



Uudistettu työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmä työsuhteen vähimmäisehtojen turvaajana



Matikainen, Erja

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Hyvinkää

Uudistettu työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmä työsuhteen vähimmäisehtojen turvaajana

Erja Matikainen
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2009

Erja Matikainen

Uudistettu työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmä työsuhteen vähimmäisehtojen turvaajana

Vuosi 2009 Sivumäärä 48

Työsuhteen vähimmäisehdot, etenkin vähimmäispalkat, määräytyvät työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmän avulla. Valtakunnallinen alansa edustavin työehtosopimus vahvistetaan yleissitovaksi. Tämän jälkeen myös alan järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava sitä. Työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmän on arvioitu vaikuttavan noin 350 000 työntekijän työsuhteeseen.

Opinnäytetyön aiheena on vuonna 2001 uudistettu työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmä. Työssä tarkastellaan - osin esimerkkien avulla - työehtosopimuksen yleissitovuuden määräytymisprosessia, uudistuksen merkitystä ja työehtosopimuksen yleissitovuusjärjestelmän toimivuutta. Aiheen valintaan vaikutti sekä työkokemukseni työlainsäädännön valmistelusta että koulutukseen kuuluneen työharjoittelun suorittaminen työtuomioistuimessa.

Työn pääasiallinen metodi on lainopillinen. Työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmää tarkastellaan aiemman ja nykyisen lainsäädännön mukaan. Oikeustilaa selvitetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätösten ja työtuomioistuimen päätösten avulla. Keskeisen osan lähdeaineistoa muodostavat säädökset, lainvalmisteluasiakirjat, työoikeuskirjallisuus, tutkimukset ja haastattelut.

Työn alussa kuvataan työehtosopimusjärjestelmää ja työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmää. Työssä tarkastellaan työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisen menettelyä lautakunnassa ja yleissitovuuspäätöksestä tehdyn valituksen käsittelyä työtuomioistuimessa. Arvioitavana ovat työsopimuslain yleissitovuuteen liittyneet uudistukset sekä lautakunnan ja työtuomioistuimen toiminta yleissitovuusasioissa. Työssä tarkastellaan myös työsuhteen ehtojen määräytymistä työehtosopimuksen puuttuessa ja pohditaan minimipalkkalakivaihtoehtoa. Kehittämisehdotukset liittyvät erityisesti työehtosopimuksia koskevan tiedon saantiin.

Asiasanat palvelussuhteen ehdot, työehtosopimukset, työehtosopimuslaki, työsopimuslaki, työtuomioistuin, valitusoikeus, vähimmäispalkka

Erja Matikainen

**Reformed system of generally applicable collective agreements,
the way to secure the minimum terms of employment relationships**

Year 2009

Pages 48

The minimum terms of employment relationship, especially the minimum wages, are determined in the generally applicable collective agreements. A collective agreement is confirmed as generally applicable if it has national coverage and is considered to be representative of the branch to which it applies. After that the obligation to comply with provisions of the collective agreement also applies to employers that are not members of an employer organisation. The generally applicable collective agreements are estimated to have an impact on the employment relationships of 350 000 employees.

The subject of the thesis is the reform of the system of generally applicable collective agreements carried out in 2001. The procedure how the general applicability of collective agreement is determined, the importance of the reform and the functioning of the system are examined, with the help of some examples. I have work experience concerning preparation of labour legislation and my practice job during the training was the Labour Court. This history influenced when I chose the subject of my thesis.

The main method of the thesis is juridical. The system of generally applicable collective agreements is examined through former and current legislation. The legal state is clarified by the decisions of the commission confirming the general applicability of collective agreements and by the decisions of the Labour Court. The source material consists mainly of the legislation, legislative history, jurisprudential literature, surveys and interviews.

The system of collective agreements and the system how the terms of employment relationship are determined is described at the beginning of the thesis. In this thesis it is also described how the general applicability of collective agreements is confirmed by the confirmation commission and how the appeal is processed in the Labour Court. The improvements in employment contracts act concerning the general applicability as well as the procedure in the confirmation commission and in the Labour Court are also assessed. Also the determination of the terms of employment relationships, when there is no collective agreement at all is examined as well as the alternative to enact the law concerning minimum wages. The development proposals relate especially to the availability of the information of collective agreements.

Key words terms of employment relationship, collective agreements, collective agreements act, employment contracts act, Labour Court, right of appeal, minimum wages

Sisällys

1	Johdanto	8
1.1	Työoikeudellisesta järjestelmästä	9
1.2	Keskeiset käsitteet.....	11
2	Työsuhteen ehtojen määräytyminen työehtosopimusten perusteella.....	12
2.1	Normaalisitova työehtosopimus	12
2.2	Yleissitova työehtosopimus.....	13
2.3	Työsuhteen ehtojen määräytymissäännöt	15
3	Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistaminen	16
3.1	Vahvistamislautakunta	17
3.2	Vahvistamismenettely ja vahvistamisen kriteerit	18
3.2.1	Työehtosopimuksen valtakunnallisuus ja asianomainen ala	19
3.2.2	Työehtosopimuksen edustavuus ja arvioinnin uudet lisäkriteerit.....	20
3.3	Yleissitovuuden soveltamisen alkaminen, voimassaolo ja päätöksistä tiedottaminen	22
3.4	Yleissitovuuspäätöksestä valittaminen työtuomioistuimeen	23
3.5	Yleissitovuusasian uudelleenkäsittely	23
3.6	Vahvistamislautakunnan toimintatilastot	24
4	Työtuomioistuin yleissitovuuspäätösten muutoksenhakutuomioistuimena.....	25
4.1	Yleistä työtuomioistuimesta.....	25
4.2	Valitusoikeus ja valitusaikeisuus.....	26
4.3	Valitusasian käsittely	27
4.4	Päätös ja sen lainvoima	27
4.5	Työtuomioistuimessa käsitellyt yleissitovuusasiat ja muutetut päätökset.....	28
4.5.1	Työehtosopimuksen soveltamisalaa koskeneet päätökset	28
4.5.2	Työehtosopimuksen edustavuutta koskeneet päätökset	29
5	Yleissitovuuteen liittyvien asioiden arviointia	30
5.1	Työsopimuslain yleissitovuusjärjestelmää koskevat uudistukset	30
5.1.1	Yleissitovuuden vahvistamismenettely	30
5.1.2	Yleissitovuuden uudet arviointikriteerit.....	31
5.1.3	Normaalisitovan ja yleissitovan työehtosopimuksen kollision ratkaisu ..	32
5.2	Vahvistamislautakunnan toiminta	32
5.3	Työtuomioistuimen toiminta valitusasioissa.....	33
5.4	Tiedon saanti työehtosopimuksista	34
5.4.1	Ruotsinkielisten työehtosopimuskäännösten saatavuus	35
5.4.2	Pienten ja järjestäytymättömien työnantajien tilanne.....	37

5.5	Työsuhteen ehtojen määräytyminen työehtosopimuksen puuttuessa.....	39
5.6	Yleissitovuusjärjestelmä vai minimipalkkalaki.....	39
6	Johtopäätökset ja kehittämissuhteet	41
6.1	Vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen toiminta.....	41
6.2	Tiedon saanti työehtosopimuksista	42
6.2.1	Ruotsinkielisten työehtosopimuskäännösten saatavuus	43
6.2.2	Pienten ja järjestäytymättömien työnantajien tilanne.....	44
6.3	Yleissitovuusjärjestelmä vai minimipalkkalaki.....	44
Lähteet	46

Keskeisimmät käytetyt lait ja oikeustapaukset, käytetyt lyhenteet

VahvL	Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 56/2001
TTuomL	Laki työtuomioistuimesta 646/1974
PL	Suomen perustuslaki 731/1999
TEhtoL	Työehtosopimuslaki 436/1946
1970 TSL	Työsopimuslaki 320/1970
TSL	Työsopimuslaki 55/2001
TT 2002-54	
TT 2002-55	
TT 2003-2	
TT 2003-85	
TT 2003-104	
TT 2007-34	
TT 2007-92	
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto
EU	Euroopan unioni
HE	hallituksen esitys
HO	hovioikeus
KKO	korkein oikeus
KM	komiteanmietintö
OKV	oikeuskanslerinvirasto
PeVM	perustuslakivaliokunnan mietintö
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ry
SKAL	Suomen Kuljetus ja Logistiikka ry
STM	sosiaali- ja terveysministeriö
STTK	Toimihenkilökeskusjärjestö ry
SY	Suomen Yrittäjät ry
TEM	työ- ja elinkeinoministeriö
TT	työtuomioistuin
Tupo	keskitetty tulo(poliittinen kokonais)ratkaisu
TYV	Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja
VNS	valtioneuvoston selonteko työelämästä 4/2000

1 Johdanto

Työehtosopimuksilla sovitaan monista yksityisen sektorin työsuhteissa sovellettavista työehtoista. Työehtosopimus voi tulla työnantajan noudatettavaksi joko suoraan työnantajaliittoon järjestäytymisen perusteella työehtosopimuslain mukaisesti (ns. normaalisivuus) tai työehtosopimuslain mukaisen yleissitovuuden perusteella.

Työsopimuslakiin perustuva yleissitovuusjärjestelmä luotiin 1970-luvulla. Sen avulla alan tietyn työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuus laajennettiin myös alalla toimiviin työnantajaliittoon järjestäytymättömiin työnantajiin. Tällöin valtakunnallinen, alan yleiseksi katsottava työehtosopimus määräsi työsuhteissa sovellettavien ehtojen vähimmäistason. Yleissitovuusjärjestelmän arvioidaan vaikuttavan noin 350 000 työntekijän työsuhteeseen. Järjestelmä toteuttaa osin samaa sääntelytarvetta, joka eräissä muissa maissa - esim. Ranska ja Alankomaat - on varmistettu minimipalkkalailla. Yleissitovuusjärjestelmä uudistettiin vuonna 2001, jolloin otettiin käyttöön erityinen yleissitovuuden vahvistamismenettely.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tarkastella työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmän toimivuutta ja sen roolia vähimmäistyöehtojen - etenkin vähimmäispalkan - määrääjänä. Aiheen valintaan vaikutti työkokemukseni työlainsäädäntöä valmistelevassa yksikössä, joka sijaitsee nykyisin työ- ja elinkeinoministeriössä. (Olen mm. ollut mukana kyseisen uudistuksen valmistelussa ja vastannut työehtosopimuskäännösten koordinoinnista, yksikkömme tiedotusasioista ja yleisöpalvelusta.) Toinen aiheen valintaan ratkaisevasti vaikuttanut asia oli oikeustradenomikoulutukseeni kuulunut työharjoittelujakso työtuomioistuimessa, joka ratkaisee mm. työehtosopimusten yleissitovuuspäätöksistä tehdyt valitukset. Yleissitovuusasiat olivat minulle tuttuja, joten työtuomioistuimesta ehdotettiin opinnäytetyön aiheeksi, että tutkisin näiden valitusten käsittelyä työtuomioistuimessa. Työn kuluessa opinnäytetyön aihe kuitenkin laajentui lopulta käsittämään koko yleissitovuusjärjestelmän toimivuuden tarkastelun. Tavoitteenani on lisäksi löytää kehittämiskohteita järjestelmän toimivuuden parantamiseksi. Luonnollisesti pyrkimyksenä on myös oman tietämyksen laajentaminen ja syventäminen.

Työni pääasiallinen metodi on oikeusdogmaattinen eli lainopillinen metodi. Tarkastelen yleissitovuusjärjestelmän sisältöä aiemman ja voimassa olevan lain mukaan. Selvitän oikeustilaa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätöksiä ja työtuomioistuimen

valitusasioista antamia päätöksiä tutkimalla ja tulkitsemalla. Tarkastelun painopiste on uudistuksissa - työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamis- ja valitusmenettelyissä - sekä niiden arvioinneissa.

Keskeisen osan lähdeaineistoa muodostavat työ sopimuslakiuudistuksen esityöt ja työoikeuskirjallisuus, aiheeseen liittyvät tutkimukset, artikkelit ja opinnäytetyöt, vahvistamislautakunnan vuosikertomukset sekä työtuomioistuimen valituksiin antamat päätökset. Työn kuluessa olen haastatellut lainsäädäntöuudistusta valmistellutta yksikköme johtajaa, hallitusneuvos Tarja Krögeriä, joka toimii myös työtuomioistuimen jäsenenä, työtuomioistuimesta presidenttiä Pekka Orasmaata sekä sosiaali- ja terveysministeriöstä työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan sihteerinä, vanhempaa hallitussihteerinä Ari Pulkista.

Johdantoluvun jälkeen työ etenee seuraavasti: toisessa luvussa kuvataan työehtosopimusjärjestelmää ja työsuhteen ehtojen määräytymisjärjestelmää. Kolmannessa luvussa kuvataan työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamismenettelyä ja käydään läpi työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamiskriteereiden kehitystä. Neljännessä luvussa käsitellään työtuomioistuimen toimintaa, työehtosopimusten yleissitovuutta koskeviin päätöksiin liittyvää valitusmenettelyä ja näihin valituksiin annettuja päätöksiä. Yleissitovuusjärjestelmään liittyvien asioiden arvioinnit ovat viidennessä luvussa ja johtopäätökset sekä kehittämisehdotukset kuudennessä luvussa.

1.1 Työoikeudellisesta järjestelmästä

Suomen työoikeudellinen järjestelmä on Kairisen (2004, 122-123) mukaan ns. pohjoismaisen mallin mukainen. Järjestelmälle on tyypillistä työmarkkinajärjestöjen vahva asema. Se perustuu kansainvälisesti korkeaan työnantajien ja palkansaajien (n. 70 %) järjestäytymisasteeseen. Suomalaisen työmarkkinamallin vahvana perustana on kolmikantaisuus: mm. työlainsäädäntö valmistellaan valtiovallan sekä työnantaja ja palkansaajia edustavien järjestöjen yhteistyönä. Työehtosopimusneuvottelut käydään työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välillä. Työehtosopimusriidat ratkaistaan työtuomioistuimessa, jossa - kolmikantaperiaatteen mukaisesti - jäseninä ovat ns. puolueettomien jäsenten ohella kummankin työmarkkinapuolen edustajat.

Kairinen (2002, 36-38) kuvaa työoikeuden jaottelun kolmena ympyränä. Ne ovat kollektiivinen (joukkoluonteinen) ja individuaalinen (yksilöllinen) työlainsäädäntö sekä sosiaaliturvaoikeus. Niiden soveltamisalat menevät osin päällekkäin ja niiden ympärillä on yksityis- ja julkisoikeus. Työnantaja- ja työntekijäpuolta kollektiivina koskevaa työoikeutta ovat mm. tässä työssä

käsiteltävät työehtosopimusten normaalisitovuuden määrittävä työehtosopimuslaki (436/1946, jäljempänä TEhtoL) sekä työehtosopimuksen rikkomista ja sen tulkintariitojen ratkaisumekanismia sääntelevä työtuomioistuimesta annettu laki (646/1974, jäljempänä TTuomL). Valitukset työehtosopimusten yleissitovuuspäätöksistä käsitellään ensimmäisenä ja ainoana oikeusasteena työtuomioistuimessa (jäljempänä TT). Keskeistä yksittäisen työntekijän ja työnantajan välisiä suhteita sääntelevää työoikeutta ovat mm. työehtosopimuksen yleissitovuuden määrittävä uudistettu työsopimuslaki (55/2001, jäljempänä TSL), työaika- ja vuosilomalain monet normit sekä työehtosopimusten normimääräykset. Työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamismenettelystä säädetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa (56/2001, jäljempänä VahvL).

Työsuhteen ehdot eivät määräydy pelkästään työoikeudellisten lakien ja työsopimusten nojalla, vaan työnantaja- ja ammattiliiton solmimilla työehtosopimuksilla on asiassa keskeinen asema. Työehtosopimus on työntekijöitä edustavan yhdistyksen ja työnantajayhdistyksen tai yksittäisen työnantajan välinen alakohtainen sopimus työntekijöiden työsuhteissa noudatettavista vähimmäisehdoista (mm. palkka, työaika, vuosiloma). Osa työehtosopimusmääräyksistä velvoittaa vain sopimuksen osapuolia, osaa sovelletaan sopimukseen nähden kolmansien henkilöiden välisissä suhteissa eli työsuhteissa. Työehtosopimus voi velvoittaa työnantajaa joko normaalisitovana tai yleissitovana. Työnantajan on sovellettava oman alansa työehtosopimusta kaikkiin työntekijöihinsä heidän järjestäytymisestään - esim. toisen alan työntekijäjärjestöön - tai järjestäytymättömydestään riippumatta. Työehtosopimusmääräykset ovat pakottavia ja automaattisia. Työehtosopimuksen kanssa ristiriitainen työsopimuksen ehto on mitätön. Ristiriitatapauksessa työehtosopimuksen ehto on ensisijainen työsopimuksen ehtoon nähden.

