

Työpaikoille laajennetut mahdollisuudet solmia työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia

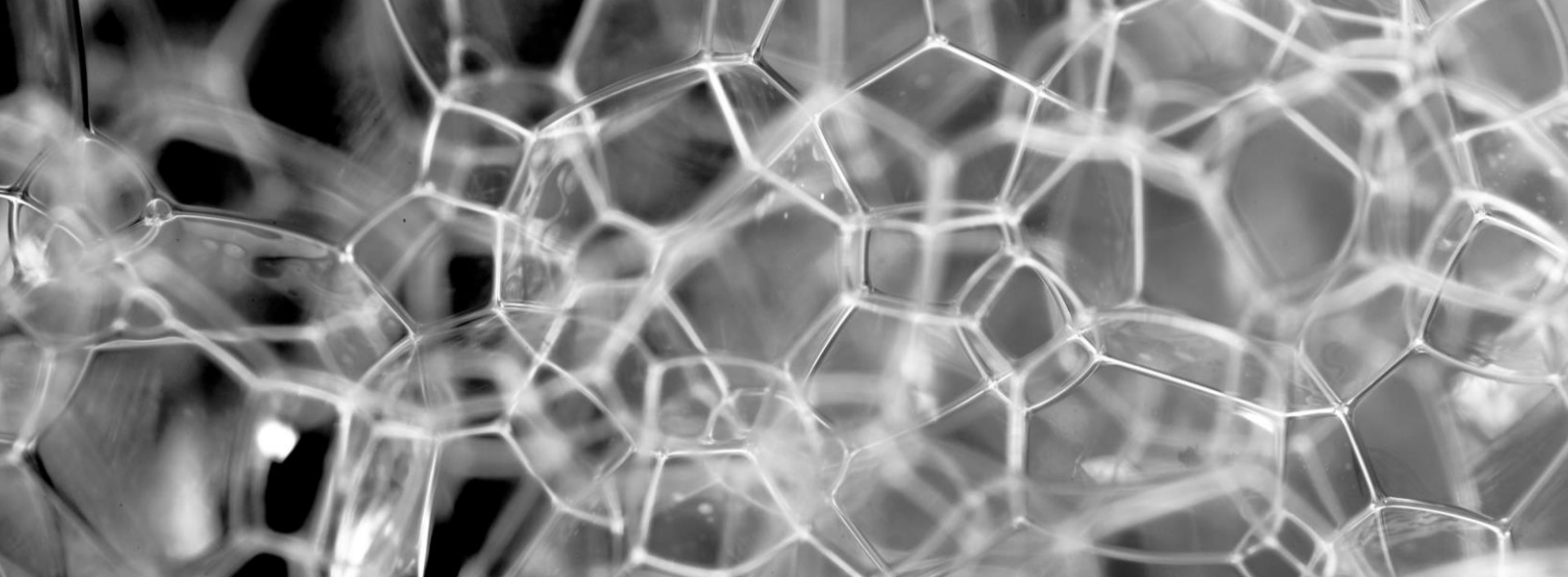
Hallitus on 5.9.2024 julkaissut esityksensä lainsäädäntömuutoksista, jotka koskevat mahdollisuutta tehdä työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia (HE 85/2024). Ehdotetuilla muutoksilla, joiden on tarkoitus astua voimaan 1.1.2025, hallitus haluaa muun muassa laajentaa järjestäytymättömien työnantajien mahdollisuuksia laatia paikallisia sopimuksia.

Lue lisää seuraavilla sivuilla.

Sofia Saarikko-Byholm, Senior Associate
+358 20 527 4015
sofia.saarikko@dkco-law.com

Sofia Saarikko-Byholm toimii asianajajana DKCO Asianajotoimistossa. Sofia on erikoistunut työoikeuteen, sopimusoikeuteen sekä immateriaalioikeuteen.





Paikalliset sopimukset – taustaa ja nykyhetki

Mikä on paikallinen sopimus?

Paikallinen sopimus on työpaikkakohtainen sopimus, joka voi koskea esimerkiksi työaika, palkkaa, lomaa tai sairauslomaa. Paikallisen sopimisen mahdollisuuksista säännellään pääasiassa työehtosopimuksilla, mutta paikallinen sopimus voi koskea myös asioita, joita ei säännellä työlainsäädännöllä, työehtosopimuksilla tai työsopimuksilla. Tällainen paikallinen sopiminen voi koskea esimerkiksi etätyötä. Tämä artikkeli käsittelee mahdollisuutta laatia työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia, sillä ehdotettu lainsäädäntömuutos koskee vain niitä.

