

Paikallista sopimista koskeva selvitys

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
TEM raportteja
62/2015



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

Paikallista sopimista koskeva selvitys

ISSN 1797-3562

ISBN 978-952-327-050-3

KUVAILEHTI
15.10.2015

Julkaisija
Työ- ja elinkeinoministeriö

Julkaisun nimi	Paikallista sopimista koskeva selvitys
Tekijät	Yhteistoiminta-asiamies Harri Hietala
Sarjan nimi ja numero	TEM raportteja 62/2015
ISSN verkkojulkaisu	1797-3562
ISBN verkkojulkaisu	978-952-327-050-3
Kieli	suomi
Kokonaissivumäärä	17
Julkaisun taittotaho	VNHY
Julkaisun jakelu	Verkkosivuilla PDF: www.tem.fi/julkaisut
Yhteyshenkilön nimi	Yhteistoiminta-asiamies Harri Hietala
Asia- ja avainsanat	paikallinen sopiminen ja henkilöstön edustus

Tiivistelmä

Oikeus- ja työministeri Jari Lindström antoi 26.6.2015 yhteistoiminta-asiamies Harri Hietalan tehtäväksi selvittää paikallista sopimista ja tekemään ehdotuksia sen kehittämiseksi hallitusohjelmassa mainituin tavoin 15.10.2015 mennessä.

Ehdotuksilla pyritään parantamaan yhteistoimintaa työpaikoilla ja mahdollistamaan myös paikallinen sopiminen nykyistä laajemmin.

Hallintoedustuslain soveltamisalan alarajaa ehdotetaan alennettavaksi 100 työntekijään ja lain sisältöä eräältä osin täsmennettäväksi. Yhteistoimintalakiin ehdotetaan lukuisia muutoksia, joiden tarkoituksena on tukea lain tarkoituksen toteutumista.

Työaikalakiin esitetään eräitä muutoksia, joiden tavoitteena on joustavoittaa työaikajärjestelyjä. Joustot edellyttävät sopimista ja ne koskevat muun muassa työaikapankkia.

Järjestäytymättömien yritysten mahdollisuuksia hyödyntää paikallista sopimista ehdotetaan lisättäväksi. Edellytyksenä on laissa olevien menettelytapojen noudattaminen ja hallintoeduksesta sopiminen, jos yrityksessä on vähintään 30 työntekijää.

Selvityksessä ehdotetaan hallitusohjelman mukaisesti paikallisen sopimisen lisäämistä myös järjestäytyneissä yrityksissä. Tähän esitetään kaksi vaihtoehtoa: järjestöjen omat toimet eli sopiminen ja lakivaihtoehto. Lakivaihtoehdossa olisi samoja menettelytapavaatimuksia ja vaatimus hallintoedustuksen toteuttamisesta siten kuin edellä on sanottu. Lisäksi tässä olisi vielä muita ehtoja. Kaikki lakiin perustuvaa paikallista sopimista koskevat riidat esitetään käsiteltäväksi työtuomioistuimessa.

Publikationens namn	Utredning om lokala avtal
Författare	Samarbetsombudsman Harri Hietala
Publikationsseriens namn och löpande nummer	ANM rapporter 62/2015
ISSN elektronisk publikation	1797-3562
ISBN elektronisk publikation	978-952-327-050-3
Publikationens språk	finska
Sidantal	17
Layout	Statsrådets förvaltningsenhet
Distribution	Publikationen som PDF: www.tem.fi/julkaisut
Kontaktpersonens namn	Samarbetsombudsman Harri Hietala
Ämnes- och nyckelord	lokala avtal och personalrepresentation

Sammanfattning/referat

Justitie- och arbetsminister Jari Lindström gav den 26 juni 2015 samarbetsombudsman Harri Hietala i uppdrag att till den 15 oktober 2015 reda ut möjligheterna till lokala avtal och komma med förslag till hur dessa kunde utvecklas på de sätt som nämns i regeringsprogrammet.

Genom förslagen eftersträvas ett bättre samarbete på arbetsplatserna och att göra det möjligt att i större utsträckning än i dagens läge komma överens också lokalt.

Det föreslås att den nedre gränsen för tillämpningsområdet för lagen om personalrepresentation i företagets förvaltning ska sänkas till 100 anställda och att lagens innehåll till vissa delar ska preciseras. I samarbetslagen föreslås det många ändringar, vilkas syfte är att stöda förverkligandet av lagens syfte.

I arbetstidslagen föreslås det vissa ändringar, med vilka målet är att göra arbetstidsarrangemangen flexiblere. Flexibiliteten förutsätter att man kommer överens och den gäller bl.a. arbetstidsbanker.

Möjligheterna för icke organiserade företag att dra nytta av lokala avtal föreslås bli utökade. En förutsättning är att de förfaringsätt som ingår i lagen följs och att man kommer överens om personalrepresentation i förvaltningen, om företaget har minst 30 anställda.

I utredningen föreslås det i enlighet med regeringsprogrammet att möjligheterna till lokala avtal också ska utökas i de organiserade företagen. I detta föreslås två alternativ: organisationernas egna åtgärder, dvs. avtal, och lagalternativet. I lagalternativet ska det ingå samma krav på förfaringsätt och på att personalrepresentation i förvaltningen ska genomföras på det sätt som sägs ovan. Dessutom ska det också ingå andra villkor i detta.

Alla tvister som gäller lokala avtal, vilka grundar sig på lag, föreslås bli behandlade i arbetsdomstolen.

SISÄLLYS

1	Toimeksianto	6
2	Kuulemiset.....	6
3	Toimeksiannossa tarkoitettu hallitusohjelman kirjaus.....	6
4	Nykytilan kuvaus	6
5	Havaintoja Saksasta ja Ruotsista	7
5.1	Saksa	7
5.2	Ruotsi	10
6	Kehittämissuositusten pääperiaatteesta	11
7	Yksityiskohtaiset ehdotukset	11
	Henkilöstön asema yritysten päätöksenteossa.....	11
7.1	Hallintoedustuslaki	11
7.2	Yhteistoimintalaki	12
	Paikallinen sopiminen	13
7.3	Yksilötasoinen paikallinen sopiminen	13
7.4	Järjestäytymättömien yritysten oikeus työehtosopimuksen määräyksiin perustuvaan paikalliseen sopimiseen	13
7.5	Paikallisen sopimisen salliminen hallitusohjelman mukaisesti.....	15
7.6	Muita muutettavia säännöksiä	16
7.7	Suosituksia	16

1 Toimeksianto

Oikeus- ja työministeri Jari Lindström antoi 26.6.2015 yhteistoiminta-asiamies Harri Hietalan tehtäväksi selvittää paikallista sopimista.

