ehdotettujen säännösten arvioimisen kannalta ja tästä syystä vastineessa ei käsitellä näitä kysymyksiä tarkemmin.

Luottamusvaltuutettua koskeva sääntely

Paanetoja katsoo luottamusvaltuutettua koskevan sääntelyn olevan suppeaa ja kiinnittää huomiota siihen, että luottamusvaltuutetun valinta ja toimivalta ovat aiheuttaneet käytännön ongelmia työpaikoilla.

Lakihankkeen tarkoituksena ei ole ollut arvioida voimassa olevaa sääntelyä luottamusvaltuutetusta muilta osin kuin paikallisen sopimisen tarkastelukulmasta. Jos luottamusvaltuutetun asemaan liittyy muita kysymyksiä, niitä on tarkasteltava erikseen.

Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun välisen suhteen ongelmat

Paanetoja pitää työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n 2 momenttia epäselvänä. Hän kysyy useita käytännön tason kysymyksiä. Vastineessa pyritään vastaamaan kysymyksiin:

Kysymys: Kun luottamusmies edustaa kaikkia työehtosopimuksessa tarkoitettua työtä tekeviä työntekijöitä, niin mitä hänen edustusvallalleen tapahtuu tilanteessa, jossa osa työntekijöistä valitsee luottamusvaltuutetun?

Vastaus: Kun osa työntekijöistä valitsee luottamusvaltuutetun, tämä edustaa paikallisen sopimisen neuvotteluissa luottamusvaltuutetun vaaliin osallistuneita. Tältä osin luottamusmiehen edustusoikeuden piiri pienenee.

* * *

Kysymys: Kuka tai miten selvitetään, ketkä ovat näitä työntekijöitä?

Vastaus: Henkilöstön edustajien tehtävänä on tehdä työnantajalle selkoa siitä, keitä he edustavat. Vastaava tilanne vallitsee nykyisin yhteistoimintalain tarkoittamissa menettelyissä. Yhteistoimintalain mukaan, jos yrityksen jonkin henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan, tähän enemmistöön kuuluvat työntekijät voivat valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan yhteistoimintaedustajan, jos heidän enemmistönsä näin päättää. Esityksessä ehdotettu asetelma ei ole siis uusi työelämässä.

* * *

Kysymys: Mitä tapahtuu tilanteessa, jossa luottamusmies valitaan luottamusvaltuutetun jälkeen?

Vastaus: Kun työpaikalla ollaan aloittamassa neuvotteluita paikallisesta sopimisesta, arvioidaan henkilöstön edustustilanne. Lisäksi arvioidaan, mitä työehtosopimuksessa tarkoitettu paikallinen sopimus edellyttää henkilöstön edustukselta. Neuvottelujen kuluessa edustustilanne voi toki muuttua, vaikka se kuulostaa epätodennäköiseltä. Henkilöstön edustajien edustusoikeus paikallista sopimusta tehtäessä määräytyy ehdotetun säännöksen mukaisesti, kun luottamusmies valitaan luottamusvaltuutetun jälkeen. On toki mahdollista, että järjestäytymätön henkilöstö haluaa tämän jälkeen valita luottamusvaltuutetun uudelleen niiden keskuudesta, jotka eivät ole voineet luottamusmiesvaaliin osallistua.

* * *

Kysymys: Miten ehdotetussa säännöksessä tarkoitettu enemmistö lasketaan ja miten varmistetaan, että kaikki luottamusvaltuutetun valintaan oikeutetut työntekijät tosiasiallisesti pääsevät mukaan valintatapahtumaan?

Vastaus: Luottamusvaltuutettu valitaan paikallista sopimusta varten samalla tavalla kuin nykyisin. Ainoana eroavaisuutena on se, että jos työpaikalla on luottamusmies, luottamusvaltuutetun valintaan saavat osallistua vain ne työntekijät, joilla ei ole ollut oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan.