Mahdollisuus solmia työehtosopimukseen perustuvia paikallisia sopimuksia

Työpaikalla paikallisesti sovittavissa olevat asiat riippuvat tällä hetkellä sovellettavasta työehtosopimuksesta sekä siinä sovituista paikallisen sopimisen ehdoista. Lisäksi merkitystä on sillä, kuuluuko työnantaja työnantajaliittoon vai ei, eli onko työnantaja järjestäytynyt vai järjestäytymätön.

Mahdollisuus paikalliseen sopimiseen on tällä hetkellä suurelta osin varattu järjestäytyneille työnantajille, vaikka myös monia järjestäytymättömiä työnantajia sitoo jokin yleissitova työehtosopimus. Yleissitova työehtosopimus on sopimus, jota kaikkien tietyn toimialan työnantajien on noudatettava, riippumatta siitä, ovatko he työnantajaliiton jäseniä vai eivät. Tämä tarkoittaa, että kyseisen työnantajan on noudatettava sopimuksessa määrättyjä vähimmäisvaatimuksia, kuten vähimmäisvaatimuksia koskien palkkoja, työaika ja muita työehtoja, riippumatta työnantajaliiton jäsenyydestä. Suomessa on noin 160 yleissitovaa työehtosopimusta, mikä tarkoittaa, että suhteellisen harvat alat eivät kuulu yleissitovan työehtosopimuksen piiriin.

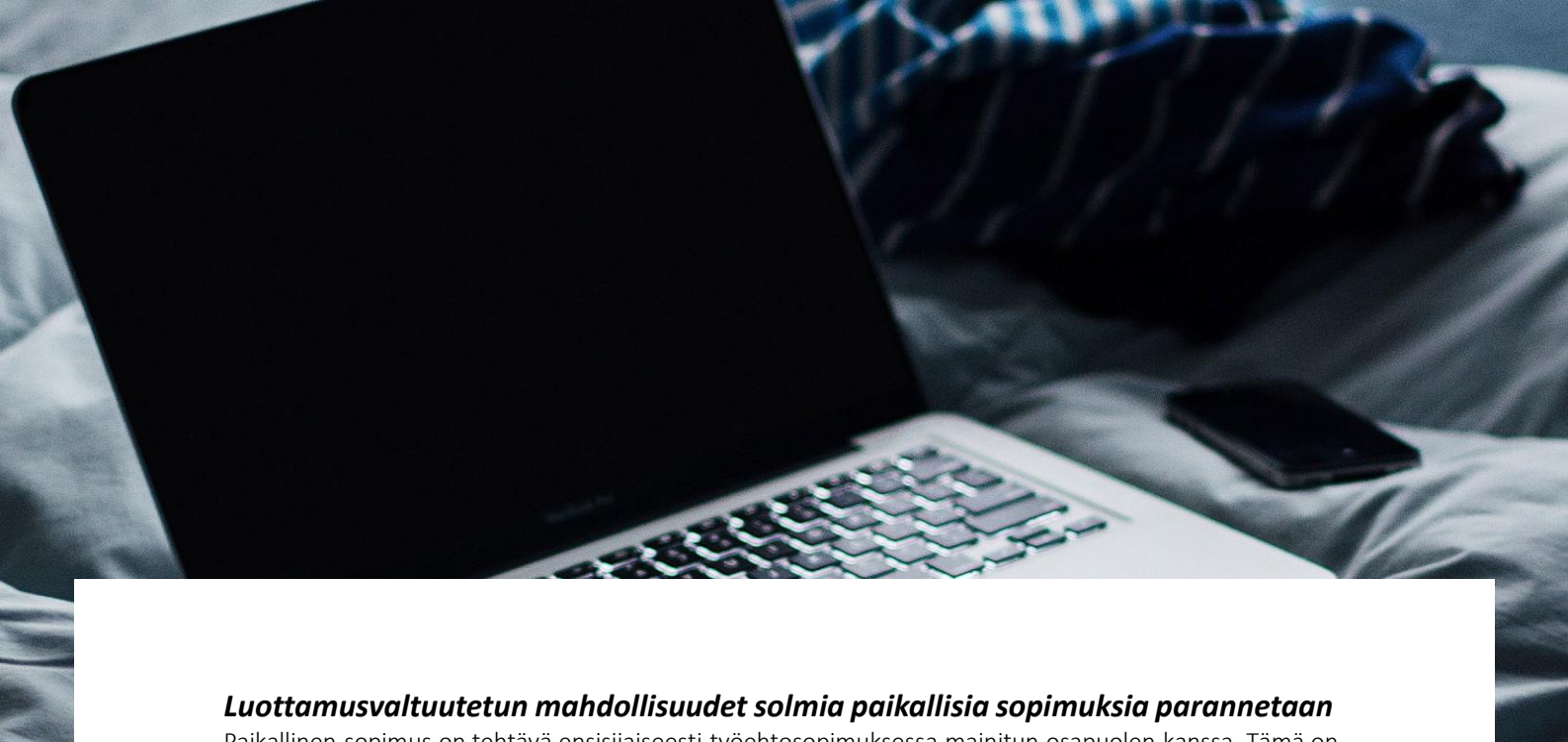
Yleissitovaan työehtosopimukseen sidotun järjestäytymättömän työnantajan osalta työehtosopimus on tähän asti sisältänyt lähinnä velvoitteita. Käytännössä mahdollisuus tehdä paikallisia sopimuksia on rajoittunut säännöllisen työajan järjestämiseen liittyviin kysymyksiin. Ehdotetun lainsäädäntömuutoksen tarkoituksena on kuitenkin lieventää tätä vaatimusta ja laajentaa järjestäytymättömien työnantajien mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen.