Selvitystehtävä kattoi pääministeri Juha Sipilän hallitusohjelman 4. kohdassa ”Työllisyys ja kilpailukyky” alaotsikon ”Paikallista sopimista edistetään ja työllistämisen esteitä puretaan” alla tarkoitettujen paikallisen sopimisen edistämiseksi tarvittavien toimenpiteiden kartoituksen ja tarvittavien ehdotusten tekemisen 15.10.2015 mennessä.

Selvitystyön aikana tuli kuulla laajasti ja tasapuolisesti työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöjä sekä pyrkiä työllisyyden lisäämistavoitteen puitteissa niiden näkökohtien huomioon ottamiseen.

2 Kuulemiset

Selvitysmies on kuullut useamman kerran kaikkia palkansaajien ja työnantajien keskusjärjestöjä ja keskeisimpiä yrittäjäjärjestöjä. Tämän lisäksi selvitysmies on kuullut useita työntekijä- ja työnantajaliittoja.

3 Toimeksiannossa tarkoitettu hallitusohjelman kirjaus

Paikallista sopimista edistetään ja työllistämisen esteitä puretaan.

Hallitus kannustaa työelämän osapuolia luomaan paikallisen sopimisen toimintatapoja työpaikoille ja huolehtii paikallisen sopimisen edellytysten vahvistumisesta lainsäädäntöhankkein. Hallitus toteuttaa erityisesti pk-yritysten työllistämishalukkuutta lisääviä uudistuksia uusien työpaikkojen luomiseksi.

- Tavoitteena on, että yrityksissä kyetään nykyistä laajemmin paikallisesti sopimaan kilpailukykyyn parantamisesta, työllisyyden vahvistamisesta ja työsuhteen ehtoista kuten palkoista, työajoista, työsuhteen purkamisen edellytyksistä, työaikapankin käytöstä, sairauspoissaolojen vähentämisestä sekä työhyvinvointiin vaikuttavista kysymyksistä. Hallitus käynnistää tarvittava työaikalainsäädännön ja muun työlainsäädännön uudistukset, jotka tukevat paikallisen sopimisen edistämistä, mahdollistavat työnantajille yhdenvertaisen aseman poikkeamistilanteissa sekä vahvistavat henkilöstön asemaa yritysten päätöksenteossa. Hallitus asettaa selvitysmiehen, joka laatii ehdotuksen paikallisen sopimisen kehittämisestä 15.10.2015 mennessä.

4 Nykytilan kuvaus

Työsuhteen ehtojen määräytymisessä keskeisimmät välineet ovat lakien säännökset, työehtosopimukset ja työsopimus. Sitovat lainsäädännökset asettavat vähimmäisehtoja ja samoin toimivat työehtosopimukset. Jotkut lain säännökset sallivat laista poikkeavan sopimisen työsopimuksella. Työehtosopimuksia väljentävät määräykset paikallisesta sopimisesta. Jos työsuhteen ehtojen säännöstyslähteet ovat keskenään ristiriidassa, noudatetaan sitä, mikä on työntekijälle edullisin.

Työehtosopimusten noudattamisvelvollisuus johtuu joko jäsenyydestä tai työehtosopimusten yleissitovuudesta, joka pääsääntöisesti koskee järjestäytymättömiä yrityksiä.

Useissa työehtosopimuksissa on paikallisen sopimisen menettelytapoja koskeva määräys. Yleensä se tarkoittaa mahdollisuutta sopia toisin työehtosopimuksen pääsäännöstä. Yleisimmin sitä voidaan soveltaa keskimääräisestä työajasta sopimiseen. Monissa sopimuksissa joistain muistakin asioista sopiminen on mahdollista. Palkkamääräyksistä sopiminen ei ole yleensä mahdollista. Työehtosopimukseen perustuviin paikallisiin sopimuksiin järjestäytyneissä yrityksissä, liittyy työrauhavelvollisuus, työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuus ja valvontavelvollisuus.

Jos työehtosopimuksella on laeissa olevien valtuuttavien normien perusteella sovittu lain pääsääntöä väljemmistä määräyksistä, ei järjestäytymätön yritys voi hyödyntää niitä, jos ne edellyttävät paikallista sopimista, koska se on laissa nimenomaisesti kielletty. Järjestäytymätön yritys ei voi hyödyntää niitäkään työehtosopimuksessa olevia paikallista sopimista koskevia määräyksiä, joiden soveltaminen on rajattu järjestäytyneisiin yrityksiin.

Jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 20 työntekijää, on työnantajan noudatettava lakia yhteistoiminnasta yrityksissä (jäljempänä yhteistoimintalaki). Se sisältää muun muassa tiedottamisvelvoitteita, suunnitteluelvoitteita ja erilaisia neuvotteluelvoitteita.

Jos erilaisten laissa lueteltujen yhteisöjen palveluksessa on säännöllisesti vähintään 150 työntekijää, on työnantajan järjestettävä henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa (jatkoksa hallintoedustus), jos henkilöstö sitä haluaa. Ensisijainen vaihtoehto on sopia tämän edustuksen sisältö. Ellei siitä voida sopia, on laissa niin sanotut toissijaiset määräykset.

Näiden lisäksi henkilöstön osallistumisoikeuksista on säännöksiä muun muassa niin sanottua konserniyhteistyötä ja henkilöstörahastoja koskevissa laeissa.

5 Havaintoja Saksasta ja Ruotsista

5.1 Saksa

Työpaikkaneuvoston perustaminen ja toiminta

Saksassa yksityissektorin työpaikan yhteistoiminta ja työntekijöiden edustus tapahtuu pienemmässä mittakaavassa yritystasolla ja suuremmassa yrityskokonaisuudessa yhtiö- tai yhtymätasolla. Yritystasolla yhteistoiminta tapahtuu työpaikkaneuvoston (*Betriebsrat*) ja työnantajan välillä, kun taas yhtiötasolla yhteistoimintaa hoitaa hallintoneuvosto (*Aufsichtsrat*). Työpaikkaneuvosto on perustettava silloin, kun yrityksessä normaalisti työskentelee vähintään viisi työntekijää. Työpaikkaneuvostoista säättää niin sanottu työpaikan perustuslaki, *Betriebsverfassungsgesetz* (jäljempänä *BetrVG*). Hallintoneuvostoa koskevat säännökset koskevat puolestaan isompia, yli 2000 työntekijän yrityksiä. Useimmissa yrityksissä toimii myös luottamusmiehiä, jotka ovat varsinaisia työntekijäjärjestöjen edustajia työpaikalla.

