

Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketalous Lappeenranta
Liiketalouden koulutusohjelma
Yritysjuridiikka

Jarna Järnberg

Paikallinen sopiminen kuljetusalalla

Opinnäytetyö 2015

Tiivistelmä

Jarna Järnberg
Paikallinen sopiminen kuljetusalalla, 33 sivua
Saimaan ammattikorkeakoulu
Liiketalous, Lappeenranta
Liiketalouden koulutusohjelma
Yritysjuridiikka
Opinnäytetyö 2015
Ohjaajat: lehtori Raili Toikka, Saimaan ammattikorkeakoulu

Työnantajapuoli on esittänyt vaatimuksia, että yleissitovista työehtosopimuksista pitäisi luopua kokonaan ja siirtyä paikalliseen sopimiseen. Työntekijät taas ovat aivan päinvastaista mieltä, koska ajattelevat, että työnantajat voisivat nykyisessä huonossa taloustilanteessa sanella täysin työsuhteiden ehdot. Halusin tällä tutkimuksella selvittää, kuinka hyvin kuljetusalalla tunnetaan paikallinen sopiminen ja miten laajasti sitä käytetään sekä pitäisikö paikallista sopimista helpottaa ja mitä vaikutuksia tällä olisi molempien osapuolten mielestä.

Tutkimukseni teoreettisen viitekehyksen muodostivat kirjallisuus, työlainsäädäntö, kuorma-autoalan työehtosopimus sekä lehtiartikkelit. Teoriaosiossa kerroin työehtosopimuksista ja niiden merkityksestä. Perehdyin kuorma-autoalan työehtosopimukseen ja selvitin, mitä paikallinen sopiminen tarkoittaa ja miten sitä voi käyttää kuljetusalalla, toisin sanoen mitä asioita voidaan sopia paikallisesti kuorma-autoalan työehtosopimuksen antamien mahdollisuuksien puitteissa.

Empiirisen osion aineiston keräsin haastatteleamalla kuljetusalan työntekijöitä ja työnantajia sekä työntekijäliiton ja työnantajaliiton edustajia. Haastattelujen pohjalta tein yhteenvedon molempien osapuolten näkemyksistä. Käytin myös aiheesta aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia. Otin tutkimukseeni myös oikeustapauksen, jossa käsiteltiin riitautettua paikallista sopimusta ja esittelin sen lyhyesti.

Työehtosopimus, työlainsäädäntö ja paikallinen sopiminen ovat melko huonosti tunnettuja sekä työntekijöiden että työnantajien keskuudessa. Alalla on paljon pieniä työnantajia ja kuorma-autoalan työehtosopimus sekä työaikalainsäädäntö ovat monimutkaisia ja vaikeita tulkita, joten paikallinen sopiminen voi tuoda suuria haasteita, mutta osapuolet voivat kuitenkin jatkaa neuvotteluja ja yrittää löytää ratkaisuja asiaan.

Asiasanat: paikallinen sopiminen, työehtosopimus, kuorma-autoala

Abstract

Jarna Järnberg

Localised Collective Employment Agreements in Road Transportation, 33 pages

Saimaa University of Applied Sciences

Faculty of Business Administration, Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Specialisation in Business Law

Bachelor's Thesis 2015

Instructor: Mrs Raili Toikka, Senior Lecturer

Some employers in the road transportation industry have made demands for localised collective employment agreements. They would prefer these over the current national agreement of Employer's Federation of Road Transport. However employees fear that in the current financial climate this may lead to employers dictating the terms of employment to the employees' detriment. Therefore there is strong opposition to localised collective agreements from the employees' side. This study examines how well localised collective employment agreements are known in the transportation industry and how they would be received should the legislation change to make them easier to be entered into.

The information for the theoretical part of this thesis was gathered from employment law and literature, Employer's Federation of Road Transport and newspaper articles. In the theory part I have explained what collective agreements are and how they can benefit the road transport industry. The information for the empirical part of the study was collected by interviewing employers and employees in the road transport field as well as work union representatives from both sides.

This study found that changing the legislation to allow collective employment agreements could allow the companies to operate more efficiently. In turn this would reduce unemployment.

Keywords: localised collective agreement, collective agreement, road transportation

Lakiviittaukset ja lyhenteet

Laki työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamisesta 56/2001

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YTL) 334/2007

Oikeustoimilaki (OikTL)

Laki varallisuusosoikeudellisista oikeustoimista 228/1929

Työaikalaki (TAL) 605/1996

Työehtosopimuslaki (TEhtoL) 436/1946

Työsopimuslaki (TSL) 55/2001

AKT	Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto ry
ALT	Autoliikenteen Työnantajaliitto ry
EK	Elinkeinoelämän Keskusliitto
SAK	Suomen Ammattijärjestöjen Keskusliitto
SKAL	Suomen Kuljetus ja Logistiikka
TT	Työtuomioistuin

Sisältö

Lakiviittaukset ja lyhenteet	4
1 Johdanto	6
2 Työehtosopimukset.....	7
2.1 Yleissitova työehtosopimus	8
2.2 Normaalisitova työehtosopimus.....	9
3 Työsuhteen ehtoja koskeva lainsäädäntö	9
3.1 Pakottavat säännökset	9
3.2 Toisin sopimisen mahdollisuudet.....	10
4 Paikallinen sopiminen	11
4.1 Paikallisen sopimisen käsite.....	11
4.1.1 Valtakunnalliset sopimukset.....	11
4.1.2 Yrityskohtaiset työehtosopimukset.....	12
4.1.3 Yhteistoimintasopimukset	12
4.1.4 Työsopimustasoiset paikalliset sopimukset	12
4.2 Paikallisen sopimisen oikeudelliset perusteet.....	13
4.2.1 Työsopimuslaki ja paikallinen sopiminen	14
4.2.2 Työaikalaki ja paikallinen sopiminen	14
4.2.3 Yhteistoimintalaki ja paikallinen sopiminen	15
4.2.4 Määräykset työehtosopimuksissa	16
4.3 Sopimisen käsite	17
4.4 Paikallisen sopimisen muoto	17
4.5 Paikallisen sopimisen osapuolet.....	17
4.6 Paikallisen sopimisen sopimisprosessi.....	18
4.7 Paikallisten sopimusten pätemättömyysperusteet.....	19
4.8 Paikallisen sopimuksen tulkinta	20
5 Paikallinen sopiminen kuorma-autoalalla	21
5.1 Haastattelut	21
5.2 Mitä voidaan sopia paikallisesti	21
5.3 Työaikalainsäädäntö.....	24
5.4 Paikallinen sopiminen työsopimuksella	25
6 Työntekijöiden näkemys paikallisesta sopimisesta	25
6.1 Työntekijä A.....	25
6.2 Työntekijä B.....	26
6.3 Työntekijä C	26
6.4 Työntekijäjärjestöt	26
7 Työnantajien näkemys paikallisesta sopimisesta	27
7.1 Työnantaja D	27
7.2 Työnantaja E	28
7.3 Työnantajajärjestöt	28
8 Yhteenveto ja pohdinta	29
Lähteet.....	31

1 Johdanto

Tutkimus käsittelee paikallista sopimista kuljetusalalla. Maantiekuljetukset ovat tärkein kuljetusmuoto Suomessa niin tavaroiden kuin ihmisten kuljetuksissa. Kuorma-autoalalla on yleissitova työehtosopimus ja alalla toimii noin 70 000 työntekijää.

Paikallinen sopiminen tarkoittaa, että sovitaan toisin kuin työehtosopimuksessa on sovittu. Paikallisen sopimuksen voivat solmia työnantajan edustaja ja luottamusmies tai työnantaja ja pääluottamusmies tai ammattiosasto. Myös yksittäinen työntekijä voi sopia joistakin asioista työehtosopimuksessaan.

Kaikissa sopimuksissa ehtojen täytyy olla lakien ja alalla sovellettavan työehtosopimuksen vähimmäisvaatimusten mukaisia, toisin sanoen ei voida sopia työntekijän kannalta huonommin kuin esimerkiksi työehtosopimuksissa, työaikalaisissa tai työehtosopimuksessa on säädetty. Laki tai työehtosopimus voi antaa mahdollisuuden poiketa niiden tietyistä säännöksistä.