* * *

Kysymys: Epäselvää on myös, mitä säännösehdotuksessa tarkoitettu ”rinnalle” tarkoittaa.

Vastaus: Luottamusvaltuutettu valitaan säännöksen tarkoittamassa tilanteessa luottamusmiehen rinnalle. Tämän jälkeen työpaikalla on kaksi tai useampi henkilöstön edustaja, jotka edustavat omaa osaansa henkilöstöstä. He toimivat luonnollisesti itsenäisesti. Jos työnantaja

haluaa tehdä paikallisen sopimuksen kaikkien henkilöstön edustamien työntekijöiden osalta, sitten sopimus on tehtävä kunkin henkilöstön edustajan kanssa.

* * *

Kysymys: Kuinka saada selville, mikä ammatillisen järjestäytymisen status kullakin työntekijällä on. Kysymys on myös tietosuoja-asetuksessa tarkoitetusta erityisiin henkilötietoryhmiin kuuluvasta henkilötiedosta, jonka käsittely on lähtökohtaisesti kiellettyä.

Vastaus: Vastaava tilanne vallitsee nykyisin yhteistoimintaedustajan valinnan yhteydessä. Käytännössä henkilöstön edustajien on ilmaistava työnantajalle, keitä he edustavat. Kun luottamusvaltuutettu ilmaisee työnantajalle tämän tiedon, siitä ei suoraan ilmene työntekijän järjestäytyminen. Tämä johtuu siitä, että järjestäytymätön työntekijä on voinut olla luottamusmiesvaaliin osallistumatta, jolloin häntä edustaa luottamusmies. Edustusoikeuden piiristä ei voida siten tehdä suoraa johtopäätöstä järjestäytymisestä.

Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momentin ja työehtosopimuslain 5 a §:n suhde

Paanetojan käsityksen mukaan työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momentti ja ehdotetun työehtosopimuslain 5 a § ovat ristiriidassa keskenään ja katsoo, ettei luottamusvaltuutettua ole mahdollista työehtosopimuslain 5 a §:n perusteella valita, jos työpaikalla on luottamusmies.

Esityksen tarkoituksena on pääosin säilyttää luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun suhde ennallaan. Tämä tarkoittaa sitä, että luottamusvaltuutettua ei ole mahdollista valita erikseen, jos henkilöstöryhmällä on työnantajaa työehtosopimuslain nojalla velvoittavan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies.

Työehtosopimuslain 5 a § sisältää kuitenkin rajatun poikkeuksen ja on luonteeltaan erityissäännös suhteessa työsopimuslain 13 luvun 3 §:ään. Vaikka luottamusmies olisi sanotulla tavalla valittu, on niillä työntekijöillä, jotka eivät ole luottamusmiehen valintaan päässeet osallistumaan, oikeus valita paikallisen sopimuksen tekemistä varten luottamusvaltuutettu. Kysymyksessä on siis pääsääntö-poikkeus -asetelmasta, eikä työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momenttia ole tarvetta muuttaa. Tämä ilmenee selvästi esityksen perusteluista, jos tämä muodostuisi työelämässä epäselväksi. Jos valiokunta katsoo tähän liittyvän epäselvyyttä, on asia mahdollista ratkaista lisäämällä momenttiin mahdollisen kollision yksiselitteisesti ratkaisevan virkkeen.

Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työlainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa. Luottamusvaltuutettu voidaan valita myös muissa tilanteissa, jos muualla laissa niin säädetään.

Paikallisen sopimuksen asema normihierarkiassa

Paanetoja pitää hallituksen esityksen keskeisissä ehdotuksissa kuvattua paikallisen sopimuksen asemaa normihierarkiassa perusteluilla säätämisenä, eikä siten sallittuna.

TEM:n näkemyksen mukaan kysymys on tarpeellisesta kuvauksesta sääntelyn suhteesta työoikeudelliseen normijärjestelmään. Eli sitä, kuinka paikallinen sopimus asettuu normien hierarkiassa ja millä tavalla edullisemmuussääntö siihen suhtautuu. Työ- ja elinkeinoministeriö pitää erittäin tärkeänä, että hallituksen esityksessä kuvataan paitsi uusien ehdotettujen normien sisältö, myös niiden suhdetta olemassa olevaan sääntelyyn.