Työpaikkaneuvoston jäsenten pyynnöstä työntekijäjärjestöillä on oikeus osallistua työpaikkaneuvoston kokouksiin ja käyttää siellä puheoikeutta. Työnantaja ei voi osallistua kokoukseen ilman erillistä kutsua. Työnantajan ja työpaikkaneuvoston on kui-

tenkin kokoonnuttava yhdessä vähintään kerran kuukaudessa keskustelemaan kokouksessa esillä olevista asioista ja pyrittävä saavuttamaan sopimus kokouksessa neuvoteltavista asioista ja tehtävä ehdotuksia erimielisyyksien ratkaisemiseksi.

Työpaikkaneuvoston yleiset tehtävät ja tiedonsaantioikeus

Työnantajan ja työpaikkaneuvoston tulee toimia yhdessä työntekijöiden ja yrityksen hyväksi keskinäistä luottamusta vaalien. Työpaikkaneuvostolla on lukuisia yleisiä tehtäviä. Työpaikkaneuvoston tulee ennen kaikkea valvoa työlakien, työehtosopimusten ja työsopimusten, sekä työturvallisuutta ja työterveyttä koskevien säännösten noudattamista työpaikoilla. Työpaikkaneuvoston tehtävänä on myös yrityksessä tehtyjen yhteistoimintasopimusten valvonta. Muina yleisinä tehtävinä työpaikkaneuvoston tehtäviin kuuluu edistää tasa-arvoa ja työelämän ja perheen yhteensovittamista sekä ikääntyvien työllistämistä ja ulkomaisten työntekijöiden sopeutumista työpaikalla. Lisäksi työpaikkaneuvoston tehtävänä on edistää ja turvata työllisyyttä työpaikalla. Neuvostolla on oikeus tehdä ehdotuksia työnantajalle toimista, joiden katsotaan hyödyttävän sekä työnantajaa että työntekijöitä.

Työnantajan on tarjottava työpaikkaneuvostolle kattavasti tietoa, jotta neuvosto voi suorittaa sille kuuluvia lakisääteisiä tehtäviä. Työnantajan on siten oma-aloitteisesti tarjottavat työpaikkaneuvoston kulloinkin tarvitsemat tiedot.

Normaalissa yhteistoimintatilanteessa työnantaja ja työpaikkaneuvosto tekevät neuvottelujen päätyttyä asiasta sopimuksen, eli niin sanotun *työpaikkasopimuksen*. Työpaikkasopimuksessa ei saa olla palkkausta tai muita sellaisia työsuhteen ehtoja koskevia kohtia, joista on sovittu tai joista normaalisti sovitaan alaa koskevassa työehtosopimuksessa. Poikkeuksena tästä säännöstä kuitenkin on, että työehtosopimuksessa on nimenomaisesti sallittu työehtosopimusta täydentävien työpaikkasopimusten tekeminen. Tällöin puhutaan työehtosopimuksissa olevista *avoimuuslausekkeista* tai *poikkeuslausekkeista*. Työpaikkasopimukset ovat velvoittavia ja suoraan sovellettavissa, ja niissä työntekijöille myönnettyjä oikeuksia ei voida sivuuttaa ilman työpaikkaneuvoston suostumusta.

Yhteistoiminta sosiaaliasioissa

Laki pitää sisällään 13-kohtaisen luettelon mahdollisista sovittavista asioista. Näitä ovat muun muassa yrityksen käyttäytymissäännöt, säännöt koskien vuorokautista työaikaa tai säännöllisen työajan väliaikaista lyhentämistä tai pidentämistä, säännöt koskien palkan maksuajankohtaa, tapaa tai paikkaa, lomajärjestelyjä koskevat asiat, teknistä valvontaa koskevat asiat, työsuhteasuntoja koskevat asiat sekä yrityksen sosiaalipalveluita ja ryhmätyöskentelyn suoritusperiaatteita koskevat asiat.

Vapaaehtoisesti työpaikkaneuvosto ja työnantaja voivat sopia vaihtoehtoisista tavoista ehkäistä työtapaturmia ja haittoja työterveydessä, toimista edistää ympäristönäkökohtien huomioimista yrityksessä, sosiaalipalvelujen järjestämisestä yrityksen palveluksessa oleville, keinoista integroida ulkomaalaisia työntekijöitä paremmin työyhteisöön ja ehkäistä rasismia ja vihapuhetta työpaikalla.

Yhteistoiminta työn organisointiin ja henkilöstöpolitiikkaan liittyen

Työn organisoinnin ja henkilöstöasioiden saralla työnantajan velvollisuutena on informoida työpaikkaneuvostoa työn tai työtilojen muutoksista ja suunnitelmista koskien teknisiä laitteita tai uusia työmenetelmiä ja toimintoja. Tilanteen ollessa sellainen,

että työntekijöille muodostuisi erityistä taakkaa johtuen muutoksista työssä, työtoiminnoissa tai työympäristössä siten, että muutokset olisivat ilmeisesti ristiriidassa työltä vaadittavien inhimillisten vaatimusten kanssa, voi työpaikkaneuvosto pyytää vaadittavia toimia ehkäistä, lievittää tai kompensoida tilanteesta johtuvaa ylimääräistä stressiä. Jos työpaikkaneuvosto ja työnantaja eivät pääse tällaisessa poikkeustilanteessa sopimukseen asiasta, siirtyy asia sovittelukomitean ratkaistavaksi.