Työehtosopimusten ja työläinsäädännön suhteet määritellään yksittäisissä työlaeissa. Esimerkiksi työsopimus-, työaika- ja vuosilomalaissa on säännöksiä, joilla valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt oikeutetaan sopimaan työehtosopimuksella muutoin pakottavasta lainsäädännöstä poiketen. Näitä, työntekijän etuja mahdollisesti heikentäenkin tehtyjä, sopimusmääräyksiä saavat soveltaa sekä normaalisitoviin työehtosopimukseen sidotut työnantajat että yleissitovaa työehtosopimusta noudattavat järjestäytymättömät työnantajat. Esimerkiksi valtion pitkistä lomaoikeuksista voidaan luopua virkaehtosopimuksella vuosilomalain valtuutuksen perusteella.

Toisaalta työehtosopimusmääräykset täydentävät lakien säännöksiä. Esimerkiksi lomarahasta ei säädetä vuosilomalaissa. Lomaltapaluurahajärjestelmä sovittiin työehtosopimustasolla 1970-luvun työvoimapulan aikana työvoiman pysyvyyden takaamiseksi. Työajan lyhennysjärjestelmä, ns. pekkaspäivät, taas sovittiin keskitetyllä tulopoliittisella kokonaisratkaisulla (Tu-

po), josta se siirtyi työehtosopimuskäytännöksi. Eri alojen työehtosopimuksissa on edelleen hiukan erisisältöisiä määräyksiä mm. palkallisen äitiysvapaan pituudesta.

1.2 Keskeiset käsitteet

Normaalisitova työehtosopimus

Normaalisitova työehtosopimus sitoo sen tehneitä, siihen myöhemmin yhtyneitä tai sen solmineeseen järjestöön kuuluvia osapuolia ja alayhdistyksiä aina työnantajiin ja työntekijöihin saakka. Jäljempänä tästä käytetään myös termiä (työehtosopimukseen) sidottuus. Sopijapuolten on noudatettava vähimmäisehtoina sekä sovittuja työ- että työolonormeja. Suurin osa työnantajista on järjestäytynyt alansa työnantajaliittoon, joten niiden on noudatettava alansa normaalisitovaa työehtosopimusta.

Yleissitova työehtosopimus

Valtakunnalliset työehtosopimukset tutkitaan ja vahvistetaan työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnassa joko yleissitoviksi (erga omnes -vaikutus) tai yleissitovuutta vailla oleviksi. Yleissitovaa työehtosopimusta pidetään vähimmäisehtosopimuksena, jota myös järjestäytymättömien työnantajien on noudatettava, jos alalla sellainen on. Yleissitova työehtosopimus toisaalta sitoo vain työnantajaa, mutta se turvaa työ- ja työolonormein oikeuksia ja etuja vain työntekijälle.

Kollisio

Kollisio on ristiriitatilanne, normien yhteensattuma, jossa samasta asiasta määrätään ainakin kahdessa eri säännöstyslähteessä. Esimerkiksi jos samasta työsuhteen ehdosta on joko useita eritasoisia tai erisisältöisiä normeja laissa, työehtosopimuksessa ja/tai työsopimuksessa, ratkaisua etsitään tiettyjen ratkaisusääntöjen, mm. normien etusijajärjestyksen ja edullisemmuussäännön avulla.

Työehtosopimuksen kattavuus ja edustavuus

Yleissitovaksi vahvistettavan työehtosopimuksen tulee olla kattava eli edustava. Työehtosopimuksen kattavuudella tarkoitetaan järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa olevien, normaalisitovan työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevien palkansaajien osuutta työehtosopimuksen soveltamisalan kaikista palkansaajista. Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ratkaisussa tästä käytetään termiä työehtosopimuksen edustavuus. Yleissitovuuden edellytyksenä on noin 50 %:n edustavuus.

Työ- ja työolonormit

Työnormit eli ”työsuhteen ehdot” (TSL 2:7.1) velvoittavat työnantajaa ja työntekijää. Niitä ovat työsuoritusta, työaikaa, vapaita ja työsuhde-etuja koskevat määräykset, kuten lomarahaa, työajan lyhennysvapaat sekä sairausajan palkka. Työolonormit velvoittavat työnantajia ja ammattiyhdistyksiä. Ne jaetaan työsuojelua koskeviin normeihin (mm. työturvallisuus, peseytymistilat ja työhygieniä) ja työehtosopimuksen toteuttamista koskeviin määräyksiin (mm. määräykset luottamusmiehen asemasta ja työpaikkatason erimielisyysneuvotteluista).

2 Työsuhteen ehtojen määräytyminen työehtosopimusten perusteella

TEhtol:n mukaan työehtosopimuskelpoisen yhdistyksen varsinaiseen tarkoitukseen on kuuluttava sen sääntöjen mukaan työntekijöiden tai työnantajien etujen valvominen. Työehtosopimusten sopijajärjestöt kuuluvat jäsenenä työmarkkinakeskusjärjestöihin. Työntekijäpuolella näitä ovat SAK, STTK ja Akava sekä yksityisellä työnantajapuolella tämän työn kannalta merkittävin Elinkeinoelämän keskusliitto (jäljempänä EK). EK:lla on 35 toimialaliittoa, jotka ovat solmineet yli 200 työehtosopimusta. Niihin kuuluvissa yrityksissä on noin 950 000 palkansaa-jaa. Pienyritykset ovat usein jäsenenä etujärjestössään Suomen Yrittäjissä (jäljempänä SY). SY ei ole edellisiin verrattava ns. virallinen työmarkkinakeskusjärjestö. Yrityksen jäsenyys SY:ssä voi olla päällekkäinen EK-jäsenyyden kanssa tai kyseessä voi olla ammatillisesti täysin järjes-täytymätön työnantaja. (Ahtiainen 2007, 12, 14).

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan mukaan yli 90 prosenttiin kaikista palkansaaajista sovelletaan valtakunnallista työ- tai virkaehtosopimusta joko normaalisitovuuden tai yleissitovuuden perusteella. Jo normaalisitovat työehtosopimukset kattavat työmarkkinoistamme runsaat 75 prosenttia eli 790 000 työntekijää. Yleissitovia työehtosopimuksia sovelletaan noin 350 000 työntekijään. Yleissitovuutta vailla olevaksi vahvistettuja valtakunnallisia työehtosopimuksia sovelletaan alle 50 000 työntekijään. (Kaittola TYV 2003-2004, 101). Töitä tai työaloja, joilla yleissitovaa työehtosopimusta ei vielä ole, on arvioitu olevan vajaat 80 (Tiitinen & Kröger 2008, 169). Osa työntekijöistä - Tilastokeskuksen vuoden 2004 työssäkäyntitilaston mukaan 173 570 palkansaaajaa - jää edelleen kokonaan työehtosopimusten soveltamisen ulkopuolelle (Ahtiainen 2004, 48). Heidän palkkauksestaan säädetään TSL:ssa.

2.1 Normaalisitova työehtosopimus

Normaalisitova työehtosopimus velvoittaa sen allekirjoittaneita (osallinen) ja siihen myöhemmin yhtyneitä tai sen solmineeseen järjestöön kuuluvia osapuolia. Työehtosopimukseen sidot-

tuisuus jatkuu alayhdistyksiin sekä niihin työnantajiin ja työntekijöihin saakka, jotka ovat tai ovat olleet sidotun yhdistyksen jäseniä. TEhtol:n sanamuodon mukaan yksittäinen työnantaja tai työntekijä - toisin kuin yhdistys - on sidottu sopimuskauden loppuun, vaikka hän eroaisi liitosta. Lisäksi (koko) normaalisitovan työehtosopimuksen sitovuuspiiriä voidaan rajoittaa (esim. ei sovelleta järjestäytymättömiin), mutta ei laajentaa esim. muille toimialoille. Jos työehtosopimuksen soveltaminen on rajattu järjestäytyneisiin työntekijöihin, järjestäytymättömien tai johonkin toiseen työntekijäjärjestöön kuuluvien työntekijöiden työsuhteen ehdot määräytyvät heidän työsopimustensa mukaisesti. Ne voivat olla heikommatkin kuin työnantaja sitovan työehtosopimuksen ehdot. (Tiitinen & Kröger 2008, 188).

Työrauhavelvollisuus liittyy vain normaalisitovaan työehtosopimukseen. Tietyt työtaistelutoimenpiteet, kuten myötätunto- tai poliittiset työtaistelutoimenpiteet, ovat sallittuja. (Kairinen 2004, 148-149). Työehtosopimuksen normaalisitovuutta koskevat riidat ovat työehtosopimusasioita, jotka käsitellään työtuomioistuimessa. Prosessin osapuolina ovat ensisijassa työehtosopimukseen osalliset yhdistykset. Seuraamuksena on TEhtol:n mukaan hyvityssakko. Normaalisitovassa työehtosopimuksessa voidaan antaa valtuutus tehdä paikallisia työehtosopimuksia. (Bruun & Koskull 2004, 141-142).

2.2 Yleissitova työehtosopimus

Yleissitovia työehtosopimuksia on sovellettu työsuhteen vähimmäisehtoina 1970 TSL:sta (320/1970) lähtien. Yleissitovan työehtosopimuksen määräykset velvoittavat järjestäytymättöntä työnantajaa ilman työehtosopimukseen osallisuutta. Yleissitovaa työehtosopimusta oli noudatettava automaattisesti mm. ilman minkään tahon ilmoitusta tai vahvistamispäätöstä.

1970 TSL:ssa säädettiin työehtosopimuksen yleissitovuudesta ja yleissitovuuden kriteereistä: palkka- ja muut ehdot määräytyivät ”*kyseessä olevasta tai siihen lähinnä rinnastettavasta työstä asianomaisen alan yleiseksi katsottavassa valtakunnallisessa työehtosopimuksessa*” (17.1). Sanamuodon mukaan asianomaisella alalla voi olla vain yksi yleissitova työehtosopimus. Työehtosopimuksen pakottavuudesta säädettiin siten, että em. työehtosopimuksen kanssa ristiriitainen työsopimuksen ehto on mitätön ja sen sijaan tulee työehtosopimuksen vastaava määräys (17:2).

Merimiesten työsuhteista, vuosilomasta ja työajasta on säädetty erityislaeilla. Yleissitovuutta koskeva merimieslain (423/1978) 15.1:n sanamuoto vastaa 1970 TSL:ia. Sen lisäksi siinä säädetään, että jos alalla on normaalisitova työehtosopimus, sitä noudatetaan ensisijaisesti.

Nykyisin työehtosopimuksen yleissitovuudesta ja yleissitovuuden kriteereistä säädetään TSL 2:7.1:ssa seuraavasti:

”Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän (kursiivi EM) työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.”

Työehtosopimuksen pakottavuus, entinen 17.2, säilyi sisällöltään samana (TSL 2:7.2). Normaalisoitovan ja yleissitovan työehtosopimuksen kollisio ratkaistiin merimieslain tapaan siten, että jos alalla on normaalisoitova työehtosopimus, sitä noudatetaan ensisijaisesti (TSL 2:7.3).

Työsopimuslain yleissitovuussäännökseen viitataan lisäksi kahdessa laissa. Kotitaloustyöntekijäin työsuhteesta annetun lain (951/1977) 12 §:n mukaan työnantajan on noudatettava, mitä työsuopimuslaissa on säädetty yleissitovasta työehtosopimuksesta. Ellei yleissitovaa työehtosopimusta ole voimassa, valtioneuvosto voi työntekijöiden oikeudenmukaisen ja kohtuullisen toimeentulon turvaamiseksi vahvistaa vähimmäispalkkaa ja muita työsuhteen ehtoja koskevat määräykset. Sääntely katsottiin tarpeelliseksi, koska ala ei ollut järjestäytynyt, mutta vahvistamismahdollisuutta ei ole käytetty. Etenkin suomalaiset kotiapulaiset ovat nykyisin melko harvinaisia, mutta sääntely koskee myös Suomeen tulevia työsuhteisia au-paireja. Työsuojeluhallinnon sivustolla on lain soveltamisohjeita. Tämän sääntelyn ajanmukaisuutta selvitetään tulevaisuudessa.

EU:n ns. lähetettyjä työntekijöitä koskeva direktiivi (96/71/EY) toteutettiin (Suomeen) lähetetyistä työntekijöistä annetulla lailla (1146/1999). Direktiivi koskee tapauksia, jossa yritykset lähettävät työntekijöitä toiseen jäsenvaltioon työhön. Kussakin maassa on noudatettava isäntämaan työehtoja riippumatta siitä, mistä maasta työntekijä tulee. Direktiivin mukaan tietyt vähimmäistyöehdot ja -olot, kuten palkat, työ- ja lepoajat, vuosiloma ja työsuojelu, on taattava joko laissa tai työehtosopimuksissa. Direktiivi päätettiin toteuttaa lakitasolla. Lain 2.4:n mukaan vähimmäispalkkana pidetään TSL:n mukaisen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella määräytyvää vastiketta. Ellei tällaista työehtosopimusta ole, on maksettava tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos sovittu vastike alittaa sen olennaisesti. Työsuojeluhallinto valvoo lain noudattamista. Ulkomaisten työntekijöiden tilanne ja ongelmat ovat sääntelystä ja valvonnasta huolimatta usein esillä tiedotusvälineistä.

Yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä on noudatettava automaattisesti lautakunnan tai työtuomioistuimen päätöksessä määrätystä ajankohdasta tai työehtosopimuksen voimaantuloa lähtien. Yleissitovaan työehtosopimukseen ei liity työrauhavelvollisuutta. Yleissitoviksi ehdoiksi (ns. työnormit) oli jo aiemmassa oikeuskäytännössä katsottu palkkausta koskevat ehdot, yleiskorotukset, työaika- ja vuosilomaehdot, irtisanomis- ja lomautusehdot, oikeus palkkaan alle 10-vuotiaan lapsen sairastumistapauksessa, luottamusmieskorvaus ja ryhmähenkivakuutus (KM 2000:1, 13). Taloudellisen nousukauden aikana työsuhteen ehdot, esim. palkkaus-

taso, ovat yleisesti työehtosopimuksissa sovittua parempia. Työolonormeista on sovellettava yhdenvertaisuuden ja tasapuolisen kohtelun vaatimusten vuoksi työympäristönormeja (Kairinen 2004, 147, 150-151). Yleissitovan työehtosopimuksen noudattamista valvovat työsuojeluviranomaiset. Yleissitovaa työehtosopimusta koskevat riidat käsitellään työsopimusasioina yleisissä tuomioistuimissa. Mahdollinen seuraamus määräytyy TSL:n mukaan. Se on yleensä vahingonkorvaus. (Bruun & Koskull 2004, 141-142).

2.3 Työsuhteen ehtojen määräytymissäännöt

Työlainsäädännön ja työehtosopimusten normit voivat olla joko pakottavia eli absoluuttisia, ("muu sopimus on mitätön"), puolipakottavia eli semidispositiivisia tai tahdonvaltaisia eli dispositiivisia ("ellei toisin ole sovittu"). Suurin osa työlainsäädännöstä on pakottavaa, mm. irtisanomisperusteet ja ylityön enimmäismäärät. Pakottavat normit ovat vähimmäis- eli minimipakottavia. Niistä voi sopia vain niitä paremmin. Viime aikoina lisääntyneillä puolipakottavilla normeilla (vain) valtakunnalliset liitot kelpuutetaan sopimaan työehtosopimuksilla laista poiketen, myös työntekijöiden etuja heikentäen. Esimerkkinä tästä on TSL 13:7.1:n tyhjentävä luettelo. Tahdonvaltaisista normeista, esim. palkanmaksukaudesta ja osittaisesta hoitopaasta (TSL), voidaan sopia sekä työehto- että työsopimuksella joko työntekijän asemaa parantavasti tai heikentävästi. (Kairinen 2002, 46).