Ehdotetut muutokset

Järjestäytymättömien työnantajien mahdollisuus solmia paikallisia sopimuksia

Yksi keskeisistä ehdotuksista on, että tulevaisuudessa olisi mahdollista tehdä paikallisia sopimuksia myös järjestäytymättömillä työpaikoilla. Jatkossa yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, joilla sallitaan paikallisten sopimusten tekeminen, voitaisiin soveltaa myös järjestäytymättömillä työpaikoilla. Ehdotettu muutos lisää merkittävästi järjestäytymättömien työnantajien joustavuutta, sillä järjestäytymättömillä työnantajilla on tulevaisuudessa samat mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen kuin järjestäytyneillä työnantajilla. Paikallisen sopimisen laajuus määräytyy työehtosopimuksessa sovittujen ehtojen mukaisesti.





Luottamusvaltuutetun mahdollisuudet solmia paikallisia sopimuksia parannetaan

Paikallinen sopimus on tehtävä ensisijaisesti työehtosopimuksessa mainitun osapuolen kanssa. Tämä on yleensä luottamusmies. Jos työntekijät eivät ole järjestäytyneet ammattiliittoon, työehtosopimuksen perusteella ei voida valita luottamusmiestä. Ehdotettujen muutosten mukaisesti luottamusmiehen puuttuminen ei kuitenkaan enää estäisi paikallisten sopimusten tekemistä. Jos luottamusmiestä ei ole eikä työehtosopimuksessa määrätä vaihtoehtoisesta menettelystä sopimuksen aikaansaamiseksi, voivat järjestäytymättömän työntekijät valita luottamusvaltuutetun edustajakseen.

Luottamusvaltuutettumenettelyä sovelletaan kuitenkin vain silloin, kun työehtosopimuksen mukaan ei ole olemassa muuta menettelytapaa, jota voitaisiin soveltaa muihin kuin ammattiyhdistyksen jäseniin.