Henkilöstöasioiden osalta työnantajalla on velvollisuus neuvotella työpaikkaneuvoston kanssa yrityksessä toteutettavasta henkilöstöpolitiikan suuntaviivoista ja työvoiman käyttöä koskevista suunnitelmista. Suunnitelmien tulee sisältää arviot työvoiman tulevista tarpeista, niistä aiheutuvista henkilöstövaikutuksista ja tarvittavasta koulutuksesta. Työpaikkaneuvostolla on oikeus tehdä työnantajalle ehdotuksia työllisyyden turvaamiseksi. Nämä ehdotukset voivat pitää sisällään muun muassa joustavan työajan suunnittelua, osa-aikatyön lisäämistä, uusia työn organisoimien muotoja, työn toteuttamisen uusia muotoja, työntekijöiden ominaisuuksien kehittämistä ynnä muuta. Työnantajan on neuvoteltava työpaikkaneuvoston kanssa näistä ehdotuksista. Viime kädessä päätösvalta työn organisoimissa ja henkilöstöasioissa on pääsääntöisesti kuitenkin työnantajalla.

Irtisanomistilanteet

Irtisanomistilanteissa työnantajan on kuultava työpaikkaneuvostoa ennen jokaista irtisanomista ja osoitettava syyt työntekijän irtisanomiselle, tai muuten irtisanomisen on katsottava olevan pätemätön.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijän työpaikkaneuvoston vastustuksesta huolimatta, tulee työnantajan liittää irtisanomispäätökseen työpaikkaneuvoston ilmaisema mielipide asiasta. Työntekijä voi tämän jälkeen saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Jos työpaikkaneuvosto on vastustanut työntekijän irtisanomista, työnantajalla on velvollisuus pitää työntekijä palveluksessaan siihen asti, kunnes työtuomioistuin on antanut asiasta ratkaisunsa.

Yli 20 työntekijän yritystä koskevat erityissäännökset

Yli 20 työntekijän yrityksissä, työnantajan on neuvoteltava työpaikkaneuvoston kanssa uusien työntekijöiden rekrytoinnista, työntekijöiden uudelleensijoittelusta sekä siirroista, ja annettava neuvostolle kaikkia henkilöstösiirtoja koskeva tarvittava informaatio. Työpaikkaneuvosto voi vastustaa työnantajan suunnittelemaa toimenpiteitä. Jos neuvosto ei anna suostumustaan toimenpiteeseen, voi työnantaja saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Yli 20 työntekijän yrityksissä työnantajan on myös ilmoitettava työpaikkaneuvostolle ja käytävä neuvotteluja sen kanssa sellaisista yrityksessä tapahtuvista muutoksista, joista voi aiheutua olennaisesti haitallisia vaikutuksia henkilöstölle. Jos työnantaja ja työpaikkaneuvosto pääsevät sopimukseen, on heidän tehtävä tästä kirjallinen, sitova sopimus. Sopimuksen jäädessä syntymättä, voivat osapuolet sopia työvoimaviraston avulla tapahtuvasta sovintomenettelystä. Jos sopimusta ei synny tällöinkään, voi asian vielä siirtää sovittelukomitean käsiteltäväksi ja ratkaistavaksi.

5.2 Ruotsi

Ruotsissa yhteistoiminta työpaikalla tapahtuu pääasiallisesti työnantajan ja työntekijöitä edustavan ammattijärjestön välillä. Ruotsin yhteistoimintalaki (*lag om medbestämmande i arbetslivet, myöhemmin MBL*) edellyttää työnantajan (tai työnantajajärjestön) usein oma-aloitteisesti neuvottelevan työntekijöitä edustavan ammattijärjestön kanssa monista yrityksen toimintaan ja sen työntekijöihin vaikuttavista asioista. Lisäksi laki asettaa työnantajalle tiedonantovelvoitteita, minkä ansiosta työntekijäjärjestö voi paremmin toteuttaa työntekijöiden edunvalvontaa yrityksessä.

MBL:a sovelletaan kaikissa yrityksissä niiden koosta riippumatta. Laki asettaa yhteistoimintamenettelylle vähimmäistason eikä sen säännöksistä tämän vuoksi voida työntekijöiden vahingoksi poiketa. Poikkeuksena tästä on kuitenkin MBL 4 §:n mahdollistama lain säännöksistä poikkeaminen työehtosopimuksella, jolla voidaan poiketa useista MBL:n säännöksistä ja myös rajoittaa niissä asetettuja oikeuksia ja velvollisuuksia. Yksityissektorilla tärkeä työehtosopimus on vuodelta 1982 keskusjärjestötasolla solmittu kehityssopimus (*utvecklingsavtalet, UVA*).

Työntekijäjärjestöjen neuvotteluoikeuksiin kuuluu, että työnantaja (tai työnantajajärjestö) velvoitetaan oma-aloitteisesti neuvottelemaan työntekijöitä edustavan järjestön kanssa ennen kuin se tekee päätöksiä liiketoiminnassa tapahtuvista merkittävistä muutoksista. Neuvotteluvollisuus on toteutettava sellaisen työntekijäjärjestön kanssa, jonka kanssa työnantaja on solminut työehtosopimuksen. Työnantajan on käynnistettävä omasta aloitteestaan neuvottelut myös sellaisessa tilanteessa, jossa työnantaja suunnittelee tekevänsä merkittäviä muutoksia ammattijärjestöön kuuluvan yksittäisen työntekijän työhön tai työolosuhteisiin. Neuvotteluvollisuus on toteutettava ennen päätösten tekemistä. Työnantaja voi siten tehdä päätöksen ennen neuvotteluvollisuuden toteuttamista vain erityisestä syystä.

Työntekijäjärjestön niin vaatiessa, on työnantaja velvollinen neuvottelemaan työntekijäjärjestön kanssa muussakin yksittäistapauksessa, jos työnantaja on aikeissa tehdä päätöstä, joka koskee kyseisen työntekijäjärjestön jäsentä. Jälleen kerran työnantaja voi tehdä päätöksen ennen neuvotteluvollisuutensa toteuttamista vain erityisestä syystä.

Huomioitava on, ettei velvollisuus neuvotella tarkoita sitä, että työnantajan ja työntekijöiden tulisi päätyä sopimukseen neuvottelujen kohteena olevasta asiasta. Lain-sääädäntö antaa mahdollisuuden sopia työorganisaatiota koskevista asioista työntekijöiden ja työnantajan välisillä neuvotteluilla, mutta ei anna ohjeita siitä, mihin lopputulokseen neuvotteluissa tulisi päätyä. Päätösvalta asioissa säilyy siten pääsääntöisesti aina työnantajalla.