Paikallisen sopimuksen oikeudellinen luonne ilmenee säännöksistä. Yleissitovuuskentässä henkilöstön edustajan tekemä sopimus on luonteeltaan kollektiivinen sopimus, joka ei ole työehtosopimus tai työsopimus.

Puuttuvat säännösehdotukset

Paanetojan mukaan lakiesityksestä puuttuu sellainen säännös, jonka mukaan yleissitovaa työehtosopimusta noudattava työnantaja voisi hyödyntää ko. työehtosopimuksessa sovittuja paikallisen sopimisen määräyksiä.

Tästä säädettäisiin nimenomaisesti ehdotetun työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä:

> *7 a § Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen*
>
> *Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus voidaan tehdä työehtosopimuksen sallimissa rajoissa noudattaen työehtosopimuksen osapuolia ja menettelytapoja koskevia määräyksiä…*

Lisäksi on huomioitava, että työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan järjestäytymättömällä työpaikalla on voitu jo nykyisin hyödyntää sellaisia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia, joilla ei poiketa lain semidispositiivisesta säännöksestä, vaikka oikeuskirjallisuudessa on esitetty jossakin määrin erisuuntaisia näkemyksiä.

Tarve muuttaa työsopimuslain 2 luvun 7 §:ää

Paanetojan käsityksen mukaan työsopimuslain 2 luvun 7 §:ää on muutettava, jotta paikallinen sopiminen mahdollistuu. Paanetoja viitannee voimassa olevan pykälän 1 ja 2 momentteihin ja siihen, että työnantajan on noudatettava työsuhteen vähimmäisehtoina yleissitovaa työehtosopimusta.

> *Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.*
>
> *Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.*

Lakiesityksessä tarkoitettujen paikallisen sopimisen mahdollisuudet luodaan yleissitovassa työehtosopimuksessa. Kun järjestäytymätön työnantaja ja tämän henkilöstön edustaja tekevät paikallisen sopimuksen, kysymys on työehtosopimuksen määräysten noudattamisesta sikäli kuin sopimus on tehty työehtosopimuksen määrittelemissä rajoissa. Tämä kanta vahvistuu, kun säännöstä luetaan yhdessä ehdotetun työsopimuslain 2 luvun 7 a §:n kanssa, jonka mukaan yleissitovuuskentässä voidaan tehdä paikallisia sopimuksia työehtosopimuksen mukaisesti.

Sopimuksetonta tilaa ja työehtosopimusten ns. jälkivaikutusta koskevat huomiot

Paanetoja kiinnittää huomiota siihen, että esityksessä ei ole otettu kantaa sopimismahdollisuuksien ajalliseen kestoon suhteessa esimerkiksi yleissitovuusratkaisun voimassaoloon tai työehtosopimuksen voimassaoloon.

Hallituksen esityksessä ei ole käsitelty asiaa. Yleissitovan työehtosopimuksen paikalliseen sopimiseen kelpuuttava määräys on yksi määräys muiden työehtosopimusmääräysten joukossa. Työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan asiaan pätee yleiset työoikeudelliset periaatteet yleissitovuusratkaisujen oikeusvaikutuksista ja työehtosopimuksen jälkivaikutuksesta. Asia ei ole edellyttänyt lisäsääntelyä.

Monta soveltuvaa työehtosopimusta

Paanetoja kritisoi sitä, että esityksessä ei ole käsitelty tai otettu huomioon tilanteita, joissa työehtosopimukseen työehtosopimuslain nojalla sidottu työnantaja joutuu noudattamaan osaan toimintaansa myös yhtä tai useampaa yleissitovaa työehtosopimusta joko tilapäisesti tai pysyvästi.

