

Paikallinen sopiminen

Hallitusneuvottelut
Työlainsäädäntöjaosto 29.5.2023



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Miksi paikallista sopimista?



- Tarve ottaa työehdoissa huomioon työpaikkakohtaiset erityispiirteet
 - Tästä syystä lainsäädäntöön on luotu toisinsopimismahdollisuuksia:
 - a. valtakunnallisella työehtosopimuksella voidaan poiketa laista ja ottaa huomioon toimialakohtaiset erityisolosuhteet
 - b. työpaikkakohtaisella työehtosopimuksella tai muulla paikallisella sopimuksella voidaan ottaa huomioon työpaikkakohtaiset erityisolosuhteet
 - c. työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella voidaan ottaa huomioon työsuhdekohtaiset erityisolosuhteet
- Työpaikan tarpeisiin soveltumattomista työehdoista voivat kärsiä molemmat osapuolet. Työsuhde ei ole osapuolille optimaalinen.

Hyvä paha paikallinen sopiminen



- Hyvä paikallinen sopiminen voi:
 - parantaa tuottavuutta (ja mahdollisesti pitkällä aikavälillä myös työllisyyttä)
 - parantaa molempien osapuolten asemaa, olosuhteita tai työsuhteen ehtoja kulloisissakin olosuhteissa (win-win). Työnantaja tai työntekijä voivat luopua yhdestä edusta saadakseen toisen.
- Huono paikallinen sopiminen voi:
 - heikentää työehtoja tai -oloja, jos neuvotteluasemat eivät ole kunnossa
 - luoda tietyn tyyppisiä kilpailuvääristymiä yritysten välillä

Paikallisen sopimisen edistäminen onnistuu

1. Sopimismahdollisuuksia ja lainsäädännön selkeyttä lisäämällä
2. Riskitekijöitä hallitsemalla (neuvotteluasema, oikeussuoja ym.)

Paikallinen sopiminen? Mistä puhutaan?



Yrityskohtainen TES

Sopijapuolena työnantaja
ja työntekijäjärjestö

Keskeiset kysymykset:

- Yrityskohtaisten TES:ien sopimisvaltuudet laissa valtakunnallisia TES:ssejä suppeammat.
- Liityntäsopimukseen liittyy oikeudellisia haasteita (jos liitytään valtakunnalliseen TES:iin)

Järjestäytynyt kenttä

Työehtosopimuksen valtuuttama paikallinen sopiminen

Sopijapuolena työnantaja
ja TES:ssä määritelty
henkilöstön
edustaja/henkilöstö

Keskeiset kysymykset:

- Henkilöstö ei välttämättä onnistu TES:n edellyttämän edustajan valinnassa. Asia lienee ratkaistava kuitenkin TES:ssä.
- Tulisiko laissa sallia enemmän TES-toisinsopimismahdollisuuksia?

Yleissitovuuskenttä

Työehtosopimuksen valtuuttama paikallinen sopiminen

Sopijapuolena työnantaja
ja TES:ssä määritelty
henkilöstön
edustaja/henkilöstö

Keskeiset kysymykset:

- Samat kuin edellisessä.
- TES:n edellyttämä mekanismi ei välttämättä sovellettavissa
- Paikallisen sopimisen kiellot lainsäädännössä.
- Oikeussuojakeinot

Lakisääteinen paikallinen sopiminen

Sopijapuolena työnantaja
ja laissa määritelty
henkilöstön
edustaja/henkilöstö

Keskeiset kysymykset:

- Onko lainsäädäntöön luotavissa uusia paikallisen sopimisen mahdollisuuksia?
- Kuka neuvottelee?

Keskeiset kysymykset paikallisessa sopimisessa



- Laissa olevat toisinsopimisvaltuudet:
 - Valtakunnallisella työehtosopimuksella
 - Työnantajakohtaisella työehtosopimuksella
 - Työpaikkakohtaisella kollektiivisopimuksella (lakipohjainen paikallinen sopiminen, vrt. työaikapankki)
 - Työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella
- Neuvotteluolosuhteet
 - Ketkä neuvottelevat? Ovatko neuvotteluolosuhteet tasapainoiset?
 - Onko osapuolilla riittävät tiedot?
 - Mitä, jos henkilöstö ei onnistu edustajan valinnassa?
- Paikallisen sopimisen juridiikka erittäin haastavaa
 - Toimiiko juridinen vaatimus paikallisen sopimisen hidasteena? Tarvitaanko selkeytystä/lainsäädännöllistä tukea?
 - Sopimusten oikeusvaikutukset, sopimusten sitovuuspiiri, sopimusten elinkaari (laatiminen, irtisanominen), oikeussuoja.

TES-autonomia
huomioitava!