Työnantajan tiedonantovelvoitteiden mukaisesti työnantaja on velvollinen oma-aloitteisesti tiedottamaan työntekijöille liiketoimintansa tuotantokohtaisesta ja taloudellisesta kehityksestä, sekä yrityksen henkilöstöpolitiikan suuntaviivoista. Tämä velvollisuus koskee vain työehtosopimukseen sidottua työnantajaa. Ammattijärjestöjen tietojensaantioikeuksiin kuuluu, että järjestöillä on oikeus tarkastaa yrityksen toimintaa kuvaavia asiakirjoja siinä laajuudessa, kuin se vain työntekijöiden etujen ajamiseksi on tarpeen. Oikeus saada yrityksen tietoja on kuitenkin vain sellaisella ammattijärjestöllä, jonka kanssa työnantaja on sopinut työehtosopimuksen.

Ruotsissa ammattijärjestöillä on oikeus vaatia työnantajaa solmimaan yhteistoimintasopimuksen työehtosopimukseen sidotun ammattijärjestön kanssa. Yhteistoiminta-

sopimuksissa työntekijäjärjestö ja työnantaja voivat sopia erilaisista työn- ja liikkeenjohdollisista kysymyksistä ja se mahdollistaa jopa päätösvallan siirtämisen työnantajalta työntekijäjärjestölle, tai muulle erikseen perustetulle toimielimelle yksittäisessä asiassa. Tulkintaetuoikeus antaa paikalliselle työntekijäjärjestölle etuoikeuden tulkita yhteistoimintasopimuksen tarkoitusta, mikäli siitä myöhemmin syntyy riitaa työnantajan kanssa. Työntekijäjärjestöllä ei kuitenkaan koskaan ole oikeutta panna päätöksiä täytäntöön työnantajan puolesta. Viime kädessä sopimuksen tulkinta ratkaistaan työtuomioistuimessa.

6 Kehittämissuhteiden pääperiaatteesta

Jäljempänä olevilla ehdotuksilla pyritään parantamaan yhteistoimintaa työpaikoilla ja mahdollistamaan myös paikallinen sopiminen nykyistä laajemmin. Keskeisenä lähtökohtana on ollut edellä esitetty hallitusohjelman kirjaus.

Yhteistoiminta ja paikallinen sopiminen edellyttävät luottamusta. Sitä ei voida luoda normeilla. Normit voivat kuitenkin tukea luottamuksen rakentamista. Keskeinen asia on riittävän pitkäjänteinen yhteistoiminta ja avoin tiedonkulku, jotka mahdollistavat myös henkilöstön ja työnantajan tarpeet tasapuolisesti huomioivan paikallisen sopimisen.

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan jäljempänä niin sanottua toisin sopimista. Ellei paikallista sopimisoikeutta jossakin asiassa käytetä, noudatetaan laissa tai työehtosopimuksessa olevaa pääsääntöä.

Ehdotus rakentuu olemassa olevien järjestelmien päälle.

Jäljempänä olevat ehdotukset on pyritty laatimaan siten, että ehdotusten muodostama kokonaisuus olisi mahdollisimman tasapainoinen.

7 Yksityiskohtaiset ehdotukset

Henkilöstön asema yritysten päätöksenteossa

7.1 Hallintoedustuslaki

Kuten edellä on todettu, laissa lueteltujen yhteisöjen on järjestettävä henkilöstön edustus yrityksen hallinnossa, jos yhteisön palveluksessa on vähintään 150 työntekijää ja henkilöstö haluaa edustuksen järjestämistä. Edustuksen järjestämisestä voidaan sopia melko vapaasti. Ellei sopimukseen päästä, on työnantajan valittavissa, tulevatko edustajat johtoryhmään, hallitukseen vai hallintoneuvostoon.

Johtoryhmää koskeva vaihtoehto on laissa kirjoitettu muotoon ”sellaisiin johtoryhmiin taikka niitä vastaaviin toimielimiin, jotka yhdessä kattavat yrityksen tulosyksiköt.”

Ehdotus:

- Soveltamisalan alaraja lasketaan 100 työntekijään.
- Poistetaan laista käsite ”tai niitä vastaaviin toimielimiin” ja perustellaan tämä lain perusteluissa niin, että vain oikea, liiketoimintaa käsittelevä johtoryhmä käy, silloin kun asiasta ei ole sovittu.

- Asetetaan henkilöstön edustuksesta sopiminen edellytykseksi jäljempänä käsiteltävälle lakiin perustuvalla paikallisella sopimisella, jos työnantajan palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää ja kyseinen yhteisötyyppi on hallintoedustusta koskevien säännösten piirissä.
- Siirretään henkilöstön edustusta koskevat säännökset omaksi luvukseen yhteistoimintalakiin. Siirretään hallintoedustuslain 9 a §:ssä – 9 f §:ssä olevat asiat konserniyhteistyötä koskevaan lakiin. Kumotaan hallintoedustuslaki erillisenä lakina.

Tarkoituksena on vahvistaa henkilöstön asemaa yritysten päätöksenteossa ja siirtää yhteistoimintalain kattaman yhteistoiminnan painopistettä toiminnan kehittämistä ja henkilöstön aseman parantamista koskeviin kysymyksiin siirtämällä hallintoedustusta koskevat säännökset yhteistoimintalakiin.

7.2 Yhteistoimintalaki

Yhteistoimintalakiin ehdotetaan useita muutoksia yhteistoiminnan edistämiseksi, säännösten toimivuuden parantamiseksi ja edellytysten luomiseksi paikalliselle sopimiselle.