Työ- ja elinkeinoministeriön käsityksen mukaan Paanetojan mainitsemaan asetelmaan ei liity sellaisia oikeudellisia kysymyksiä, jotka olisivat edellyttäneet käsittelyä hallituksen esityksessä puhumattakaan siitä, että asia olisi edellyttänyt lisäsääntelyä.

Esimerkiksi monialayritysten osalta voi syntyä tosiaan tilanteita, joissa työnantajan toimintaa koskee monta työehtosopimusta. Tällöin paikallisen sopimisen mahdollisuudet ja henkilöstön edustusjärjestelyt määräytyvät ensisijaisesti kunkin työehtosopimuksen perusteella.

Luottamusvaltuutetun valmiuksien edistäminen

Paanetojan käsityksen mukaan luottamusvaltuutettujen valmiuksien edistämistä koskevan sääntelyn tulisi olla nyt ehdotettua yksityiskohtaisempaa. Perustuslakivaliokunta on viitannut samaan huomiota. Tältä osin asiasta on lausuttu jo edellä.

Neuvottelujärjestysmääräystä koskeva maininta

Paanetoja katsoo, että työsopimuslain 2 luvun 7 a §:ssä oleva maininta neuvottelujärjestysmääräyksestä ei liity lainkaan sopimuksen solmimiseen ja se tulisi muuttaa.

Työ- ja elinkeinoministeriö sisällytti maininnan siltä varalta, että työehtosopimukseen sisältyy sen luonteisia määräyksiä, joita voidaan tulkita neuvottelujärjestysmääräykseksi. Sinällään ministeriö on samaa mieltä siitä, että neuvottelujärjestyksellä tarkoitetaan tyypillisesti työehtosopimuksessa sovittuja työehtosopimusta koskevissa erimielisyyksissä noudatettavaa neuvottelumenettelyä. Toisaalta oikeuskirjallisuudessa on viitattu neuvottelujärjestysmääräysten voivan liittyä paikalliseen sopimiseenkin. Esimerkiksi:

> *Jorma Saloheimo, Työ- ja virkaehtosopimusoikeus, s. 63.*
> *”Hyvin usein paikallinen sopimus voidaan työehtosopimusten valtuutusmääräysten nojalla tehdä työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Nämä ovat sopijapuolia myös silloin, kun paikallinen sopimus on määrätty tehtäväksi työehtosopimuksen yleisen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.”*

Voimassa olevassa työaikalaissa on neuvottelujärjestysmääräykset huomioitu paikallista sopimista koskevassa säännöksessä.

6 § Yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta

Jos yleissitovassa työehtosopimuksessa on sovittu mahdollisuudesta paikallisesti poiketa 5 §:n, 6 §:n 1 momentin taikka 7 tai 9 §:n säännöksistä tai keskimääräisen säännöllisen työajan tasoittumisjakson pidentämisestä, paikallinen sopimus on tehtävissä työehtosopimuksen kelpuuttavan määräyksen sallimissa rajoissa ja noudattaen työehtosopimuksessa määrättyjä menettelytapamääräyksiä lukuun ottamatta työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevia määräyksiä.

Edellä sanotun perusteella työ- ja elinkeinoministeriö pitäisi esityksessä ehdotetun ennallaan.

Paikallisen sopimuksen soveltamispiiri

Paanetojan mukaan ehdotetun säädöstekstin virke: ”Jollei toisin sovita, sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia työntekijöitä.”, jättää avoimeksi, kuka / mikä on kelpoinen sopimaan toisin ja missä vaiheessa.

Sanottu rajaus on mahdollista tehdä paikallisessa sopimuksessa sen sopijapuolten kesken.