Jos samasta työsuhteen ehdosta on useita eritasoisia normeja esim. laissa, työehtosopimuksessa ja/tai työsopimuksessa, kollision ratkaisua etsitään ensin normien etusijajärjestyksestä. Etusijajärjestys on riippumaton siitä, kumpi normeista on työntekijälle edullisempi. Työntekijä ei voi pätevästi luopua etusijajärjestyksen mukaisista eduista. Työsuhteen ehtojen kollisiotilanteessa ylempi säännöstyslähde syrjäyttää alemman seuraavan kansallisen tason normien järjestyksen mukaan:

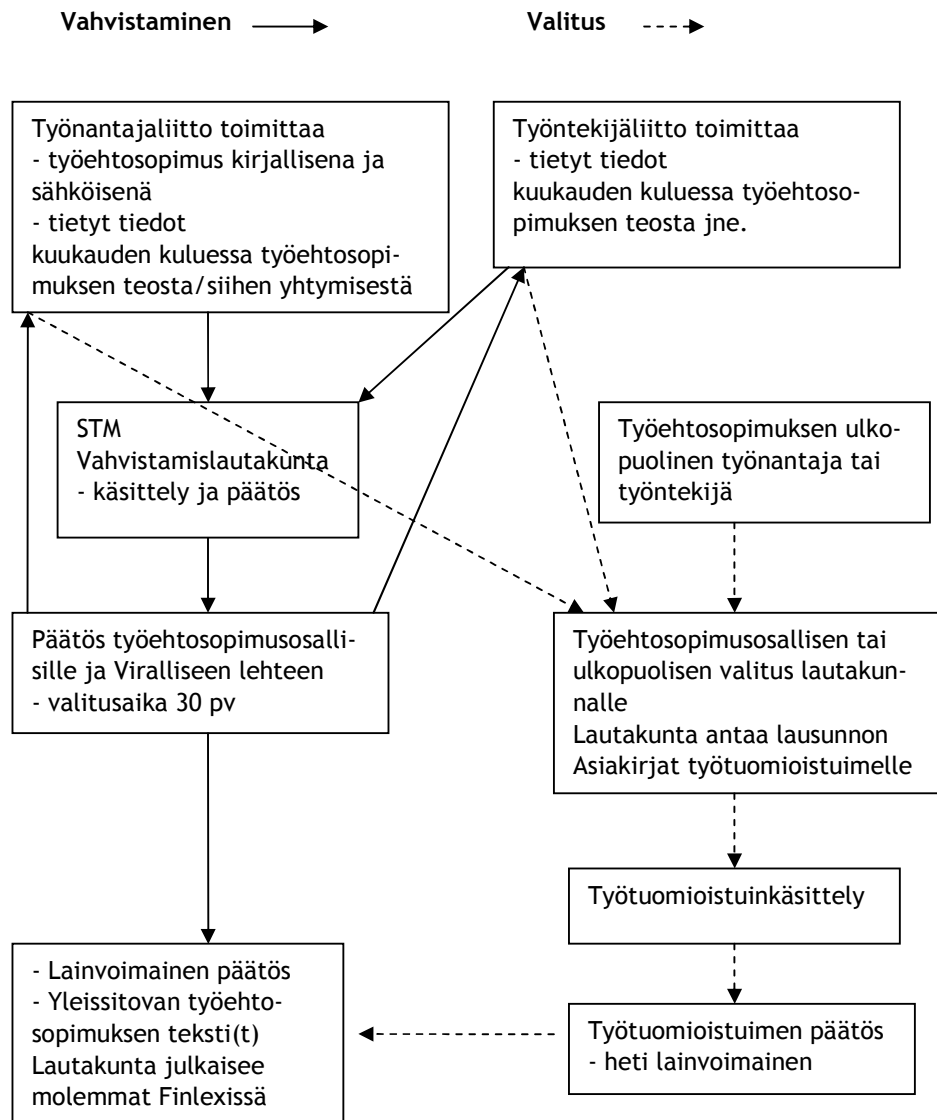
- 1 pakottavat lainsäännökset, mm. PL ja työlainsäädäntö
- 2 normaalisitovan työehtosopimuksen normit, kun osallisena on työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys
- 3 yleissitovan työehtosopimuksen normit
- 4 puolipakottavat lainsäännökset (esim. vuosiloma- ja työaikalaisissa)
- 5 työsäännöt
- 6 työsopimuksen ehdot ja sopimuksenveroiseksi vakiintunut käytäntö
- 7 työehtosopimuksen ehdot, joista voidaan sopia toisin työsopimuksella jne. (Tiitinen & Kröger 2008, 664-667).

Mikäli samasta työsuhteen ehdosta on useita erisisältöisiä normeja, ratkaisuperusteena käytetään myös edullisemmuussääntöä. Sen mukaan sovellettavaksi valitaan etusijajärjestyksestä

huolimatta se normi - siis alempikin - joka johtaa työntekijän kannalta edullisimpaan, luotettavaan ja yksiselitteiseen lopputulokseen. Esimerkiksi työsopimuksessa sovittu, laissa säädettyä pidempi vuosiloma-oikeus syrjäyttää vuosilomalain. Vertailu tehdään objektiivisesti ja ehto ehdolta: esim. sairausajan palkassa tulokseen vaikuttavat sekä karenssiaika, palkan suuruus ja aika, jolta palkka maksetaan. (Tiitinen & Kröger 2008, 669-671).

3 Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistaminen

Sosiaali- ja terveysministeriön (jäljempänä STM) alaiset työsuojeluviranomaiset valvovat työlainsäädännön ja yleissitovien työehtosopimusten noudattamista. Työehtosopimuksen yleissitovuusominaisuus ratkaistiin aiemmin sitovasti yksittäistapauksittain alioikeudessa. Työsopimuslakiuudistuksen yhteydessä uudistettiin yleissitovuuden kriteereitä ja säädettiin laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta. Kaikkien työehtosopimusten säännöllinen läpikäynti, niiden yleissitovuuden selvittäminen ja siitä päättäminen säädettiin erityisen lautakunnan tehtäväksi. Lautakunta selvittää, onko työehtosopimus niin edustava, että sitä on pidettävä yleissitovana, ja ottaa esikysymyksenä kantaa myös työehtosopimuksen valtakunnallisuuteen ja soveltamisalaan (HE 157/200, 131). STM:n työsuojeluosaston säädösyksikön työehtoasiainryhmä toimii lautakunnan toimistona. Muutoksenhakutuomioistuimena toimii työtuomioistuin.



Kuva Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamis- ja valitusprosessi

3.1 Vahvistamislautakunta

VahVL:n mukaan viiden vuoden välein uudelleenasetettava työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta ratkaisee sen, onko työehtosopimus yleissitova vai yleissitovuutta vailla oleva. Lautakunnassa on sivutoiminen puheenjohtaja ja kaksi jäsentä, joista kullakin on henkilökohtainen varajäsen. Lain esitöiden (HE 157/2000, 132) mukaan heillä on oltava yleissitovuuden edellytysten arviointiin tarvittava asiantuntemus työehtosopimustoiminnasta ja työmarkkinaoloista, mutta he eivät saa edustaa työnantaja- tai työntekijäetuja.

Valtioneuvoston hankerekisterin mukaan lautakuntaan kuuluu puheenjohtajana Helsingin hovioikeuden presidentti ja jäsenenä Helsingin hovioikeuden hovioikeudenneuvos sekä Helsingin yliopiston työoikeuden professori. Varajäsenet ovat STM:n sekä työ- ja elinkeinoministeriön (jäljempänä TEM) lakimiehiä. (Hare, 2008).

Lain esitöiden mukaan lautakunnan päätös edellyttää oikeusharkintaa, joten se käyttää itseään ministeriöstä riippumatonta päätösvaltaa. Perustuslakivaliokunta piti tärkeänä riippumattomuusnäkökulman näkymistä selkeästi suoraan lakitekstistä (PeVL 41/2000, 5). Jäsenten suojasta erottamista vastaan säädetään nimenomaisesti. Aiempi kiista kuorma-autoalan työehtosopimuksen yleissitovuudesta saattoi vaikuttaa sääntelyn muotoutumiseen. Tämä harvinaisen monipuolinen tapausesimerkki kuvaa aiempaa yleissitovuuden olemassaolon ratkaisumekanismeja vaihtelevine lopputuloksineen.

1990-luvun lopulla eräs työnantaja kiisti lomapäiviin liittyvän maksuvelvollisuutensa vedoten siihen, ettei kuorma-autoalan työehtosopimus ole yleissitova. Alalla oli paljon pieniä yrityksiä ja työnantajien järjestäytymisaste oli matala. STM:n työsuojeluosasto ja sosiaali- ja terveysministeri olivat keskenään eri mieltä työehtosopimuksen yleissitovuudesta. Työsuojeluosaston selvityksen mukaan työehtosopimuksen piiriin kuului selkeästi alle puolet työntekijöistä, joten se ei ollut yleissitova. (Mäki-Teppo 2004, 19). Ministeri otti asian poikkeuksellisesti itselleen ratkaistavaksi. Toisen esittelijän erillisselvityksen perusteella - viimeisimpien tilastotietojen ja liittojen yhteisen näkemyksen mukaan - alan järjestäytymisaste oli hieman yli 50 %, joten ministeri vahvisti työehtosopimuksen yleissitovaksi. (OKV, 1998). Annetun tiedotteen mukaan työehtosopimus oli katsottu työehtosopimusrekisterissä yleissitovaksi 1.1.1971 lähtien ja vuoden 1995 työehtosopimus merkittiin työehtosopimusrekisteriin yleissitovaksi 3.10.1997 (STM, 1997).

Oikeuskansleri totesi myöhemmin selvityspyynnön johdosta, ettei ministeri ole menetellyt asianmukaisesti, kun tietojen oikeellisuudesta ei ollut riittävää varmuutta. Oikeuskansleri antoi esittelijälle huomautuksen siitä, ettei työntekijämääriä oltu selvitetty riittävän huolellisesti. (OKV, 1998). Ministeri pysyi kannassaan saamansa lisäselvityksenkin jälkeen (STM, 1999).

Oikeuskäytännössä työehtosopimusta ei katsottu yleissitovaksi mm. Ikaalisten käräjäoikeuden mukaan vuosina 1991-1996, Turun HO:n (9.11.2000) mukaan vuosina 1993-1996 ja Kouvolan HO:n (10.8.1999) mukaan vuosina 1994-1998. Uudemmina tapauksina Turun HO (12.8.2004) totesi työehtosopimuksen yleissitovaksi vuosina 2000-2001 ja Kouvolan käräjäoikeuden (26.5.2005) mukaan se ei ollut yleissitova vuosina 2000-2002. (SKAL, 2005).

3.2 Vahvistamismenettely ja vahvistamisen kriteerit

VahvL:n mukaan asia tulee vireille, kun lautakunnalle on toimitettu työehtosopimus ja laissa säädetyt tiedot. TEhtL:n 2 §:n mukaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen osallisen työnantajapuolen on toimitettava STM:n kirjaamoon työehtosopimus (myös paikallinen) sekä kir-

jallisenä että sähköisenä kuukauden kuluessa sen allekirjoittamisesta. Sanamuodon mukaan se on toimitettava sopimuskausittain, vaikka muutoksia ei olisi tullut. Työnantajapuolen on ilmoitettava jäsenyritystensä määrä. Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen on ilmoitettava työntekijöidensä määrä työsuhteissa sovellettavien työehtosopimusten mukaisesti ryhmiteltyinä. Myös työehtosopimukseen myöhemmin yhtyneen osapuolen on toimitettava kuukauden kuluessa nämä tiedot.

Yleissitovuusasian käsittelyssä sovelletaan hallintolakia (434/2003). Lautakunta on päätösvaltainen vain täysilukuisena. Se tekee päätöksensä sihteerin esittelystä. Myös äänestysmenettelystä on säädetty. Lautakunnalla on oikeus kuulla asiantuntijoita ja saada tietoja viranomaisilta. Asia käsitellään kiireellisenä viran puolesta. (HE 157/2000, 132-133).

3.2.1 Työehtosopimuksen valtakunnallisuus ja asianomainen ala

Valtakunnallisuuskriteeri säilyi työsopimuslakiuudistuksessa ennallaan. Lain esitöiden (HE 157/2000, 72) mukaan valtakunnallisuus tarkoittaa, että työehtosopimuksen on oltava soveltamisalaltaan valtakunnallinen ja työehtosopimusosallisten tulee olla koko maassa toimivia työmarkkinajärjestöjä. Kunnallinen tai valtion työehtosopimus, yrityskohtainen tai vain tiettyjä yrityksiä koskeva työehtosopimus ei voi olla yleissitova, vaikka sen soveltamisala kattaisi koko maan tai yritys toimisi koko maassa ja vaikka valtakunnalliset yhdistykset olisivat solmineet sen. Myöskään paikallinen tai alueellisesti rajattu (esim. Ahvenanmaa) työehtosopimus ei voi olla yleissitova. Valtakunnallisuus on ollut merkittävä kriteeri silloin, kun työehtosopimuksen piirissä on ollut vain vähän yrityksiä. Valtakunnallisiksi on katsottu esim. rautatiealan, postialan ja rahoitusalan työehtosopimukset (Kaittola TYV 2003-2004, 86).

Työehtosopimuksen soveltamisalassa ja järjestäytymisessä teollisuudessa noudatetaan jo vanhastaan teollisuuslinjaperiaatetta, palvelualoilla palvelualaperiaatetta ja esim. kaupan toimihenkilöillä työntekijäkohtaista ammattialaperiaatetta. Teollisuuslinjaperiaatteen mukaan työehtosopimus koskee koko kyseistä teollisuudenalaa, esim. myös muuhun liittoon kuuluvia autonkuljettajia ja siivoojia. Toisaalta teollisuudessa on tehty työehtosopimuksia eri työntekijäryhmille, esim. teollisuus-, teknisille ja ylemmille toimihenkilöille. Ammattialaperiaatteessa ratkaisee ammatti tai koulutus: esim. toimihenkilöiden sopimukset koskevat koko teollisuutta tai kauppaa. Tällöin yrityksen toimialalla ei ole merkitystä. Yksityisillä palvelualoilla ala määrytyi palvelualaperiaatteella, esim. pankki-, vakuutus- tai kiinteistöala. (Kairinen 2004, 133, 152). 1970 TSL:n aikaan asianomaisen alan määräytymisestä mm. ammattiryhmän, koulutuk-

sen, aseman, työn, työnantajan toiminnan laadun ja pääalan mukaan kertyi runsaasti - myös sekavaa ja epäjohdonmukaista - oikeuskäytäntöä.

Asianomainen ala määräytyy edelleen työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksen mukaan ja osapuolten tarkoitus huomioiden. Yleensä soveltamisala määräytyy työehtosopimukseen osallisen työnantajaosapuolen perusteella. Lähtökohtana on työnantajan pääasiallinen toimiala sekä se, millaisia periaatteita noudattaen työnantajan toimialalla noudatettava työehtosopimus on tehty. (Kairinen 2002, 67). Lain esitöiden (HE 157/2000, 72) mukaan työntekijäyhdistyksen on edustettava aidosti kyseisiä töitä tekeviä työntekijöitä ja työnantajalla on oltava ainakin yhdistyksen sääntöjen mukaan mahdollisuus liittyä ao. työnantajayhdistykseen. Aito edustaminen tarkoittaa, että esim. työntekijäyhdistyksen johto ei saa koostua työnantajien edustajista tai se ei saa valvoa työnantajien etua. Julkisella sektorilla tehtyjä työehtosopimuksia ei edelleenkään voida pitää yleissitovina yksityissektorilla eikä päinvastoin, sama koskee julkisen sektorin eri aloja (valtio, kunta, kirkko) suhteessa toisiinsa. (Tiitinen & Kröger 2008, 174-175). Asianomainen ala voi määräytyä ns. monialaryhtyksissä myös pääalasta poikkeavan alan mukaan, mikäli se muodostaa itsenäisen osan, joka on valtakunnallisen työehtosopimuskäytännön mukainen ala (KM 1:2000, 12).

Yleistä käytäntöä tai ohjeistusta määritellä työehtosopimusten soveltamisala ei ole. Lautakunta selvittää työehtosopimusosapuolten käsitystä soveltamisalarajoista. Työehtosopimuksen piiriin voi kuulua erilaisia toimintoja tai henkilöstöryhmiä, mutta soveltamisalaa tutkitaan aina kokonaisuutena. Erityistapauksia lautakunnassa ovat olleet esim. soveltamisalaltaan rajoitetut työehtosopimukset, työehtosopimusten soveltamisalojen päällekkäisyys joko täysin tai osittain sekä rinnakkaiset työehtosopimukset. (Kaittola TYV 2003-2004, 86-89).

3.2.2 Työehtosopimuksen edustavuus ja arvioinnin uudet lisäkritterit

Edustavuutta ei määritelty tarkemmin 1970 TSL:n perusteluissa, joten käytäntö muokkasi sitä. KKO vakiinnutti edustavuuden tulkinnan parturialaa koskeneella ratkaisullaan 1974 II 44. Sen mukaan työehtosopimus oli yleissitova, jos noin puolet alan työntekijöistä oli järjestäytyneen työnantajan palveluksessa ("noin 50 %:n sääntö"). Työntekijöiden järjestäytymisasteella ei ollut merkitystä. Vaikka työehtosopimusolot muuttuivat ja työehtosopimuskenttä monipuolistui ajan myötä, muita ennakkoratkaisuja yleissitovuuden edellytyksistä ei tehty.

Työehtosopimuksen sidottuuspiiriin lisäksi yleissitovuuteen vaikuttaa nykyisin myös niiden työntekijöiden määrä, joihin työehtosopimusta sovelletaan työnantajien liityntäsopimusten tai

osapuolten työehtosopimukseen jälkepäin yhtymisen kautta. Liityntäsopimuksella yksittäinen järjestäytymätön työnantaja sitoutuu noudattamaan alansa valtakunnallista työehtosopimusta ja sen työntekijämäärä otetaan huomioon arvioinnissa. (Tiitinen & Kröger 2008, 177).

Valtaosa työehtosopimuksista on katsottu lautakunnassa edustavaksi jo tilastovertailun pohjalta. Päätöksessä ilmoitetaan tai kuvataan kattavuus eli työehtosopimuksen sidottuuspiiriin kuuluvien määrä ja alan työntekijöiden kokonaismäärä. Alan työntekijöiden kokonaismäärän lähtökohtana on Tilastokeskuksen työssäkäyntitilaston toimialoitainen työntekijämäärä. Sitä täydennetään yritysrekisteristä ja palkkarakennetilastoista saatavilla tiedoilla. Toimihenkilöiden määrää ei tilastoitu erikseen, joten eritelty tieto jäsenmääristä saatiin vain työnantajaliitoilta. (Kaittola TYV 2003-2004, 90-91). Tilastointia on kehitetty.