Ehdotus:

- Lain soveltamisalaa täsmennetään niin, että se selvästi koskee myös ulkomaisen yrityksen Suomessa olevaa sivuliikettä.
- Lain 10 §:n (Tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta) nimeen lisätään ”ja jatkuva tiedottaminen” ja 10 §:n 1 momentin 2-kohtaan lisätään tavoitteeksi edistää jatkuvalla tiedottamisella yhteistoimintaa ja paikallista sopimista. Säädetään ensisijaiseksi se, että menettelytavoista uudistetun 2-kohdan toteuttamiseksi sovitaan työnantajan ja henkilöstöryhmien edustajien kesken. Ellei sovita, perälaudaksi asetetaan tiedottaminen vähintään kaksi kertaa vuodessa.
- Lain 16 §:ssä olevaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevaa säännöstä muutetaan siten, että säännöksen sanamuodossa ja sisällössä näkyy suunnitelman kytkeytyminen yrityksen liiketoiminnan suunnitteluun. Säädetään ensisijaiseksi se, että suunnitelman sisällöstä sovitaan. Ellei sovita, perälaudaksi asetetaan nykyinen säännös edellä mainitulla muutoksella.
- Lain 32 §:n (Soveltamisala) 1 momentti kumotaan ja 2 momentti siirretään 33 §:n 2 momentiksi. 33 §:n alku muutetaan muotoon ”...on käsiteltävä työnantajan toimenpiteistä johtuvat, työnantajan työnjohtovallan...”. 33 §:ssä oleva ilmaus ”olennaiset muutokset” muutetaan muotoon ”vähäistä suuremmat muutokset”. Pykälän otsikoksi tulee ”Soveltamisala ja käsiteltävät asiat”.
- Lain 41 §:n (Tiedottaminen henkilöstöryhmien edustajille) 2 momentin säännöstä liikkeen luovutuksesta tiedottamisesta muutetaan muodosta ”hyvissä ajoin” muotoon ”vähintään 14 vuorokautta ennen”. Poikkeukseksi säädetään tilanne, jossa osapuolten vaikutusmahdollisuuksien ulkopuolella olevasta seikasta johtuu, ettei noin voida menetellä.
- Lain 51 §:ää (Neuvotteluelvoitteen täyttyminen) selvennetään siten, että siitä käy selvästi ilmi sopimismahdollisuuden laajuus. Sallitaan sopiminen muusta kuin lain 49 §:stä (Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet) ja niistä asioista, joihin on viitattu lain 61 §:ssä.
- Lain 62 §:ää (Hyvitys) muutetaan siten, että hyvitys voidaan tuomita myös silloin, kun työntekijän työsuhteen ehtoja on muutettu irtisanomisperusteella ja yhteistoimintamenettely on ollut puutteellinen.
- Poistetaan lain 67 §:stä (Rangaistussäännökset) viittaukset 34 ja 36 §:iin. Korvataan rikosprosessi näissä asioissa säätämällä hallinnollinen seuraamus, laimin-

lyöntimaksu. Sen tuomitsee tuomioistuin ja sen enimmäismäärä on 15.000 euroa. Määrää tarkistetaan siten, kuin muidenkin vastaavien seuraamusten osalta tehdään.

Tarkoituksena on poistaa aukko lain soveltamisalasta, edistää aitoa yhteistoimintaa, helpottaa lain soveltamista ja sen ymmärtämistä, poistaa oikeudellista epävarmuutta sekä tehostaa seuraamusjärjestelmän toimivuutta tarkoituksena ohjata toimintaa yhteistoiminnan tarkoituksen mukaiseen suuntaan.

Paikallinen sopiminen

7.3 Yksilötasoinen paikallinen sopiminen

Työaikalain 13 §:ssä on säännökset liukuvasta työajasta. Siitä voidaan sopia työntekijän ja työnantajan kesken ”6 §:n 1 momentista ja työehtosopimuksen säännöllisen työajan pituutta ja sijoittamista koskevista määräyksistä poiketen”. Tähän samaan sääntelytapaan perustuen (kolme ensimmäistä ehdotusta) ehdotetaan.

Ehdotus:

- Liukuvan työajan liukuman enimmäismäärä korotetaan kolmesta tunnista neljään tuntiin ja enimmäiskertymä 40 tunnista 60 tuntiin.
- Edellä mainittua sääntelytapaa käyttäen otetaan lakiin säännös työaikapankista sopimisesta. Työaikapankkia voisi lain sanamuodon mukaan käyttää ainakin keskimääräisen säännöllisen työajan ja liukuvan työajan yhteydessä. Säännöksen mukaan sovittaessa työaikapankista, olisi sovittava ainakin siitä, mitä eria sinne voi siirtää, siirtämismenettelystä, plus- ja miinussaldon enimmäismäärästä huomioiden palkkaturvalaissa oleva kattosäännös ja siitä, kuinka vapaata pidetään. Lain 24 §:n kattamiin tilanteisiin pitäisi lisätä työaikapankki.
- Työaikalain 12 §:ssä oleva säännös ”Lakiin perustuva paikallinen sopimus säännöllisestä työajasta” muutetaan hieman nykyistä joustavampaan muotoon. Oetaan tässä säännöksessä käyttöön edellä kerrottu tekniikka. Vuorokautinen säännöllinen työaika on enintään 10 tuntia ja viikoittainen säännöllinen työaika enintään 48 tuntia. Tasoittumisjakson enimmäispituus on kuusi kuukautta. Säännös mahdollistaa poikkeamisen myös työehtosopimuksen viikoittaista vapaa-aikaa koskevista määräyksistä.
- Työaikalain 39 §:n 2 momenttiin ehdotetaan lisättäväksi ”itsenäinen asiantuntija”.

Perusteena on saada aikaan jonkunlainen keskimääräisen työajan mahdollisuus kaikissa tapauksissa, lisätä joustavuutta lisäämällä mahdollisuuksia sopia liukuvasta työajasta ja luomalla lakiin mahdollisuus sopia työaikapankista. Perusteena kiinteää kuukausikorvausta koskevalle ehdotukselle on joustavuuden lisääminen ja se, että ehdotuksessa tarkoitettu työntekijä sijoittuu yritysorganisaatiossa voimassa olevassa säännöksessä mainittujen johtavassa asemassa olevan työntekijän ja työnjohtajan väliin.

7.4 Järjestäytymättömien yritysten oikeus työehtosopimuksen määräyksiin perustuvaan paikalliseen sopimiseen

Kuten edellä kohdassa 4. on todettu, on järjestäytymättömän yrityksen mahdollisuutta hyödyntää paikallista sopimista rajoitettu lainsäädännöllä silloin, kun paikallisen sopimisen kohteena on laissa mainittu asia, josta on työehtosopimuksella sovittu lain pääsäännöstä väljemmin. Jos väljennys on tehty työehtosopimuksella siten, että se

ei edellytä paikallista sopimista, saa työehtosopimusmääräystä soveltaa myös järjestäytymättömässä yrityksessä.