Aihe on tällä hetkellä ajankohtainen, koska työnantajapuolelta on tullut vaatimuksia sopimisen muuttamisesta ja siirtymisestä joustavampaan ja paikalliseen sopimiseen tai jopa nykyisistä yleissitovista työehtosopimuksista luopumisesta, kun taas työntekijäjärjestöt pitävät yleissitovia työehtosopimuksia tänä päivänä entistäkin tärkeämpinä huonon työllisyystilanteen takia. Työntekijäpuolella pelkona on, että paikallinen sopiminen johtaisi työnantajien yksipuoliseen sanelupolitiikkaan. Nykyinen työllisyystilanne, lomautukset ja irtisanomiset tekevät myös aiheesta ajankohtaisen ja tärkeän, koska nämä asiat koskevat suurta osaa väestöstämme.

Tutkimuksen tavoitteena on löytää keinoja nykyisten työpaikkojen säilyttämiseksi sekä uusien työpaikkojen luomiseksi ja miettiä, voisiko joustavampi ja paikallinen sopiminen olla näitä keinoja. Esimerkiksi palkoissa ja työajoissa voisi olla joustoa molemmiin puolin aina taloudellisen tilanteen mukaan.

Työehtosopimukset ja työlainsäädäntö liittyvät melkein jokaisen suomalaisen elämään jossain vaiheessa. Nyt kun talous on taantumassa ja työpaikat vähenevät koko ajan, olisi tärkeää säilyttää nykyiset työpaikat ja luoda myös uusia.

Tutkimusta tehdessä kävi ilmi, että harva työntekijä tuntee hyvin oman alansa työehtosopimuksen ja työlainsäädäntö tunnetaan vielä huonommin. Kuljetusalalla yritykset ovat usein pieniä ja omistajat ovat usein myös huonosti perehtyneet alan työehtosopimukseen sekä lainsäädäntöön.

Aiheesta ei ole kovin paljon tutkimuksia, etenkin kuljetusalalta. Tutkimuksella halutaan selvittää, miten yleistä paikallinen sopiminen on kuljetusalalla ja kuinka hyvin työnantajat ja työntekijät tuntevat paikallisen sopimisen ja sen mahdollisuudet ja mitä hyötyä paikallisesta sopimisesta on tai voisi olla.

Tutkimuksessa käsitellään vain kuorma-autoalaa ja jätetään linja-autoala ja muut kuljetusalat tutkimuksen ulkopuolelle.

Tutkimuksessa käytettiin laadullisia tutkimusmenetelmiä ja aineistoa kerättiin haastattelemalla kuljetusalan työntekijöitä, työnantajia, työntekijäliiton edustajaa sekä työnantajaliiton edustajaa.

2 Työehtosopimukset

Työehtosopimukset perustuvat vuonna 1946 säädettyyn työehtosopimuslakiin, johon on tehty hyvin vähän muutoksia sen säätämisen jälkeen.¹ Työehtosopimuslain 1 §:ssä määritellään työehtosopimus seuraavasti: *”Työehtosopimus tämän lain tarkoittamassa mielessä on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhhteissa muuten on noudatettava.”*²

Työehtosopimuksella sovitaan muun muassa työsuhteen taloudellisia etuuksia ja työaikoja koskevat normit.³ Työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti, ja se voidaan tehdä joko määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi, jolloin se on irtisanoittavissa.⁴

¹ Saloheimo 2008, s.15

² TEhtoL 1 §

³ Koskinen & Ullakonoja 2012, s. 37

⁴ Kauppinen 2005, s. 156

Työehtosopimuksilla pyritään neuvottelu- ja sopimustasapainon edistämiseen sekä työrauhan turvaamiseen.⁵ Työehtosopimuksilla myös turvataan työntekijöille työehtojen vähimmäistaso.⁶ Eniten merkitystä on valtakunnallisilla työehtosopimuksilla, joissa työmarkkinajärjestöjen valtakunnalliset liitot ovat sopimusosapuolina. Seuraavaksi tärkeimpiä ovat liityntäsopimukset, joilla jokin työnantaja sitoutuu noudattamaan valtakunnallista työehtosopimusta.⁷ Myös yrityskohtaisia työehtosopimuksia voidaan solmia työehtosopimuslain 1 §:n nojalla. Tämä koskee vain joitakin suuria yrityksiä.⁸

2.1 Yleissitova työehtosopimus

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä sanotaan yleissitovuudesta seuraavaa: *”Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.*

Työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä.

Työnantaja, joka on työehtosopimuslain (436/1946) nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena osapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 1 momentissa säädetystä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.”⁹

Jotta työehtosopimus olisi yleissitova, täytyy sen olla valtakunnallinen ja kyseisellä alalla edustavana pidettävä. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta, jonka toimintaa säätelee Laki työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamisesta 56/2001, ratkaisee työehtosopimuksen yleissitovuuden.¹⁰ Työ-

⁵ Engblom 2013, s. 45

⁶ Kauppinen 2005, s. 156

⁷ Engblom 2013, s. 45

⁸ Engblom 2013, s. 46

⁹ TSL 2:7

¹⁰ Engblom 2013, s. 49

ehtosopimus, jonka ovat solmineet paikallinen työnantajien tai työntekijöiden yhdistys, ei voi olla yleissitova. Sopijaosapuolina täytyy olla valtakunnalliset eli koko maassa toimivat työmarkkinajärjestöt.¹¹

Yleissitova työehtosopimus koskee vain työnantajia, ei työntekijöitä. Työnantajien täytyy noudattaa yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäistyöehtoja, vaikka ne ovat itse järjestäytymättömiä. Tällä turvataan tällaisten työnantajien palveluksessa olevien työntekijöiden vähimmäistyöehdot.¹²

2.2 Normaalisitova työehtosopimus

Työehtosopimuslain mukaan työehtosopimukseen ovat sidotut työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat sopimuksen solmineet tai jotka ovat kirjallisesti siihen yhtyneet sekä ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka ovat edellä mainittujen yhdistysten alayhdistyksiä ja myös ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai ovat olleet sopimusaikana sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä.¹³

Jos työnantaja kuuluu työnantajaliittoon, joka on osallisena työehtosopimuksessa, ei työnantajaa koske alalla mahdollisesti noudatettava yleissitova työehtosopimus vaan se voi noudattaa tätä työehtosopimusta. Normaalisitova työehtosopimus menee siis pääsääntöisesti yleissitovan työehtosopimuksen edelle.¹⁴

3 Työsuhteen ehtoja koskeva lainsäädäntö

3.1 Pakottavat säännökset

Lain säännökset voivat olla joko dispositiivisia eli tahdonvaltaisia tai pakottavia. Työlainsäädännössä työntekijän suojelua koskevat säännökset ovat yleensä pakottavia. Näihin kuuluvat muun muassa palkkaetuihin, irtisanomisperusteisiin, työaika-suojeluun, lomaoikeuteen, eläkkeiden määräytymiseen ja työturvallisuuteen liittyvät säännökset. Koska työntekijän asemaa pidetään heikompana työn-

¹¹ Hietala ym. 2008, s. 131

¹² Koskinen & Ullakonoja 2012, s. 39

¹³ TEhtoL 4 §

¹⁴ Hietala ym. 2008, s. 136

antajaan nähden, on katsottu, että työntekijän työehtojen ja työolojen turvaamiseksi tarvitaan pakottavaa lainsäädäntöä. Työsopimuslaissa on sanottu lain pakottavuudesta seuraavasti: ”*Sopimus, jolla vähennetään työntekijälle tämän lain mukaan tulevia oikeuksia ja etuja, on mitätön, ellei tästä laista johdu muuta.*”

¹⁵ Työnantaja ja työntekijä eivät voi pätevästi sopia huonommista työehdoista kuin mitä työsopimuslaissa säädetään.¹⁶

Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia sellaisista työehdoista, jotka ovat työntekijän kannalta edullisemmat kuin pakottava sääntely. Kuitenkin jos osapuolet ovat tehneet sopimuksen, joka on pakottavan sääntelyn vastainen, jää sopimus voimaan, jos molemmat sitä noudattavat. Tyypillinen työsopimuslain pakottavien säännösten vastainen sopimus on kokonaispalkkasopimus. Tällä sivuteetaan työehtosopimuksen palkkamääräykset tai työaikalain mukaiset korvaukset.¹⁷

3.2 Toisin sopimisen mahdollisuudet

Tahdonvaltaisia säännöksiä on kahdenlaisia: tavallisia eli laajasti dispositiivisia sekä semidispositiivisia eli osittain tahdonvaltaisia. Semidispositiivisista säännöksistä ei voida sopia toisin yksittäisen työsuhteen tasolla, mutta näin voidaan tehdä kollektiivi- eli liittotasolla. Tämä perustuu pariteettiperiaatteeseen, jonka mukaan osapuolten välillä on sopimustasapaino kollektiivitasolla, mutta ei yksilötasolla. Tällä suojataan työnantajaa heikommassa neuvotteluasemassa olevaa yksittäistä työntekijää. Kun neuvotteluosapuolina ovat työnantaja- ja työntekijäliitot, katsotaan riittävän neuvottelu- ja sopimustasapainon toteutuvan. Tällöin voidaan sopia toisin kuin laissa on säädetty, paitsi aivan keskeisistä asioista.¹⁸

¹⁵ TSL 13:6

¹⁶ Engblom 2013, s. 40

¹⁷ Engblom 2013, s. 40 - 41

¹⁸ Engblom 2013, s. 41 - 42

4 Paikallinen sopiminen

4.1 Paikallisen sopimisen käsite

Paikallinen sopiminen ei käsitteenä ole yksiselitteinen. Lähes kaikilla työpaikoilla on jo pitkään sovittu erilaisista asioista työnantajan ja työntekijöiden kesken. Osa tästä sopimisesta on ollut alan työehtosopimuksen soveltamista, mutta osaksi on sovittu asioista, joista työehtosopimuksessa ei ole mitään määräyksiä. Nykyään paikallisella sopimisella tarkoitetaan lähinnä vain työehtosopimuksessa mahdollistettua työehtosopimuksesta toisin sopimista.¹⁹ Kaikissa paikallisissa sopimuksissa täytyy täytyä lakien ja alalla sovellettavan työehtosopimuksen minimivaatimukset, toisin sanoen ei voida sopia työntekijän kannalta epäedullisemmin kuin lainsäädännöllä tai työehtosopimuksilla on säädetty. Laki tai työehtosopimus voi kuitenkin antaa mahdollisuuden poiketa niiden tietyistä säännöksistä.²⁰ Eri aloilla on yhä enemmän alettu ottaa työehtosopimukseen lausekkeita, jotka mahdollistavat toisin sopimisen.²¹ Työehtosopimuslaissa ei ole säädöksiä paikallisesta sopimisesta, vaan sopiminen perustuu työehtosopimuskäytäntöön ja sitä koskevaan oikeuskäytäntöön. Työehtosopimukseen voidaan kirjata lausekkeita, joissa on paikallisia sopimisvaltuuksia osoittavia määräyksiä sekä yleisiä määräyksiä paikallisen sopimisen menettelytavoista.²²

4.1.1 Valtakunnalliset sopimukset

Paikallinen sopiminen perustuu työlakien ja työehtosopimusten säännöksiin. Joillakin aloilla työehtosopimuksissa on sallittu sopimuksesta poikkeaminen paikallisella sopimuksella, toisilla taas paikallisella sopimisella on tarkoitus täydentää työehtosopimusta.²³ Esimerkiksi palkkausta ja työaikaa koskevista asioista voidaan yrityksessä sopia paikallisesti. Tämä perustuu valtakunnallisessa työehtosopimuksessa olevaan valtuutukseen.²⁴ Työehtosopimuksessa sanamuoto voi

¹⁹ Engblom 2013, s. 57

²⁰ Timonen 1993, s. 31

²¹ Engblom 2013, s. 57

²² Saloheimo 2008, s. 28 - 29

²³ Engblom 2013, s. 58

²⁴ Saloheimo 2008, s. 26

olla esimerkiksi: *”ellei paikallisesti sovita toisin”* tai *”paikallisesti voidaan sopia toisin”*.²⁵ Paikallisesta sopimuksesta voi tulla osa valtakunnallista työehtosopimusta, kun se perustuu valtakunnallisen työehtosopimuksen määräyksiin. Näiden sopimusten tulkintaerimielisyydet ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen määräysten mukaisesti ja viimekädessä työtuomioistuimessa.²⁶

4.1.2 Yrityskohtaiset työehtosopimukset

Työsopimuslain mukaan on mahdollista solmia työehtosopimus yksittäisen työnantajan ja jonkin palkansaajien työmarkkinajärjestön välillä.²⁷ Tällaisia yrityskohtaisia työehtosopimuksia on maassamme solmittu vain vähän, esimerkkeinä muun muassa Yleisradio ja Mainostelevisio. Nämä työehtosopimukset neuvotellaan ja sovitaan yrityksissä alusta lähtien.²⁸

4.1.3 Yhteistoimintasopimukset

Yhteistoiminta lain mukaan yrityksessä voidaan sopia käsiteltävinä olevista yt-asioista, joita ovat muun muassa työaikoja, työntekijän asemaa ja toimenkuvaa koskevat muutosasiat. On myös mahdollista, että yt-menettelyn yhteydessä osapuolet voivat sopia työehtosopimuksen piiriin kuuluvista asioista.²⁹

4.1.4 Työsopimustasoiset paikalliset sopimukset

Työsopimus solmitaan työsuhteen syntyessä, ja se ei kuulu varsinaisen paikallisen sopimisen käsitteeseen. Työsopimustasoisella paikallisella sopimisella tarkoitetaan työsuhteen aikana solmittavia sopimuksia, joilla muutetaan jo työ sopimuksella aiemmin sovittuja työsuhteen ehtoja.³⁰ Työsuhteen aikana voidaan sopia pätevästi monia työ sopimusehtojen muutosasioita. Tällaiseen voi olla tarvetta silloin, kun työntekijä on saanut työ sopimuksella parempia etuja ja oikeuksia kuin valtakunnallinen työehtosopimus tai laki antaisi. Pitkään jatkuneet käytännöt,

²⁵ Ihalainen ym. 2007, s. 15

²⁶ Ihalainen ym. 2007, s. 15 - 16

²⁷ Ihalainen ym. 2007, s. 16

²⁸ Timonen1993, s. 32

²⁹ Ihalainen ym. 2007, s. 16 - 17

³⁰ Engblom 2013, s. 67 - 68

joista on tullut sopimuksen veroisia, voivat myös synnyttää paikallisen sopimuksen.³¹

Engblomin mukaan työsopimustasoinen paikallinen sopiminen voidaan jakaa kahteen osaan:

1. sopiminen yksittäisen työntekijän ja työnantajan kesken
2. pienryhmäsopiminen, jossa neuvottelu- ja sopijaosapuolina on useampi kuin yksi työntekijä.

Pienryhmäsopimisessa neuvottelu- ja sopimusasetelma on erilainen kuin yhden työntekijän ollessa sopijaosapuolena. Tätä voisi kuvata termillä kollektiivinen työsopimus. Tässä sopimustyyppissä työnantajan edustaja ja pääluottamusmies tekevät sopimuksen ja kaikki osapuolet alkavat noudattaa sitä ja näin hyväksyvät sen ehdot. Jos sopimuksessa ilmenee muodollisia puutteita, ne korjaantuvat käytännön hyväksymisellä ja noudattamisella.³²

Jos luottamusmies tai muu henkilöstön edustaja tekee sopimuksen työntekijän puolesta, luottamusmies tarvitsee pääsääntöisesti valtuutuksen kyseiseltä henkilöltä, joissakin tilanteissa saattaa riittää niin sanottu asemavaltuutus.³³

4.2 Paikallisen sopimisen oikeudelliset perusteet

Paikallista sopimista säännellään työlainsäädännöllä ja työehtosopimuksilla.³⁴ Vaikka työlainsäädäntö on enimmäkseen vähimmäispakottavaa oikeutta, sisältyy työlakeihin monia dispositiivisia säännöksiä, joista voidaan sopia paikallisesti, muun muassa työsopimuksin, ellei tätä ole työehtosopimuksella rajoitettu. Jois-

³¹ Ihalainen ym. 2007, s. 17

³² Engblom 2013, s. 68

³³ Engblom 2013, s. 68

³⁴ Saloheimo 2008, s. 29

takin semidispositiivisista säännöksistä voidaan sopia toisin vain työehtosopimuksen luonteisilla sopimuksilla. Mutta myös tässäkin tapauksessa voi työehtosopimuksessa olla määräys, että asiasta voidaan tai on sovittava paikallisesti.³⁵

4.2.1 Työsopimuslaki ja paikallinen sopiminen

Työsopimuslain säännösten mukaan työpaikkatasoisin paikallisin sopimuksin ei voida poiketa lain semidispositiivisista säännöksistä, mutta työnantaja ja työntekijä voi kuitenkin sopia toisin joistakin asioista.³⁶

Työsopimuslaissa on lueteltu säännökset, joista voidaan poiketa valtakunnallisten yhdistysten solmimalla työehtosopimuksella. *”Työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetyistä poiketen oikeus sopia siitä, mitä 1 luvun 5 §:ssä (työsuhteen kestosta riippuvat työsuhte-etuudet), 2 luvun 5 §:ssä (työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle), 11 §:ssä (sairausajan palkka) ja 13 §:ssä (palkanmaksuaika ja -kausi), 5 luvun 3 §:ssä (ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen), 4 §:ssä (lomautusilmoitus) ja 7 §:n 2 momentissa (työnantajan oikeus vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta), 6 luvun 6 §:ssä (työntekijän takaisin ottaminen) sekä 9 luvussa (työsopimuksen päättämismenettely) säädetään. Mainittujen yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan myös sopia 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitetun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan pidentää 1 momentin 2 kohdassa mainittua lomautuksen enimmäisaikaa ja rajoittaa 7 luvun 4 §:ssä säädetyin työn tarjoamisvelvollisuuden alueellista laajuutta.”*³⁷

4.2.2 Työaikalaki ja paikallinen sopiminen

Työaikalain mukaan työajoista voidaan sopia laista poikkeavasti sitä laajemmin, mitä ylemmällä tasolla sopimus on solmittu. Työaikalaisissa sanotaan seuraavasti: *”Työnantaja tai sellainen työnantajien yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan, sekä työntekijöiden yhdistys, jonka toimintapiiri käsittää koko maan,*

³⁵ Ihalainen ym. 2007, s. 14

³⁶ Engblom 2013, s. 64

³⁷ TSL 13:7

voivat työehtosopimuksessa sopia säännöllisestä työajasta 6–8 §:n säännöksistä poiketen. Työehtosopimukseen perustuva säännöllinen työaika saa olla keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.”³⁸

Työaikalain 14 § mahdollistaa sopimisen myös poikkeuksellisesta säännöllisestä työajasta, mutta tälle täytyy olla työsuojeluviranomaisen hyväksyntä.³⁹

”Jos työ on laadultaan sellaista, että sitä suoritetaan vain aika ajoin sen vuorokautisen työajan kuluessa, jona työntekijän on oltava valmiina työhön, aluehallintovirasto voi antaa määräämillään ehdoilla luvan poiketa 6 §:n säännöksistä. Työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä, joiden toimintapiiri käsittää koko maan, on myös oikeus sopia 1 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa säännöllisestä työajasta 6 §:n säännöksistä poiketen 40 §:ssä säädetyllä tavalla.

Aluehallintovirasto voi määräämillään ehdoilla antaa luvan järjestää työaika 7 §:ssä säädetyllä tavalla sellaisissakin töissä, joita ei kyseisessä säännöksessä ole mainittu, jos se on välttämätöntä.”⁴⁰

Järjestäytyneissä yrityksissä työajoista sopiminen on eräs yleisimmistä työpaikoilla sovittavista asioista. Koska useimmat poikkeamiset työaikalain edellyttävät, että työpaikalla sovelletaan valtakunnallista työehtosopimusta, eivät järjestäytymättömät työnantajat voi sopia työajoista kuin rajallisesti.⁴¹

4.2.3 Yhteistoimintalaki ja paikallinen sopiminen

Lakia yhteistoiminnasta yrityksissä sovelletaan yrityksiin, joissa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Yhteistoimintalaissa määritellään se, riittääkö työntekijöiden kanssa neuvottelemine vai onko asiasta nimenomaan sovitettava.⁴²

”Työnantaja tai henkilöstöryhmän edustaja voi esittää neuvottelualoitteen neuvotellakseen ja sopiakseen seuraavista asioista:

³⁸ TAL 3:9

³⁹ Engblom 2013, s. 64

⁴⁰ TAL 3:14

⁴¹ Engblom 2013, s. 64 - 65

⁴² Engblom 2013, s. 65

1) vuosittain yhteistoimintakoulutuksen määristä, sisällöstä ja koulutuksen kohdentamisesta henkilöstöryhmittäin työnantajan tähän tarkoitukseen osoittamien varojen puitteissa;

2) yrityksessä tai sen osassa noudatettavista työsäännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista;

3) aloitetoiminnan säännöistä ja niihin tehtävistä muutoksista;

4) työsuhdeasuntojen jakamisessa noudatettavista periaatteista, osuuksien määrittämisestä henkilöstöryhmittäin sekä asuntojen jakamisesta, lukuun ottamatta yrityksen johdon käyttöön tarkoitettuja asuntoja;

5) työpaikan sosiaalityötilojen ja niitä vastaavien tilojen suunnittelusta ja käytöstä, lasten päivähoiton sekä työpaikkaruokailun järjestämisestä työnantajan näihin tarkoituksiin osoittamien varojen puitteissa; sekä

6) työnantajan henkilöstön harrastus-, virkistys- ja lomatoimintaa varten osoittamien avustusten yleisistä jakoperusteista.

*Neuvottelualoitteessa on selvitettävä pääkohdittain neuvotteluissa käsiteltävä asia ja neuvottelualoitteen perusteet.*⁴³

Työsääntöjen ja muiden niihin rinnastettavien määräysten soveltamiseen vaaditaan niistä sopiminen yhteistoimintamenettelyssä. Työ-, järjestys- ja aloitetoiminnan säännöt ovat ainoita työsuhteen ehtoja määritteleviä paikallisia sopimuksia yhteistoimintamenettelyssä solmituista sopimuksista.⁴⁴

4.2.4 Määräykset työehtosopimuksissa

Dispositiiviset eli tahdonvaltaiset määräykset, jotka sallivat sopimisen työsuhteen ehdoista paikallisesti, ovat lisääntyneet yhä enenevässä määrin. Nämä määräykset käsittelevät muun muassa sopimismenettelyä, sopimiskompetenssia, sopimuksen muotoa ja irtisanomista.⁴⁵ Työehtosopimuksissa voidaan myös edellyttää paikallista sopimista ("asiasta x on sovittava paikallisesti"). Työehtosopimuksilla voidaan siis mahdollistaa tai sallia paikallinen sopiminen tai edellyttää sitä.

46

⁴³ YTL 5:27

⁴⁴ Engblom 2013, s. 65

⁴⁵ Engblom 2013, s. 65

⁴⁶ Ihalainen ym. 2007, s. 15

4.3 Sopimisen käsite

Juridisesti sopiminen ei ole sama asia kuin sopimus. Sopimisen tarkoitus on saada aikaan sopimus, mutta prosessi ei aina johda sopimuksen syntymiseen. Sopimusneuvotteluita edeltää usein tunnustelu-, keskustelu- ja valmisteluvaiheita, jotka eivät vielä ole oikeudellisesti sitovia. Sopiminen ja myös paikallinen sopiminen perustuvat pääasiassa sopimusvapauteen, mutta jotkin työehtosopimusmääräykset saattavat edellyttää paikallista sopimista jonkin hankkeen tai muutosasian toteuttamiseksi.⁴⁷

4.4 Paikallisen sopimisen muoto

Paikallisen sopimisen menettelyistä ei ole paljon lainsäädäntöä. Työsopimuslain mukaan paikallinen sopimus voidaan solmia vapaamuotoisesti kuten muutkin työ sopimukset. Paikallinen sopimus voidaan siis solmia suullisestikin ja se on pätevä. Monista rutiininomaisista käytännön asioista sovitaan usein työpaikalla suullisesti. Työehtosopimuksissa saatetaan vaatia, että paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti. Jotta välttyttäisi epäselvyyksiltä ja näyttöongelmilta, olisi suositeltavaa laatia paikallinen sopimus kirjallisesti, niin kuin usein myös tehdäänkin.⁴⁸

Paikallinen sopimus voidaan tehdä joko määräaikaiseksi tai toistaiseksi voimassa olevaksi. Jos paikallinen sopimus tehdään toistaiseksi voimassa olevaksi, voidaan siinä sopia irtisanomisajasta. Työehtosopimuksissa on määräyksiä paikallisten sopimusten kestosta ja irtisanomisesta.⁴⁹

4.5 Paikallisen sopimisen osapuolet

Paikallisen sopimuksen osapuolina voivat olla työnantaja tai tämän edustaja ja yksittäinen työntekijä tai useampi työntekijä, jotka voivat toimia joko kollektiivina

⁴⁷ Ihalainen ym. 2007, s. 18

⁴⁸ Engblom 2013, s. 59 - 60

⁴⁹ Engblom 2013, s. 61

tai edustajan välityksellä.⁵⁰ Henkilöstön edustajalla, joka on yleensä luottamusmies, voi olla niin sanottu asemavaltuutus, joka oikeuttaa hänet toimimaan työntekijöiden puolesta työehtosopimuksessa määrätyissä asioissa. Jos sopimuksella puututaan työntekijöiden työsuhteeseen sovittuihin asioihin tai asioihin, joita ei voida pitää työsuhteen ehtona, täytyy luottamusmiehellä aina olla erillinen valtuutus niiltä, joita asia koskee.⁵¹

4.6 Paikallisen sopimisen sopimisprosessi

Paikallisen sopimuksen laatiminen tai työsuhteen ehdon muuttaminen osapuolten välisellä sopimuksella voi syntyä erilaisten prosessien tuloksena. Paikallisen sopimisen muodostumistapoja ovat sopimus-, suostunta- ja hyväksyntämallit. Kumpi tahansa työsuhteen osapuolista voi tehdä aloitteen sopimisesta. Kun toinen osapuoli hyväksyy aloitteen, syntyy sopimus.

Suostumus voi olla nimenomainen tai hiljainen eli konkludenttinen. Näyttökynnys konkludenttisesta suostumuksesta on korkea. Vaikka työntekijä jatkaa työntekoa muutetuilla ehdoilla, ei se välttämättä osoita työntekijän hyväksyneen muutoksen. Tämä johtuu työntekijän heikommasta asemasta työnantajaan nähden. Työntekijä ei ehkä uskalla vastustaa työnantajan tahtoa.

Osapuolet voivat olla jostain asiasta yksimielisiä, mutta he eivät silti sovi mistään toimenpiteistä tai toiminnasta. Tällöin sopiminen perustuu yhteisymmärrykseen.

Suostumusta voidaan joskus kuvata termillä suostunta, joka tarkoittaa suostumuksen hakemista tietyille menettelyille. Kun toinen osapuoli on saanut neuvottelujen perusteella oikeat ja tarvittavat tiedot ja antaa sitten suostumuksensa, syntyy suostunta.⁵²

Sopimus voi syntyä myös hyväksymisen perusteella eli antamalla jälkikäteen suostumus. Hyväksyminen on oikeustoimi. Toinen sopijapuoli voi ilmoittaa sopi-

⁵⁰ Engblom 2013, s. 62

⁵¹ Te-ytn

⁵² Engblom 2013, s. 61

muksen sopimisen jälkeen pitävänsä sopimusta itseään sitovana, vaikka sopimusta rasittaa pätemättömyysperuste. Myös hyväksyminen on mahdollista antaa konkludenttisesti eli se voidaan ilmaista käytöksellä.⁵³

4.7 Paikallisten sopimusten pätemättömyysperusteet

Paikallisen sopimuksen ehto tai koko sopimus voi olla joko pätemätön tai mitätön. Jos sopimusehto on pätemätön, se ei sido sopijaosapuolia. Ehto, joka on pakottavan lainsäädännön vastainen tai alittaa työehtosopimuksen vähimmäisvaatimukset, voi olla jo itsestään mitätön.⁵⁴

Oikeustoimilaissa säädetään kohtuus-periaatteesta seuraavasti: *”Jos oikeustoimen ehto on kohtuuton tai sen soveltaminen johtaisi kohtuuttomuuteen, ehtoa voidaan joko sovittaa tai jättää se huomioon ottamatta. Kohtuuttomuutta arvioitaessa on otettava huomioon oikeustoimen koko sisältö, osapuolten asema, oikeustointia tehtäessä ja sen jälkeen vallinneet olosuhteet sekä muut seikat. Jos 1 momentissa tarkoitettu ehto on sellainen, että sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana ei ole ehdon sovittelun vuoksi kohtuullista, sopimusta voidaan sovittaa muiltakin osin tai se voidaan määrätä raukeamaan.”*⁵⁵

⁵³ Engblom 2013, s. 62

⁵⁴ Kiljavan opisto

⁵⁵ OikTL 3:36

Oikeustoimilaissa luetellaan myös muita pätemättömyyden perusteita:

- Sopimukseen pakottaminen
- Petollinen viettely
- Pulan, ymmärtämättömyyden, riippuvaisen aseman tai kevytmielisyyden hyväksikäyttö
- Erhekirjoitus (sovitulla asialla muu kuin tarkoitettu sisältö)
- Kunnianvastaiset tai arvottomat olosuhteetsopimushetkellä (esimerkiksi humalatila)
- Painostus⁵⁶

4.8 Paikallisen sopimuksen tulkinta

Silloin, kun paikallinen sopimus on osa valtakunnallista työehtosopimusta, kuuluu sen tulkinta riita-asiassa työtuomioistuimen toimivaltaan. Työsopimusten tulkinta taas kuuluu yleiselle tuomioistuimelle. Sillä, joka vetoaa paikalliseen sopimukseen, on näyttötaakka sopimuksen olemassaolosta sekä siitä, että sitä täytyy soveltaa tiettyyn työsuhteeseen.⁵⁷

TT 2000:18: *”Myyjien ja varastotyöntekijöiden palkkoja koskevan työehtosopimuksen mukaan työnantaja järjestää työasujen huollon, mutta työasujen huollosta voidaan sopia paikallisesti myös siten, että työntekijät itse korvausta vastaan huolehtivat asujen kunnossapidosta.”*⁵⁸

Työtuomioistuin kuuli asiassa liittoja, jotka olivat solmineet tämän paikallisen sopimuksen työehtosopimuksensa perusteella. Työtuomioistuin tuli siihen tulokseen, että sopimuksen solmineilla liitoilla oli ollut kelpoisuus tehdä paikallinen sopimus työasujen huollosta. Sopimusta ei tarvinnut tehdä kirjallisesti ja se voi olla vapaamuotoinen.⁵⁹

⁵⁶ Kiljavan opisto

⁵⁷ Engblom 2013, s. 73

⁵⁸ TT 2000:18

⁵⁹ Engblom 2013, s. 73 - 74

5 Paikallinen sopiminen kuorma-autoalalla

5.1 Haastattelut

Haastatteluilla pyrittiin selvittämään, miten hyvin paikallisen sopimisen käsite tunnetaan kuljetusalalla ja miten paljon paikallista sopimista käytetään sekä mitä asioita kuljetusalalla voidaan sopia paikallisesti ja pitäisikö paikallisen sopimisen mahdollisuutta laajentaa ja minkälaisia vaikutuksia tällä olisi.

Haastattelut toteutettiin puhelimitse ja sähköpostilla. Tutkimuksessa haastateltiin kolmea työntekijää, kahta työnantajaa, AKT:n toimitsijaa ja EK:n asiantuntijaa. Haastattelussa käytettiin teemahaastattelua, koska aihepiirit olivat selvät, mutta kysymysten muoto ja järjestys vaihteli haastateltavan vastauksien mukaan.⁶⁰ Kaikki haastateltavat työntekijät ja työnantajat halusivat esiintyä nimettöminä.

5.2 Mitä voidaan sopia paikallisesti

Kuorma-autoalan työehtosopimus antaa hyvin vähän mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen. Paikallisesti voidaan sopia vuosityöajan lyhennysten eli ns. pekkaspäivien antamisesta esimerkiksi siten, että lyhennystä annetaan yksi päivä kuukaudessa.⁶¹

Kuorma-autoalan työehtosopimuksen 12 §:ssä kohdassa 3 sanotaan työajan lyhennyksistä seuraavasti: *”Edellä kohdan 2 perusteella kertyneet työajan lyhennyksestä johtuvat vapaapäivät annetaan kokonaisina päivinä kertymävuotta seuraavan vuoden loppuun mennessä. Lyhennysvapaapäivät annetaan yhdessä tai useammassa erässä työnantajan määräämänä aikana joko vuosiloman yhteydessä tai yhdessä työntekijän muun vapaapäivän kanssa, tai lyhennysvapaapäiviä keskenään yhdistäen, ellei työnantajan ja työntekijän kesken erikseen sovita jostakin muusta lyhennysvapaapäivän antamistavasta. Yksi vapaapäivä vastaa 8 tunnin lyhennystä.*

⁶⁰ Hirsjärvi ym. 2004, s. 197

⁶¹ Halvari 24.4.2015

Lyhennysvapaapäiviä voidaan antaa työntekijälle ennen niiden ansaitsemista, mikäli työntekijä siihen suostuu.”⁶²

Työntekijän asemapaikasta voidaan sopia toisin: ”Asemapaikkakunnalla tarkoitetaan sitä kuntaa, jossa työntekijän asemapaikka on, kuitenkin siten, että luottamusmiehen ja työnantajan on erikseen sovittava asiasta, mikäli paikkakuntakohtaiset erikoisolosuhteet antavat siihen aiheen.”⁶³

Lomaltapaluurahan maksamisen ajankohdasta voidaan sopia paikallisesti seuraavaa: ”Lomaltapaluuraha maksetaan viimeistään työntekijän lomaltapaluuta seuraavana viidentenä yleisenä pankkipäivänä. Mikäli vuosiloma on jaettu, maksetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti, mitä edellä on määrätty. Paikallisesti voidaan sopia koko lomaltapaluurahan maksamisesta viimeksi annettavan loman osan yhteydessä.”⁶⁴

Kuorma-autoalan työehtosopimuksessa on ympäristöalan kuljetusyritysten työntekijöitä koskeva liite, jossa määrätään urakkapalkasta.

”1 § Soveltamisala

Liitettä sovelletaan ympäristöhuoltoalan kuljetusyritysten työntekijöihin, kun he työskentelevät jätteen tai kierrätysmateriaalin kuljetuksessa tai viemärihuollossa taikka edellä mainittujen yritysten kierrätysmateriaalien käsittelylaitoksella tai jätteen loppukäsittelyssä.

2 § Urakkatyö

1.

Mikäli työn laatu sen sallii ja se teknisesti on mahdollista työtehon ja ansioiden kohottamiseksi, työntekijöille on varattava mahdollisuus suorittaa urakkatyötä, esimerkiksi alue-, astia-, lava- tai tonniurakka.

⁶² Kuorma-autoalan TES 12 §

⁶³ Kuorma-autoalan TES 18 §

⁶⁴ Kuorma-autoalan TES 20§

2.

Urakkatyöstä voidaan sopia luottamusmiehen tai kyseistä työtä tekevien työntekijöiden kanssa. Samassa yhteydessä on todettava urakkatyön hinnoittelun voimassaolo ja urakkatyön päättämismenettely.

3.

Urakkatyön hinnoitteluperusteen on oltava sellainen, että työntekijän urakkaansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla keskimäärin kolmekymmentä (30) prosenttia työkohtaista taulukkopalkkaa korkeammaksi.

Mikäli ansiotason nousu jää tarkastelujaksolla keskimäärin alle kolmenkymmenen (30) prosentin, urakka on hinnoiteltava uudelleen siten, että se vastaa edellä mainittua määräystä. Tarkastelujakso on enintään kolmen (3) kuukauden pituinen.

Urakkatyötä tehtäessä on tuntipalkka taattu.”⁶⁵

Kilometripalkkauksesta voidaan paikallisesti sopia niin sanotulla kollektiivisopimuksella kuorma-autoalan työehtosopimuksen mukaan. Tämä on mahdollista vain, jos työehtosopimuksen määrittämä vähimmäispalkka toteutuu. Kilometripalkkaus on EU:n direktiivin vastainen.⁶⁶

Tästä on esimerkkinä Työtuomioistuimen tapaus vuodelta 1997. Kysymys oli siitä, onko ulkomaan liikenteessä kuorma-autoalan työehtosopimuksen mukaan mahdollista sopia palkkaustavasta, jonka mukaan autonkuljettajalle maksettiin kahdeksan tunnin palkka päivässä, vaikka työaika olisi ollut muu kuin kahdeksan tuntia. Ongelma oli myös työehtosopimuksen mukaiset lisät; mitä lisiä tällaiseen kiinteään korvaukseen voitiin sisällyttää.

Työntekijä oli työskennellyt autonkuljettajana ja hänen ajonsa olivat suuntautuneet viime vuosina pääosin Venäjälle. Palkanmaksussa oli noudatettu yrityksessä solmitun sopimuksen mukaista järjestelmää, jonka mukaan työntekijälle on maksettu päivittäin kahdeksan tunnin palkka, vaikka päivittäinen työaika olisi ollut eri. Työntekijä oli vaatinut ilta- ja yölisiä sekä vapaapäivätyölisiä ja korvauksia

⁶⁵ Kuorma-autoalan TES:n liite 1 – 2 §

⁶⁶ Halvari 24.4.2015

tehdystä ylityötunneista. Työehtosopimuksen 9 §:n mukaan palkka voi määräytyä urakkapalkkana tai molempien osapuolten välillä sovittavana matkakohtaisena kertamaksuna eli niin sanottuna reissumaksuna. AKT ja ALT olivat yhtä mieltä siitä, että kuorma-autoalan työehtosopimuksen määräykset eivät ole esteenä sille, että työsopimuksella sovitaan muusta palkkaustavasta kuin tuntipalkan tai kaksiviikkoisjakson palkan käyttämisestä. Jos sovitaan tällaisesta muusta palkkaustavasta, ei työntekijän palkka saa jäädä pienemmäksi kuin työehtosopimuksen mukaisesti aikapalkalla työskenneltäessä.

Työtuomioistuin yhtyi liittojen kantaan siltä osin kun liitot olivat yhtä mieltä siitä, että palkkaustavan sopiminen oli työehtosopimuksen mukainen. Työtuomioistuin sanoo lausunnossaan, että kuorma-autoalan työehtosopimuksen määräyksiä sovellettaessa voidaan palkkausperusteena käyttää esimerkiksi päiväpalkkaa ja sisällyttää tähän ylityö- ja sunnuntaityökorvauksia lukuun ottamatta muut esillä olevassa asiassa tarkoitetut työehtosopimuksen mukaiset lisät sillä edellytyksellä, että näin sovittu palkka ei jää pienemmäksi kuin aikatyönä tehdystä työstä maksettava palkka. Yli- ja sunnuntaityöstä maksettavia lisiä ei voida sisällyttää sovitun päiväpalkkaan.⁶⁷

5.3 Työaikalainsäädäntö

Kuorma-autoalan työaikoja säädellään tiukasti EU direktiivillä⁶⁸ ja työaikalaille, joten näissä paikallinen sopiminen ei ole mahdollista. Seurauksena ajo- ja lepoaikarikkomuksista on yleensä sakkorangaistus. Kuljetusalan etujärjestöt SKAL, ALT ja LAL ovatkin esittäneet ehdotuksia joustavammista työajoista.⁶⁹

” Moottoriajoneuvon kuljettajan vuorokautinen työaika saa olla enintään 11 tuntia vuorokausilepoa seuraavan 24 tunnin yhdenjaksoisen ajanjakson aikana.

Jos moottoriajoneuvon kuljettajan työtä ei voida muulla tavoin järjestää tarkoituksenmukaisesti, saadaan vuorokautista työaikaa pidentää enintään 13 tunniksi,

⁶⁷ TT 1997-42

⁶⁸ EU direktiivi 2002/15/EY

⁶⁹ ALT

*jos työaika ei ylitä 22 tuntia pidennetyin työajan jälkeistä vuorokausilepoa seuraavan 48 tunnin ajanjakson aikana.*⁷⁰

5.4 Paikallinen sopiminen työsopimuksella

Työsopimuksella voidaan sopia niin sanottu kokonaispalkka eli läpätuntipalkka. Tällöin tuntipalkka on aina sama, mutta tässä tapauksessa palkka ei saa alittaa sitä palkkaa, minkä työntekijä saisi samoilla tuntimäärillä, jos käytössä olisi työehtosopimuksen mukainen taulukkopalkka lisineen.

Myös työn osa-aikaisuudesta voidaan sopia työsopimuksella. Jos kuitenkin työtä on kokoaikaisesti, ei työnantaja voi palkata tällaiseen työhön kahta osa-aikaista työntekijää.⁷¹

6 Työntekijöiden näkemys paikallisesta sopimisesta

6.1 Työntekijä A

Työntekijä A kertoi, että hänen työpaikallaan noudatetaan kuorma-autoalan työehtosopimuksen määräyksiä täysin. A tiesi suunnilleen, mitä paikallinen sopiminen tarkoittaa, mutta ei ollut täysin tietoinen, missä asioissa sitä voisi käyttää kuljetusalalla. A:n työpaikalla on käytössä normaalin tuntipalkkajärjestelmän lisäksi urakkapalkka, jota voisi kutsua jonkinlaiseksi työaikapankiksi. Kuljettajat voivat itse valita, kumman palkkaustavan haluavat.

A:n mielestä paikallista sopimista voisi käyttää esimerkiksi irtisanomisajoista sopimiseen ja erilaisten palkkausjärjestelmien käyttämiseen kuljettajien suostumuksella, vaikka se asettaakin työntekijät eriarvoiseen asemaan. Kovin paljon nykyistä laajemmin A ei sallisi paikallista sopimista, koska hänen mielestä työntekijöiden edut kärsisivät huomattavasti.⁷²

⁷⁰ TAL 3:8

⁷¹ Halvari 24.4.2015

⁷² Työntekijä A 20.3.2015

6.2 Työntekijä B

Työntekijä B:n työpaikalla ei ihan täysin noudateta työehtosopimusta. Yrityksessä käytetään niin sanottua läpituntipalkkaa, joka tarkoittaa, että on sovittu tietty tuntipalkka, joka maksetaan kaikista tehdyistä tunneista ja pidempään alalla olleille tämä on epäedullisempi vaihtoehto kuin taulukkopalkka lisineen. B tiesi suunnilleen, mitä paikallinen sopiminen tarkoittaa, mutta ei sitä, mitä asioita kuljetusalalla voidaan sopia paikallisesti. B:n mielestä paikallisen sopimisen mahdollisuutta ei tulisi laajentaa, koska se johtaisi palkkojen alenemiseen.⁷³

6.3 Työntekijä C

Työntekijä C kertoo, että hänen työpaikalla rikotaan työ- ja lepoaikamääräyksiä ja palkkauksessa on käytössä myös läpituntipalkka, kuten B:llä. C sanoo kuitenkin, että tuntipalkka on sen verran taulukkopalkkaa parempi, että työehtosopimuksen vähimmäisvaatimus toteutuu. C:kään ei ole täysin tietoinen asioista, joista voi sopia paikallisesti kuorma-autoalan työehtosopimuksen mukaan. C olisi kuitenkin valmis sallimaan laajempaa paikallista sopimista esimerkiksi työaikojen suhteen, mutta ei palkkojen suhteen. C:n mielestä jos työajoissa olisi enemmän joustoa, niin vapaa-ajan viettäminen autossa vähenisi.⁷⁴

6.4 Työntekijäjärjestöt

AKT:n toimitsijan mukaan alalla ei tulisi sallia laajempaa paikallista sopimista, koska AKT:n sisällä ollaan sitä mieltä, että sopiminen voisi mennä työnantajan yksipuoliseksi saneluksi. Kuljetusalalla on myös hyvin paljon pieniä yrityksiä, joissa ei ole tarvittavaa tietämystä työehtosopimuksista eikä työlainsäädännöstä, joten laajempi paikallinen sopiminen aiheuttaisi paljon riitatilanteita. Esimerkiksi palkkajoustoista AKT:ssä on näkemys, että jos palkkoja lama-aikana alennettaisiin, laittaisivat kuljetusyrittäjät tämän alennuksen tilaushintoihinsa, koska kilpailu asiakkailta alalla on kovaa. Tässä voisi tulla myös tilanne, että yrityksillä menee

⁷³ Työntekijä B 5.5.2015

⁷⁴ Työntekijä C 6.5.2015

aina huonosti ja palkat jäisivät matalammalle tasolle, vaikka taloustilanne parani.⁷⁵

SAK teki joulukuussa 2013 luottamushenkilöpaneelin, johon vastasi 1 174 luottamusmiestä ja työsuojeluvaltuutettua. Kyselyn mukaan joka viides luottamushenkilö oli kokenut painostusta työehtojen heikentämiseen työnantajan puolelta. Yleisintä painostus oli kuljetusalalla, missä sitä oli kokenut 26 % tutkituista. SAK:n edunvalvontajohtaja pelkää, että paikallinen sopiminen voi helposti jäädä työnantajan yksipuoliseksi saneluksi.⁷⁶

SAK:n mukaan paikallinen sopiminen työsuhteen ehdoista edellyttää selviä pelisääntöjä molempien osapuolten kesken. Toimivat pelisäännöt edellyttävät lainsäädännön uusimista. Kaikilla työpaikoilla tulisi olla toimiva luottamusmiesjärjestelmä, jotta paikallinen sopiminen olisi oikeudenmukaista. Lainsäädännöllä pitäisi määritellä paikallisen sopimisen muodot, osapuolet, menettelyt, vaikutukset sekä keinot oikeusturvan takaamiseen. Tasavertainen asema sopijaosapuolten välillä tulisi taata työntekijöiden oikeuksia lisäämällä. Tämä edellyttää sopimisen pelisääntöjen selkeyttämistä ja työntekijöiden edustajien aseman turvaamista.⁷⁷

7 Työnantajien näkemys paikallisesta sopimisesta

7.1 Työnantaja D

Työnantaja D kertoi, että heillä noudatetaan kuorma-autoalan työehtosopimusta. Heillä ei ole tehty paikallisia sopimuksia, koska D katsoo, että ne asiat, joista voisi sopia paikallisesti, eivät ole merkityksellisiä yritykselle. D voisi käyttää paikallista sopimista työaika- ja palkkausasioissa, koska se helpottaisi yrityksen tilannetta taantuman aikana. D:n mielestä työlainsäädäntö antaisi mahdollisuuksia käyttää paikallista sopimista, mutta työntekijäpuolen asenne on täysin paikallista sopimista vastaan.⁷⁸

⁷⁵ Halvari 24.4.2015

⁷⁶ SAK

⁷⁷ SAK

⁷⁸ Työnantaja D 15.4.2015

7.2 Työnantaja E

Työnantaja E:n yrityksessä ei noudateta työ- ja lepoaikamääräyksiä, koska autot seisoisivat liikaa eivätkä tuottaisi tarpeeksi. Heillä on käytössä urakkapalkkajärjestelmä, josta on sovittu työntekijöiden kanssa. E:n mielestä työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia pitäisi muuttaa siten, että paikallinen sopiminen olisi helpompaa ja sitä voisi käyttää laajemmin. E haluaisi sopia paikallisesti ensisijassa työaika-, palkka- ja lomautusehdoista. E:n mielestä laajempi paikallinen sopiminen auttaisi yritystä selviämään paremmin lama-aikana ja näin turvaisi myös työpaikkoja.⁷⁹

7.3 Työnantajajärjestöt

EK:n asiantuntija kertoi sähköpostihaastattelussa EK:n näkemyksen paikallisesta sopimisesta. Kaksi tärkeintä asiaa, joista työpaikoilla paikallisesti sovitaan, ovat työajat ja palkat. EK:n mielestä keskeisin este paikalliseen sopimiseen on ammattiliittojen ja henkilöstön kielteinen asenne paikalliseen sopimiseen ja joustoihin. Seuraava este on menettelyn monimutkaisuus ja vasta sitten tiedon puute.

Paikallisen ja yksilökohtaisen sopimisen tulee jatkossa olla pääsääntö. Tämä edellyttää sitä, että työlainsäädäntö ja työehtosopimukset mahdollistavat paikallisen sopimisen olennaisesti nykyistä laajemmin. Työehtosopimusten kehittämisen lisäksi tarvitaan siis myös lainsäädäntömuutoksia. Paikallista sopimista pitäisi siis helpottaa.

EK:n mukaan nykyajan työelämä tarvitsee joustoa – pitää olla ketteryyttä. Yritykset ovat erilaisia myös saman toimialan sisällä. Koska EK haluaa vaikuttaa yritysten menestymiseen ja sitä kautta työllisyyden parantamiseen tarvitaan räätälöidympiä, paikallisiin olosuhteisiin soveltuvia ratkaisuja erityisesti em. asioissa eli työajoissa että palkoissa. Esimerkiksi palkanmuodostus on oikeudenmukaista ja kannustavaa nimenomaan silloin, kun palkankorotuksista päätetään yritystasolla.

⁷⁹ Työnantaja E 15.4.2015

EK:n omien selvitysten mukaan paikallinen sopiminen vaikuttaa myönteisesti työpaikalla toiminnan sujuvuuteen ja tuottavuuteen, työpaikan ilmapiiriin, yhteistyöhön ja työehtoihin. Negatiivisia seurauksia ei ole tullut esiin.⁸⁰

Suomen Yrittäjät teki kesällä 2009 kyselyn, joka koski paikallista sopimista pk-yrityksissä. Kyselyllä selvitettiin paikallisen sopimisen tilannetta ja sopimisvalmiuksia Suomen Yrittäjien jäsenyritysten keskuudessa. Kyselyn perusteella kokemukset ovat hyviä yrityksissä, joissa on käytetty työehtosopimusten ja työlainsäädännön sallimia joustoja. Suurimmaksi esteeksi paikalliselle sopimiselle on noussut riski sopimuksen riitauttamisesta sekä työlainsäädännön pakottavuus.⁸¹

8 Yhteenveto ja pohdinta

Kuorma-autoalan työehtosopimuksessa ei ole paljon tilaa sopia paikallisesti asioista. Paikallisesta voidaan sopia vuosityöajan lyhennysten antamisesta, työntekijän asemapaikasta, lomaltapaluurahan maksamisen ajankohdasta sekä urakatyöstä ja kilometripalkkauksesta. Työsopimuksella voidaan sopia niin sanotusta läpityöntuntpalkasta eli kokonaispalkasta sekä työn osa-aikaisuudesta.

Jotkut työntekijät hyväksyisivät vähän laajempaa paikallista sopimista, jos säännöt ovat selvät ja minimivaatimukset asetettu. Työntekijät kuitenkin pääsääntöisesti pelkäävät palkkojen alenemista, jos palkoista voitaisi sopia paikallisesti entistä laajemmin.

Työntekijäliitto AKT on jyrkempi kannassaan paikalliseen sopimiseen. AKT:n mukaan pienillä työnantajilla ei ole tarpeeksi työlainsäädännön ja työehtosopimusten tuntemusta, joten laajempi paikallinen sopiminen voisi johtaa paljon nykyistä enemmän riitatilanteisiin, joita jouduttaisi käsittelemään oikeusistuimissa.

Työnantajat ja työnantajia edustavat järjestöt taas ovat täysin päinvastaista mieltä asiasta. Työnantajapuolen mielestä paikallista sopimista on lisättävä reip-

⁸⁰ Koivu 4.5.2015

⁸¹ Suomen Yrittäjät

paasti. Nyt poikkeamismahdollisuudet ovat vähäisiä, kun ajatellaan yrityksen kilpailuaseman parantamista. Työnantajat ovat sitä mieltä, että laajempi paikallisen sopimisen mahdollisuus auttaisi yrityksiä kriisitilanteessa ja lisäisi myös työllisyyttä. Kuorma-autoalan paikallisilla sopimismahdollisuuksilla ei ole työnantaja-puolen mielestä vaikutusta yritysten kilpailukykyyn ja siksi paikallista sopimista käytetään alalla vain vähäisessä määrin.

Olen itse toiminut aikaisemmin kuljetusalalla ja olen joutunut ottamaan selvää työlainsäädännöstä ja työehtosopimuksen määräyksistä ja huomasin silloin, ettei lakeja ja työehtosopimusta ole aivan helppo ymmärtää ja tulkita.

Aikaisemmin ajattelin asioita enemmän työntekijän kuin työnantajan näkökulmasta, mutta olen nyt tullut siihen tulokseen, että osapuolten pitäisi neuvotella ja keskustella asioista ja ongelmista enemmän. Nykyään ainakin kuljetusalalla vastakkainasettelua on paljon ja työnantaja- ja työntekijäpuolen näkemykset poikkeavat toisistaan huomattavasti.

Ainoastaan valtiolta voi päätöksillään vaikuttaa työlainsäädäntöön ja työnantaja- ja työntekijäliitot työehtosopimusten määräyksiin. Parhaassa tapauksessa paikallinen sopiminen voi olla kehittämisväline ja sillä voidaan saavuttaa sekä yhteiskunnan, yritysten että työntekijöiden kannalta hyviä ja kestäviä tuloksia. Paikallisella sopimisella voidaan huomioida yrityksen ja sen työntekijöiden erityispiirteet, tarpeet, työtehtävien luonne ja erilaiset muutostilanteet.

Kuljetusalalla ei ole tehty laajempaa tutkimusta paikallisen sopimisen käytöstä ja sen vaikutuksista yrityksiin ja työntekijöihin. Tätä voisi tutkia vielä enemmän. Mielestäni jokaisen kuljetusalan ja muidenkin alojen työntekijöiden ja työnantajien olisi hyödyllistä lukea tutkimukseni.

Lähteet

ALT ry

Yöksi kotiin.

<http://www.alt.fi/fin/ajankohtaista/arkisto/2013/03/yoksi-kotiin-kuljetusalan-etujarjestot-vaativat-eu-lta-joustavampia-ajo-ja-lepoaikoja/> Luettu 24.4.2015.

Engblom 2013

Engblom, Matleena. Työsuhteen ehdot, määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2., uudistettu painos. Sanoma Pro Oy. Helsinki 2013.

EU direktiivi 2002/15/EY

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32002L0015&from=FI/> Luettu 24.4.2015.

Halvari 24.4.2015

Puhelinhaastattelu 24.4.2015 toimitsija Jyrki Halvari. Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto ry.

Hietala ym. 2008

Hietala, Harri; Kahri, Tapani; Kairinen, Martti & Kaivanto, Keijo. Työsopimuslaki käytännössä. 4., uudistettu painos. Talentum Media Oy. Helsinki 2008.

Hirsjärvi ym. 2004

Hirsjärvi, Sinikka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. Tutki ja kirjoita. 10., uudistettu painos. Kirjayhtymä Oy. Jyväskylä 2004.

Ihalainen ym. 2007

Ihalainen, Elisa; Kivelä, Mira; Uhmavaara, Heikki & Kairinen, Martti. Sovittaisiinko paikallisesti. Työministeriö. Helsinki 2007.

Kairinen ym. 2003

Kairinen, Matti; Koskinen, Seppo; Laitinen, Ahti; Niemelä, Jukka & Uhmavaara, Heikki. Työelämän muutossuunnat. Työsopimuslain seurantatutkimuksen 1. osaraportti. Työministeriö. Helsinki 2003.

Kauppinen 2005

Kauppinen, Timo. Suomen työmarkkinamalli. Werner Söderström Osakeyhtiö. Helsinki 2005.

Kiljavan opisto

Paikallinen sopiminen. <http://193.167.190.177/tyosuojelu/paikall99.html/> Luettu 7.3.2015.

Koivu 4.5.2015

Sähköpostihaastattelu 4.5.2015 Simopekka Koivu. Elinkeinoelämän Keskusliitto.

Koskinen & Ullakonoja 2012

Koskinen, Seppo & Ullakonoja, Vesa. Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. 3., uudistettu painos. Edita Publishing Oy. Helsinki 2012.

Kuorma-autoalan TES

Kuorma-autoalan työehtosopimus. <https://www.finlex.fi/data/tes/PT39Kuormaauto1402.pdf>/ Luettu 4.3.2015.

OikTL

Oikeustoimilaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1929/19290228/> Luettu 15.3.2015.

SAK

Paikallinen sopiminen.

<https://www.sak.fi/tyoelama/sakn-kannat/paikallinen-sopiminen/> Luettu 15.4.2015

SAK

Työnantajat rikkovat määräyksiä useilla työpaikoilla.

<http://ezproxy.saimia.fi:2069/uutiset/39167/> Luettu 15.4.2015

Saloheimo 2008

Saloheimo, Jorma. Työehtosopimusoikeuden perusteet. Talentum Media Oy. Helsinki 2008.

Suomen Yrittäjät

Paikallinen sopiminen pk-yrityksissä.

http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/tutkimustoiminta/paikallinen_sopiminen/ Luettu 15.3.2015

TAL

Työaikalaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605/> Luettu 10.4.2015.

TEhtoL

Työehtosopimuslaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1946/194604367> Luettu 7.3.2015.

Te-ytn

Ylemmät toimihenkilöt YTN ry. <http://www.te-ytn.net/attachments/article/101/Paikallinen%20sopiminen%20YTN%20yry-p%C3%A4iv%C3%A4t.pdf>/ Luettu 10.3.2015.

Timonen 1993

Timonen, Sakari. Paikallinen sopiminen yrityksissä. Työministeriö. Helsinki 1993.

TSL

Työsopimuslaki. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055/> Luettu 7.3.2015.

TT 1997-42

Työtuomioistuimen ratkaisu. [http://www.edilex.fi/tt/19970042?offset=101&perpage=20&phrase=P%C3%A4iv%C3%A4raha&sort=timedesc&ty-pelds\[\]=18&searchKey=144005/](http://www.edilex.fi/tt/19970042?offset=101&perpage=20&phrase=P%C3%A4iv%C3%A4raha&sort=timedesc&ty-pelds[]=18&searchKey=144005/) Luettu 15.4.2015.

TT 2000-8

Työtuomioistuimen ratkaisu. <http://www.edilex.fi/tt/20000008?all-words=TT+2000-8&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=144192/> Luettu 15.4.2015.

Työnantaja D 15.4.2015

Puhelinhaastattelu 15.4.2015

Työnantaja E 15.4.2015

Puhelinhaastattelu 15.4.2015

Työntekijä A 20.3.2015

Haastattelu 20.3.2015

Työntekijä B 5.5.2015

Puhelinhaastattelu 5.5.2015

Työntekijä C 6.5.2015

Puhelinhaastattelu 6.5.2015

YTL

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334/> Luettu 7.3.2015.