Työehtosopimuksen soveltamisala voi kattaa alan kaikki työntekijät ja toimihenkilöt, jommankumman ryhmän taikka muun työntekijä- tai toimihenkilöryhmän. Edustavuutta arvioitaessa alalta otetaan huomioon vain ne työntekijät, joita työehtosopimus koskee. Esimerkiksi toimihenkilösopimusten edustavuuden arvioinnissa ei oteta huomioon alan muiden työntekijöiden määrää. TSL 2:7.1:ssä mainitun ”työntekijän tekemän tai siihen lähinnä rinnastettavan työn” arvioinnissa rinnastetaan vain alan sisällä tehtävä työ. Esimerkiksi muu kuin rakennusalan yrityksen rakennustyö vaikkapa kotitaloustyönantajille ei kuulu rakennusalan työehtosopimuksen soveltamisalaan. Muilla aloilla työskenteleviä rakennustyötä tekeviä työntekijöitä ei siis oteta huomioon. Toisaalta samalla alalla toisen työehtosopimuksen piirissä olevat otetaan huomioon. (Kaittola TYV 2003-2004, 91).

Nykyisin työehtosopimus voidaan arvioida yleissitovaksi, vaikka se ei ole KKO:n linjaaman 50 %:n säännön mukaan edustavana pidettävä. Jo aiemmassa oikeuskirjallisuudessa katsottiin jousto järjestäytymisasteessa mahdolliseksi mm. työllisyystilanteen, liiketoiminnan kannattavuuden ja liiketoiminnan kehitysasteen mukaan. Keskenään tasavertaisia muita, uusia, kokonaihasharkinnassa käytettäviä kriteerejä ovat lain esitöiden (HE 157/2000, 73) mukaan mm. asianomaisen alan työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuus, alan yleinen - nykyisin siis myös työntekijöiden - järjestäytymisaste sekä työehtosopimusten yleissitovuuden tavoite työn ja järjestäytymättömien työntekijöiden vähimmäisehtojen turvaamisessa.

Lautakunta arvioi uusien perusteiden mukaan mm. kuorma-autoalan, rakennusalan ja maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen. Päätöksissä kiinnitettiin huomiota työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuuteen ja korkeaan työnantajien sekä työntekijöiden järjestäytymisasteeseen. Huomioon otettiin myös se, että näitä työehtosopimuksia oli aiemmin pidetty yleissitovina.

Maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen arvioinnissa asiaan vaikutti myös alan töiden moninaisuus. (Kaittola TYV 2003-2004, 93). Työtuomioistuin perusteli maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksesta tehdyn valituksen johdosta antamaansa hylkäyspäätöstä (TT 2003:105) samoilla kriteereillä.

Kuorma-autoalan työehtosopimus vahvistettiin yleissitovaksi vuonna 2002 lautakunnan päätöksellä. Aiempi tilastotiedoilla laskettu edustavuus (40,4 %) ei olisi taannut yleissitovuutta. Arvioon vaikuttivat em. lisäkriteerit: vakiintuneisuus ja järjestäytymisaste. Työehtosopimuksen edustavuus oli vähäisempi kuin minkään muun yleissitovaksi vahvistetun työehtosopimuksen. Sen liityntäsopimusten piiriin kuuluvien työntekijöiden määrä huomioitiin arvioinnissa. (Andersin & Koskinen 2004, 24-25). Päätös ei saanut lainvoimaa, koska siitä valitettiin. Valitus peruutettiin, joten työtuomioistuin vahvisti lautakunnan päätöksen jääneen voimaan (TT 2003-7). Yleissitovuuspäätös sai lainvoiman 31.1.2003.

3.3 Yleissitovuuden soveltamisen alkaminen, voimassaolo ja päätöksistä tiedottaminen

VahvL:n mukaan lautakunnan vahvistamispäätöksessä on määrättävä yleissitovuuden tai sitä vailla olevuuden alkamisajankohta. Jos työehtosopimuksen yleissitovuus vahvistetaan työehtosopimuksen voimaantulon yhteydessä, sen soveltaminen - ja työnantajan noudattamisvastuu - alkaa taannehtivasti työehtosopimuksen voimaantulosta. Jos yleissitovuus vahvistetaan muussa yhteydessä, voimantuloajankohta voi olla perustellusta syystä myöhempikin. (HE 157/2000, 133). Uudelleen käsitellyt, alkuperäisestä muuttuneet päätökset on määrätty tulemaan voimaan päätösten lainvoimaiseksi tulosta (Kaittola TYV 2003-2004, 94-95).

Lautakunnan lainvoiman saanut päätös työehtosopimuksen yleissitovuudesta tai yleissitovuutta vailla olemisesta on voimassa toistaiseksi. Päätös tulee lainvoimaiseksi 30 päivän kuluttua siitä, kun tieto päätöksestä on julkaistu Virallisessa lehdessä, ellei päätöksestä ole valitettu. Työehtosopimusta on noudatettava yleissitovana, kunnes lautakunta tai työtuomioistuin määrää toisin. Vahvistamispäätöstä ei tehdä työehtosopimuskausittain. (HE 157/2000, 133-134). Yleissitovuus säilyy myös työehtosopimuksen voimassaolon päätyttyä ns. (työehto)-sopimuksettomana tilan aikana, jos soveltamisalaltaan sama työehtosopimus uudistetaan sen jälkeen uudistetuin ehdoin (Tiitinen & Kröger 2008, 184).

Työnantajan on pidettävä määrättyt lait ja työehtosopimukset työntekijöiden vapaasti saatavilla työpaikalla (TSL 13:10, TEhtL 12 §). Tämä voidaan toteuttaa nähtävillä asettamisen sijasta myös järjestämällä kaikille työntekijöille tosiasiallinen mahdollisuus saada yhteys sähköisiin versioihin (HE 157/2000, 129). Käytännössä tämä tarkoittaa esteetöntä mahdollisuutta internetin ja sen tietokantojen käyttöön.

Lautakunnan päätökset työehtosopimuksen yleissitovuudesta tai yleissitovuutta vaille olevuudesta julkaistaan Virallisessa lehdessä. Valitusaika alkaa päätöksen julkaisuajankohdasta. Lautakunnan lainvoimaiseksi tullut päätös taas julkaistaan viipymättä suomeksi ja ruotsiksi oikeusministeriön Finlex-säädöstietopankissa viranomaiset-osion työehtosopimukset-tietokannassa. Päätökset ovat siellä sekä aika- että aakkosjärjestyksessä. Lautakunta toimittaa vain yleissitoviksi vahvistettujen työehtosopimusten sopimustekstit tietokantaan. Sivustolla tiedotetaan, että lisätietoja päätöksistä ja sopimuksista saa suomeksi ja ruotsiksi lautakunnan sihteeriltä ja työsuojelupiireiltä. Ruotsiksi tietokantaan talletetaan ne yleissitovat työehtosopimustekstit, joiden käännökset työehtosopimusosapuolet ovat toimittaneet lautakunnalle. Tämä tilanne on muuttunut myöhemmin. Tietokantaan on talletettu myös keskusjärjestösopimuksia.

3.4 Yleissitovuuspäätöksestä valittaminen työtuomioistuimeen

Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa sopimuksessa (14 art) ja Euroopan ihmisoikeussopimuksessa (art 6) mainitaan oikeus asianmukaiseen viranomaiskäsittelyyn (hyvä hallinto) ja oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin. Jokaisella tulee olla oikeus saada oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan koskeva päätös tuomioistuimen tai riippumattoman lainkäyttöelimen käsiteltäväksi (PL 21 §). Tähän liittyy oikeus käsittelyn julkisuuteen ja kuulluksi tulemiseen, oikeus saada perusteltu päätös ja oikeus hakea muutosta (Kairinen 2004, 44-45). Vahvistamislautakunnan työehtosopimuksen yleissitovuuspäätökseen voi hakea muutosta työtuomioistuimelta kirjallisella valituksella. Työehtosopimusosapuolille toimitettavassa lautakunnan päätöksessä on valitusosoitus. Myös yksittäisellä työnantajalla ja työntekijällä on tietyin edellytyksin valitusoikeus. Valitus on toimitettava STM:lle yleissitovuuslautakuntaan, joka toimittaa sen edelleen.

3.5 Yleissitovuusasian uudelleen käsittely

Lautakunta ottaa asian viran puolesta uudelleen käsiteltäväkseen, jos yleissitovuusedellytyksissä on tapahtunut olennaisia muutoksia. Myös valitukseen oikeutettu voi hakea lautakunnalta kirjallisesti asian uudelleen käsittelyä. Valitusoikeus on kaikilla kyseisen työehtosopimuksen tehneillä tai siihen normaalisitovasti sidotulla. Valitusoikeus on myös sellaisella työnantajalla ja työntekijällä, jonka oikeusasema työsuhteessa riippuu työehtosopimuksen yleissitovuudesta (VahvL 10 §). Valittajan on osoitettava tapahtuneet muutokset, esimerkiksi että työehtosopimuksen edustavuus on vähentynyt tai noussut olennaisesti (HE 157/2000, 134).

Viran puolesta on käsitelty uudelleen työehtosopimuksia, joiden osapuolet tai soveltamisala ovat muuttuneet tai jotka ovat kokonaan uusia tai entisistä yhdistettyjä työehtosopimuksia. Myös edustavuus on vähentynyt tai lisääntynyt joskus niin olennaisesti, että työehtosopimus on käsitelty uudelleen. (Kaittola TYV 2003-2004, 96, 14-15).

3.6 Vahvistamislautakunnan toimintatilastot

Lautakunnan sihteerin Ari Pulkkisen (2008) mukaan lautakunnalle toimitettuja valtakunnallisia työehtosopimuksia on vajaa 200 kappaletta. Finlexissä on julkaistu 153 yleissitovaksi vahvistettua työehtosopimusta koskevaa päätöstä suomenkielisine työehtosopimusteksteineen ja 42 päätöstä, joilla työehtosopimus on vahvistettu yleissitovuutta vailla olevaksi.

Lautakunta teki VahVL:n siirtymäsäännöksen 1,5 vuoden määräajassa päätöksen 178 työehtosopimuksen yleissitovuudesta. Niistä yleissitovaksi vahvistettiin 140. Aiempi STM:n arvio yleissitovuudesta oli 103 työehtosopimuksesta. Arviota ei ollut 75 työehtosopimuksesta joko siksi, ettei sitä oltu tehty tai koska työehtosopimus oli alallaan uusi. Näistä 46 vahvistettiin yleissitovaksi. Yleissitovaksi vahvistettiin viisi aiemmin yleissitovuutta vailla olevaksi arvioitua työehtosopimusta. Aiemmin yleissitoviksi katsotuista sopimuksista vahvistettiin yleissitovuutta vailla oleviksi kuusi työehtosopimusta. (Kaittola TYV 2003-2004, 13).

Vuosina 2003-2004 lautakunta antoi 37 päätöstä työehtosopimuksen yleissitovuudesta. Niissä 26 työehtosopimusta vahvistettiin yleissitoviksi ja 11 yleissitovuutta vailla oleviksi. Lisäksi hylättiin yksi uudelleen käsittelyä koskeva hakemus. (Kaittola TYV 2003-2004, 101; Andersin & Koskinen 2004, 6).

Lautakunnan uusimpien vuosikertomusten (2005-2007) mukaan lautakunta kokoontui keskimäärin seitsemän kertaa vuodessa. Se käsitteli etenkin Tupo-sopimuksen mukaisia työehtosopimuksia. Lautakuntakäsittelyn etusijajärjestys arvioidaan työehtosopimuskohtaisesti sen mukaan, kuinka suuri ja todennäköinen tarve päätöksen antamiseen tietystä työehtosopimuksista on. Lautakunnan vuosittaiset toimintamenot olivat keskimäärin alle 20 000 euroa.

Lautakunta antoi yhteensä 60 päätöstä työehtosopimuksen yleissitovuudesta. Yleissitoviksi vahvistettiin 35 ja yleissitovuutta vailla oleviksi 25 työehtosopimusta. Päätösten mukaan kokonaan uusia työehtosopimuksia oli 35. Muutoksen syynä oli lähes yhtä usein työnantajayhdistyksen muutos, työntekijäyhdistyksen muutos tai työehtosopimuksen soveltamisalan muutos.

Uuden päätöksen antaminen todettiin tarpeettomaksi 162 tarkistetussa työehtosopimuksessa. Neljään lautakunnan päätökseen haettiin muutosta työtuomioistuimesta.

Vuonna 2005 lautakunta käsitteli uudelleen kaksi työehtosopimusta, jotka vahvistettiin aiemmasta poiketen yleissitovuutta vailla oleviksi edustavuuden vähennyttyä olennaisesti. Toisessa tapauksessa aiemmin liityntäsopimuksena pidetty työehtosopimus katsottiin itsenäiseksi. Sekä vuonna 2006 että 2007 yksi päätös poistettiin ja työehtosopimuksesta annettiin aiemmasta päätöksestä poiketen yleissitovuutta vailla olevaksi vahvistettu päätös.

4 Työtuomioistuin yleissitovuuspäätösten muutoksenhakutuomioistuimena

4.1 Yleistä työtuomioistuimesta

Työtuomioistuin on erityistuomioistuin, joka käsittelee ja ratkaisee työ- ja virkaehtosopimuksia koskevat riita-asiat sekä työ- ja virkaehtosopimuslakeihin perustuvat TTuomL:ssa määritellyt riita-asiat. Näitä ovat (myös paikallisten) työehtosopimusten pätevyys ja voimassaolo eli se, onko tiettyä asiakirjaa pidettävä työehtosopimuksena, työehtosopimusten laajuus, sopimusten oikea sisältö ja yleisimpänä tapauksena niiden tulkinta. Riita-asioina käsitellään myös työehtosopimusten tai lakien rikkomisia ja niiden seuraamuksia. Riita-asioita tulee vuosittain vireille 100-150.

Pelkät suorituskanteet kuuluvat yleisten tuomioistuinten toimivaltaan. Jos kanteessa on kyse esim. työehtosopimuksen kohdan soveltamisesta yksittäistapaukseen ilman asianosasten välistä tulkintaepäselvyyttä, asia ei kuulu työtuomioistuimen toimivaltaan. Sen toimivaltaan ei kuulu tutkia myöskään esim. työsopimus- tai työaikalakeihin perustuvia vaatimuksia, elleivät asianosaiset ole yksimielisiä siitä, että ne on otettu työehtosopimusten osaksi. Esimerkiksi jos työsuhteessa on sovellettava TSL:n mukaista yleissitovaa työehtosopimusta, sen määräysten katsotaan muodostuvan työsopimuksen ehdoksi ja tämä työntekijän oikeuksia koskeva riita-asia kuuluu yleisten tuomioistuinten toimivaltaan. (Nieminen 2002, 1057-1059; Orasmaa, 2009).

Työtuomioistuin antaa muille tuomioistuimille lausuntoja asioissa, joiden ratkaiseminen edellyttää erityistä työ- tai virkaehtosopimusolojen tuntemusta (TTuomL 39 §). Useimmiten niissä on kyse yleissitovan työehtosopimuksen yksittäisen määräyksen tulkinnasta tai siitä, mitä työehtosopimusta työsuhteessa on noudatettava. Kun pyyntö koskee työehtosopimuksen oikeaa sisältöä tai soveltamista tai sen yksittäisen määräyksen oikeaa tulkintaa, kuullaan työehtosopimukseen osallisia järjestöjä. Lausuntoasioita on vuosittain noin 10.

Työtuomioistuimien ratkaisee muutoksenhakutuomioistuimena valitukset työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätöksestä (vuodesta 2001) ja TEM:n alaisen työneuvoston oikaisuvaatimukseen antamasta päätöksestä (vuodesta 2004). Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätöksistä on tehty syksyyn 2008 mennessä 30 valitusta. Työneuvoston antamia päätöksiä koskevia valituksia ei ole ollut.

Oikeudenkäyntimenettely työtuomioistuimessa vastaa kärjäoikeuden oikeudenkäyntimenettelyä (kirjallinen valmistelu, suullinen valmistelu, pääkäsittely). TEhtol:n mukaan kanne-oikeus on työehtosopimuksen osapuolilla eli he toimivat kantajana ja vastaajana. Kuulemisesta säädetään erikseen. Yksittäisen työntekijän ajaessa kannetta on oltava joko järjestön lupa kanteen ajamiselle tai tieto siitä, että järjestö on kieltäytynyt ajamasta kannetta. Pääkäsittelyistunnon normaalikokoonpano on puheenjohtaja, yksi puolueeton jäsen ja kaksi jäsentä sekä työnantaja- että työntekijäpuolelta (2+2+2).

Työtuomioistuimen tuomioihin ei voida hakea muutosta. Ne ovat lopullisia ja heti täytäntöön pantavissa. Ylimääräinen muutoksenhaku ja kantelu KKO:een on mahdollinen. KKO voi hakeuksesta purkaa tuomion, kuten muidenkin tuomioistuinten tuomiot. Työtuomioistuimessa käsitellyt asiat löytyvät Finlex-säädöstietopankin oikeuskäytäntö-osion työtuomioistuin-tietokannasta vuodesta 1970 lähtien. Vuosikirjana niitä julkaistiin vuosina 1946-2003.