Edelleen, kuten edellä kohdassa 4. on todettu, ei järjestäytymätön yritys saa soveltaa niitä paikallisen sopimisen mahdollisuuksia, jotka on työehtosopimusmääräyksillä rajattu vain järjestäytyneisiin yrityksiin.

Ehdotus:

- Sallitaan järjestäytymättömille yrityksille paikallinen sopiminen edellä kuvatuissa tilanteissa. Edellytyksenä on se, että yrityksessä on toteutettu sopimalla hallintoedustus, jos yrityksessä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää ja kyseessä on yhteisötyyppi, joka on hallintoedustusta koskevien säännösten soveltamisalalla.
- Sopimuksen sisällölliset rajat ovat ne, mitä on sovittu työehtosopimuksessa järjestäytyneiden yritysten osalta. Sopimus tehdään työehtosopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen tai itsenäisen toiminnallisen kokonaisuuden muodostaman työntekijäryhmän kanssa kirjallisesti. Sopimusta tehtäessä ei tarvitse noudattaa työehtosopimuksen sopimuksen hyväksyttämiseen liittyviä menettelytapoja. Luottamusmiehen tekemä sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Työntekijäryhmän kanssa sopiminen edellyttää, että enemmistö ryhmästä hyväksyy sopimuksen. Sopimus koskee tässä tapauksessa niitä työntekijöitä, jotka ovat sen hyväksyneet.
- Sopimus ei ole työehtosopimuksen osa. Siihen ei liity valvontavelvollisuutta eikä työrauhavelvollisuutta. Työntekijöille ja luottamusmiehelle säädetään mahdollisuus käyttää apuna neuvotteluissa ammattiliiton asiantuntijaa, edellyttäen että siitä sovitaan työnantajan kanssa.
- Toistaiseksi tehty sopimus voidaan irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluessa irtisanomisesta, jollei toisin ole sovittu. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa neljän kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus. Luottamusmies voi irtisanoa tekemänsä sopimuksen ja ryhmän tekemän sopimuksen voi kukin työntekijä irtisanoa osaltaan. Tämä irtisanominen ei vaikuta muiden osalta.
- Kaikki edellä käsitellyistä paikallisista sopimuksista johtuvat riidat käsitellään työtuomioistuimessa. Rajatapausten varalta voisivat yleiset tuomioistuimet olla työtuomioistuimen rinnalla käytettävissä, jos riidan ”luonne”, eli se, koskeeko riita paikallista sopimista, on epäselvä tai jos kyseessä on vain suoritusta koskeva vaatimus. Niille ammattiliitoille, joiden tekemää työehtosopimusta paikallinen sopimus koskee, annetaan asianosaisen asema työtuomioistuimessa ja oikeus ajaa sopimuksen tulkintaa, pätevyyttä ja voimassaoloa koskevaa asiaa itsenäisesti. Lisäksi ammattiliitoille kuuluu mahdollisuus ajaa suoritusvaatimuksia valtuutusoppien mukaisesti ja oikeus yhtyä vireillä olevaan riitaan väliintuloa koskevien sääntöjen mukaisesti.
- Vuokratyöntekijöiden asema määräytyy näissä asioissa sen yrityksen mukaan, minkä työehtoja heihin on lain mukaan sovellettava.
- Edellä kuvattu sopimismahdollisuus koskee sellaisia työehtosopimuksen paikallista sopimista koskevia määräyksiä, joilla ei ole liityntää lain säännöksiin vaan joiden soveltamista järjestäytymättömissä yrityksissä on sopimusmääräyksiin rajoitettu ja sellaisia paikallista sopimista koskevia määräyksiä, jotka on sovittu työehtosopimuslain, työaikalain, vuosilomalain ja opintovapaalain sisältämän työehtosopimuksia koskevan valtuutuksen perusteella.

Perusteena ehdotuksille on järjestäytymättömän työnantajan saattaminen mahdollisimman samaan asemaan järjestäytyneen työnantajan kanssa. Menettelytapoja koskevilla määräyksillä ja muilla esitetyillä edellytyksillä on pyritty turvaamaan sopijapuolten tasavertaista asemaa ja pyrkimistä kohti yhteisiä päämääriä. Edellä kuvatulle järjestelylle on edellytyksenä se, että kyseessä on yleissitova työehtosopimus.

7.5 Paikallisen sopimisen salliminen hallitusohjelman mukaisesti

Kuten edellä on todettu, paikallinen sopiminen on järjestäytyneissä yrityksissä mahdollista ensisijaisesti keskimääräistä työaikaa koskevissa asioissa. Usein se on tämän lisäksi mahdollista vain joissakin yksittäisissä muissa asioissa, esimerkkinä lomarahana maksuajankohta. Joissakin työehtosopimuksissa on sallittu tätä laajempi paikallinen sopiminen. Se, että esimerkiksi palkkausta koskevista asioista voitaisiin sopia paikallisesti, on harvinaista.

Edellä kohdassa 7.3.2. on ehdotus, jolla järjestäytymätön työnantaja saatettaisiin suurin piirtein samaan asemaan järjestäytyneiden työnantajien kanssa. Jos sopimismahdollisuutta lisätään yleissitovissa työehtosopimuksissa, saisivat järjestäytymättömät työnantajat tuon edellä olevan ehdotuksen mukaisesti mahdollisuuden sopia samoista asioista.

Hallitusohjelmassa oleva kirjaus paikallisen sopimisen lisäämisestä esimerkiksi paikallisen sopimisen menettelytapoja, joustavia työaika- ja lisiä, työajan lyhennysvapaita, palkkausjärjestelmiä ja palkankorotusmallia koskevissa asioissa olisi teknisesti helpointa toteuttaa siten, että:

Ehdotus A:

- Työehtosopimusten osapuolet sopivat sopimuksissaan paikallisen sopimisen mahdollistamisesta kaikissa keskeisissä kysymyksissä.

Edellä oleva ei vaatisi mitään muutoksia työehtosopimuksia koskevaan lainsäädäntöön. Se vaatisi ainoastaan työehtosopimusosapuolten yhteistä tahtotilaa ja toimintaa. Teknisesti sopimusmuutokset olisivat tehtävissä lyhyessä ajassa. Tähän malliin liittyy työrauhavelvollisuus ja muut velvollisuudet siten, kuin edellä kohdassa 4. on todettu.