Työehtosopimuksessa määritelty vaihtoehtoinen menettelytapa paikallisen sopimuksen tekemiseksi

Paanetojan mukaan esityksessä jää avoimeksi, mitä vaihtoehtoisilla menettelytavoilla tarkoitetaan. Säännös on tarkoitettu avoimeksi eli siinä jätetään työehtosopimusosapuolten määriteltäväksi keinot, joilla paikallinen sopimus voidaan tehdä luottamusmiehen puuttuessa. Olennaista olisi vain lopputulos eli se, että paikallinen sopimus voitaisiin tehdä niilläkin työpaikoilla, joilta mahdolliseksi ensisijaiseksi edustajaksi määritelty taho puuttuu.

Keltaisia työehtosopimuksia koskeva huomio

Paanetojan mielestä keltaiset ammattiyhdistykset eivät ole olleet ongelmia suomalaisessa työmarkkinakentässä ja normien lisääminen koskien käytännössä vähämerkityksellistä ongelmaa ei ole lähtökohtaisesti suotavaa ja on ristiriidassa normien purkamista koskevan tavoitteen kanssa.

Asiassa ei ole lisättävää siihen, mitä hallituksen esityksessä on asiasta selostettu.

Luottamusvaltuutetun tiedonsaantioikeus

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt tietoa myös luottamusvaltuutetun tiedonsaantioikeuteen liittyen.

Luottamusvaltuutetun oikeus saada tietoa tehtäessä paikallista sopimusta.

Jos paikallinen sopimus tehdään luottamusmiehen ja vaihtoehtoisen sopimistavan puuttuessa lain kelpuutuksen nojalla luottamusvaltuutetun kanssa, työnantajan on annettava luottamusvaltuutetulle sopimuksen tekemiseksi tarpeelliset tiedot. Lisäksi, jos luottamusvaltuutetulle on työehtosopimuksen mukaan annettava jotakin tietoa, tällainen määräys koskee myös yleissitovuuskenttää.

Tämän lisäksi työnantajan on edistettävä luottamusvaltuutetun valmiuksia paikallisten sopimusten tekemiseen. Tämä voi edellyttää sitä, että työnantajan ja luottamusvaltuutetun välillä käydään säännönmukaisesti lävitse työpaikan toimintaympäristöön liittyviä kysymyksiä. Tämä voi tapahtua yhteistoimintalain mukaisen vuoropuhelun yhteydessä tai muutoin.

Mikäli työnantaja haluaa tehdä luottamusvaltuutetun kanssa paikallisen sopimuksen, on hänen intressissään varmistua myös siitä, että luottamusvaltuutettu saa tarpeelliset tiedot, jotta sopimus voisi syntyä.

Tieto luottamusvaltuutetun edustuspiirin laajuudesta

Valiokunnan kysymys on mahdollisesti koskenut myös sitä, mistä luottamusvaltuutettu tietää, keitä hän edustaa. Tämä on luonteeltaan praktisen tason kysymys.

Luottamusvaltuutetut valitaan käytännössä nykyään henkilöstöryhmittäin. Henkilöstöryhmäjako määräytyy yhteistoimintalain mukaisia periaatteita noudattaen.

Jos luottamusmiestä ei ole, luottamusvaltuutettu edustaa koko henkilöstöä/henkilöstöryhmää, johon kuuluvat työntekijät ovat oikeutettuja osallistumaan hänen valintaansa.

Jos työpaikalla on luottamusmies, sellaisten työntekijöiden on mahdollista valita luottamusvaltuutettu edustamaan itseään paikallista sopimusta koskevissa neuvotteluissa, joilla ei ole ollut oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tällaisten työntekijöiden on tavalla tai toisella organisoitava luottamusvaltuutetun valinta. Luottamusvaltuutetun on saatava tieto siitä, keitä vaaliin on osallistunut. Valintaan eivät saa osallistua työehtosopimuksen tehneeseen työntekijäyhdistykseen järjestäytyneet työntekijät, koska heitä edustaa luottamusmies. Luottamusvaltuutetun valitsemiseen liittyvät kysymykset ratkaistaan käytännön tasolla työpaikalla, eikä siitä ole syytä ehdotettua tarkemmin säädellä.

Laati
Nico Steiner
hallitusneuvos