Valvonta

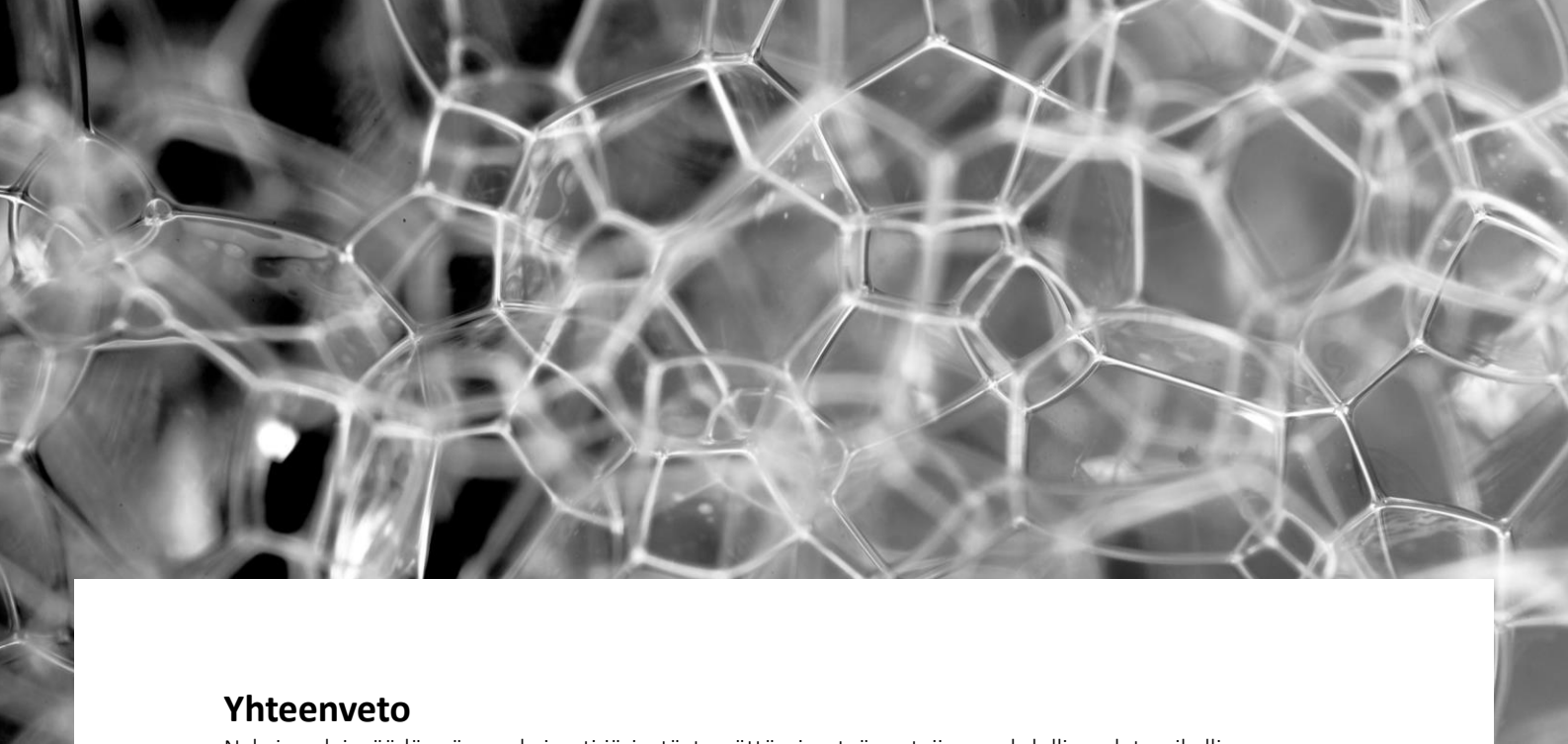
Lakiehdotuksen toinen uusi piirre on, että yleissitovaan työehtosopimukseen perustuva ja henkilöstön edustajan kanssa tehty paikallinen sopimus on toimitettava työsuojeluviranomaiselle. Jos työnantaja laiminlyö velvollisuutensa toimittaa kyseisen sopimuksen, voi työsuojeluviranomainen määrätä seuraamusmaksun.

Miksi paikallisia sopimuksia kannattaa solmia?

Paikallinen sopimus tehdään työehtojen mukauttamiseksi tietyn työpaikan tai organisaation erityistarpeisiin- ja olosuhteisiin. Tässä kolme syytä harkita paikallisten sopimusten hyödyntämistä:

- 1. Joustavuus ja mukautetut työehdot.** Paikalliset sopimukset mahdollistavat työehtojen mukauttamisen yksittäisen työpaikan olosuhteisiin ja tarpeisiin. Esimerkiksi työajan tasoittumisjakson pituudesta ja työpäivän pituudesta keskimääräisellä säännöllisellä työajalla voidaan usein sopia. Tällainen työaikajärjestely voi johtaa työnantajalle huomattaviin säästöihin esimerkiksi vähentyneiden ylityökorvausten muodossa. Samalla tällainen sopeutuminen on usein myönteistä myös työntekijöille, jotka voivat työskennellä tehokkaasti pidempiä työvuoroja ja pitää sen jälkeen useita päiviä tai jopa viikkoja vapaata työajan tasoittamiseksi.
- 2. Ennakoitavuus.** Paikallisilla sopimuksilla voidaan sopia asioista, joita laki tai työehtosopimukset eivät välttämättä kata. Tämä voi tarkoittaa lomarahen vaihtamista vapaapäiviin tietyssä määräajassa, bonusjärjestelyjä, pitkäaikaisten työntekijöiden palkitsemista ylimääräisillä lomapäivillä tai muita vastaavia järjestelyjä.
- 3. Todellinen mahdollisuus vaikuttaa.** Paikallinen sopiminen tarjoaa sekä työnantajille että työntekijöille todellisen mahdollisuuden vaikuttaa työhön ja työtapoihin. Paikallisten sopimusten tekeminen edellyttää kuitenkin aina molempien sopimusosapuolten suostumusta.





Yhteenveto

Nykyisen lainsäädännön mukaisesti järjestäytymättömien työnantajien mahdollisuudet paikalliseen sopimiseen ovat rajalliset, mikä on johtanut järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien työpaikkojen eriarvoiseen kohteluun. Tätä pyritään muuttamaan avaamalla järjestäytymättömille työpaikoille mahdollisuus solmia paikallisia sopimuksia samoin ehdoin kuin järjestäytyneillä työpaikoilla. Samalla lisätään paikallisten sopimusten valvontaa, sillä henkilöstön edustajan kanssa yleissitovan työehtosopimuksen perusteella tehdyt sopimukset on toimitettava työnsuojeluviranomaiselle.

Paikallisten sopimusten osapuolet nimitetään edelleen työehtosopimuksen mukaisesti. Jos työehtosopimuksen mukaiset paikalliset sopimukset on tehtävä luottamusmiehen kanssa ja tällainen luottamusmies on olemassa ja edustaa kaikkia työntekijöitä, on sopimukset jatkossakin tehtävä tämän luottamusmiehen kanssa. Jos työpaikalla ei ole luottamusmiestä voivat työehtosopimuksen osapuolet sopia vaihtoehtoisesta sopimuksentekotavasta. Jos sellaista ei ole, voidaan paikallisia sopimuksia lopuksi solmia luottamusvaltuutetun kanssa. Edustusta koskevat muutokset avaavat mahdollisuuden paikalliseen sopimiseen, vaikka henkilöstö ei olisikaan järjestäytynyt. Luottamusmiehen puuttuminen ei siis tulevaisuudessa tule olemaan esteenä paikalliselle sopimiselle.

Ehdotetuilla muutoksilla pyritään luomaan selkeyttä ja ennustettavuutta sekä antaa osapuolille mahdollisuus sopia oman työpaikkansa toimintaedellytyksiin sopivista ehdoista esimerkiksi työaikaan, lomiin ja palkkaan liittyvissä asioissa. Ehdotusten on tarkoitus tulla voimaan vuoden loppuun mennessä, mutta tätä kirjoittaessa eduskunta ei ole vielä käsitellyt esitystä. Näin ollen jää nähtäväksi, hyväksyykö eduskunta ehdotukset salaisenaan vai muutetaanko lopputulosta edelleen.

DKCO Asianajotoimisto Oy avustaa usein työnantajia työoikeudellisissa kysymyksissä. Lisätietoja saat ottamalla yhteyttä: sofia.sarikko@dkco-law.com.

DKCO

DKCO on erikoistunut vaativaan liikejuridiikkaan ja omaa asiantuntemusta yhtiöoikeuden, kaupallisen sopimusoikeuden, työntantajaoikeuden sekä julkisten hankintojen alalla. Palvelemme yrityksiä, yrittäjiä ja julkisyhteisöjä.



Me luomme asiakkaillemme edellytyksiä menestykselle työskentelemällä asiakkaiden kanssa tiiviissä yhteistyössä, sitoutumalla toimeksiantoihin henkilökohtaisesti ja luomalla yhdessä uusia rohkeita ratkaisuja.