

LAKIALOITE 84/1999 vp**Laki työsopimuslain 17 §:n muuttamisesta*****Eduskunnalle***

Työehtosopimusten sitovuutta säännellään kahdella normistolla: yhtäältä työehtosopimuslain 4 §:ssä olevalla normaalisisitovuutta koskevalla normistolla, ja toisaalta työsopimuslain 17 §:ssä säädetyllä yleissitovuussäännöksellä. Tiedyt valtakunnalliset työehtosopimukset saavat työsopimuslain 17 §:n mukaan yleissitovuuden ja määräävät siten vähimmäispalkkatason ja eräitä muitakin vähimmäisehtoja siitä riippumatta, ovatko työnantajat tai työntekijät järjestäytyneitä vai eivät.

Työsopimuslain 17 §:n mukaan työnantajan on työsopimuksessa tai työsuhteessa muuten noudatettava vähintään niitä palkka- ja muita ehtoja, jotka kyseessä olevasta tai siihen lähinnä rinnastettavasta työstä asianomaisen yleiseksi katsottavassa työehtosopimuksessa on noudatettavaksi määrätty. Jos työsopimus joltain osin on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen määräysten kanssa, on työsopimus näiltä osin mitätön ja sen sijaan on noudatettava työehtosopimuksen vastaavia määräyksiä.

Säännöksen alkuperäisenä tarkoituksena oli, että lähinnä metalli- ja paperialan, ts. selkeiden toimialojen, työehtosopimus sitoisi myös niitä järjestäytymättömiä työnantajia, jotka teettävät kyseisen työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä. Jatkuva uusien alojen lisääntyminen ja yleistyminen on kuitenkin ongelmallistanut säännöksen alkuperäisen tarkoituksen toteuttamista.

Yleissitovuusjärjestelmää on arvosteltu hetken säätämisen jälkeen yksipuolisuudesta. Järjestelmä synnytti työntekijälle vain etuja, mutta se ei sisältänyt vastaavasti työrauhavelvollisuutta.

Työnantajille järjestelmästä aiheutuu vain velvollisuuksia. Uudet työmarkkina- ja elinkeinokäytännöt ovat muuttaneet yleissitovuusjärjestelmän toimintaympäristöä. Vaikeudet erottaa eri alat toisistaan ovat viime vuosina lisääntyneet.

Toimialaltaan muuttuvilla työpaikoilla on hankalaa arvioida kunkin muutoksen merkitys yleissitovuuden kannalta. Uusilla toimialoilla ongelmana on selvittää alan yleissitova työehtosopimus. Todennäköisesti työtä tehdään tulevaisuudessa aikaisempaa enemmän muilla kuin työehtosopimuksilla järjestetyillä aloilla.

Tämänhetkinen yleissitovien työehtosopimusten järjestelmä jäykistää työmarkkinoita tarpeettomasti ja vaikeuttaa uuden työn syntymistä. Se rajoittaa työnantajan ja työntekijän mahdollisuutta sopia työehdoista tilanteiden mukaan silloinkin, kun molemmat olisivat asiasta yksimielisiä. Työehtosopimusjärjestelmä estää paikallisten ja alakohthaisten sopimusten syntymistä, koska niiden vähimmäisehtojen on oltava vähintään yleissitovan työehtosopimuksen tasolla. Kansainvälisestäkin harvinaisen tiukka järjestelmä johtaa siihen, että työehdoissa voidaan joustaa vain ylöspäin, jolloin laskusuhdanteiden aikana työllistämisen kynnys nousee tarpeettoman korkealle. Samalla on luotu työehtosopimusten sitovuusjärjestelmä, jossa järjestäytymättömillä työnantajilla ei ole mahdollisuutta vaikuttaa heitä velvoittavien ehtojen muodostamiseen. Tämä koskee ennen muuta pieniä yrityksiä ja on niille kohtuuton.

Yleissitovuusjärjestelmän luominen on tuonut

koko työehtosopimusten kirjon kaikkiin yrityksiin. Jos laissa olisi pysytty vähimmäispalkan säätämisen tasolla, sen soveltaminen olisi ongelmattomampaa. Pienet yritykset ovat kokeneet vaikeaksi työehtosopimuksen oikean soveltamisen ja oikean sopimuksen löytämisen.

Toisaalta työehtosopimusten yleissitovuudella voidaan nähdä monia puoltavia seikkoja. Yleissitovuusjärjestelmä turvaa yleissitovuusaloilla työsuhteen vähimmäisehdot. Varsin monessa EU-maassa on voimassa jonkinlainen minimipalkkasysteemi, joko lakiperusteinen sääntely tai työehtosopimusjärjestelmään nojautuva yleissitovuusmekanismi. Tämä voisi toimia työvoimakustannusten rajasuojana työvoiman polkumyyntiä vastaan.

Koska yleissitovuudella on myös puoltavia näkökulmia, onkin tarpeellista, että yleissitova työehtosopimusjärjestelmä on perälautana silloin, kun paikallista työehtosopimusta tai muuta paikallista sopimusta ei ole tai kun paikallisen sopimuksen neuvotteluissa ei ole päästy yhteisymmärrykseen.

Ehdotettavalla työsopimuslain 17 §:n muutoksella on tarkoitus säätää lakitasoisesti mahdollisuus yritystasolla sopia poikkeavasti yleissitovista työehtosopimuksista. Paikallinen sopimus voisi syntyä työntekijän ja työnantajayhdistyksen välillä (paikallinen työehtosopimus) tai työnantajan ja yrityksen työntekijöiden välillä (yrityskohtainen sopimus) tai myös työnantajan ja yksittäisen työntekijän välillä (työsopimus). Myös tällä hetkellä sovitaan monista työsuhteeseen ja työehtoihin liittyvistä asioista paikallisesti. Lainmuutoksen tarkoitus on kuitenkin aikaansaada oikeustila, jossa paikallinen sopimus olisi molempia osapuolia oikeudellisesti sitova. Jos tällaista lainmuutoksessa tarkoitettua paikallista sopimusta ei yrityksessä saataisi aikaan, sovellettaisiin normaalisti yleissitovaa työehtosopimusta.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että eduskunta hyväksyy seuraavan lakiehdotuksen:

Laki
työsopimuslain 17 §:n muuttamisesta

Eduskunnan päätöksen mukaisesti
muutetaan 30 päivänä huhtikuuta 1970 annetun työsopimuslain (320/1970) 17 §:n 1 momentti seuraavasti:

17 §

Yleissäännös työnantajan velvollisuuksista

Työnantajan on työsopimuksessa tai työsuh-
teessa muuten noudatettava vähintään niitä
palkka- tai muita ehtoja, jotka kyseessä olevasta
tai siihen lähinnä rinnastettavasta työstä asian-
omaisen alan yleiseksi katsottavassa valtakun-

nallisessa työehtosopimuksessa on noudatetta-
vaksi määrätty, ellei näistä työehdoista ole pai-
kallisesti muuta sovittu työnantaja- ja työnteki-
jäosapuolten välillä.

Tämä laki tulee voimaan _____ päivänä
kuuta .

Helsingissä 11 päivänä kesäkuuta 1999

Kyösti Karjula /kesk
Pekka Vilkuna /kesk