4.2 Valitusoikeus ja valitusaika

VahvL:n mukaan valitusoikeus vahvistamislautakunnan päätöksestä on jokaisella työnantajalla ja työntekijällä, jonka oikeusasema työsuhteessa riippuu työehtosopimuksen yleissitovuudesta. Valitusoikeus on myös asianomaisen työehtosopimuksen tehneillä työnantaja- ja työntekijäyhdistyksillä jo työehtosopimuksen luonteen vuoksi. Käytännössä työehtosopimusosallinen tai -osalliset valittavat päätöksestä, jolla työehtosopimus on vahvistettu yleissitovuutta vailla olevaksi ja ulkopuolinen taho valittaa päätöksestä, jolla työehtosopimus on vahvistettu yleissitovaksi. Valitusaika on hallintolainkäyttölaissa (586/1996) säädetty 30 päivää. Valitusaika alkaa, kun lautakunta on julkaissut päätöksensä Virallisessa lehdessä.

Työtuomioistuin ei katsonut valitusoikeutta olleen kolmessa tapauksessa. Korjuumestareiden ammattikuntayhdistys ei ollut metsäalan työehtosopimusosallinen tai työehtosopimukseen yhtynyt (TT 2002-61 ja TT 2002-62). Rahankäsittelypalvelut-alan tapauksessa työnantaja oli sidottu jo normaalisitovasti yleissitovaan työehtosopimukseen, joten työntekijöiden kannalta

ei ollut merkitystä, onko työehtosopimus yleissitova vai ei (TT 2003-18). Kaksi valitusta (TT 2003-7 kuorma-autoala ja TT 2004-92 videovuokraamot) peruutettiin.

4.3 Valitusasian käsittely

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamispäätöstä koskevaa valitusta työtuomioistuimessa käsiteltäessä sovelletaan TTuomL:ia ja noudatetaan hallintolainkäyttölain periaatteita. Valituksen käsittelyn nopeuttamiseksi se on toimitettava STM:n kirjaamoon sieltä edelleen vahvistamislautakunnalle toimitettavaksi (VahvL 11 §). Lautakunta toimittaa valitusasiakirjat sekä siihen liittämensä, hallintolainkäyttölain 36.1:ssä tarkoitetun lausuntonsa työtuomioistuimelle. Työtuomioistuimen on käsiteltävä asia kiireellisenä.

Valitusasian käsittelyn pohjana on vahvistamislautakunnan päätös ja lautakunnan valituksen johdosta antama lausunto. Työehtosopimuksen osapuolille varataan tilaisuus antaa oma lausumansa. Asiassa voidaan järjestää tarvittaessa suullinen käsittely todistajien kuulemiseksi. Tähän mennessä niitä on järjestetty kaksi. Valittajalla on aina lopuksi oikeus lausua kaikesta selvitetystä.

Valitusasiat ratkaistaan neuvotteluistunnossa esittelystä. Päätösten puolueettomuuden turvaamiseksi asian ratkaisukokoonpano poikkeaa normaalista istuntokokoonpanosta. TTuomL:n 8.3:n mukaisen erityiskokoonpanon enemmistö, puheenjohtaja ja kaksi jäsentä, on puolueetomia ja työmarkkinaosapuolten esityksestä valittuja tuomareita on yksi sekä työnantaja- että työntekijäpuolelta (3+1+1).

4.4 Päätös ja sen lainvoima

Valtaosa (19) työtuomioistuimen päätöksistä liittyi työehtosopimusosallisen tai -osallisten ja vain kuusi päätöstä työehtosopimusten ulkopuolisten tekemiin valituksiin. Päätöksistä äänestettiin alkuvuosina noin kolmasosassa tapauksista, nykyisin äänestysprosentti kaikissa asioissa on ollut 5-10. Kaikki ulkopuolisen tahon tekemät valitukset on hylätty eli ne työehtosopimukset ovat pysyneet yleissitovina.

Työtuomioistuimen päätös tulee lainvoimaiseksi sen antamisesta lukien. Yleissitovuuspäätöksen noudattamisvelvollisuus taas alkaa yleensä takautuvasti työehtosopimuksen voimaantulosta. Ylimääräinen muutoksenhaku, kantelu ja purku ovat mahdollisia edellä kuvatusti. Työtu-

mioistuimen päätös on voimassa siihen saakka, kunnes lautakunta tai työtuomioistuin antaa asiassa uuden päätöksen.

VahvL:n 13 §:n mukaan myös työtuomioistuimen heti lainvoimainen - ellei päätöksessä ole toisin määrätty - päätös on julkaistava viipymättä. Työtuomioistuin toimittaa päätöksensä yleissitovuuslautakunnalle, joka toimittaa sen edelleen julkaistavaksi Finlexissä. Valitusprosessi on kuvattu työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisprosessin yhteydessä sivulla 16.

4.5 Työtuomioistuimessa käsitellyt yleissitovuusasiat ja muutetut päätökset

Työtuomioistuimen diaarin mukaan se käsitteli 11 valitusta yleissitovuuspäätöksestä vuonna 2002, 12 valitusta vuonna 2003 ja vuosina 2004-2007 keskimäärin kaksi valitusta vuodessa. Lautakunnan TSL:n siirtymäkauden aikana antamista päätöksistä valitettiin työtuomioistuimeen 21 tapauksessa. Työtuomioistuin on hylännyt yhteensä 15 valitusta eli lautakunnan 11 kielteistä päätöstä ja neljä myönteistä päätöstä on pysynyt sellaisenaan. Lisäksi mm. puusepänteollisuuden työehtosopimusta koskeva päätös kumottiin, ja se palautui lautakunnalle uudelleen käsiteltäväksi olosuhteiden olennaisen muutoksen takia (TT 2005-84).

Valitsin erityiseen tarkasteluun ne seitsemän päätöstä, joissa työtuomioistuin on muuttanut lautakunnan päätöstä, käytännössä vahvistanut työehtosopimukset yleissitoviksi. Ratkaistavat kysymykset ovat liittyneet yleisimmin työehtosopimuksen soveltamisalaan ja sen edustavuuteen.

4.5.1 Työehtosopimuksen soveltamisalaa koskeneet päätökset

TT 2002-54: Elokuvateattereita koskevan työehtosopimuksen soveltamisalamääräyksellä sopimus oli rajattu koskemaan sopijapuolten jäseniä. Lautakunta katsoi määräyksen soveltamisalarajoitukseksi ja laski työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden määrän (enintään 133) sen mukaan. Työtuomioistuin katsoi sopijaosapuolten tarkoituksesta esitetyn selvityksen perusteella määräyksen lähinnä informatiiviseksi kirjaukseksi eikä soveltamisalarajoitukseksi, jolloin työehtosopimuksen edustavuus muuttui (jopa 561 verrattuna kokonaismäärään 515).

TT 2007-34: Lautakunta oli valituksenalaisella päätöksellään poistanut aiemman päätöksen, ratkaissut asian uudelleen hallintolain 50 §:n nojalla ja vahvistanut rahankäsittelypalvelualan työehtosopimuksen yleissitovuutta vaille olevaksi. Lautakunnan mukaan alalla oli sekä

rahankäsittelypalvelut-alan että vartiointialan työehtosopimus, ja ne olivat osin päällekkäisiä. Se katsoi vartiointialan sopimuksen olevan laaja-alaisempi ja siten merkittävämpi. Työtuomioistuin katsoi mm. sopijapuolten soveltamisalakannanoton ja alojen järjestäytymisselvityksen perusteella, että kyse ei ole soveltamisalaltaan päällekkäisistä ja kilpailevista sopimuksista. Lautakunnan päätös kumottiin, joten lautakunnan aiempi päätös yleissitovuuden vahvistamisesta jäi voimaan.

TT 2007-92: Vuokratyötä kemian toimialoilla koskeva työehtosopimus oli vahvistettu yleissitovuutta vailla olevaksi, koska työvoimanvuokrausalan vuokratoimihenkilöitä koskeva työehtosopimus oli vahvistettu soveltamisalalla edustavaksi ja siten yleissitovaksi. Työtuomioistuin katsoi saatujen selvityksen perusteella, että kyse ei ole soveltamisalaltaan päällekkäisistä ja kilpailevista sopimuksista. Työehtosopimuksen piirissä oli yli puolet alan työntekijöistä, joten se oli edustava.

4.5.2 Työehtosopimuksen edustavuutta koskeneet päätökset

TT 2002-55: Hiihtokeskustyöntekijöiden työehtosopimuksesta lautakunnalle toimitettujen tietojen mukaan työehtosopimukseen oli liittynyt 24 työnantajaa, joilla oli 550 ja talvikausi-sesonkina noin 2000 työntekijää. Koko vuoden työssä oli vain 200 työntekijää. Lautakunnan päätöksen mukaan työntekijöiden määrä (550) verrattuna alalla työskentelevien kokonaismäärään (2000) ei riittänyt edustavuuteen ja työehtosopimusta ei pidetty yleissitovana. Työtuomioistuinkäsittelyssä ilmeni, että lautakunnan päätöksenteon pohjana olleet osallisliittojen ilmoittamat luvut työntekijämääristä oli laskettu eri perustein, joten ne eivät olleet vertailukelpoisia. Työtuomioistuimelle esitettyjen lisäselvitysten mukaan alan merkittävimpien järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa oli 2/3 eli yli puolet alan työntekijöistä.

TT 2003-2: Turkistarhausalan tarhatöitä koskevan työehtosopimuksen osapuolet toimittivat yhteisessä valituksessaan työtuomioistuimelle uutta tietoa normaalisitovuuden piirissä olevien työntekijöiden määristä. Työnantajaosapuolen lautakunnalle toimittamasta ilmoituksesta jäsenyritysten palveluksessa olevien työntekijöiden määrästä puuttuivat kokonaan työsuhteiset yrittäjäperheen jäsenet. Kun heidät lisättiin aiemmin ilmoitettuun (360) määrään, työehtosopimuksen edustavuus lisääntyi riittävästi (474 verrattuna kokonaismäärään 834).

TT 2003-85: Sosiaalialan järjestöjä koskevan työehtosopimuksen edustavuus oli arvioitu lautakunnassa yhdistysten työnantajaliittoon järjestäytymisten perusteella selvästi alle 40 prosentiksi. TT 2003-104: Tilapäisiä teatterimuusikoita koskevan työehtosopimuksen edustavuus ei

ollut lautakunnan arvion mukaan riittävä verrattaessa henkilötyövuosia. Molemmissa tapauksissa työtuomioistuin totesi alan työntekijöiden kokonaismäärästä ja normaalisitovuuden piiriin kuuluvien määrästä esitetyn selvityksen perusteella, että työehtosopimuksen normaalisitovuuspiirissä oli ainakin noin puolet alan työntekijöistä.

5 Yleissitovuuteen liittyvien asioiden arviointia

Työsopimuslakiuudistusta ja uudistettua yleissitovuusjärjestelmää on tutkittu ja käsitelty Andersin & Koskisen Edilex-tietokannan artikkelissa ja Mäki-Tepon opinnäytetyössä. Laajimmin sitä on tutkittu ja kuvattu Kairinen, Uhmavaara, Koskinen, Tala, Laitinen, Kauppi & Murron Työsopimuslain toimivuus, työsopimuslain seurantatutkimuksen II osaraportissa (jäljempänä työsopimuslain seurantatutkimus). Ensin mainitut tutkimukset suunnattiin vahvistamismenetelyn kannalta merkittävässä asemassa oleville lautakunnan, työtuomioistuimen ja työmarkkinajärjestöjen edustajille (Andersin & Koskinen 2004, 27; Mäki-Teppo 2004, 29). Työsopimuslain seurantatutkimus kohdistettiin raportin (2004, 18-20) mukaan työmarkkinajärjestöihin, käräjäoikeuksiin, työsuojelupiireihin, työoikeudellisia asioita ajaviin asianajotoimistoihin ja oikeusaputoimistoihin. Työehtosopimusten saatavuutta ruotsinkielisinä on tarkasteltu Peltosen opinnäytetyössä.

5.1 Työsopimuslain yleissitovuusjärjestelmää koskevat uudistukset

5.1.1 Yleissitovuuden vahvistamismenettely

Aiemmin yleissitovien työehtosopimusten noudattamisen valvonnassa käytettiin apuna työsuojeluviranomaisen laatimaa, vain ohjeellista, harvoin päivitettyä ja julkaistua ennakkokannanottoluetteloa. Siinä olivat vain yleissitovuuden tunnusmerkit riidattomasti täyttävät työehtosopimukset. Ongelmallisia olivat etenkin uudet alat ja alat, joilla oli matala molemminpuolinen järjestäytymisaste. Luettelomerkintä ei ratkaissut työehtosopimuksen yleissitovaa velvoittavuutta. Työnantajat eivät useinkaan riitauttaneet luettelossa olevan sopimuksen yleissitovuutta. Toisaalta sitova ratkaisu yleissitovuuteen saatiin vain yksittäistä riita-asiaa koskella oikeudenkäynnillä alioikeuksissa, viime kädessä korkeimmassa oikeudessa. Menettely oli lopputulokseen nähden hidas ja kallis, kuten kuorma-autoalan työehtosopimusta koskevat oikeustapausesimerkit osoittavat.

Valtioneuvoston selonteossa käsitellyn työsopimuslain seurantatutkimuksen mukaan yleissitovien työehtosopimusten vahvistamismenettelyä on pidetty TSL:n onnistuneimpana uudistukse-

na. Järjestelmää on pidetty selkeänä, nopeasti toimivana, oikeusvarmuutta sekä työntekijöiden että työnantajien kannalta lisäävänä ja riitatilanteita vähentävänä. Oikeustila muuttuu, kun uudet työehtosopimukset saavat yleissitovan työehtosopimuksen aseman tai päinvastoin. Selonteon mukaan yleissitovan työehtosopimuksen asema vähimmäisehtojen turvaajana vahvistui, kun työehtosopimusten yleissitovuus vahvistetaan nimenomaisesti joko lautakunnan tai työtuomioistuimen päätöksellä ja päätökset sekä työehtosopimustekstit ovat jokaisen ulottuvilla internetissä. Työnantajan asemaa selkeyttää tarkka tieto ajankohdasta, jolloin yleissitovaa työehtosopimusta on noudatettava työsuhteen vähimmäisehtoina. (VNS 2004, 4). Yleissitovien työehtosopimusten vahvistamismenettely ei kuitenkaan ratkaise kaikkia ongelmia. Kuten valtioneuvoston selonteossa (2004, 50) todetaan, sen arviointi, minkä työehtosopimuksen soveltamisalan piiriin kukin työ käytännössä kuuluu, on ratkaistava työehtosopimuksen soveltamisalamääräystä tulkitsemalla.

5.1.2 Yleissitovuuden uudet arviointikriteerit

Vanhan työehtosopimuslain aikaan työehtosopimusten kattavuuden selvittäminen osoittautui vaikeaksi tehtäväksi. Kattavuuslaskelmien pohjana olivat Tilastokeskuksen toimialaluokituksen perustuvat tiedot. Luokitus ei vastannut työehtosopimusten soveltamisaloja, joten laskelmat perustuivat suuntaa antaviin arvioihin. Arviointi oli vaikeaa erityisesti silloin, kun työntekijöiden vaihtuvuus alalla oli suhteellisen suuri ja työpaikkojen työntekijämäärät pieniä. (Kröger, 2009)

Lain esitöiden (HE 157/2000, 73) mukaan yleissitovuuden arviointikriteerien uusiminen johtui edellä mainitun ongelman lisäksi yritystoiminnan muutoksista ja muutosten vaikutuksista työmarkkinoihin ja arvioinnin pohjana käytettävän tilastoaineiston vanhentuneisuudesta. Tavoitteena oli vahvistaa yksityiskohtaisemmin yleissitovuuden perusteet ja luoda samalla järjestelmän edellyttämää vakautta. Päätösten on perustuttava mahdollisimman laajasti merkitykselliseen tosiasia-aineistoon. Työehtosopimusten yleissitovuus pyritään turvaamaan silloinkin, kun edustavuus vaihtelee ja tilanne on vakiintumaton.

Andersin painotti, että uusista kriteereistä vaikkapa työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuudelle ei ole määritelty aikarajaa ja muidenkaan kriteerien keskinäisiä painoarvoja tai painavuutta suhteessa lopputulokseen ei ole määritelty. Käytännössä työehtosopimustoiminta on todettu vakiintuneeksi esimerkiksi, kun työehtosopimuksia oli solmittu vuodesta 1976 (TT 2003-72). Andersinin tutkimuksessa kritisoitiin yleissitovuuden avoimiksi nähtyjä arviointipe-

rusteita. Vastaajat pitivät edelleen suotavana pitäytyä melko tiukassa edustavuuden prosentuaalisessa (50 %) rajassa. (Andersin & Koskinen 2004, 12, 28).

Hallitusneuvos Kröger (2009) puolustaa lautakunnalle annettua aiempaa laajempaa harkintavaltaa. Lautakunnan työssä voidaan ottaa huomioon mm. ammattijärjestöjen määrässä ja rakenteessa tapahtuvat muutokset sekä uusien alojen ja työntekijäjärjestöjen syntyminen. Myös toimintojen uudelleenorganisoinnit, kuten yksityistämiset, yhdistämiset ja hajauttamiset, voivat johtaa jopa uusien työehtosopimusten solmimiseen. Krögerin mukaan uudet kriteerit ovat toimineet käytännössä varsin hyvin. Uudistuksen hyvänä puolena on se, että vahvistamismenettely on luonut järjestelmään ennustettavuutta ja oikeusvarmuutta. Tämä on tärkeää, koska yleissitova työehtosopimus on tunnustettu laissa vähimmäistyöehdot määrittäväksi välineeksi.

5.1.3 Normaalisitovan ja yleissitovan työehtosopimuksen kollision ratkaisu

Koska työehtosopimusten kollision ratkaisusta ei aiemmin säädetty, asia oli epäselvä ja tulokinnanvarainen. Oikeuskirjallisuuden mukaan yleissitova työehtosopimus määräsi vähimmäistason, joten myös normaalisitovaan työehtosopimukseen sidotun työnantajan piti noudattaa vähintään yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Oikeuskäytäntöä tästä ei tietääkseni ole, mutta erilaisia mahdollisia kollision ratkaisuvaihtoehtoja pohdittiin oikeuskirjallisuudessa.

Nykyisin normaalisitovan työehtosopimuksen solminut työnantaja saa soveltaa sitä riippumatta siitä, onko alalla yleissitovaa työehtosopimusta (TSL 2:7.3). Näin menetellään, vaikka yleissitovassa työehtosopimuksessa olisi sitä parempia ehtoja. Valtioneuvoston selonteon (2004, 50) mukaan säännös normaalisitovuuden etusijasta tukee järjestöjen aitoon ja todelliseen edustavuuteen perustuvaa työmarkkinoiden sopimustoimintaa.

5.2 Vahvistamislautakunnan toiminta

STM:n säädösyksikön kolme lakimiestä ja neljä sihteeriä vastaa työehtosopimusten yleissitovuutta koskevista asioista lähes päätoimisesti. Kaikki työehtosopimukset käydään kertaalleen uudelleenarvioiden läpi työehtosopimuskausittain. Selvitin lautakunnan sihteerin haastattelussa erityisesti työehtosopimusten arvioitavaksi toimittamista, tilastointiperusteiden nykytilannetta, työsuojeluhallinnon palveluvalmiutta yleissitovuusasioissa, lautakunnan työn sujuvuutta ja työehtosopimustekstien ruotsinkielisten käännösten saatavuutta.

Lautakunnan sihteerin Ari Pulkkisen (2008) mukaan järjestöjä on muistutettu kirjeellä TEhtol:n mukaisesta tiettyjen tietojen toimittamisvelvollisuudesta mm. Tupo-kierrosten yhteydessä. Tästä huolimatta ajantasaisia yleissitovia työehtosopimustekstejä ei saada määräajassa ja sopimuskausittain, jolloin myös niiden julkaiseminen viivästyy. Toisaalta kaikkia työehtosopimuksia ei voitaisi käytännössä käsitellä samanaikaisesti lautakunnassa. Etusijalla olisivat silloinkin ne työehtosopimukset, joita koskevan päätöksen antamisen tarve arvioitaisiin todennäköisimmäksi.

Eri työntekijäryhmien tilastointiperusteet ovat nyt aiempaa tarkemmat. Tilastokeskukselta on tilattu lukumäärätiedot siten, että kunkin sopimusalan ylemmät ja alemmat toimihenkilöt sekä työntekijät ovat eriteltyinä. Tosin vain täysin räätälöity työehtosopimusten toimialarajojen mukainen tilastointijärjestelmä palvelisi arviointityötä parhaiten. Tilastointiuudistus helpottaa alan kokonaistyöntekijämäärän arviointia, vaikka eri henkilöstöryhmien välinen rajanveto voi vielä olla horjuvaa. (Pulkinen, 2008).

Kaikilla työsuojelupiireillä on sama palveluvalmius työehtosopimusasioissa. Niillä on käyttöyhteys lautakunnan tietokantaan/diaariin, joten ne voivat palvella ympäri Suomen samoilla pohjatiedoilla. Järjestelmä on ajan tasalla silloinkin, kun tietoja ei vielä ole Finlexissä mm. lainvoimaa vailla olevista asioista. (Pulkinen, 2008).

Osa työtuomioistuimen alkuaikoina tekemistä muutoksista lautakunnan päätöksiin johtui siitä, että uusia edustavuustilastoja tai muita tietoja esitettiin vasta tuomioistuinkäsittelyssä. Nämä päätökset olisi voitu käsitellä lautakunnassa uudelleen työtuomioistuimen sijasta. Lautakunnan toimintatavat ovat vakiintuneet ajan myötä. Toisiinsa liittyvät tai lähekkäisten alojen työehtosopimukset käsitellään samanaikaisesti. Lautakunnan päätökset ovat olleet yksimielisiä. Ruotsinkielisten työehtosopimusten saatavuuteen ja käännättämiseen liittyviä asioita selvitetään. (Pulkinen, 2008).

5.3 Työtuomioistuimen toiminta valitusasioissa

Työtuomioistuimen presidentin Pekka Orasmaan (2009) mukaan työtuomioistuimen toimiala muuttui, kun siitä tuli muutoksenhakuasioita käsittelevä tuomioistuin. TTuomL:iin lisättiin viittaukset hallintolainkäyttölain mukaiseen valituskirjelmään, valitusasiain käsittelyyn ja selvittämiseen sekä oikeudenkäyntikuluja koskeviin säännöksiin. Ylimääräinen muutoksenhaku jäi ennalleen. Muutoksenhakuprosessiin luotiin tarkoituksenmukaiset menettelytavat. Nykyinen

yleissitovuuden vahvistamisjärjestelmä on hänen mielestään aiempaa nopeampi ja halvempi ja työtuomioistuin on oikea valinta muutoksenhakuinstanssiksi.

Andersinin tutkimuksen mukaan nykyisen työehtosopimuksen yleissitovuuden ratkaisutoiminnan nopeus nähtiin eduksi ja uudistuksen menettelyllinen puoli koettiin onnistuneeksi (Andersin & Koskinen 2004, 28). Käytännössä nopeus riippuu valitustapauksissa työtuomioistuimen käsittelyajasta. Orasmaan (2009) mukaan se on ollut asian monimutkaisuudesta riippuen 6-12 kuukautta.

TSL:n siirtymäkauden aikana lautakunnan päätöksistä tehdyistä valituksista noin joka kolmas johti lautakunnan päätöksen kumoamiseen. Orasmaan (2009) mukaan alkuajoina muutamat valitukset käsiteltiin ajan säästämiseksi loppuun saakka työtuomioistuimessa, vaikka käsittelyn kuluessa tuli ilmi niin olennaisia muutoksia, että ne olisi voinut ohjata lautakunnan uudelleenkäsitteilyyn. Jos olosuhteiden muutos on tarpeeksi selvä ja suuri, asiat ohjataan nykyisin lautakunnan uudelleenkäsitteilyyn.

Työtuomioistuin käsittelee kaikki valitukset lautakunnan tapaan aivan alkutilanteesta lähtien. Ensin selvitetään oikea asianomainen ala ja sen jälkeen otetaan selvälle sillä alalla työskentelevien henkilöiden määrä. Lopputulos voi olla sama tai eri kuin lautakunnalla ja perustelut voivat olla samanlaiset tai erilaiset kuin lautakunnalla. Ongelmana on ollut se, ettei tilastotietoja kerätä suoraan sopimusaloittain. Lisäksi tiedot ovat yleensä muutaman vuoden jäljessä. Yleissitovuuden vahvistamista koskevissa valituksissa on otettu kantaa mm. sopimustoiminnassa tapahtuneiden muutosten vaikutuksiin työehtosopimuksen edustavuuden arvioinnissa (kilpailevat sopimukset, uudet sopimusalat). Kilpailevia sopimuksia arvioitaessa niiden keskinäinen vertailu on tarkempaa. (Orasmaa, 2009).

5.4 Tiedon saanti työehtosopimuksista

TEhtol:n työehtosopimusten toimittamisvelvollisuutta koskeva sääntely on kehittynyt mm. tietojenkäsittelyn kehityksen myötä. Työehtosopimusten toimittamisesta valtakunnansovittelijain toimiston sijasta STM:lle säädettiin vuonna 1989. Ne voitiin toimittaa joko jäljennöksenä tai teknisenä tallenteena vuodesta 1993 lähtien. Järjestäytyneet työnantajaosapuolet saivat - ennen kuten nytkin - työehtosopimustekstit liittojensa kautta jäsenyyden perusteella. Järjestäytymätön työnantaja sai aiemmin tietoa häntä koskevasta yleissitovasta työehtosopimuksesta ja sen muutoksista (mm. yleiskorotusten yksityiskohtaiset soveltamisohjeet) pääsääntöisesti vain ostamalla sen liitosta, painopaikasta tai kysymällä tietoja työsuojelupiireistä. Finlex-

säädöstietopankki otettiin käyttöön vuonna 1997. Sen sisältöä on laajennettu vähitellen. Vasta työsopimuslakiuudistuksen yhteydessä säädettiin työehtosopimusten toimittamisesta sekä jäljennöksenä että sähköisesti. Tämän tyyppisten asioiden internetissä julkaisemisen mahdollistava laki ja asetus (L 189/2000 ja A 259/2000 merkitykseltään yleisen ohjeen, päätöksen tai tiedonannon julkaisemisesta tietoverkossa) annettiin vasta työsopimuslakiuudistuksen valmistelun aikana.

Työsopimuslain seurantatutkimuksen mukaan vajaa puolet piti tiedon saamista internetin kautta erittäin helppona tai helppona, 20 % arvioi sen melko tai erittäin hankalaksi ja 35 % ei osannut ottaa kantaa. Mahdolliseksi syyksi heikkoon tulokseen Andersin esitti internetin käytökulttuurieroja ja uudistuksen tuoreutta. (Andersin & Koskinen 2004, 28). Mäki-Tepon kyselyn (2004, 35) mukaan suomenkielisten työehtosopimusten saatavuus on toteutunut täysin.

5.4.1 Ruotsinkielisten työehtosopimuskäännösten saatavuus

Mäki-Tepon tutkimuksen (2004, 35) mukaan ruotsinkielisiä työehtosopimustekstejä ilmoitti saaneen käyttöönsä eri lähteistä noin 70 % vastanneista. Peltosen opinnäytetyöstä (2006, 4) ilmenee, että Tilastokeskuksen tiedon mukaan Suomessa oli 243 000 yritystä, joista 5,8 % eli 14 200 oli ruotsinkielisiä.

Ahvenanmaan työnantajyhdistys ja Ahvenanmaan maakuntahallitus kirjelmöivät valtioneuvostolle tiettyjen maakunnassa tarvittavien, ainakin pääasiassa normaalisitovien, ruotsinkielisten työehtosopimuskäännösten puuttumisesta vuonna 1994. Osapuolten neuvottelujen jälkeen käännätystyötä päätettiin koordinoida silloisessa työministeriössä. Vastasin siitä työsuojeluhallinnon organisaatiouudistukseen (1997) saakka. Käännettäväksi sovitut työehtosopimukset oli sopimuskausittain 15-20 kappaletta. Valmiit käännökset toimitettiin sopimusosapuolille, Ahvenanmaalle ja työsuojeluhallinnon käyttöön. Muutama liitto ilmoitti peruskäännöksen saatuaan hoitavansa käännöstyön jatkossa itse, koska muutokset ovat yleensä vähäisiä. Käännöskoordinoitua hoidettiin myöhemmin toisaalla työministeriössä.

Ruotsinkielisten käännösten saatavuus oli esillä työsopimuslakiuudistusta valmisteltaessa. Hallituksen esityksen (HE 157/2000, 144) mukaan PL 17 §:ssä säädetään velvollisuudesta julkaista säännökset ja määräykset sekä suomeksi että ruotsiksi. Työehtosopimusmääräyksiä sovelletaan yleissitovuuden vahvistamismenettelyn jälkeen normeina. Työehtosopimuskäännösten laatiminen ja julkaiseminen viranomaisten toimesta on vastoin ammatillista yhdistymisvapautta. Toisaalta järjestöjä ei voida velvoittaa tekemään työehtosopimuksia kaksikielisinä. Tämän vuoksi lautakunnalle säädettiin velvollisuus antaa työehtosopimuksista lisätietoja suomeksi ja ruotsiksi. Perustuslakivaliokunta näki tämän menettelyn riittäväksi PL 17.2:n mukaisten kielel-

listen oikeuden (*"Julkisen vallan on huolehdittava maan suomen- ja ruotsinkielisen väestön sivistyksellisistä ja yhteiskunnallisista tarpeista samanlaisten perusteiden mukaan ja olosuhteiden sitä edellyttäessä ryhdyttävä erityistoimenpiteisiin kansalliskieliin liittyvien sivistyksellisten tai yhteiskunnallisten tarpeiden turvaamiseksi"*) toteuttamiseksi (PeVL 41/2000, 6).

Vuonna 2000 ahvenanmaalaiset ilmoittivat tavoitteenaan olevan, että kaikki valtakunnalliset ja yleissitovat työehtosopimukset tulisi kääntää ruotsiksi. Asiassa vedottiin Ahvenanmaan itsehallintolakiin (1144/1991), jonka 43.2:n mukaan *"Valtioneuvoston tulee myös huolehtia siitä, että maakunnassa noudatettavat määräykset ovat saatavissa ruotsin kielellä."* (Peltonen 2006, 5.). Kesällä 2008 he kirjelmöivät Elinkeinoelämän keskusliiton päätöksestä olla yksikielinen järjestö. Päätös vaikuttanee liiton jäsenyhdistyksiin ja kaikenlaisen ruotsinkielisen materiaalin saatavuuteen. Lisäksi he ilmoittivat, että valtioneuvoston käännättämät työehtosopimukset ovat olleet myöhässä jopa vuosia. (Ahvenanmaan maakuntahallitus, 2008). Vasta työ- ja elinkeinoministeriön perustamisen yhteydessä (2008) vastuu tästä käännöskoordinoinnista siirrettiin STM:lle, käytännössä yleissitovuuslautakunnalle.

Peltosen työssä (2006, 19) siteeratun oikeusministeriön (Salminen) näkemyksen mukaan yleissitovat työehtosopimukset - vaikka ne vastaavat sitovuudeltaan lakeja ja niillä on kansalaisille olennainen merkitys - eivät ole muodollisesti lakeja, joten kielilaki (423/2003) ei sovellu sinänsä. Jos työntekijät eivät ymmärrä sopimusta, säännökset työehtosopimuksen nähtävänäpidosta menettävät merkityksensä. Tällöin kielilain 2.2:n tavoitteet, oikeus hyvään hallintoon ja kielellisten oikeuksien toteutuminen, eivät toteudu. Koska yleissitovien työehtosopimusten kielistä ei ole säännöksiä, niiden kääntäminen perustuu vaihtelevaan menettelyyn. Tämä ei toteuta yksilön kielellisten oikeuksien toteuttamista kielilain tavoitteiden mukaisesti. Oikeusministeriön edustaja viittasi myös PL 17.2:een ja esitti TEhtol:n 12 §:ää täydennettäväksi maininnalla siitä, millä kielillä työehtosopimus on pantava nähtäville. Samalla tulisi työehtosopimusten kääntämisvelvollisuudesta säätää tyhjentävästi.

Lautakunnan sihteerin Ari Pulkkisen (2008) mukaan sekä Ahvenanmaan tarpeisiin tehtävien että uutuutena myös järjestöjen kääntämättä jättämien yleissitovien työehtosopimustekstien käännättäminen ruotsiksi on keskitetty lautakunnalle. Hänen mukaansa selvitetään, saadaanko Ahvenanmaan tarpeisiin tehty - sinänsä epäviralliset - käännökset tallentaa Finlex-tietokantaan. Ilmeisesti näistäkin julkaistaisiin vain yleissitovat työehtosopimukset. Oikeusministeriö päättää, minkä tasoisia tietoja sen ylläpitämässä tietokannassa julkaistaan. Lisäksi vain sopijaosapuolten hyväksymä ja allekirjoittama käännös on virallinen. Hallitusneuvos Krögerin (2009) mukaan työehtosopimusosapuolilla on yksinomainen oikeus muuttaa työehtosopimusta. Hänen mukaansa viranomaisen kustantama käännös ilman työehtosopimusosallisten myötävaikutusta ei ole alkuperäiseen rinnastettava sopimus.

Juuri nyt (maaliskuu 2009) Finlexissä on vain 20 ruotsinkielistä yleissitovan työehtosopimuksen käännöstä. Yksi näistä oli TEM:n teettämä epävirallinen käännös. Asia vaikuttaisi etenevän oikeaan suuntaan.

5.4.2 Pienten ja järjestäytymättömien työnantajien tilanne

Pienillä, vain muutaman työntekijän yrityksillä tuntuu olevan eniten tietämättömyyttä ja ongelmia työehtosopimusten soveltamisessa. Ne eivät ehkä ole järjestäytyneet alansa työnantajaliittoon eikä työsuhteiden osapuolilla ole välttämättä tietoa myöskään yleissitovan työehtosopimuksen noudattamisvelvollisuudesta.

Esimerkiksi vuonna 2007 Uudenmaan työsuojelupiiri selvitti parinsadan elokuva- ja tv-tuotantoyhtiön tilannetta ja yleissitovan työehtosopimuksen tarve todettiin selkeäksi. Vain 11 alan yritystä kuului työnantajaliittoon ja yksikään suurista tuotantoyhtiöistä ei ollut niiden joukossa. Työsopimuksissa viitattiin yleissitovuutta vailla olevaan elokuva- ja tv-tuotannon työehtosopimukseen vain palkkioperusteissa. Alan yritysten olisi järjestäydyttävä työnantajaliittoon, että työehtosopimuksen yleissitovuuden edellytykset täyttyisivät. (Radio- ja televisiotoimittajien liitto, 2007). Kyseinen työehtosopimus on edelleen vailla yleissitovuutta. Asian arvioinnissa on muistettava tuonnempana käsiteltävä laeilla suojattu yhdistymisvapaus.

Suurimpia järjestäytymättömiä työnantajaliittoja - joiden alaiset työnantajat ovat vain yleissitovan työehtosopimuksen piirissä, jos alalla sellainen on - ovat Maaseudun Työnantajaliitto, Suomen Maanrakentajien Keskusliitto ja Palvelulaitosten työnantajayhdistys. Näitä merkittävämpi on Suomen Yrittäjät. Yrittäjäjärjestöllä on 94 000 jäsenyritystä, joista on yksinyrittäjiä - joihin työehtosopimuksia ei sovelleta - lähes puolet (48 %) ja 84 % yrityksistä työllistää korkeintaan viisi henkilöä. Korkeintaan viisi henkilöä työllistäviä yrityksiä olisi siis noin 34 000 ja ainakin osa niistä voisi olla pelkästään yleissitovuuden vaikutuspiirissä tai kokonaan työehtosopimusten ulkopuolella. Määrää vähentänee se, että osa voimassa olevista normaalisitovista työehtosopimuksista, mm. puuteollisuus-, kone-, hammaslaboratorio-, sairaankuljetus ja hiusalan yrittäjiä koskevat, on SY:n toimialaliittojen tekemiä. (Ahtiainen 2007, 12, 14).

Suomen Yrittäjät teki Euroopan neuvostolle järjestökantelun vuonna 2006. Uudistetun Euroopan sosiaalisen peruskirjan 5 artiklassa on taattu oikeus olla liittymättä tiettyyn työnantajaliittoon. SY:n mukaan paikallisen sopimisen kieltoloukkaa yhdistymisvapautta. SY:ssä on työnantajana toimivia yrityksiä yhteensä 43 000 ja ne työllistävät 340 000 työntekijää. SY:n arvion mukaan Suomessa on 60 000 sellaista yritystä, joita yleissitovuus velvoittaa. (Yrittäjät, 2006). Edellä mainittu ns. negatiivinen yhdistymisvapaus on taattu työnantajalle ja työntekijälle kansallisesti PL 13.2:ssa ja TSL 13:1.1:ssa. Sen käyttämisestä ei saa aiheuttaa haitallisia seurauksia.

Kantelun taustalla on se, että normaalisitovalla työehtosopimuksella voidaan valtuuttaa sopimaan paikallisesti toisin tietyistä TSL:n, työaikalain ja vuosilomalain säännöksistä. Krögerin (2009) mukaan tutkimuksissa on ilmennyt, että paikallisesti on sovittu eniten työajoista, esim. liukuvasta työajasta, työajan sijoittumisesta, vapaista, lomapalkoista, vuoro- ja jaksotöistä sekä lepoajoista. Toiseksi eniten on sovittu palkoista, esim. tulospalkkiomittareista ja tulospalkkion käyttöönotosta, korvauksista, lisistä, palkan maksamisesta ja palkkaperusteista. Järjestäytymätön työnantaja saa soveltaa yleissitovan työehtosopimuksen niitäkin määräyksiä, joilla lain pakottavista ehdoista on sovittu työntekijän asemaa heikentävästi, jos määräyksen soveltaminen ei edellytä paikallista sopimista (TSL 13:8). Järjestäytymättömällä työnantajalla on oikeus tehdä paikallisesti vain säännöllistä työaikaa koskeva sopimus (työaikalaki, 10 §). Järjestäytynyt työnantaja voi maksaa paikallisesti sopien esim. vain 20 %:n ylityökorvauksia, kun järjestäytymättömän työnantajan on maksettava työaikalain mukaiset 50 tai 100 %:n korvaukset.

Järjestäytymättömän työnantajan eri asemaan jättämistä perustellaan lainvalmisteluasiakirjoissa sillä, että järjestäytyneiden työnantajien työntekijöillä on paikallisella tasolla samanlainen neuvottelu- ja sopimustasapaino (mm. neuvottelujärjestys, valvonta, riidanratkaisukanismi) kuin valtakunnallisella tasolla. Luottamusmiesjärjestelmällä voidaan varmistaa työehtosopimuksen määräyksen noudattaminen. Järjestäytymättömissä yrityksissä ei ole kaikkia vastaavia valvontajärjestelmiä. Toisaalta työrauhavelvollisuus ei sido järjestäytymättömien yritysten työntekijöitä, joten he voivat vaikuttaa työehtojensa tasoon työtaistelu-uhan avulla. Valiokunta katsoi, että järjestely ei loukkaa PL:ssa säädettyä negatiivisen järjestäytymisvapauden suojaa. (PeVM 41/2000, 4).

Hallitusneuvos Krögerin (2009) mukaan järjestäytymättömyydestä ei saa koitua myöskään etua järjestäytymiseen verrattuna. Järjestäytymisvapautta ei saa loukata siinäkään mielessä. Perusteltuna synnä järjestäytymättömien työnantajien eriarvoisuudelle on tarve turvata työsuhteen vähimmäisehtojen noudattaminen.

Ammattiliitot ja työntekijät voivat vaikuttaa työnantajan järjestäytymiseen käyttämällä painostuskeinoja. Järjestäytymätöntä yritystä voidaan painostaa työehtosopimuksen solmimiseen käyttämällä työtaistelu-uhkaa. Esimerkiksi Helsingin eläinsuojeluyhdistyksen parinkymmenen eläintenhoitajan uutisoitiin jatkavan syksyllä alkaneita työnseisauksiaan, joilla ne painostavat yhdistystä neuvottelemaan työehdoista Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTOn kanssa (Vartti, 2009). Liitto antoi myöhemmin suosituksen, jossa linjataan yksityissektorin eläintenhoitajien työsuhteen vähimmäisehdot ja -palkat. Liiton tavoitteena on saada eläintenhoitajat kattavan työehtosopimuksen piiriin. (Erityisalojen toimihenkilöliitto, 2009). Uhan avulla yritystä voidaan painostaa sitoutumaan valtakunnalliseen työehtosopimukseen tai vaihtamaan sovelletta-

va työehtosopimus toiseen. Työtaistelulla voidaan uhata silloinkin, kun osapuolten käsitykset alalla sovellettavasta yleissitovasta työehtosopimuksesta eroavat toisistaan. (HE 19/2009, 4-5)

5.5 Työsuhteen ehtojen määräytyminen työehtosopimuksen puuttuessa

Arviolta vain 5-10 %:iin työsuhteista ei voida soveltaa mitään työehtosopimusta. Ahtiaisen (2004, 48) mukaan työehtosopimusten ulkopuolella oli Tilastokeskuksen vuoden 2004 työssäkäyntitilaston mukaan 173 570 palkansaajaa. Työsopimuksessa voidaan kuitenkin aina sopia jonkun tietyn työehtosopimuksen noudattamisesta. Tällöin sitä sovelletaan työsuhteen ehtona. Jos alalla ei ole työehtosopimusta, työntekijän palkka määräytyy työsuhteen mukaan. Jos palkasta ei ole sovittu, työntekijälle on maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka (TSL 2:10). Palkan kohtuuttomuutta tai hyvän tavan vastaisuutta koskee kohtuuttomia sopimusehtoja koskeva säännös (TSL 10:2). Asian ratkaisee yksittäistapauksessa yleinen tuomioistuimien. Vertailukohteena voi olla esim. ensisijaisesti alan paikkakuntakohtainen palkkausjärjestelmä tai joku lähialan yleissitovan työehtosopimuksen palkkamääräys. Muut työsuhteen ehdot määräytyvät tällöin työlainsäädännön ja työsuhteen mukaan. Työnantajan ei siis tarvitse, mutta hän voi, myöntää työntekijöilleen työehtosopimuksessa sovittuja etuuksia. (Tiitinen & Kröger 2008, 169, 204).

5.6 Yleissitovuusjärjestelmä vai minimipalkkalaki

Kairinen (2002, 44-45) vertailee säännöstämiskeinoja seuraavasti: laki tavoittaa kaikki työpaikat ja työsuhteet, jos niin säädetään, mutta yleissitovankaan työehtosopimuksen peitto ei ole täydellinen. Laki on voimassa, kunnes sitä muutetaan tai se kumotaan, työehtosopimus taas on määräaikainen. Lakitasoiseen sääntelyyn ei liity työrauhavelvoitetta, kuten normaalisitovaan työehtosopimukseen liittyy. Hänen mukaansa lainsäädännön avulla määritetään yleensä vähimmäisehdot.

Työsuhtelainsäädännön kokonaisuudistuksessa työmarkkinajärjestöt sitoutuivat säilyttämään yleissitovuusjärjestelmän, koska se edellytti kaikkien alalla toimivien työnantajien noudattavan vähimmäistyoehdot. Järjestäytymättömät työnantajat tai ulkomaalaiset yritykset eivät voineet maksaa huonompia palkkoja ja saada siten perusteetonta kilpailuetua. Lisäksi katsottiin, että valtaosan työsuhteista kattavilla yleissitovilla työehtosopimuksilla voidaan joissain tapauksissa toteuttaa EU-direktiivien vaatimuksia EU:n perustamissopimuksen 137.4 artiklan mukaan (Bruun & Koskull 2004, 143).

Andersinin tutkimuksen tulosten mukaan yleissitovuusjärjestelmää pidettiin onnistuneena ja yleisvaikutelma oli positiivinen (Andersin & Koskinen 2004, 27). Mäki-Tepon tutkimuksen (2004, 38-39) mukaan vastaajista 90 % oli yleissitovuusjärjestelmän säilyttämisen kannalla

mm. järjestäytymättömän kentän sääntelyssä, vähimmäisturvan määrääjänä ja yritysten välisen epäterveen kilpailun estäjänä. Työsopimuslain seurantalutkimuksen (2004, 45-46) mukaan yli 80 % vastanneista katsoi uusitun yleissitovuusjärjestelmän selkeyttäneen tilannetta sekä työntekijän suojan että järjestäytymättömän työnantajan kannalta merkittävästi tai jonkin verran.

Yleissitovuusjärjestelmästä ei ole tullut työsopimuslakiuudistusta valmistelleen hallitusneuvos Krögerin tietoon juurikaan kritiikkiä. Hän pitää yleissitovuusjärjestelmää sekä kansallisesti että Suomea sitovien kansainvälisten velvoitteiden toteuttamisen kannalta erittäin tärkeänä. Ensinnäkin yleissitovien työehtosopimusten vahvistaminen on mahdollistanut vähimmäistyöehtojen kattavan sääntelyn alakohtaisten työehtosopimusten mukaan. Etuna on se, että alakohteisissa työehtosopimuksissa voidaan ottaa huomioon kunkin alan erityiset tarpeet. Toiseksi yleissitovien työehtosopimusten määräykset ovat laissa säädetty väline vähimmäistyöehtojen määrittämiseen. Yleissitovien työehtosopimusten vahvistamisenettely on mahdollistanut mm. Suomeen lähetettyjen työntekijöiden vähimmäistyöehtojen sitomisen alan yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiin. Hänen mukaansa viimeistään Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen Laval-tapaus (C-341/05, Laval un Partneri) osoitti suomalaisen yleissitovuusjärjestelmän ansiot. Tapauksessa pääongelmana oli se, että palkkaus määräytyy Ruotsissa paikallisesti, joten sinne toisesta maasta lähetetyillä työntekijöillä ei ollut mahdollisuutta saada palkkaustasosta tietoa. Ruotsissa ei ole käytössä vastaavaa yleissitovuusjärjestelmää, jonka avulla tieto palkkaustasosta on julkinen. (Kröger, 2009).

Julkisuudessa pohditaan aika-ajoin, pitäisikö vähimmäispalkan määräytyä lakitasoisesti. Jo työsopimuslakikomitea esitti mietinnössään (KM A45:1969) aikanaan vain minimipalkkaa koskevaa säännöstä 1970 TSL:iin. Tästä huolimatta sitä laajempi yleissitovuusäännös (17 §) lisättiin lakiin eduskuntakäsittelyssä lakialoitteiden pohjalta. Vain hiukan myöhemmin sekä vähimmäispalkkatoimikunta että ansiotaso- ja toimeentuloturvakomitea esittivät uudelleen vähimmäispalkkalain säätämistä, mutta ehdotukset eivät toteutuneet (ks. tarkemmin Vertanen 1994, 1-7; Kahri & Hietala 1999, 76-78).

Mäki-Tepon tutkimukseen (2004, 38-39) vastanneista yli puolet oli sitä mieltä, että vähimmäistyöehdoista ei ole syytä säätää lailla. Lailla säätämisen puolesta esitettiin se näkökohta, että laki ulottuisi myös tapauksiin, jotka eivät ole työehtosopimusten normaali- tai yleissitovuuden piirissä.

Minimipalkkalakivaihtoehtoon viitattiin esimerkiksi Helsingin Sanomissa viime kesänä: ”Palvelualojen kesätyösuhteissa eniten ongelmia, Minimipalkalla voitaisiin taata, ettei nuori saa muita vähemmän palkkaa; Työlainsäädännössä on aukko, joka mahdollistaa keinottelun”. Palvelualojen ammattiliiton (PAM) lakimies toivoo minimipalkkalakia: ”Ajatellaan vaikka kuntosalia, joka ei kuulu työehtosopimuksen piiriin. Silloin lain mukaan palkka sovitaan ja se voi olla vaikka viisi euroa tunti.” Myös työsuojelupiirin tarkastajan mukaan ”Minimipalkka olisi ihan hyvä perälauta, jonka alle ei voitaisi mennä. Olisi ainakin taattu tulo.” (Helsingin Sanomat, 2008).

Lainsäädännössämme ei ole säännöksiä vähimmäispalkan euromäärästä. Työsuojeluhallinnon sivuilla on tavanomaista ja kohtuullista palkkaa koskeva suositus. Sen mukaan: ”- Jos alalla ei ole lainkaan työehtosopimuksia, tavanomainen ja kohtuullinen palkka voi perustua esimerkiksi alan järjestöjen palkkasuositukseen. Ellei näitäkään ole, suositellaan, että kokoaikatyöstä maksettaisiin ainakin niin paljon, että työttömyysturvalain työssäoloehdon mukainen päivärahaoikeus täyttyy. Tämä tarkoittaa peruspäivärahan 40-kertaista määrää kuukaudessa. Palkan tulee tämän mukaan 1.1.2009 lukien olla vähintään 1025,20 euroa kuukausipalkkana, 47,68 euroa päiväpalkkana tai 5,96 euroa tuntipalkkana.” (Työsuojeluhallinto, 2009). Vertailun vuoksi minimipalkkalain mukainen palkka Ranskassa (2008) oli 1 321 euroa ja Alankomaissa se oli yli 22-vuotiailla noin 1 250 euroa, 8 %:n lomakorvauksineen noin 1 350 euroa (Wikipedia, 2009).

6 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

6.1 Vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen toiminta

Työehtosopimusten STM:lle toimittamattomuuden tai myöhässä toimittamisen taustalla voi olla - etenkin uusilla sopimusaloilla - tietämättömyys tai yleisemminkin se, että työehtosopimusten toimittamatta jättämistä tai myöhästyneenä toimittamista ei ole säädetty rangaistavaksi TEhtol:ssa. Koska työehtosopimusten solmimista ja sitä myötä niiden toimittamisvelvollisuuttakaan ei voida käytännössä valvoa ja koska lautakunnan asioiden käsittelykäytäntö ei kuitenkaan muuttuisi nykyisestään, ei ole tarvetta esittää rangaistussäännöksen lisäämistä lakiin.

Valituksen mukana työtuomioistuimelle toimitettavan lautakunnan lausunnon valmistelu-aika on vaihdellut työtuomioistuimen diaarin mukaan viikosta neljään kuukauteen. Lautakunnan kokoontumistiheys on mielestäni riittävä. Viiveet käsittelyajoissa johtuvat lähinnä lautakunnan kokoustauoista.

Lautakunnan toimintakustannukset ovat olleet vuosikertomusten mukaan alle 20 000 euroa vuodessa. Myös internetpalvelujen ylläpidosta aiheutuu vuosittain kustannuksia. Työehtosopimusasioita varten yksikköön palkatusta henkilöstöstä aiheutuu suurimmat kustannukset. He tekevät tarvittaessa myös muita säädösyksikön tehtäviä.

Yleissitovuuden määräytymisen kustannukset ovat mielestäni kohtuulliset verrattuna aiempaan menettelyyn, jossa mm. eri oikeusasteet käsittelevät samaa asiaa. Myös asiantuntemus voi olla asioiden keskittämisen myötä aiempaa parempaa. Nyt kustannuksia säästyy yleisellä tasolla, kun mm. kenenkään ei tarvitse ostaa yleissitovia työehtosopimuksia ja tieto niistä on yhdenvertaisesti kaikkien ulottuvilla ajantasaisesti. Esimerkiksi tiedon paremmalle ja yhdenvertaiselle saatavuudelle on mahdoton määritelläkään hintaa. Oman kokemukseni mukaan käännoitoiminnan keskittäminen yhteen paikkaan mm. vähentää päällekkäistä työtä ja parantaa kustannusten hallittavuutta.

Valitus- ja uudelleen käsittelyvaihtoehdon eroa kuvaa seuraava: valitus voidaan tehdä saman tien, jos päätös katsotaan ilmeisen virheelliseksi joltain osin. Asian uudelleen käsittelyn vireille saaminen lautakunnassa taas vaatii tuekseen myöhemmin ja hitaammin tapahtuvia olennaisia muutoksia, esim. sopimusosapuolten tai -alan muutoksia tai uusia tilastotietoja.

Edellä kuvattujen työtuomioistuimen päätösten perusteella osin samoja yleissitovuuden arviointiongelmia kuin ennenkin näyttää olevan edelleen. Työtuomioistuimen valinta muutoksenhaku tuomioistuimeksi on oikea. Samat tahot ja henkilöt käsittelevät yleissitovuuteen liittyviä asioita uudessakin järjestelmässä. Käsittääkseni tästä kokemuksesta ei ole ainakaan haittaa. Uudistuksen valmistelussa tavoitteena olleet oikeusvarmuus sekä riita-asioiden nopea käsittely sitovasti ja riippumattoman viranomaisen toimesta tuntuvat toteutuvan. Valitusten määrä on myöhemmin vakiintunut muutama vuodessa. Vaikka tapauksia on vähän, ne ovat aina merkittäviä asioita asianosaisille.

6.2 Tiedon saanti työehtosopimuksista

Työsuhteen osapuolten on oltava selvillä lainsäädännön ja työehtosopimusten sisällöstä. Etenkin pienet työnantajat ja nuoret ja/tai epätyypillistä työtä (mm. osa-aika- ja vuokratyö) tekevät työntekijät ovat usein järjestäytymättömiä ja siten mm. järjestöjen tiedotustoiminnan ulottumattomissa. Näiden ryhmien osuus työvoimasta on kasvanut. Työehtosopimusten yleissitovuutta tai yleissitovuutta vailla olevuutta koskevien päätösten ja itse sopimustekstien jul-

kaiseminen internetissä on merkittävä parannus tiedontarjonnassa, jos tätä tietoa vain osattaisiin kaivata ja etsiä.

Vuoden 2008 lopulla Finlexin työehtosopimusosioissa tehtiin käyttäjätutkimus. Siinä kysyttiin mm., mistä tieto tietokannan olemassaolosta oli saatu, mitä tietoja ollaan hakemassa, kuinka helposti tieto löytyy, onko sekä vuosittaiselle että aakkoselliselle listaukselle tarvetta, löytykö linkki yleissitoviin työehtosopimukseen helposti ja mitä heikkouksia tai puutteita tietokannassa on. Tutkimuksen tulokset valmistuvat myöhemmin ja ne otettaneen huomioon tietokannan kehitystyössä.

Työehtosopimusosalliset saavat vahvistamislautakunnan päätöksen mukana valitusosoituksen, joten he ovat tietoisia asian etenemisestä. Ulkopuolisen valitukseen oikeutetun näkökulmasta näen puutteena sen, että lautakunnan keskeneräiset, lainvoimaa vailla olevat päätökset julkaistaan vain Virallisessa lehdessä. Se on mm. internetissä, mutta vain yli kaksi kuukautta vanhat lehdet voi lukea veloituksetta. Valitusaika on silloin jo ohi. Tietokannassa ei ole viitasta Viralliseen lehteen. Ulkopuolinen saisi loogisimmin tiedon myös parhaillaan vireillä olevista asioista samasta paikasta, josta myös työehtosopimukset ja niitä koskevat päätökset löytyvät. Toisaalta ne, joita joku tietty yleissitovuuden vahvistamisasia kiinnostaa, ovat ehkä muutoinkin tietoisia sen käsittelyaikataulusta.

6.2.1 Ruotsinkielisten työehtosopimuskäännösten saatavuus

Päätös yleissitovien työehtosopimusten kääntämisestä ruotsiksi lienee tehty yhteisymmärryksessä järjestöjen kanssa, koska esiin tuli sekä sitä puoltavia että muitakin näkökantoja. Mielestäni on oikein, että julkinen valta huolehtii vahvistamiensa normien soveltamiseen olennaisesti liittyvien käännösten saatavuudesta mm. kielilain vaatimusten mukaisesti, elleivät järjestöt sitä tee. Toivoisin, että myös Ahvenanmaan tarpeisiin käännätetyt normaalisitovat työehtosopimukset olisivat Finlexissä, vaikka vain siitä syystä, että ne on tehty valtion varoilla. Elleivät järjestöt tiedota niistä aktiivisesti jäsenilleen, tieto niiden olemassaolosta ei välttämättä leviä kaikille ruotsinkielisille alueille. Toisaalta normaalisitovat työehtosopimukset eivät koske yleissitovuuden tavoin työehtosopimusosapuolten ulkopuolisia tahoja, joten järjestöt voivat itse päättää, miten hyvin he omia jäseniään palvelevat.

Lakien ja työehtosopimusten nähtävänäpidosta on säännös sekä TEhtoL:ssa että TSL:ssa. Jos asia on jatkossakin ongelmallinen, lainsäädäntötarpeita voidaan arvioida seuraavia suurempia

muutoksia näihin lakeihin valmisteltaessa ottaen huomioon mm. edellä esitetyt ammatillisesta yhdistymisvapaudesta johtuvat näkökohdat.

6.2.2 Pienten ja järjestäytymättömien työnantajien tilanne

Työelämän osapuolten oikeuksista ja velvollisuuksista on tiedotettava tehokkaasti. Esimerkiksi siitä, että Suomessa olisi minimipalkkalaki, on edelleen harhaluuloja. Internetiin on luotu erilaisia (työelämä)portaaleja ja mm. järjestöt ja ministeriöt tiedottavat toimialoilleen kuuluvista asioista. Seuraan mahdollisuuksien mukaan työlainsäädäntöä koskevia asioita internet-sivustoilla, linkitän niitä omille sivuillemme ja ilmoitan mahdollisista puutteista eri sivustojen ylläpitäjille. Jos mahdollisimman oikeaa ja selkokielistä tietoa löytyy internetistä, myös asiakkaiden sähköposti- ja puhelintiedustelutarpeet eri instansseihin vähenevät yleisesti.

Vaikka Suomen Yrittäjät ei ole virallinen työmarkkinajärjestö, se on ollut jo vuosia mukana ainakin työlainsäädännön valmistelussa lähes virallisten keskusjärjestöjen tapaan. Myös perustuslakivaliokunnan (PeVL 41/2000, 5) edellyttämä seuranta yleissitovuuden piirissä olevien työnantajien aseman muutoksista etenkin negatiivisen yhdistymisvapauden kannalta on meillä.

Työtaistelu-uhka on tarpeellinen työelämän vaikutuskeino, jota etenkin järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevat voivat käyttää vapaasti. Sen käyttö tai käytön uutisointi on lisääntynyt. Julkisuus voi aktivoida myös ammattijärjestöjä sopimaan suosituksia niille aloille, joilla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta. Jo pelkkä työnantajan imagolle kielteisten asioiden tuominen julkisuuteen voi vaikuttaa työnantajien järjestäytymishalukkuuteen, koska yleinen mielipide vaikuttaa mm. asiakassuhteisiin. Toisaalta myös oikeutta olla liittymättä ammattijärjestöön on kunnioitettava.

6.3 Yleissitovuusjärjestelmä vai minimipalkkalaki

Yleinen mielipide - kuten kukaan haastateltavistanikaan - ei ole ollut minimipalkkalakivaihtoehdon kannalla. Krögerin (2009) kanta on, että yleissitovuusjärjestelmästä luopuminen ja vähimmäisehtojen kattava sääntely lailla ei ole realistinen vaihtoehto. Hänen mukaansa yleissitoviin työehtosopimuksiin perustuva vähimmäisehtojen määrittely turvaa kaikki alalla noudatettavat vähimmäisehdot yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisalalla työskenteleville. Näin kattavaa sääntelyä lain avulla tuskin saataisiin aikaan. Työehtosopimusten piirissä on yli

90 prosenttia työvoimasta. Ongelmana ovat työehtosopimusten ulkopuolelle jäävät. Toisaalta näidenkin työntekijöiden vähimmäispalkan tasosta on säännelty työsopimuslaissa.

Työssä esiin tulleiden argumenttien pohjalta asiasta on helppo olla samaa mieltä. Työmarkkinajärjestöt ovat yleissitovuusjärjestelmän säilyttämisen kannalla. Yleissitovuusjärjestelmällä säännellään työsuhteen ehtoja vähimmäispalkkaa laajemmin. Järjestelmää voidaan käyttää niin sovittaessa esim. EU:n direktiivien toteuttamisen välineenä lainsäädännön sijasta. Työehtosopimustasoisesti sovitut ehdot esim. palkallisen äitiysvapaan pituudesta ovat vuosien myötä lähentyneet toisiaan eri aloilla. Joku vastaava järjestelmä on oltava, kuten Laval-tapaus osoittaa. Toisaalta mitään uutta järjestelmää pelkästään vähimmäispalkan sääntelyn vuoksi ei ole syytä luoda. Pelkkää minimipalkkaa säänneltäen lain tasolla maissa, joissa samanlaista laajempaa sääntelyvaihtoehtomekanismia kuin meidän yleissitovuusjärjestelmämme ei ole.

Lähteet

Kirjallisuuslähteet:

Ahtiainen, L. 2007. Työehtosopimusten kattavuus Suomessa vuonna 2004. Työpoliittinen tutkimus nro 328. Helsinki: Työministeriö.

Bruun, N. & von Koskull, A. 2004. Työoikeuden perusteet. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Hannula, A. & Tuominen, R. 1992. Työsuhdekirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kahri, T. & Hietala, H. 1999. Työsopimuslaki. Porvoo: WSOY.

Kairinen, M. 2004. Työoikeus perusteineen. Paino-Raisio. Työelämän tietopalvelu Oy.

Kairinen, M. Työoikeuden perusteita. Teoksessa Kairinen M., Koskinen, S., Nieminen, K. & Valkonen, M. 2002. Työoikeus. Oikeuden perusteokset. WSOY Lakitieto

Kairinen, M., Uhmavaara, H., Koskinen, S., Tala, J., Laitinen, A., Kauppi, A-M. & Murto, J. 2004. Työsopimuslain toimivuus, työsopimuslain seurantatutkimus II osaraportti. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan tutkimusryhmä. Työpoliittinen tutkimus nro 257. Helsinki: Työministeriö.

Kaittola, S. 2004. Työehtosopimusten yleissitovuus vahvistamislautakunnan näkökulmasta. Teoksessa Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2003-2004. Helsinki: Yliopistopaino. 83-101.

Nieminen K. Työtuomioistuinasiat. Teoksessa Kairinen & Koskinen, S. & Nieminen, K. & Valkonen, M. 2002. Työoikeus. Oikeuden perusteokset. WSOY Lakitieto

Puranen, P. & Vertanen, T. K. 2001. Uusi työsopimuslakiopas. Kirjapaino Jaarli. Metallityöväen Liitto.

Tiitinen, K-P. & Kröger, T. 2008. Työsopimusoikeus. 4., uudistettu painos. Helsinki: Talentum.

Vertanen, T. K. 1994. Selvitys yleissitovuusjärjestelmästä. Työhallinnon julkaisu nro 55. Helsinki: Työministeriö.

Virtanen, M. 2001. Työsopimuslaki pintaa syvemmältä. PT-Työnantajapalvelut.

Virallislähteet:

Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, HE 157/2000 vp.

Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamiseksi, HE 19/2009 vp.

Perustuslakivaliokunnan mietintö 41/2000 vp.

Työsopimuslakikomitean mietintö. KM A25:1969. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö

Työsopimuslakikomitean mietintö. KM 2000:1 Helsinki: Työministeriö

Valtioneuvoston selonteko työelämästä, VNS 4/2004 vp.

Sähköiset lähteet:

Andersin, T. & Koskinen, S. 2004. Työehtosopimusten yleissitovuus ja uusi työsopimuslaki. Edilex. Edita Publishing Oy. Tulostettu 15.6.2008.

<http://www.edilex.fi/lakikirjasto/asiantuntijakirjoitukset/1146?archive=1&type=artikkelit>

Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 96/71/EY, annettu 16 päivänä joulukuuta 1996, palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon. Viitattu 30.6.2008.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0071:FI:NOT>

Hankerekisteri. 2008. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta, kokoonpano. Viitattu 16.9.2008.

http://www.hare.vn.fi/mHankePerusSelaus.asp?h_ild=11704

Helsingin Sanomat. 2008. Palvelualojen kesätyösuhteissa eniten ongelmia. Artikkelit, 2.8.2008. Viitattu 2.9.2008.

<http://www.hs.fi/kaupunki/artikkeli/Palvelualojen+kes%C3%A4ty%C3%B6suhteissa+eniten+ongelmia/HS20080802S11KA020g6>

Oikeuskanslerin virasto. 1998. Oikeuskansleri moittii STM:n laskelmia tarkoitushakuisuudesta. Tiedote, 27.5.1998. Viitattu 6.3.2009.

<http://www.okv.fi/suomi/tiedote/t98527f.htm>

Radio- ja televisiotoimittajien liitto. 2007. Jäsenlehti Liiton Arkki 6/2007. Viitattu 30.3.2009.

http://www.rttl.fi/fi/index.php/liiton_arkki/26/560/

Suomen Kuljetus ja Logistiikka. 2005. Kuorma-autoalan työehtosopimus. Viitattu 3.2.2009.

http://www.skall.fi/index.phtml?307_m=500&s=88

Sosiaali- ja terveysministeriö. 1997. Kuorma-autoalan työehtosopimuksen yleissitovuus. Tiedote 3.10.1997. Viitattu 3.2.2009.

<http://pre20031103.stm.fi/suomi/tiedote/tied97/akt2.htm>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 1999. Kuorma-autoalan tes:n yleissitovuutta ei nyt syytä muuttaa. Tiedote, 22.1.1999. Viitattu 6.3.2009.

<http://pre20031103.stm.fi/suomi/tiedote/tied99/haotiedote168.htm>

Suomen Yrittäjät. 2006. Järjestökantelu järjestäytymisoikeutta loukkaavan Suomen lainsäädännön johdosta. 21.6.2006. Viitattu 9.3.2009.

<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/lausunnot/lausunnot/?groupId=66d2143f-3220-4b10-9c3b-44621a2b523c&announcementId=e33d36eb-9bb4-4daa-9a4c-d4d6d754a1ef>

Toimihenkilöliitto ERTO. 2009. ERTO antoi suosituksen eläintenhoitajien työehdoiksi. Tiedote, 2.4.2009. Viitattu 8.4.2009.

<http://www.erto.fi/ajankohtaista/tiedotteet>

Työsuojeluhallinto. 2009. Suositus minimipalkasta. Viitattu 9.2.2009.

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/palkanmaksu>

Vartti. 2009. Hesyn ja ay-järjestön välit poikki. Artikkel, 11.2.2009. Viitattu 12.2.2009.
<http://www.vartti.fi/artikkeli/37f59f84-2276-4c23-b4d6-01236bcf1541>

Wikipedia. 2009. Vähimmäispalkka. Viitattu 9.2.2009.
<http://fi.wikipedia.org/wiki/Minimipalkka>

Julkaisemattomat lähteet:

Ahvenanmaan maakuntahallitus. Kirje 30.6.2008, Dno 2245/601/2008

Mäki-Teppo, M. 2004. Työehtosopimuksen yleissitovuus - oikeudellinen tutkimus vuoden 2001 työsopimuslain vaikutuksista työmarkkinatahojen toimintaan. Helia-ammattikorkeakoulu. Sihteerityön ja kielten koulutusohjelma. Oikeuden opinnäytetyö.

Peltonen, H. 2006. Työehtosopimusten saatavuuden turvaaminen molemmilla kotimaisilla kielillä. Laurea Hyvinkää. Työhallinnon hallintoehkilöiden PD-koulutus. Opinnäytetyö.

Toimintakertomukset 2005, 2006 ja 2007. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Haastattelut:

Pulkkinen, A. 2008. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan sihteerin, vanhemman hallitussihteerin haastattelu 11.9.2008. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Kröger, T. 2009. Hallitusneuvoksen haastattelu 23.2.2009. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.

Orasmaa, P. 2009. Työtuomioistuimen presidentin haastattelu 13.3.2009. Työtuomioistuin. Helsinki.