Jos muutosta ei saataisi aikaan sopimalla, on jäljellä ainoastaan mahdollisuus muuttaa lainsäädäntöä siten, että paikallinen sopiminen sallitaan sitä kautta silloin, kun se ei olisi muutoin mahdollista.

Säännösten keskeiset periaatteet ja sen soveltamisen edellytykset olisivat soveltuvin osin samat kuin edellä kohdassa 7.4. on lueteltu. Tämän lisäksi on perusteltua sääntää:

Ehdotus B:

- Säädetään soveltuvin osin kaikki edellä, kohdassa 7.4. olevat edellytykset.
- Sopimiselle pitää olla jokin työnantajan toimintaan ja henkilöstön asemaan liittyvä perusteltu syy. Perusteen arviointi tapahtuu osapuolten toimesta työpaikalla paikallisen sopimisen yhteydessä.
- Sopimuksen sisällölle on useistakin syistä asetettava joku alaraja. Tätä edellyttää esimerkiksi lähetettyjä työntekijöitä koskeva laki. Säännöksen soveltamista rajoit-

taisivat lisäksi pakottavat lainsäännökset ja myöskin puolipakottavat lainsäännökset.

- Jos sopimuksen sisällöstä tai pätevydestä tulee työpaikalla riita, palataan noudattamaan työehtosopimusta siihen asti, kun riita on ratkaistu.
- Työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen säädetään ensisijaiseksi. Siihen saakka, kun sopimisjärjestely olisi työehtosopimuksen mukaan mahdollinen, pidettäisiin paikallista sopimusta työehtosopimuksen tarkoittamana paikallisena sopimuksena ja vain ”ylitteitä” tämän säännösten mukaisina sopimuksina. ”Ylitteisiin” ei liity työrauhavelvollisuutta, työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuutta eikä valvontavelvollisuutta.

Perusteena ehdotuksille on tarve lisätä paikallisen sopimisen mahdollisuutta tilanteissa, joissa sopimisen tarve on puolin ja toisin olemassa. Perusteena ehdotukselle b on paikallisen sopimisen mahdollistaminen silloin, kun siihen harkitaan työnantajan ja henkilöstön kesken olevan olemassa perusteltuja syitä ja sopiminen ei muuten olisi mahdollista. Menettelytapoja koskevilla määräyksillä ja muilla esitetyillä edellytyksillä sekä sopimuksen tulkintaa koskevilla säännöillä on pyritty turvaamaan sopijapuolten tasavertaista asemaa ja pyrkimistä kohti yhteisiä päämääriä.

7.6 Muita muutettavia säännöksiä

Edellä käsitellyt muutosehdotukset voivat aiheuttaa vähintään viittaussäännösten tarkistamistarvetta useissa laeissa. Tämän lisäksi tarvitaan ainakin seuraavat muutokset:

Ehdotus:

- Tehdään työtuomioistuimesta annettuun lakiin ja lähetettyjä työntekijöitä koskevaan lakiin edellä kuvattujen periaatteiden edellyttämät muutokset.
- Työtuomioistuimen osalta tämä edellyttää ainakin sen toimivallan tarkistamista, kokoonpanon muutoksia ja muutoksenhakuoikeutta järjestäytymättömien yritysten asioissa.
- Lähetettyjen työntekijöiden osalta säädetään – siltä osin kuin se on mahdollista – edellä käsitellyn lisäksi, että paikallisen sopimisen edellytyksenä olevasta hallintoedustuksesta tai jostakin sen korvaavasta järjestelystä, joka on toteutettava Suomessa, on sovittava joko yrityksen Suomessa olevan liikepaikan johdon kanssa tai voimassa olevan lain muissa tapauksissa edellyttämän, Suomessa olevan edustajan kanssa. Säädetään, että myös paikallinen sopimus on tehtävä näiden kanssa. Sopimuksen on oltava kirjallinen. Sopimus on toimitettava tiedoksi työehtosopimuksen osapuolille. Edellä olevan vastainen sopimus on mitätön. Velvollisuuteen ylläpitää tiettyjä tietoja lisätään kaikkien tässä käsiteltyjen paikallisten sopimusten sisältö. Jos lähetettyyn vuokratyöntekijään sovelletaan lain mukaan käyttäjäyrityksen työehtoja, sovelletaan heihin tässä käsiteltyjen paikallisten sopimusten osalta sitä, mitä käyttäjäyrityksessä sovitaan.

7.7 Suosituksia

Paikallinen sopiminen edellyttää luottamusta. Sen rakentamiseen tarvitaan muun ohella yhteistä käsitteistöä ja kykyä tulkita samalla tavalla yrityksen tilaa kuvaavaa aineistoa. Näiden valmiuksien kehittäminen edellyttää myös henkilöstön, henkilöstön edustajien ja työnantajien edustajien yhteistä koulutusta. Sitä pitäisi tuottaa sekä liittojen toimesta että yritystasoisenaikin yhteistyönä. Pelisäännöt yhteisen koulutuksen osalta ovat olemassa.

Digitalisaatio ja globalisaatio vaikuttavat hyvin monen toimialan ja yrityksen tulevaisuuteen merkittävästi. Näiden kysymysten pohtiminen yhdessä, niiden vaikutuksen arvioiminen ja toimintatapojen kehittäminen pitäisi olla keskeinen osa paikallista yhteistoimintaa ja paikallisen sopimisen tarpeiden arviointia.

Henkilöstön taloudellinen osallistuminen on yksi osallistumisen muoto. Tämän osalta olisi hyvä harkita myös henkilöstörahoja. Sellainen voidaan perustaa jo hyvinkin pieneen yritykseen. Lakia on joustavoitettu niin, että palkkiojärjestelmä voi olla kovin monenlainen. Lisäksi järjestelmä on kustannustehokas, koska siihen ei kohdistu lainkaan palkan sivukuluja. Sen sijaan siihen kohdistuu verokannustimia.

Tässä työssä on tullut vastaan se, että työlainsäädännön normien joustavuus vaihtelee paljon. Ääripäät ovat täysin pakottava lain säännös ja vapaasti toisin sovittavissa oleva lain säännös. Mielestäni keskeiset normit pitäisi käydä läpi ja arvioida, onko sopimismahdollisuus säädetty oikealle tasolle. Tämän työn osana tuon kysymyksen laajempi arviointi ei ole ollut mahdollista.

Paikallista sopimista koskeva selvitys

Verkkojulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-050-3



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY