

Työnantajapuolen tosiasiallinen yksinoikeus luopua työehtosopimusjärjestelmän yleissitovuudesta

Työelämän oikeusnormit -syventävät opinnot
Pro gradu -tutkielma

Jimi Paavola

15.12.2022
Turku

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Pro gradu -tutkielma

Oppiaine: Oikeustiede

Tekijä: Jimi Paavola

Otsikko: Työnantajapuolen tosiasiallinen yksinoikeus luopua työehtosopimusjärjestelmän yleissitovuudesta

Ohjaaja: Apulaisprofessori Annika Rosin

Sivumäärä: 60

Päivämäärä: 15.12.2022

Tässä pro gradu -tutkielmassa tutkitaan työnantajan yksinoikeutta luopua työehtosopimusten yleissitovuudesta. Tutkimuskysymyksenä tutkielmassa kysytään, onko työnantajalla tosiasiallisesti mahdollisuus luopua työehtosopimuksen yleissitovuudesta yksipuolisesti vai pystyykö työntekijäpuoli estämään tämän tehokkaasti? Tutkielman metodeiksi on valittu lainoppi ja de lege ferenda.

Tutkimuskysymykseen vastataan teknologia- ja metsäteollisuudessa käytyjen työehtosopimusneuvotteluiden perusteella ja todetaan, että työnantajan yksinoikeutta rajoittavat yleissitovuuden työ sopimuslain mukainen aukollinen määrittely, edellisen työehtosopimuksen jälkivaikutus ja työntekijäpuolen työtaistelutoimet. Työehtosopimus määritellään työ sopimuslain mukaan yleissitovaksi silloin, kun se on valtakunnallinen ja asianomaisella alalla edustettavana pidetty ja yksittäisen yrityksen työehtosopimusta ei voida vahvistaa yleissitovaksi. Jos yksittäisellä alalla vahvistetaan vain työehtosopimuksia, joista yksikään ei ylitä ns. 50 prosentin kattavuutta alan työntekijöistä – eli edustavuuskriteeri ei täyty – alalle ei voida lähtökohtaisesti vahvistaa yleissitovaa työehtosopimusta. Oikeuskäytännössä on kuitenkin vahvistettu työehtosopimuksia yleissitoviksi silloinkin, kun niiden kattavuus on ollut selvästi alle tämän. Työnantajan tulkinnan mukaan edellisellä työehtosopimuksella ei myöskään ole jälkivaikutusta tilanteessa, jossa uudesta valtakunnallisesti työehtosopimuksesta ei olla sopimassa vanhojen sopimuskumppaneiden välille, joten vanhat työehdot eivät päde enää edellisen sopimuksen päättymisen jälkeen. Työntekijäpuoli voi halutessaan vastustaa uuden tyyppisten työehtosopimusten solmimista työtaistelukeinoin, mutta vahvalla vientivetoisella kansainvälisellä yhtiöllä on suuremmat resurssit kuin työntekijäpuolella, joten työntekijäpuoli ei pysty tosiasiallisesti estämään tällaisen yhtiön ambitioita yleissitovuudesta luopumisesta, joten työntekijäpuoli on lähes pakotettu yritys- ja toimialakohtaisiin työehtosopimuksiin. Koska erityisesti työnantajapuoli on onnistunut tulkitsemaan epäselvää oikeustilaa omista lähtökohdistaan, tutkielman de lege ferenda -osiossa esitetään lainsäädäntömuutoksia asiantilan parantamiseksi. Ensinnäkin työehtosopimus voitaisiin vahvistaa yleissitovaksi, vaikka kyseessä olisi yrityskohtainen työehtosopimus tai vaihtoehtoisesti edustavuus voitaisiin määritellä työntekijöiden järjestäytymisen perusteella. Lisäksi tutkielmassa esitetään, että työehtosopimuksen jälkivaikutuksesta tulisi säätää laintasoisesti ja erityisesti järjestäytymättömien työnantajien tulisi saada sopia työehtosopimuksista suoraan henkilöstönsä kanssa.

Asiasanat: Työehtosopimus, yleissitovuus, edustavuus

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	1
1.1 Tausta	1
1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymys	3
1.3 Tutkimuksen rajaus ja rakenne	5
1.4 Metodi ja lähdeaineisto	5
2 SUOMEN TYÖEHTOSOPIMUSJÄRJESTELMÄ	7
2.1 Työehtosopimusjärjestelmästä yleisesti	7
2.2 Normaalisitova työehtosopimus	8
2.2.1 Yleistä	8
2.2.2 Työehtosopimuksen velvoite- ja normimääräykset	11
2.2.3 Työrauhavelvoite osana normaalisitovaa työehtosopimusta	13
2.3 Yleissitova työehtosopimus	15
2.3.1 Työehtosopimuksen yleissitovuuden tunnistaminen	15
2.3.2 Yleissitovan työehtosopimuksen normimääräysten soveltaminen	17
3 TYÖEHTOSOPIMUKSEN YLEISSITOVUUDEN KRITEERIT	20
3.1 Yleistä	20
3.2 Edustavuuden merkitys yleissitovuuden vahvistamisprosessissa	21
3.2.1 Historiallinen kehitys	21
3.2.2 Oikeuskäytäntöä	23
3.3 Muiden kriteerien merkitys	26
4 TYÖNANTAJAPUOLEN TOSIASIALLISET MAHDOLLISUUDET LUOPUA TYÖEHTOSOPIMUKSEN YLEISSITOVUUDESTA	29
4.1 Työnantajan mahdollisuus vaikuttaa yleissitovuuden kriteereiden täyttymiseen	29
4.2 Työehtosopimuksen jälkivaikutus yleissitovuuden jatkon varmistajana	33
4.3 Työtaistelutoimenpiteet työehtosopimuksen yleissitovuuden varmistajana	41
5 DE LEGE FERENDA – LAINSÄÄDÄNTÖMUUTOSTEN MAHDOLLISTAMAT VAIHTOEHTOISRATKAISUT	50
6 YHTEENVETO	54

Lähteet

Kirjat ja artikkelit

- Toni Andersin & Seppo Koskinen: Työehtosopimusten yleissitovuus ja uusi työsopimuslaki. Edita Publishing Oy, 2004.
- I.Kitinprami: Asianomaisen alan yleissitova työehtosopimus, Pro gradu -tutkielma 2007
- S.Koskinen: Työoikeus, Alma Talent, Helsinki 2018
- S.Koskinen ja muut: Työoikeus – Juridiikka 4. painos, WSOY 2018
- S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset 2018
- J.Murto: Ryhmänormit yrityksessä – Tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta, Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-Sarja N:o 328, Helsinki 2015
- S. Rommi: Työehtosopimuksen edustavuuden arviointi – Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen valikoitujen ratkaisujen analyysia vuosilta 2001–2011, Ammatillinen OTL-tutkielma, Helsingin yliopisto syyskuu 2012
- H. Ryhänen: Työehtosopimusten yleissitovuus: työehtosopimusten laajennusmekanismi järjestäytymättömän työnantajan näkökulmasta, Pro gradu -tutkielma 2013
- J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020
- R.Siltata: Oikeustieteen tieteenteoria, Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-Sarja N:o 234, Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala 2003
- Suomen Yrittäjät: Työehtojen määräytymisestä valtakunnallisten työehtosopimusten päättyessä, 2021
- Tiitinen – Kröger: Työsopimusoikeus, 6. uudistettu painos, 2012
- Timo K. Vertanen: Selvitys yleissitovuusjärjestelmästä, Työministeriö 1994

Internet-lähteet

<https://www.hs.fi/talous/art-2000008571360.html>

<https://tekijalehti.fi/2022/02/16/tyoehdosopimuksia-syntyy-haasteita-riittaa/>

<https://www.aamulehti.fi/uutiset/art-2000007794950.html>

<https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/ek-luopuu-keskusjarjestosopimuksista-sopiminen-jatkuu-liittojen-toimesta/>

<https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/metsateollisuuden-irtisanoutuminen-valtakunnallisesta-tyoehdosopimustoiminnasta-iso-muutos>

<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehdosopimus>

<https://www.ts.fi/uutiset/4851204>

<https://yle.fi/aihe/artikkeli/2017/09/28/tupo-tes-ja-tyotaistelu-ymmarratko-tyomarkkinoiden-sanastoa>

<https://valtakunnansovittelija.fi/documents/2057498/109058116/Työriitojen+sovittelusta.pdf/484cbfba-ae38-e528-71df-c44026de9ab3/Työriitojen+sovittelusta.pdf?t=1644411405548>

<https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2021/12/Tyoehdosopimuksen-jalkivaikutukset.pdf>

<https://www.teollisuusliitto.fi/2022/01/metsa-groupiin-yrityskohtainen-tyoehdosopimus/>

<https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2021/12/Tyoehdosopimuksen-jalkivaikutukset.pdf>

<https://www.hs.fi/talous/art-2000008571360.html>

<https://www.upm.com/fi/tietoa-meista/medialle/tiedotteet/2022/04/upm-ja-paperiliitto-solmivat-ensimmaista-kertaa-liiketoimintakohtaiset-tyoehdosopimukset--lakko-tehtailla-paattyy/>

<https://www.paperiliitto.fi/tiedotus/ajankohtaista/paperiliiton-ja-upmn-tyoehdoriita-on-ratkennut.html>

<https://tyosuohdejuristit.fi/kko-202245-edullisemmuussaanto/>

<https://www.upm.com/fi/tietoa-meista/medialle/tiedotteet/2021/11/upm-tavoittelee-edelleen-liiketoimintakohtaisia-sopimuksia-paperiliiton-kanssa-mutta-varautuu-myos-jarjestamaan-tyoehdot-liiketoiminnoissaan-ilman-tyoehdosopimuksia/>,

https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:oikeustieteellinen_tutkimus/laajempi_kuvaus

<https://lakimiesuutiset.fi/yksityissektorin-juristien-tyoehdoista-sopiminen-yksin-vai-yhdessa/>

<https://www.storaenso.com/fi-fi/newsroom/press-releases/2021/10/stora-enso-on-tehnyt-yrityskohtaisen-tyohtosopimuksen-paperiliiton-kanssa>

Oikeustapaukset

KKO 1970 II 77

KKO 1974 II 44

KKO 2009:28

KKO 2022:45

TT 1982–155

TT 1995–43

TT 1996–93

TT 1997–31

TT 2002–30

TT 2003–45

TT 2006–5

TT 2008–13

TT 2008–18

TT 2008–114

TT 2010–110

TT 2011–68

TT 2011–68

TT 2011–70

TT 2012–52

TT 2013–125

TT 2014–108

TT 2017–89

TT 2019–74

Lainvalmisteluaineisto

HE 157/2000

HE 158/2018 vp

KM 2000:1

Pevl 41/200

Lyhenteet

TEhtoL = Työehtosopimuslaki

TES = Työehtosopimus

TSL = Työsopimuslaki

TT = Työtuomioistuin

TTuomL = Laki oikeudenkäynneistä työtuomioistuimessa

TYV = Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta

1 Johdanto

1.1 Tausta

Yleissitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan työehtosopimusta, jonka erityinen vahvistamislautakunta tai viime kädessä tuomioistuin on määritellyt yleissitovaksi. Yleissitovuus merkitsee sitä, että myös järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevat työntekijät saavat nauttia yleissitovan työehtosopimusten minimityöehdoista. Lähtökohtana on kuitenkin työehtosopimusten normaalisitovuus, eli sekä työnantaja- että työntekijäpuoli ovat sidottuja vain sopimukseen, jonka osapuolena he ovat. Yleissitovuusjärjestelmä laajentaa näin normaalisitovuusjärjestelmän laajuutta, ja pyrkii näin turvaamaan kaikkien työmarkkinoilla olevien työntekijöiden vähimmäistyöehdot.¹ Normaalisitovuus- ja yleissitovuusjärjestelmän keskeisin ero syntyy siitä, että osapuolet tulevat sidotuksi työehtosopimukseen joko järjestäytymisensä perusteella tai yleissitovuuden perusteella. Normaalisitovuuden perusteella osapuoli tulee sidotuksi työehtosopimukseen, kun hän kuuluu yhdistykseen, joka on solminut työehtosopimuksen toisen osapuolen kanssa. Yleissitovuus puolestaan tulee kyseeseen silloin, kun osapuoli ei ole järjestäytynyt, mutta toimii alalla, jolle on vahvistettu yleissitova työehtosopimus. Kuten myöhemmin tässä tutkielmassa tarkemmin avataan, yleissitovuuden kolme kriteeriä – valtakunnallisuus, asianomainen ala ja edustavuus – tulee täyttyä, jotta työehtosopimus voidaan vahvistaa yleissitovaksi. Näistä kriteereistä edustavuus on ylivoimaisesti tärkein, koska yleissitovuutta ei voida lähtökohtaisesti vahvistaa, jollei järjestäytyneiden työnantajien työntekijöistä vähintään 50 % työskentele asianomaisella alalla. Kun syntyy se tilanne, että työnantajapuoli pyrkii vähentämään tätä prosenttiosuutta – ja siten haastamaan työehtosopimuksen yleissitovuuden – edustavuudenkriteerin tarkastelu saattaa muuttua, ja 50 % prosenttiosuudesta voidaan joustaa. Tällöin yleissitovuuden vahvistaminen ei ole täysin kiinni kyseisen kattavuuden täyttymisestä, vaan yleissitovuus voidaan vahvistaa esimerkiksi sillä perusteella, että sopimustoiminta on vakiintunut kyseisellä alalla.

Nykyisen lainsäädännön mukaan työehdoista sovitaan pääasiallisesti kollektiivisesti ja lainsäädännöllä ei säännellä esimerkiksi palkkatasoja. Tärkein työmarkkinapolitiikan toteutuskeino ovatkin työ- ja virkaehtosopimukset. Niiden avulla valtiolta on antanut työnantaja- ja työntekijäjärjestöille mandaatin sopia työehtosopimuksia kolmansia sitovasti.² Tästä syystä

¹ S. Koskinen: Työoikeus, Alma Talent, Helsinki 2018, s. 65

² S. Koskinen ja muut: Työoikeus 2018, Kollektiivinen työoikeus – Neuvottelu- ja sopimusideologia

lainsäädäntö on työehtojen osalta jätetty laajasti sääntelemättä ja kollektiivisopimuksilla voidaan monelta osin poiketa lainsäädännön antamista lähtökohdista. Kollektiivitasolla sovitaan monista työehdoista palkkaehtojen lisäksi – kuten työajoista ja vuosilomista – mutta palkkaehdot saavat luonnollisesta syystä suurimman huomion.

Pääosa työehtosopimuksista solmitaan valtakunnallisen liittojen välillä, ja tätä sopimustoimintaa kutsutaan sopimuskierrökseksi. Kun sopimukset syntyvät yksi kerrallaan ala alalta, ja neuvotteluita ei ohjata enää keskusliittotasolta, ensimmäinen syntynyt sopimus kyseisellä sopimuskierröksellä näyttää suuntaa myös muille uusiutuville työehtosopimuksille muun muassa palkankorotusten suhteen. Työehtosopimusneuvottelut alkavat usein sillä, että molemmat osapuolet valmistautuvat sopimuskierrökseen keräämällä dataa olemassa olevalta sopimuskaudelta muun muassa ansio- ja kustannuskehityksestä sekä yleisestä taloustilanteesta.³ Tämän pohjalta liitot valmistelevat ja ovat valmiita perustelemaan oman kantansa, jotka tietenkin eroavat toisistaan jo lähtökohdiltaan. Työntekijäpuolella on tavoitteena tietenkin palkkojen nostaminen ja työnantajaliitot haluavat hillitä liian nopeaa palkkakehitystä. Mikäli osapuolet eivät pääse neuvotteluissa molempia tyydyttävään lopputulokseen, on mahdollista, että jompikumpi neuvotteluosapuolista asettaa uhkavaatimuksen liittyen esimerkiksi työntekijäpuolen työlakkoon tai työnantajan asettamaan työsulkuun. Kyseiset työtaistelutoimenpiteet ovat sallittuja vain edellisen työehtosopimuksen päättymisen jälkeen silloin, kun työtaistelutoimi kohdistuu osallisia sitovan työehtosopimuksen osaan tai siihen kokonaisuudessaan. Kun työmarkkinaosapuolten välillä oleva jännite on johtanut tähän vaiheeseen, astuu viimeistään tässä vaiheessa kuvaan myös ulkopuolinen sovittelija, kuten valtakunnansovittelija.⁴

Työnantajapuolen keskusjärjestö Elinkeinoelämän keskusliitto, eli EK ilmoitti vuonna 2016 luopuvansa kokonaan valtakunnallisesta sopimisesta, ja että jatkossa sopiminen hoidetaan työnantajapuolen osalta vain liittotasolla.⁵ Tämä muutos voidaan nähdä yhtenä selkeimmistä ensimmäisistä askeleista kohti paikallisempaa sopimista, kun työnantajapuoli luopui täysin valtakunnallisesta sopimisesta. Edelleen kuitenkin liittotasonkin sopiminen on ns. ylätason sopimista, joka pitää sisällään useita yrityksiä ja toimialoja. Lopputulos ei näin ollen edelleenkään miellytä täysin työnantajapuolen ambitiesia liittyyen paikalliseen sopimiseen.

³ S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset 2018, s. 55

⁴ S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset 2018, s. 55

⁵ <https://ek.fi/ajankohtaista/tiedotteet/ek-luopuu-keskusjarjestosopimuksista-sopiminen-jatkuu-liittojen-toimesta/>, luettu 9.4.2022

Tästä syystä vuosina 2021 ja 2022 suuret vientialojen yritykset ovat halunneet siirtyä entistä enemmän kohti paikallista työehtojen sopimista, ja ne ovat riitauttaneet alojensa vanhat valtakunnalliset työehtosopimukset. Teknologiateollisuudessa työnantajat toteuttivat visionsa siten, että ne ilmoittivat maaliskuussa 2021 luopuvansa valtakunnallista työehtosopimuksista ja perustavansa uuden yhdistyksen, Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n. Tämä uusi työnantajapuolen yhdistys neuvottelisi tulevaisuudessa alansa työehtosopimukset.

Metsäteollisuudessa osa yrityksistä halusi viedä paikallisen sopimisen teknologiateollisuuttakin pidemmälle. Metsäteollisuudessa on yli 70 vuoden ajan sovittu koko alaa koskevista valtakunnallisista työehtosopimuksista,⁶ mutta vuodenvaihteessa 2021–2022 monet metsäteollisuuden yrityksistä ovat olleet valmiita sopimaan vain yrityskohtaisia työehtosopimuksia. Yksi suurimmista metsäteollisuuden yrityksistä UPM ei ole hyväksynyt edes yrityskohtaista sopimista, vaan he neuvottelivat alkuvuodesta 2022 yrityksen sisällä useista työehtosopimuksista toimialakohtaisesti. Työntekijäpuolen näkökulmasta lähtötilanne metsäteollisuuden yritysten tavoitteissa on ollut vaikea, koska aiemmin heitä on koskenut kollektiivinen työehtosopimus, joka on taannut samat minimioikeudet kaikille työntekijöille. Uudessa metsäteollisuuden työnantajien vaatimassa järjestelyssä työehdot voisivat vaihdella eri yritysten välillä ja työntekijöiltä vaaditaan erityisesti joustoa siinä vaihtoehdossa, jossa palkat ja työajat voisivat vaihdella yrityksen sisällä toimialoittain. Työnantajapuolen näkökulmasta toimialakohtainen sopiminen on välttämätöntä, jotta yrityksen kansainvälinen kilpailukyky voidaan säilyttää. Työnantajapuoli voi tosiasiallisesti vaatia suuriakin muutoksia työehtojärjestelmään, koska vaihtoehtona on, että yritys siirtäisi suurimman osan toiminnastaan ulkomaille, jossa työvoima on halvempaa.

1.2 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymys

Työehtosopimusten yleissitovuutta on aiemmin tutkittu muun muassa Jari Murrin väitöskirjassa ”Ryhmänormit yrityksessä: tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta” ja väitöskirjan tutkimus keskittyy yrityksen ryhmänormeihin – mitä tietenkin myös työehtosopimukset ovat – jotka ovat monipuolistuneet työoikeuden kehittymisen rinnalla. Aihealuetta on tutkittu myös Henri Ryhäsen Pro gradu -tutkielmassa ”Työehtosopimusten yleissitovuus: työehtosopimusten

⁶ <https://www.sak.fi/ajankohtaista/blogi/metsateollisuuden-irtisanoutuminen-valtakunnallisesta-tyoehtosopimustoiminnasta-iso-muutos>, luettu 9.4.2022

laajennusmekanismi järjestäytymättömän työnantajan näkökulmasta” ja Irina Kitiinpramin Pro gradu -tutkielmassa ”Asianomaisen alan yleissitova työehtosopimus”.

Tämä Pro gradu -tutkielma keskittyy aiempien tutkimusten sijaan työehtosopimukseen tulevaisuuden Suomessa ja tutkimuskysymyksenä on: Onko työnantajalla tosiasiallisesti mahdollisuus luopua työehtosopimuksen yleissitovuudesta yksipuolisesti vai pystyykö työntekijäpuoli estämään tämän tehokkaasti? Apututkimuskysymyksenä tutkielmassa tarkastellaan lisäksi, millä ehdoin työehtosopimus vahvistetaan yleissitovaksi, mikä merkitys on työehtosopimuksen edustavuuden matemaattisella arvolla ja voiko yleissitova työehtosopimus jäädä kuitenkin voimaan jälkivaikutuksen nojalla?

Päättökysymyksen osalta tutkielma aloitetaan siitä lähtökohdasta, että työehtosopimus sitoo osapuolia koko sopimuskauden ajan. Tämä tarkoittaa ensinnäkin sitä, ettei sopimuksia voida muuttaa tai lakkoja järjestää sopimuskauden aikana, silloin kun ne kohdistuvat voimassa olevaan työehtosopimukseen. Näin ollen ainoa vaihtoehto muuttaa osittainkaan työehtosopimuksia, on niistä neuvottelemisen työmarkkinaosapuolten välillä, kun edellinen työehtosopimus on päättynyt. Tässäkin välivaihetilanteessa edellinen työehtosopimus sitoo lähtökohtaisesti osapuolia sekä normaali- että yleissitovuuden perusteella, kunnes uusi sopimus on saatu osapuolten välille. Työnantajapuoli on kuitenkin kritisoinut työehtosopimusten jälkivaikutusta nykytilanteessa aloilla, jossa uusia valtakunnallisia työehtosopimuksia ei enää sovita osapuolten välille. Tästä syystä työnantajapuoli on esittänyt omat tulkintansa avoimesta laintilasta, joka ei ole tällä hetkellä säädä työehtosopimusten jälkivaikutuksesta niiden päättymisen jälkeen. Tämän lähtökohtaisen tarkastelun johdosta tutkielman alkuhypoteesina on, ettei työehtosopimusten yleissitovuudesta voida de jure luopua yksipuolisesti työnantajan omasta aloitteesta, vaan tähän tarvitaan molemminpuolinen uusi sopimus.

Tutkielmassa tutkitaan asiaa kuitenkin myös de facto -näkökulmasta ja tällöin merkitsevää on työehtosopimuksen työehtosopimuslain mukainen yleissitovuuden kriteeristö, jonka pitää täytyä, jotta työehtosopimus voidaan vahvistaa yleissitovaksi. Kaikista merkittävin kriteeri on työehtosopimuksen edustavuus, eli se, että asianomaisen alan työntekijöistä noin 50 % työskentelee sellaisten työnantajien palveluksessa, jotka ovat lain mukaan sidottuja kyseiseen työehtosopimukseen. Muina yleissitovuuden kriteereinä pidetään työehtosopimuksen valtakunnallisuutta ja voimassaoloa asianomaisella alalla. De facto arvioinnissa tärkeää on myös sen huomiointi ja arviointi, millä neuvotteluosapuolella on vahvempi vipuvoima ja mistä syystä.

Lisäksi tutkielmassa annetaan merkitystä sille, minkä tyyppisistä aloista on kysymys, ja miksi globaaleilla markkinoilla toimimisella on merkitystä työehtosopimusneuvotteluissa.

1.3 Tutkimuksen rajaus ja rakenne

Tutkielma aloitetaan ensinnäkin työehtosopimusten normaali- ja yleissitovuuden määritelmistä sekä näiden järjestelmien erojen selventämisestä. Tutkimus rajataan selvästi yleissitovuuteen, edustavuuteen sekä työnantajan tosiasialliseen mahdollisuuteen luopua työehtosopimuksen yleissitovuudesta. Työehtosopimusjärjestelmän ja yleissitovuuden määrittelyn jälkeen siirrytään työehtosopimuksen yleissitovuuden kriteerien tarkempaan tarkasteluun ja erityisen tarkastelun kohteeksi otetaan tutkielman aiheen kannalta tärkeä edustavuuskriteeri. Tutkielmassa avataan myös työehtosopimuksen jälkivaikutuksen liittyvää problematiikkaa ja tuodaan esiin eri työmarkkinaosapuolten tulkintoja tähän liittyen. Lopulta päästään vastaamaan siihen kysymykseen, onko työnantajalla tosiasiallisesti mahdollisuus ja oikeus luopua työehtosopimuksen yleissitovuudesta yksipuolisesti. Tässä yhteydessä läpikäydään työnantajan vahvempi neuvotteluasema työehtosopimusneuvotteluissa erityisesti vientivetoisilla aloilla ja toisaalta käydään läpi myös työntekijöiden työtaistelutoimenpiteitä ja näiden merkitystä suhteessa työnantajan yksinoikeuteen luopua työehtosopimuksen yleissitovuudesta.

Tämän jälkeen tutkielman de lege ferenda -osiossa esitetään nykylainsäädäntöön ja aukolliseen oikeustilaan muutosehdotuksia, joilla kavennettaisiin työnantaja- ja työntekijäpuolen epätasa-arvoista neuvotteluasemaa työehtosopimusten yleissitovuudesta luovuttaessa ja kysytään muun muassa, pitäisikö yleissitovuus määritellä työehtosopimuslaissa jotenkin muutoin kuin tällä hetkellä. Tutkielmassa huomioidaan myös se, että välttämättä kaikki työnantajat eivät halua neuvotella itseään koskevia työehtosopimuksia. Erityisesti pienemmät yritykset hyötyvät siitä, ettei heille kulu resursseja omien työehtojensa neuvotteluun, vaan he tulevat automaattisesti sidotuiksi työehtosopimukseen, vaikka eivät itse olisi järjestäytyneitä.

1.4 Metodi ja lähdeaineisto

Metodina tässä tutkielmassa käytetään lainopillista metodia, joka määritellään vakiintuneesti voimassa olevien oikeusnormien systematisoinniksi ja tulkinnaksi. Lainoppi voidaan määritellä

myös voimassa olevan oikeuden kannaksi yksittäisiin oikeuskysymyksiin”, tai kuten Raimo Silta määrittää kirjassaan ”Oikeustieteen tieteenteoria” lainopin tulkintatieteeksi, jonka ”epistemologia eli oppi oikeudellisen tiedon perusteista, lähteistä ja arviointikriteereistä on sidoksissa institutionaalisiin ja, tätä heikommassa merkityksessä, ei-institutionaalisiin oikeuslähteisiin”.⁷

Aihetta tutkitaan työlainsäädännön nykynormiston valossa ja lisäksi tarkastelussa on eri tuomioistuinratkaisuita sekä relevanttia lainvalmisteluaineistoa. Työoikeusnormistoa tutkimalla selvitetään nykylainsäädännön sallimia vaihtoehtoja yleissitovuudesta luopumisessa ja tutkimusaineistona käytetään työoikeuden ja työehtosopimusten oikeuskirjallisuutta ja eri työmarkkinaosapuolten esittämiä tulkintoja aukollisesta lainsäädännöstä.

Tutkielmassa käytetään toisena metodina de lege ferenda -menetelmää, joka puolestaan määrittellään lainvalmistelua tukevaksi oikeuspoliittiseksi tutkimukseksi, joka laatii analyysin pohjalta toimenpidesuosituksia tulevan lainsäädännön kannalta.⁸ De lege ferenda -menetelmällä luodaan vaihtoehtoisratkaisuita lainsäädäntömuutosehdotuksilla, joilla luotaisiin paremmat pelisäännöt työmarkkinoille erityisesti järjestäytymättömien yritysten työntekijöille yleissitovan työehtosopimuksen päättymisen jälkeen sekä paikattaisiin epäselvää laintilaa liittyen työehtosopimusten jälkivaikutukseen.

⁷ R.Siltata: Oikeustieteen tieteenteoria, Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-Sarja N:o 234, Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala 2003, s. 326–327

⁸ https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:oikeustieteellinen_tutkimus/laajempi_kuvaus, luettu 16.11.2022

2 Suomen työehtosopimusjärjestelmä

2.1 Työehtosopimusjärjestelmästä yleisesti

Työehtosopimusjärjestelmä on tärkeä osa työoikeudellista normistoa, koska sen avulla sovitaan tarkemmin työsopimuksissa sovellettavista työehdoista, koska itse työlainsäädännössä monet työoikeudelliset asiat on jätetty säätämättä. Työehtosopimuksilla voidaan lisäksi poiketa lainsäädännön asettamista lähtökohtaisista työehdoista, eli tosiasiallisesti monista työehdoista sovitaan kollektiivitasolla työehtosopimuksilla. Se mistä kaikesta työehtosopimuksella voidaan tarkasti sopia, ei kuitenkaan ole niin selvää. Työehtosopimuslaissa käytetään sanontaa ”työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten noudatettavat ehdot” ilmaisee kuitenkin lähtökohdan ns. säännöstämiskompetenssin rajoista, mutta oikeuskäytännössä on tarkemmin määritelty mistä kaikesta työehtosopimuksella voidaan sopia.⁹

Perustuslain 13 §:n 2 momentti takaa jokaiselle yhdistymisvapauden. Työsopimuslain 13 luvun 1 §:n 1 momentissa säädetään tarkemmin yhdistymisvapaudesta työnantajalle ja työntekijälle. TSL 13:1.1:n mukaan työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaa. Heillä on myös oikeus perustaa luvallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.¹⁰

Työmarkkinajärjestöjä on kahdenlaisia, sekä työntekijä- että työnantajajärjestöjä, jotka ajavat muiden etujärjestöjen tapaan jäsenistönsä etuja. Työntekijäpuolten etujärjestöjä kutsutaan yleisesti ammattiyhdistysliikkeeksi, joka voidaan määritellä palkansaajien vakiintuneeksi pyrkimykseksi säädellä elämänmahdollisuuksiaan yhteisten järjestön kautta. Sekä työntekijä- että työnantajapuoli ovat omaksuneet ns. laajan edunvalvonnan lähtökohdakseen, joka merkitsee sitä, että niiden funktiona on edunvalvonnan lisäksi muun muassa yhteiskuntapoliittiseen keskusteluun osallistuminen. Työnantajapuolelta esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliitto osallistuu erittäin ahkerasti yhteiskuntapoliittiseen keskusteluun muun muassa verotukseen ja työllisyyteen liittyvissä asioissa. Näissä keskusteluissa haetaan usein vastakkainasettelua, ja toiseksi osapuoleksi keskusteluihin on usein otettu työntekijäpuolen edustaja esimerkiksi jostain suuresta työntekijäliitosta, kuten Paperiliitosta. Suomessa on täysin vapaaehtoista liittyä kumpaan tahansa työmarkkinajärjestöön, ja järjestäytyminen tai järjestäytymättä jättäminen ei saa olla syy

⁹ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 129

¹⁰ S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset 2018, Kollektiivinen työoikeus – Työsopimuslain säännös

eriarvoiseen kohteluun. Vaikka palkansaajien yleinen järjestäytyminen on ollut Suomessa ja muualla pohjoismaissa perinteisesti korkea, viime vuosina työntekijöiden järjestäytymisaste on laskenut n. 65 %:iin.¹¹

Työntekijäpuolella järjestäytyminen liittyy ennen kaikkea edunvalvonnan mahdollisuuksiin kyseisessä työsuhteessa. Työntekijä pystyy hakemaan apua kuulumastaan liitosta, esimerkiksi laittoman irtisanomisen yhteydessä. Mutta kuten todettua, työntekijän mahdollinen järjestäytyminen ei kuitenkaan vaikuta siihen, mitä työehtosopimusta hänen työsuhteeseensa sovelletaan, vaan tämä määrittyy ensisijaisesti työnantajan järjestäytymisen perusteella. Mikäli työnantaja on järjestäytynyt työnantajaliittoon, tulee yrityksen henkilöstön työsuhteisiin sovellettavaksi kyseinen / kyseiset normaalisitovat työehtosopimukset. Mikäli taas työnantaja ei ole jäsenenä työnantajaliitossa, kyseisellä alalla oleva valtakunnallinen yleissitova työehtosopimusta tulee sovellettavaksi, josta on sovittu valtakunnallisen työnantaja- ja työntekijäliiton välillä. Mahdollista on myös, että työnantaja solmii työehtosopimuksen suoraan valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen kanssa.

Työehtosopimukset sitovat osapuolia joko normaali- tai yleissitovuuden perusteella ja tutkielman seuraavissa osiossa avataan tätä jakoa tarkemmin. Jako näiden systeemien välillä on lähtökohtana, mutta mahdollista myös on, ettei osapuolia sido mikään työehtosopimus kummankaan järjestelmän perusteella. Tämä on mahdollista silloin, kun alalla ei ole yleissitovaa työehtosopimusta, eivätkä osapuolet ole sopineet normaalisitovasta työehtosopimuksesta. Kun osapuolia ei sido mikään työehtosopimus, työehdot määrittyvät työlainsäädännön ja työ sopimusten kautta. Tämä tilanne on esimerkiksi asianajolalla, jolla ei ole minkäänlaista sovellettavaa työehtosopimusta.¹²

2.2 Normaalisitova työehtosopimus

2.2.1 Yleistä

Normaalisitova työehtosopimus on siinä mielessä ensisijainen suhteessa yleissitovaan työehtosopimukseen, että jos työnantaja on järjestäytynyt ja sidottu osallisena tai jäsenenä työehtosopimuslain mukaiseen normaalisitovaan (jota ei olla vahvistettu yleissitovaksi) työehtosopimukseen alalla, jolla on olemassa yleissitova työehtosopimus, tulee sovellettavaksi sopimukseksi normaalisitova työehtosopimus. Asiasta säädetään nimenomaisesti työ sopimuslain 2

¹¹ S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset 2018, s. 52

¹² <https://lakimiesuutiset.fi/yksityissektorin-juristien-tyoehdoista-sopiminen-yksin-vai-yhdessa/>, luettu 4.12.2022

luvun 7 §:n 3 momentissa siten, että yleissitovuussäännöksestä poiketen työnantaja saa noudattaa valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen kanssa solmittua normaalisitovaa työehtosopimusta sellaisenaan yleissitovan työehtosopimuksen sijasta. 3 momentin soveltaminen edellyttää sitä, että normaalisitova työehtosopimus on tehty nimenomaan valtakunnallisen työntekijöiden yhdistyksen kanssa, eli tämä kriteeri merkitsee sitä, että pelkästään yrityksen oman ammattiosaston kanssa tehty normaalisitova työehtosopimus ei syrjäytä valtakunnallisen työehtosopimuksen yleissitovuuden velvoittavuutta kyseisessä yrityksessä.¹³

Työehtosopimusten normaalisitovuuden määritelmästä säädetään työehtosopimuslain 4 §:n 1 momentissa. Säännöksen mukaan työehtosopimukseen ovat sidotut: 1) ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat työehtosopimuksen tehneet tai jotka jälkeempään ovat aikaisempien sopimukseen osallisten suostumuksella kirjallisesti siihen yhtyneet; 2) ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka yhdessä tai useammassa asteessa ovat edellisessä kohdassa mainittujen yhdistysten alayhdistyksiä; ja 3) ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet sopimuksen sidotun yhdistyksen jäseniä; ja noudattakoot nämä työnantajat ja työntekijät toistensa kanssa tehtävissä työehtosopimuksissa työehtosopimuksen määräyksiä. Työehtosopimuslain 4 §:n 1 momentin ydinsisältönä on se, että työehtosopimukseen ovat sidottuja ensinnäkin ne yritykset ja työntekijät, jotka ovat joko itse, tai kuulumansa entiteetin nojalla halunneet sitoutua kyseiseen sopimukseen, tai ne tahot, jotka ovat työehtosopimukseen jälkeempään yhtyneet. Mikäli yksittäinen työnantaja tai työntekijä eroaa yhdistyksestään työehtosopimuksen voimassaollessa, tällä ei ole merkitystä kyseessä olevan työehtosopimuksen sidonnaisuuteen. Asia on toinen, mikäli liiton jäsenenä oleva alayhdistys eroaa tai se erotetaan sopimuskauden kestäessä, tällöin sidonnaisuus katkeaa kyseiseen yläyhdistykseen ja täten solmittuun työehtosopimukseen.¹⁴

Työnantajan sidonnaisuus solmimaansa työehtosopimukseen tarkoittaa ennen kaikkea sitä, että sidonnaisuus vaikuttaa myös niihin työntekijöihin, jotka eivät itse ole järjestäytymisensä perusteella sidottuja samaiseen työehtosopimukseen. Tämä varmistaa sen, että työnantajan on kohdeltava yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti kaikkia työntekijöitään riippumatta siitä, ovatko he sidottuja kyseiseen työehtosopimukseen kuulumalla omaan työntekijäpuolensa järjestöön. Kaikki järjestäytyneen tai oman työehtosopimuksensa solmineen työnantajan työntekijät saavat palkkansa ja muut työhön liittyvät edut sen sitovan työehtosopimuksen mukaan, joka sitoo työnantajaa, eikä

¹³ S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset 2018, s. 66–67

¹⁴ S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Juridiikka 4. painos. WSOY 2018. 2. Työehtosopimussidonnaisuus, Normaalisitovuuden henkilöllinen ulottuvuus.

sillä ole merkitystä, onko työntekijä itse järjestäytynyt.¹⁵ Työntekijän omalla järjestäytymisellä ei ole merkitystä myöskään siinä tilanteessa, jos työnantajaa sitoisi toimialan perusteella periaatteessa sekä normaalisitova työehtosopimus että alan yleissitova työehtosopimus, koska tällöinkin järjestäytymättömään työntekijään sovellettaisiin työnantajaa sitovaa työehtosopimusta normaalisitovuuden nojalla.

Normaalisitova työehtosopimus sitoo sekä työntekijä- että työnantajapuolta kaikkine oikeuksineen ja velvolluuksineen. Työnantajapuoli tulee usein sidotuksi normaalisitovaan työehtosopimukseen sitä kautta, että yritys on jäsenenä valtakunnallisessa yhdistyksessä. Mahdollista on myös, että yritys tulee sidotuksi työehtosopimukseen yrityksen kuuluessa alayhdistykseen, joiden jäseniksi yritykset ohjataan kukin toimialansa mukaan.¹⁶ Yritys voi vaihtoehtoisesti myös tehdä yrityskohtaisen työehtosopimuksen valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen kanssa ja tulla tällä tavoin sidotuksi paikalliseen normaalisitovaan työehtosopimukseen.

Työtuomioistuimen tapauksissa TT 1996:93 ja TT 2006:5 päädyttiin siihen ratkaisuun, että on mahdollista, että työehtosopimusta sovelletaan sellaisen yhtiön työntekijöihin, joista kukaan ei ole järjestäytynyt kyseiseen sovellettavaan työehtosopimukseen. Tapauksessa TT 2006:5 oli kyse siitä, että järjestäytyneen työnantajan kaikki työntekijät olivat työntekijäyhdistyksen jäseniä ja tämän perusteella työntekijäpuoli perusteli, että kyseisen yrityksen täytyisi soveltaa työntekijöihin työntekijäyhdistyksen solmimaa työehtosopimusta ja sen ehtoja. Työnantaja oli kuitenkin ennen työntekijäpuolen kanteen nostamista liittynyt toiseen työnantajayhdistykseen, ja liittynyt täten kyseisen toimialan kattavaan työehtosopimukseen. Työtuomioistuin päättikin tapauksessa, että työehtosopimuslain 4 §:n ja vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan sovellettava työehtosopimus määräytyy aina työnantajan sidonnaisuuden mukaan, eikä työntekijöiden järjestäytyneisyydellä ole merkitystä valittavan työehtosopimuksen kannalta. Samaan lopputulokseen oli päästy myös tapauksissa TT:1996–93 ja TT:2003–45.

Tämä muodostaa pienen ristiriidan työehtosopimuksen normaalisitovuuden etuihin nähden, sillä tällaisessa tapauksessa soveltuvaan työehtosopimukseen liittymättömät työntekijät pääsevät nauttimaan samoista eduista kuin jäsenmaksuja maksavat työntekijät, vaikka he eivät itse ole kyseisen yhdistyksen jäseniä. Toisaalta mikäli työmarkkinoilla sovellettaisiin tässä asiassa nykyisen

¹⁵ S.Koskinen ja muut: Työoikeus – Juridiikka 4. painos. WSOY 2018. 2. Työehtosopimussidonnaisuus – Työnantajan sidonnaisuus tärkeä.

¹⁶ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 79.

työehtosopimuslain päinvastaista normistoa, työnantaja voisi maksaa esimerkiksi pienempää palkkaa järjestäytymättömille työntekijöille, mikäli muodostaisi selvemman epätasa-arvo ongelman järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien työntekijöiden välille.¹⁷

2.2.2 Työehtosopimuksen velvoite- ja normimääräykset

Työehtosopimuksen määräykset voidaan jakaa velvoitemääräyksiin ja normimääräyksiin. Velvoitemääräykset tarkoittavat määräyksiä, jotka sitovat työehtosopimuksen osapuolia velvoiteoikeudellisten periaatteiden mukaan. Velvoitemääräykset sitovat työehtosopimuksen allekirjoittajien keskinäisiä suhteita ja niiden alayhdistyksiä, sekä jäseniä. TEhtol:ssa ei sinänsä ole erillistä säännöstä velvoitemääräyksistä, vaan ne perustuvat pitkälti sopimusvapauteen. TEhtol:n 1§:n 1 momentissa säännelty ”työsuhteissa muuten” noudatettavat ehdot voidaan kuitenkin tulkita velvoitemääräyksien perusteeksi.¹⁸ Lisäksi esimerkiksi TEhtol:n 8 §:ssä säädetty työrauhavelvoite on selkeä yksittäinen velvoitemääräys, joka voidaan suoraan johtaa lainsäädännöstä. Virkaehtosopimuslaeissa on päinvastaisesti säädetty velvoitemääräyksistä yksityiskohtaisemmin, mutta niissäkään ei ole yleistä velvoitemääräyssäännöstä, mutta esimerkiksi virkaehtosopimuslakien 3.1 §:ssä säädetään työrauhan turvaamista ja neuvottelumenettelyä tarkoittavista pääsopimusten määräyksistä, joita noudatetaan sopijapuolten välillä sopimuskauden aikana.¹⁹

Työrauhavelvoite on, kuten todettua, yksi normaalisitovan työehtosopimuksen vahvimmita velvoitemääräyksistä, koska sillä rajoitetaan perustuslaista johdettua työtaisteluoikeutta. Työrauhavelvoite on kuitenkin välttämätön osa työehtosopimuskokonaisuutta, koska sillä työnantaja ikään kuin ostaa itselleen työntekijöille myönnettyillä työehdoilla lähtökohtaisen työrauhan sopimuskauden ajaksi. Samalla tavoin työntekijöille on luvattu tarjota työtä sopimuskauden aikana, eikä työnantaja voi suorittaa esimerkiksi laittomia työsulkuja tehokkaasti sopimuskauden aikana.

Normimääräykset määritellään työehtosopimuslain 1 §:ssä määräyksiksi, joita tulee noudattaa työsopimuksissa ja työsuhteissa muuten. Työehtosopimuslain 6 § täsmentää 1 §:ää säätämällä seuraavasti: ”Jos työsopimus joiltakin osiltaan on ristiriidassa siinä noudatettavan

¹⁷ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 88

¹⁸ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 107

¹⁹ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 108

työehtosopimuksen kanssa, on työsopimus näiltä osiltaan mitätön ja niiden sijasta käyvät noudatettavaksi työehtosopimuksen vastaavat määräykset. Tämä koskee sekä ennen työehtosopimuksen voimaantuloa tehtyjä työsopimuksia, että sen jälkeen solmittuja sopimuksia.²⁰

Normimääräykset voidaan näin ollen nähdä työehtosopimuksen tärkeimpänä osana ja pääasiallinen normimääräys on TES:n palkkaehdot, jotka määrittävät minimipalkan kyseisellä alalla, joka merkitsee sitä, että niistä voidaan poiketa vain työntekijälle edullisempaan suuntaan. Poikkeuksen tähän edullisemmuussääntöön tehtiin tapauksessa TT 2019:74, jossa työtuomioistuimien päätti, että työehtosopimuksella voidaan poikkeuksellisesti määrätä, ettei työehtosopimusta paremmista ehdoista voida työnantajan ja työntekijän välillä sopia tehokkaasti työsopimuksella.²¹ Kyseisessä tapauksessa oli kyse siitä, että työntekijän kanssa oli tehty työajan osalta työehtosopimusta edullisempi sopimus ennen uuden työehtosopimuksen voimaantuloa, jossa oli osapuolia sitovasti sovittu, ettei ns. edullisemmuussääntöä voitu soveltaa työajan osalta. Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan sillä ei ollut merkitystä, oliko itse työsopimus tehty ennen vai jälkeen uuden edullisemmuussäännön kieltävän työehtosopimuksen voimaantuloa. Näin ollen työehtosopimuksella voidaan kieltää edullisemmuussäännön käyttäminen työsuhteissa, jos tästä sovitaan työehtosopimusosapuolia sitovalla tavalla. Työtuomioistuimen päätös merkitsi poikkeusta siihen lähtökohtaan, että ns. alemman asteisella normilla (työsopimuksella) voidaan poiketa työsuhteen ehdoista työntekijälle edullisemmin, ja tämä johtui nimenomaan siitä, että ylemmän asteisella normilla (työehtosopimuksella) oli sovittu osapuolia sitovasti, että tällä ylempällä normilla tarkoituksellisesti puututaan alemman normin sisältöön ja pätevyuteen, ja eikä merkitystä ollut työsopimuksen solmimishetkellä.

Muutoinkin työehtosopimuksilla sovittavat normimääräykset tulee noudattaa työ- ja muun lainsäädännön pakottavaa oikeutta, eikä siten työehtosopimuksella voida esimerkiksi sopia työehdoista osapuolia sitovasti työaikalain pakottavien normien vastaisesti (TT 1995:43). Myöskään sellaisia normimääräyksiä ei ole oikeuskäytännössä hyväksytty, jotka eivät ole olleet sopusoinnussa työsopimuslain pakottavien irtisanomissuojien tai kanneaikoja koskevien säännösten kanssa (TT 2006:88 ja TT 2007:41). Kuten edellisessä kappaleessa todettu palkkaan liittyen normivelvoitteiden osalta, lähtökohtaisesti työehtosopimuksella voidaan sopia pakottavista normeista paremmista ehdoista, mutta tämäkään ei ole ehdoton oikeus.²²

²⁰ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 114

²¹ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 114

²² J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 116

Kun työnantaja- tai työntekijä kuuluu liittoon, merkitsee tämä normimääräyksien noudattamisen suhteen sitä, että kyseinen työnantaja- tai ammattiliitto on velvollinen valvomaan niiden jäsenten toimintaa ja erityisesti sitä, että työehtosopimuksia noudatetaan kyseisellä alalla ja yksittäisissä yrityksissä.²³ Työehtosopimusten normimääräysten noudattamisen tehosteeksi työehtosopimuslain 7 §:ssä on säädetty hyvityssakosta. Työehtosopimuslain 7 §:n mukaan ”työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työntekijä, joka tietensä rikkoo tai jonka olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan tuomita siitä maksamaan, työnantaja enintään 23 500 euron ja työntekijä enintään 230 euron hyvityssakko. Hyvityssakon maksimimäärät tarkistetaan aina kolmen vuoden välein ja nykyisin (2022) ne ovat työnantajalle 31 100 euroa ja työntekijälle 310 euroa.²⁴

2.2.3 Työrauhavelvoite osana normaalisitovaa työehtosopimusta

Perustuslain 13 §:n 2 momentissa säädetään yhdistymisvapaudesta sekä ammatillisesta yhdistymisvapaudesta. Perustuslain säännöksestä, sekä useista kansainvälisistä ihmisoikeussopimuksista on johdettu yleinen työtaisteluoikeus, jota rajoittaa normaalisitovassa työehtosopimuksessa sovittu työrauhavelvoite sekä työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelulain (420/1962) työtaisteluja koskevat säännökset.²⁵

Työehtosopimuslain 8 §:ssä säädetään tarkemmin siitä, mitä osapuolia työehtosopimuksen työrauhavelvollisuus koskee. Lain 8 §:n mukaan ”työehtosopimus velvoittaa siihen osallisia tai muuten sidottuja yhdistyksiä ja työnantajia, niin myös yhdistyksiä, joiden jäsenet tai 4 §:n 2 momentin 2 kohdassa mainitut yhdistykset ovat yhdistyksen suostumuksella tehneet työehtosopimuksen, välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Sopimukseen sidottu yhdistyksen ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia taistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä”. Mikäli työehtosopimuslain 8 §:n

²³ S.Koskinen ja muut: Työoikeus – Juridiikka 4. painos. WSOY 2018. 2. Työehtosopimussidonnaisuus – Noudattaminen ja valvonta

²⁴ S.Koskinen ja muut: Työoikeus – Juridiikka 4. painos. WSOY 2018. 2. Työehtosopimussidonnaisuus – Rikkomisesta hyvityssakkoa

²⁵ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 203

mukaiiset osapuolet rikkovat työrauhavelvollisuutta tai laiminlyövät valvontavelvollisuutensa, on samaisen lain 9 §:ssä säädetty hyvityssakosta.

Käytännössä katsoen TEhtol 8 § ei sido myöskään normaalisitovassa työehtosopimuksessa yksittäistä työntekijää, vaan yksilön vastuu näkyy ennen kaikkea työsopimuksen velvoitteiden laiminlyönnin kautta, onhan työntekijällä velvollisuus jo työsopimuksensa nojalla suorittaa työnantajan tarjoamat työtehtävät. Mikäli työntekijä jättää esimerkiksi tulemasta töihin, työntekijäyhdistys ottaa usein vastattavakseen työtaistelusta johtuvan riskin ja tässäkin esimerkkitilanteessa – kuten ei missään muussakaan tilanteessa – yksittäistä työntekijää ei ole mahdollista määrätä työehtosopimuslain mukaiseen hyvityssakkoon.²⁶

Työehtosopimukseen kokonaisuudessaan, tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet ovat mahdollisia vasta kyseisen työehtosopimuksen päättymisen jälkeen. Tällöin työtaistelutoimenpiteet eivät lain sanamuodon mukaan kohdistukaan enää kyseiseen TES:iin – koska se ei ole enää voimassa – vaan kyseessä on neuvottelukeino, joka liittyy uuden tulevan työehtosopimuksen sisältöön työnantaja- ja työntekijäpuolen välillä. Työtaisteluoikeus ei työehtosopimuksen päättymisen jälkeen ole ehdoton, vaan tällöin sovellettavaksi tulee työriitojen sovittelusta annetun lain mukaiset menettelytavat. Tämä merkitsee esimerkiksi ennakoilmoituksen antamista vähintään 14 päivää ennen työtaistelutoimen alkamista, sekä velvollisuutta osallistua valtakunnansovittelijan tai muun sovittelijan johdolla oleviin sovintomenettelyihin.²⁷

Työehtosopimuslain 8 §:n sanamuodon mukaan myöskään ns. myötuntotyötaistelutoimet, eivätkä poliittiset työtaistelutoimenpiteet ole kiellettyjä normaalisitovan työehtosopimuksen voimassaollessa, koska ne eivät kohdistu työrauhavelvoitteen kattamaan osapuolten väliseen työehtosopimukseen, vaan joidenkin muiden osapuolten väliseen työehtosopimukseen tai ei työehtosopimukseen ollenkaan (olettaen, että hyväksytyn tukityötaistelun / poliittisen työtaistelun kriteeristö täyttyy). Työtaistelutoimia tarkastellaan tarkemmin tämän tutkielman myöhemmissä kappaleissa.²⁸

²⁶ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 238

²⁷ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 205

²⁸ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 228–232

2.3 Yleissitova työehtosopimus

2.3.1 Työehtosopimuksen yleissitovuuden tunnistaminen

Työehtosopimuksen yleissitovuudesta tulee ensin todeta, että järjestelmä on muualla maailmassa lähes tuntematon juridinen käsite, mutta Suomessa yleissitovuudelle on vahva tuki työehtosopimuslaista sekä työmarkkinoilta, erityisesti työntekijäpuolelta. Kuitenkin esimerkiksi monessa EU-maassa on käytössä yleissitovuutta vastaava järjestelmä, joka takaa jonkun työehtosopimuksen noudattamisen järjestäytymättömässäkin yrityksessä. Suomeen yleissitovuussäännös otettiin vuoden 1970 työehtosopimuslain säätämisen yhteydessä, ja silloisen työehtosopimuslain 17 §:n mukaan ”työnantajan tuli työehtosopimuksessa tai työsuhteessa muuten noudattaa vähintään niitä palkka- ja muita ehtoja, jotka kyseessä olevasta tai siihen lähinnä rinnastettavasta työstä oli tällaisessa yleissitovassa työehtosopimuksessa määrätty noudatettavaksi”. Jo ensimmäisen yleissitovuussäännöksen perimmäisenä tarkoituksena oli turvata niiden työntekijöiden vähimmäistyoehdot, jotka olivat järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa. Nykyisen työehtosopimuslain (55/2001) 2:7 §:n mukainen yleissitovuussäännös perustuu samalla päätavoitteelle.²⁹

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa (56/2001) puolestaan säädetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta. Sosiaali- ja terveysministeriön yhteydessä toimiva erityinen vahvistamislautakunta vahvistaa yleissitovuuden vahvistamislain 1 §:n mukaan, onko sille työehtosopimuslain (436/1946) 2 §:n nojalla toimitettu valtakunnallinen työehtosopimus työehtosopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentissa tai erityis työehtosopimuslain 2 luvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla edustava soveltamisalallaan. Kun lautakunta tai työtuomioistuin arvio työehtosopimuksen yleissitovuutta, prosessi alkaa siitä, että työnantaja toimittaa solmitun työehtosopimuksen lautakunnan tarkasteltavaksi. Työehtosopimuslain 2 §:n 2 momentin mukaan ”sopimukseen osallisen työnantajapuolen on kuukauden kuluessa sopimuksen allekirjoittamisesta toimitettava se jäljennöksenä sekä sähköisesti työsuojelusta ja sen valvonnasta vastaavalle ministeriölle”. Näin sopimus päättyy lopulta aina lautakuntaan asti, eli työnantajapuolella ei myöskään ole mahdollisuutta jättää lähettämättä solmimaansa työehtosopimusta aina lautakunnan tietoon. Periaatteessa mahdollista on, että työnantaja tulkitsee, ettei sopimus ole työehtosopimus, ja tällöin työehtosopimuslain sanamuodon mukaan työnantajalla ei olisi velvollisuutta lähettää sopimusta eteenpäin.³⁰

²⁹ S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset 2018, s. 65

³⁰ S. Rommi: Työehtosopimuksen edustavuuden arviointi – Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen valikoitujen ratkaisujen analyysia vuosilta 2001–2011. Ammatillinen OTL-tutkielma, Helsingin Yliopisto 2012, s. 22

Itse yleissitovuuden vahvistamisesta päättää lopulta kolmesta puolueettomasta jäsenestä koostuva työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta, jonka pohdittavaksi jää, onko toimitettu työehtosopimus työsopimuslain 2:7:n mukaisesti yleissitova alallaan. Lautakunnan puheenjohtajana toimii sivutoiminen, työsuhdeasioihin ja työoloihin perehtynyt tuomarin virkaan vaadittavan tutkinnon suorittanut henkilö ja lisäksi kaksi muuta jäsentä, jotka eivät edusta työnantaja- tai työntekijäpuolta.³¹ Lautakunnan tekemästä päätöksestä voi valittaa työtuomioistuimeen ja valituksen voi tehdä joko työehtosopimuksen osalliset tai yksittäisen työsuhteen kummatkin osapuolet. Vaikka lautakunta tai työtuomioistuin olisi päättänyt lainvoimaiseen päätökseen yleissitovuuden vahvistamisesta, voi myöhemmin asia tulla uudestaan arvioitavaksi, mikäli esimerkiksi työehtosopimuksen osapuoli on merkittävästi muuttunut edellisestä lautakunnan päätöksestä.³²

Lautakunnan tehtävänä on joko vahvistaa tai jättää vahvistamatta tutkittavana olevan työehtosopimuksen yleissitovuus. Lautakunta määrittää päätöksessään yleissitovuuden alkamiskohdan, mikäli päätöstä ei tehdä työehtosopimuksen voimaantulon yhteydessä. Muutoin yleissitovuus määrätään alkavan työehtosopimuksen kanssa samaan aikaan. Päätöksellä on tavalliseen tapaan 30 päivän valitusaika, jonka umpeuduttua päätös saa lainvoiman. Tärkeää on huomioida, että lautakunta voi itsenäisesti ottaa käsiteltäväkseen yleissitovuusasian uudestaan, mikäli kyseisen työehtosopimuksen yleissitovuuden edellytyksissä on tapahtunut suuria muutoksia ensimmäisen vahvistamispäätöksen jälkeen. Mahdollista on esimerkiksi, että kyseisellä alalla edustavuuden matemaattiset luvut ovat muuttuneet huomattavasti ja tämän takia yleissitovuusasia tulee käsitellä uudestaan samaisessa lautakunnassa. Valitusoikeuden haltija voi myös hakea muutosta aiempaan päätökseen näistä syistä, mikäli lautakunta ei ole viran puolesta ottanut itse asiaa uudelleen käsiteltäväkseen.³³

Mikäli vahvistamislautakunnan päätöksestä valitetaan, muutoksenhakuasian käsittelee työtuomioistuin TTuomL:n 8 §:n 3 momentin mukaisessa erityiskokoonpanossa. Valitusoikeus on luonnollisesti kaikilla asianomaisilla, jotka ovat olleet tekemässä työehtosopimusta ja lisäksi työehtosopimukseen muuten TEhtoL:n mukaisesti sidotuilla kullakin erikseen sekä niillä työnantajilla ja työntekijöillä, joiden oikeusasema riippuu työehtosopimuksen yleissitovuudesta.

³¹ Toni Andersin & Seppo Koskinen: Työehtosopimusten yleissitovuus ja uusi työsopimuslaki. Edita Publishing Oy, 2004. s. 4

³² S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset 2018, s. 71

³³ Toni Andersin & Seppo Koskinen: Työehtosopimusten yleissitovuus ja uusi työsopimuslaki. Edita Publishing Oy, 2004. s. 5

Valitusoikeus kattaa suhteellisen suuren joukon, ja tällä halutaan varmistettavan sen, että jokainen, johon työehtosopimuksen yleissitovuus vaikuttaa suorasti, saa asiansa tarpeen tullen tuomioistuimeen käsiteltäväksi.³⁴

2.3.2 Yleissitovan työehtosopimuksen normimääräysten soveltaminen

Työehtosopimuksen yleissitovuudesta säädetään normaalisitovuuden sijaan työsopimuslaissa, ei työehtosopimuslaissa. Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaan 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. Nämä määräykset pitävät sisällään työehtosopimuksen normimääräysten noudattamisen yleissitovuuden perusteella, koska velvoitemääräykset eivät sido osapuolia yleissitovuuden perusteella. Lain 7 §:n 2 momentissa säädetään lisäksi, että työsopimuksen ehto, joka on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, on mitätön ja sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä. Säännöksen ydinluonne on se, että työnantajan on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen vähimmäisnormeja siitä lähtien, kun työehtosopimus on tullut voimaan.³⁵

Poikkeus tähän lähtökohtaan vahvistettiin kuitenkin työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2019:74, jossa työehtosopimuksen normivelvoitteella estettiin edullisemmuussäännön käyttäminen työsopimustasolla, kun kyse oli kilpailukyky sopimuksen työajan pidentämisestä. Myöhemmin myös korkein oikeus otti asiaan kantaa tapauksessa KKO 2022:45, jossa se ratkaisi asian siten, että työsopimuksen nimenomaista ehtoa voidaan muuttaa työehtosopimuksella työntekijän vahingoksi, jos kyse ei ole olennaisesta ehtojen huononnuksesta. Korkein oikeus myös painotti tapauksen perusteluissa, että jotta tähän tulkintaan päästäisiin, työehtosopimuksen osapuolten nimenomainen tarkoitus on selvästi käytävä ilmi työehtosopimuksesta ja, että työsopimuksen ehtojen heikentäminen tällä tavoin kollektiivitasolla on poikkeuksellista.³⁶

³⁴ Toni Andersin & Seppo Koskinen: Työehtosopimusten yleissitovuus ja uusi työsopimuslaki. Edita Publishing Oy, 2004. s. 5

³⁵ S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset 2018, s. 71

³⁶ <https://tyosuhdejuristit.fi/kko-202245-edullisemmuussaanto/>, luettu 17.11.2022

Kun perustuslaki ja työsopimuslaki takaa sekä työnantajalle että työntekijälle oikeuden olla kuulumatta työmarkkinajärjestöön, eikä näillä osapuolilla ole velvollisuutta tehdä yrityskohtaista työehtosopimusta, on muitakin kuin normaalisitovat työehtosopimukset mahdollisia Suomen työmarkkinoilla. Tämän lähtökohdan takia, työsopimuslaissa on säädetty työehtosopimusten yleissitovuudesta, eli työehtosopimuksista, jotka sitovat osapuolia (lähtökohtaisesti vain normivelvoitteiden osalta), vaikka työnantaja olisikin järjestäytymätön, eikä se olisi tehnyt paikallista työehtosopimusta valtakunnallisen työntekijäyhdistyksen kanssa. Tässä kohdin lainsäädännössä on pieni ristiriita, koska osapuolilla ei ole velvollisuutta kuulua yhdistykseen, mutta yleissitovuuden takia heillä on kuitenkin velvollisuus noudattaa työsuhteissa työehtosopimuksen mukaisia työehtoja. Tätä problematiikkaa käydään varsinkin työnantajan näkökulmasta läpi tutkielman myöhemmässä vaiheessa, jossa valotetaan asiaa paikallisen sopimisen kieltonormien avulla.

Merkitsevää yleissitovissa työehtosopimuksissa on ensinnäkin se – mitä tässäkin tutkielmassa on jo sivuttu – eli vain työehtosopimuksen normimääräykset, kuten minimipalkkaehdot sitovat osapuolia yleissitovuuden perusteella. Velvoitemääräykset eivät lähtökohtaisesti sido osapuolia yleissitovuuden perusteella, koska ne ovat työehtosopimuksen normaalisitovuuteen kuuluvia määräyksiä. Velvoitemääräyksetkin voivat kuitenkin tulla yleissitovuuden nojalla sovellettavaksi osapuolten välille, mikäli ne ovat työnormeja tai työsuojelua koskevia työolonormeja.³⁷ Yleissitovuuden piiriin kuuluvia työmarkkinaosapuolia ei sido myöskään esimerkiksi työrauhavelvoite, joka velvoittaa pelkästään normaalisitovuuden nojalla työehtosopimukseen sidottuja osapuolia. Luonnollisesti työehtosopimuslaissa säädetty työrauhavelvollisuus ei estä yleissitovuuden nojalla työehtosopimukseen sidottuja osapuolia ryhtymästä myöskään tukityötaisteluiden tai poliittisten työtaisteluiden suorittamista, koska TEhtL 8 §:n mukaista työrauhasäännöstä ei sovelleta muutoinkaan yleissitovan työehtosopimuksen osapuoliin.

Tärkeää on myös sen huomioiminen, että yleissitova työehtosopimus sitoo vain työnantajapuolta, ei työntekijäpuolta. Tämän vahvistaa työsopimuslain sanamuoto, jonka mukaan ”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”.

³⁷ HE 157/2000, Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Yleissitovan työehtosopimuksen työolonormit tulevat osittain sovellettavaksi myös järjestäytymättömissä yrityksissä. Tällaiset työolonormit pitävät sisällään lähinnä työsuojeluun liittyviä määräyksiä. Lisäksi muita työehtosopimuksen alaan kuuluvia ehtoja, kuten työaikamääräyksiä, vapaita ja irtisanomissuojanormeja on noudatettava yrityksessä yleissitovuuden perusteella. Sen sijaan esimerkiksi luottamusmiehiä koskevat säännökset eivät koske järjestäytymättömiä työnantajia yleissitovuuden perusteella. Tämä johtuu ensinnäkin siitä, että luottamusmiesjärjestelmä on vahvasti kytketty työntekijöiden yhdistykseen, ja jos tällaisen yhdistyksen ja yrityksen välillä ei ole suoraa tai edustuksellista sopimusta, ei luottamusmiesjärjestelmä sovellu kyseiseen tilanteeseen. Normaalisitovassa työehtosopimuksessa on usein sovittu määräyksistä, joilla luottamusmiehillä on oikeus saada tietoonsa yrityksen taloudellisia ja henkilöstöön liittyviä tietoja, ja tällaisetkaan määräykset eivät sido yritystä yleissitovuuden perusteella.³⁸ Yleissitovuuden piiriin kuuluvassa yrityksessä ei välttämättä edes ole luottamusmiestä, mutta työehtosopimuksen luottamusmääräyksiä ei voida myöskään analogisesti soveltaa yrityksen muihin mahdollisiin työntekijäedustajiin, kuten luottamusvaltuutettuun.

Työntekijän näkökulmasta yleissitovan työehtosopimuksen soveltaminen kyseisessä työsuhteessa on tärkeää huomioida, koska vaikka työntekijä itse olisi järjestäytyneenä työntekijäyhdistyksessä, tämä ei tarkoita, että hänen työsuhteeseensa sovellettaisiin työehtosopimusta normaalisitovuuden nojalla. Tämä johtuu siitä, että jako normaalisitovan- ja yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisen välillä määritetään nykylainsäädännön mukaan nimenomaan työnantajan järjestäytymisen mukaan, eikä työntekijän omalla järjestäytymisellä ole tässä mielessä merkitystä.

³⁸ S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset 2018, s. 71–72

3 Työehtosopimuksen yleissitovuuden kriteerit

3.1 Yleistä

Työsopimuslain 2 luvun 7§:ssä säädetään kriteereistä, joiden tulee täytyä, jotta työehtosopimus voidaan vahvistaa yleissitovaksi. Työsopimuslain 2:7 §:ssä säädetään, että ”työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemään tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Yleissitovan työehtosopimuksen tulee olla valtakunnallinen, asianomaisella alalla, sekä edustettavana pidetty. Valtakunnallisuus merkitsee, että työehtosopimusta noudatetaan koko Suomessa, eikä vain tietyllä alueella. Nykyisin Suomessa on n. 160 valtakunnallista työehtosopimusta, jotka täyttävät yleissitovuuden kaikki kriteerit.³⁹ Merkitsevää on, ettei yrityskohtainen työehtosopimus voi olla yleissitova, ei edes silloin, vaikka yritys toimisi koko maassa ja sen sopijapuolena olisi työntekijöiden valtakunnallinen yhdistys.⁴⁰ Työehtosopimuksen tulee lisäksi olla voimassa jollain alalla, esimerkiksi tietyllä teollisuuden alalla. Samalla alalla voi samanaikaisesti olla useita normaalisitovia työehtosopimuksia, mutta vain yksi yleissitova työehtosopimus. Valinta kahden työehtosopimuksen välillä tällaisessa tilanteessa ennen toisen vahvistamista yleissitovaksi on tehtävä esimerkiksi sen välillä, kumpi sopimuksista turvaa paremmin vähimmäistyöehdot omalla soveltamisalallaan (esim. TT 2011–70). Lopuksi työehtosopimuksen tulee edustaa vähintään 50 % asianomaisen alan järjestäytyneiden työnantajien työntekijöistä, jotta se voitaisiin tulkita yleissitovaksi työehtosopimukseksi. 50 %:n säännöstä voidaan kuitenkin hieman poiketa esimerkiksi niissä tapauksissa, joissa kyseisen alan järjestäytymisaste on alhainen, eli tällöin edustavuus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden suhteessa alan kaikkiin järjestäytyneisiin työntekijöihin.⁴¹

Lain sanamuodon mukaan yleissitovuuden kriteeristö on jätetty paikoittain avoimeksi erityisesti edustavuuden suhteen. Työsopimuslain esitöissä onkin todettu, että myös muita seikkoja kuin matemaattista edustavuutta tulee tätä harkintavaltaa käyttäessään painottaa. Tällaisia muita seikkoja ovat muun muassa yritystoiminnan muutokset, asianomaisen alan työehtosopimustoiminnan vakiintuneisuus sekä järjestelmän tuoma vakaus. Kaikessa tässä arvioinnissa on taustalla

³⁹ <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyoehdosopimus>, luettu 13.9.2022

⁴⁰ S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset 2018, s. 67

⁴¹ S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset 2018, s. 67–69

heikomman osapuolen vähimmäisoikeuksien turvaaminen, eli työntekijöiden työehtojen turvaaminen. Ongelmia nykyisessä matemaattisessa edustavuuslaskennassa on muun muassa se, että laskelmat tehdään yhä useammin myös niiden työntekijöiden lukemia käyttäen, jotka työskentelevät epätyypillisin työsopimuksin, esim. osa-aikaisesti, ja he saattavat kuulua useamman työehtosopimuksen piiriin samanaikaisesti. Tämän lisäksi laskelmat perustuvat useimmiten järjestöjen itse ilmoittamiin lukumääriin jäsenistöstä, välttämättä oikeita luotettavia lukuja ei aina ole käytettävissä.⁴² Työsopimuslain esitöissä todetaan kuitenkin, että lähtökohtana yleissitovuuden arvioinnissa olisi edelleen matemaattisesti selvitettävä tilastotietoihin perustuva edustavuus.⁴³ Tutkielman seuraavassa kohdassa käsitellään tarkemmin edustavuutta, ja sitä, kuinka edustavuuden 50 % säännöstä voidaan poiketa.

3.2 Edustavuuden merkitys yleissitovuuden vahvistamisprosessissa

3.2.1 Historiallinen kehitys

Kuten edellä on käsitelty, työehtosopimuksen tulee olla edustettavana pidettävä, jotta se voidaan vahvistaa yleissitovaksi. Aiemman työsopimuslain aikaan ennen vuotta 2001 yleissitovuuden edellytyksenä pidettiin työehtosopimuksen yleisenä pidettävyyttä, joka sanamuotonsa osalta ei vielä tuota suurta eroa nykyiseen kriteeriin, mutta joka tosiasiallisesti kuitenkin tarkoitti hieman eri asiaa. Tämä ero syntyi ennen kaikkea siitä, ettei vanhassa työsopimuslaissa (320/1970) määritelty yleisyyden arvioinnin kriteerejä, ja asiaa ei selvennetty myöskään lain esitöissä. Aluksi yleisenä pidettävällä tarkoitettiin sitä, että vain se työehtosopimus voitiin tulkita yleissitovaksi, joka oli laajin kyseisellä soveltamisalalla.⁴⁴ Tästä syystä yleisenä pidettävyyden kriteerit, eli nykyisin edustavuuden kriteerit määriteltiin pitkälti oikeustieteessä ja myöhemmin oikeuskäytännössä.⁴⁵ Oikeuskäytännössä edustavuuden määritelmä vakiintui tämän ensimmäisen tulkinnan jälkeen

⁴² S. Rommi: Työehtosopimuksen edustavuuden arviointi – Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen valikoitujen ratkaisujen analyysia vuosilta 2001–2011. Ammatillinen OTL-tutkielma, Helsingin Yliopisto 2012, s. 68–69

⁴³ HE 157/2000 vp, s. 73

⁴⁴ Tiitinen – Kröger, s. 147. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriön kiertokirjeessä 16/71 yleisyyttä käsiteltiin seuraavasti: ”Yleiseksi katsottavuus merkitsee lähinnä sitä, että ao. alan kahdesta tai useammasta työehtosopimuksesta on noudatettava sitä, jonka sitovuus on laajin. Epäselvyyden vallitessa työnantajalla on vapaa harkinta valita noudatettavakseen jokin sisällöltään erilaisista valtakunnallisista sopimuksista. Yleiseksi katsottavuuden määrää siis työehtosopimukseen sidottujen lukumäärä”.

⁴⁵ S. Rommi: Työehtosopimuksen edustavuuden arviointi – Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen valikoitujen ratkaisujen analyysia vuosilta 2001–2011. Ammatillinen OTL-tutkielma, Helsingin Yliopisto 2012, s. 36

muotoon, jonka mukaan työehtosopimuksen tuli olla alansa valtakunnallisista työehtosopimuksista suurin ja edustavin.⁴⁶

Tiedossa on, että oikeustieteessä ensimmäistä kertaa yleisenä pidettävyyden kriteerejä arvioivat professorit Antti Suviranta ja Kaarlo Sarkko.⁴⁷ Suvirannan mukaan yleinen pidettävyys vaati tuekseen noin 50 prosentin edustavuutta. Sarkko oli Suvirannan kanssa tästä asiasta yhtä mieltä, mutta hän kiinnitti kuitenkin huomion myös siihen, että edustavuutta arvioidessa tulee kiinnittää huomiota myös alan järjestäytymisasteeseen.⁴⁸ Tätä Sarkon arviota on kuitenkin myöhemmin tulkittu enemmänkin niin, että vähäistä järjestäytymisastetta on pidetty edustavuuden poissulkevana ominaisuutena, eikä sitä tukevana elementtinä ja sama tulkinta saadaan myös nykyisen työsopimuslain esitöistä.⁴⁹ Molempien arviot yleisenä pidettävyydestä ja 50 prosentin täyttymisestä nojautuivat korkeimman oikeuden tapaukseen KKO 1974 II – 44, jossa tuomioistuimien päätti yleissitovuuden yhdeksi edellytykseksi sen, että ainakin noin puolet asianomaisen alan työntekijöistä on työskenneltävä järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa.

Yleissitovuuden vahvistamiseksi tarvittavan edustavuuskriteerin täytyminen on ylivoimaisesti tärkein yleissitovuuden kolmesta kriteeristä, ja tämän vahvistaa erityisesti yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen ratkaisukäytäntö, joissa on arvioitu nimenomaan edustavuutta yli muiden kriteerien. Näiden ratkaisuelinten oikeuskäytännössä on toki myös tapauksia, jotka ovat ratkenneet yleissitovuuden muilla kriteereillä – valtakunnallisuuden tai asianomaisen alan perusteella – mutta kyseiset tapaukset ovat vähässä verrattuna edustavuuden tutkimiseen näissä instansseissa. Toki edustavuuden rinnalla ratkaisuelimet ovat joutuneet arvioimaan myös muiden kriteerien täyttymistä yleissitovuutta vahvistaessaan, mutta näistä muista kriteereistä harvemmin on ollut epäselvyyttä osapuolten välillä. Esimerkiksi työehtosopimuksen valtakunnallisuuden kriteeri on lähes aina riidatonta osapuolten välillä.

⁴⁶ Sakko, Työoikeus (1980), s. 252–254

⁴⁷ Ks. esim. Sarkko 1980, s. 251–255. Ensimmäisenä ns. 50 prosentin säännön esitti esitelmässään tietävästi prof. Suviranta. Materiaalia mainitusta esitelmästä ei ole kuitenkaan enää saatavilla, minkä vuoksi on tältä osin viitattava tässä alaviitteessä mainittuun toissijaiseen lähdekirjallisuuteen.

⁴⁸ S. Rommi: Työehtosopimuksen edustavuuden arviointi – Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen valikoitujen ratkaisujen analyysia vuosilta 2001–2011. Ammatillinen OTL-tutkielma, Helsingin Yliopisto 2012, s. 36

⁴⁹ HE 157/2000, s. 75

3.2.2 Oikeuskäytäntöä

Tutkielman tässä osiossa tarkastellaan lähemmin niitä yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ratkaistavaksi tulleita tapauksia, joissa on ollut kyse edustavuuden määrittelystä muilla kuin perinteisillä edustavuuden kriteereillä. Kaikki seuraavat ratkaisut keskittyvät nimenomaan edustavuuden kriteerin täyttymiseen, josta osapuolet ovat riidellessään olleet eri mieltä, ja lopulta yleissitovuuden vahvistamislautakunta tai työtuomioistuin on punninnut asiaa ja joko vahvistanut tai jättänyt vahvistamatta työehtosopimuksen yleissitovuuden.

Aluksi tulee todeta se, että edustavuutta arvioidaan perinteisesti ja yksinkertaisimmillaan nimenomaan matemaattisesti⁵⁰, eli onko vähintään 50 prosenttia alan järjestäytyneiden työnantajien työntekijöistä sidottu asianomaisen alan työehtosopimukseen, ja mikäli vastaus on kyllä, voidaan todeta, että työehtosopimuksen edustavuuskriteeri täyttyy ja yleissitovuuden vahvistamiselle ei tältä osin ole ongelmaa. Kuitenkin, kun yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen ratkaisukäytäntöä ryhtyy tarkemmin tutkimaan, huomataan, ettei matemaattinen laskentatulos ole ainut kriteeri, jolla edustavuutta arvioidaan. Tämä on mahdollista siitä syystä, että työsopimuslain esitöissä on tyydytty toteamaan, että ”noin puolet” työntekijöistä on riittävä tarkkuustaso, jolla edustavuuskriteeri täyttyy. Vuosien 2001–2011 aikana edustavuuden merkitystä yleissitovuutta vahvistettaessa tutkittiin S. Rommin OTL-tutkielmassa ”Työehtosopimuksen edustavuuden arviointi” ja Rommin läpikäymissä tapauksissa edustavuutta arvioitiin nimenomaan matemaattisen arvon mukaan suurimmassa osassa tapauksista (18/23).⁵¹ Seuraavaksi käydäänkin läpi nimenomaan niitä rajatapauksia, joissa matemaattinen arvostus ei ole ollut ratkaisevassa roolissa, kun osapuolet ovat vaatineet työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista.

Ensimmäisessä tarkasteltavana olevassa tapauksessa oli kyse kuorma-autoalan työehtosopimuksesta, joka vahvistettiin yleissitovuuslautakunnan antamalla päätöksellä yleissitovaksi marraskuussa 2002.⁵² Lautakunnan tekemä päätös tuli lopulta lainvoimaiseksi, koska tapaus ei lopulta edennyt työtuomioistuimeen asti. Tapaus on siinä mielessä merkittävä, että lautakunta vahvisti kyseessä olevan työehtosopimuksen yleissitovaksi, vaikka edustavuus oli

⁵⁰ S. Rommi: Työehtosopimuksen edustavuuden arviointi – Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen valikoitujen ratkaisujen analyysia vuosilta 2001–2011. Ammatillinen OTL-tutkielma, Helsingin Yliopisto 2012, s. 68

⁵¹ S. Rommi: Työehtosopimuksen edustavuuden arviointi – Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen valikoitujen ratkaisujen analyysia vuosilta 2001–2011. Ammatillinen OTL-tutkielma, Helsingin Yliopisto 2012, s. 73

⁵² TYV 7 /2003

matemaattisesti määriteltynä heikkoa. Lautakunta oli todennut kaikkien alalla työskentelevien työntekijöiden kokonaislukumääräksi 25 tuhatta henkilöä, ja työnantajaliitto oli puolestaan ilmoittanut, että heidän jäsenyritysten palveluksessa työskentelee noin 10 tuhatta työntekijää. Vuonna 2008 oli kuitenkin arvioitu, että alan kokonaistyöntekijämäärä on jopa 42 tuhatta työntekijää, johon on laskettu tosin mukaan myös muun muassa itsenäiset yrittäjät ja toimihenkilöt. Kuitenkin kummalla tahansa työntekijämäärällä arvioituna edustavuus jää selvästi alle puoleen (10 t jaettuna 25 t tai 42 t), eli lähtökohtainen edustavuuden kriteeri syrjäytettiin tässä ratkaisussa, kun lautakunta kuitenkin vahvisti työehtosopimuksen yleissitovuuden.⁵³

Ratkaisun perusteluissa painotettiin hieman muita seikkoja kuin edustavuuden perinteistä matemaattista laskentatapaa, kun lautakunta argumentoi ratkaisuaan sillä perusteella, että sopimustoiminta oli vakiintunut toimialalla ja että työntekijöillä oli asianomaisella alalla korkea järjestäytymisaste.⁵⁴ Ratkaisu on kritiikille altis ensinnäkin siitä syystä, että kuljetusalan liiketoiminta perustuu paljolti alihankintaketjuihin sekä suureen määrään pienyrittäjiä.⁵⁵ Tämä ilmenee siinä, että 90 % toimialan yrityksistä on sidottuna yleissitovaan työehtosopimukseen ilman omaa järjestäytymistään, vaikka työsopimuslain esitöiden mukaan nimenomaan molempien osapuolten järjestäytyminen tulee ottaa huomioon yleissitovuutta vahvistaessa.⁵⁶

Toisessa esimerkkitapauksessa oli kyse hyvin samankaltaisesta tilanteesta matemaattisen järjestäytymisasteen suhteen kuin edellisessä tilanteessa koskien kuljetusalan työehtosopimusta. Myös lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalan työehtosopimus käsitti alleen huomattavasti alle 50 prosenttia järjestäytyneiden työnantajien työntekijöistä. Kyseisellä alalla työntekijöiden kokonaismäärä oli noin 1650, kun järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa oli vain noin 550 työntekijää, eli 33 prosenttia kokonaistyövoimasta.⁵⁷

⁵³ S. Rommi: Työehtosopimuksen edustavuuden arviointi – Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen valikoitujen ratkaisujen analyysia vuosilta 2001–2011. Ammatillinen OTL-tutkielma, Helsingin Yliopisto 2012, s. 43–44

⁵⁴ S. Rommi: Työehtosopimuksen edustavuuden arviointi – Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen valikoitujen ratkaisujen analyysia vuosilta 2001–2011. Ammatillinen OTL-tutkielma, Helsingin Yliopisto 2012, s. 44

⁵⁵ Tästä kertoo alan yritysten suuri lukumäärä, liki 11000. Yritykset työllistävät siis keskimäärin 4 työntekijää. Prosentuaalisesti vain 8 % alan työnantajista on järjestäytynyt.

⁵⁶ HE 157/2000, s. 75

⁵⁷ S. Rommi: Työehtosopimuksen edustavuuden arviointi – Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen valikoitujen ratkaisujen analyysia vuosilta 2001–2011. Ammatillinen OTL-tutkielma, Helsingin yliopisto 2012, s. 45

Erona kuljetusalan työehtosopimukseen verrattuna tässä tapauksessa kuitenkin työtuomioistuin lautakunnan päätöksen jälkeen päätyi siihen, ettei kyseisen työehtosopimuksen yleissitovuutta vahvistettu asianomaiselle alalla.⁵⁸ Työntekijäpuoli oli lautakunnan samaisen päätöksen jälkeen valittanut kyseisestä päätöksestä, ja oli perustellut kantaansa (yleissitovuuden vahvistamista) sillä, että alalla sopimustoiminta oli vakiintunut ja työehtosopimuksia oli solmittu osapuolten välillä katkeamattomasti jo 1930-luvulta lähtien. Kyseessä olevasta ratkaisusta voi tehdä myös sen perustellun johtopäätöksen, että lautakunta arvostaa sekä matemaattista edustavuutta että työntekijöiden järjestäytymisastetta ratkaisukäytännössään yli muiden kriteerien.⁵⁹ Suhteellisen selvää kuitenkin on, että matemaattinen edustavuus on näistä tekijöistä tärkein.⁶⁰

Kolmantena esimerkkitapauksena tarkastellaan tarkastusalan työehtosopimusta vuodelta 2009. Tapaus eroaa kahdesta edellistä työehtosopimusta käsittelevästä siinä määrin suuresti, että vaikka matemaattinen edustavuus asianomaisella alalla laskettiin 47 prosenttiin – jossa ei ollut huomioitu palkansaajajärjestö Pardia ry:n ilmoittaa jäsenmäärä, joka nosti edustavuuden yli 51 prosenttiin – yleissitovuutta ei vahvistettu vahvistamislautakunnan päätöksellä. Päätös eroaa huomattavasti lautakunnan ja työtuomioistuimen ratkaisusta siinä mielessä, että toisenlaisiin ratkaisuihin oli päädytty aloilla, joilla edustavuus oli huomattavasti puolta alhaisempi. Silti tässä tapauksessa kyseinen matemaattinen edustavuus ei riittänyt yleissitovuuden vahvistamiseksi ja tämä herättääkin suuren kysymyksen siitä, onko viranomaisen näkökulmasta yleissitovuudella erilainen rooli toimialasta riippuen ja huomioidaanko vähimmäisehtojen toteutumista eri kriteerein, eli ns. kaksoisstandardein.⁶¹

Yhteenvedona voidaan todeta, että yleissitovuuden vahvistamista arvioidessaan toimivaltainen lautakunta tai työtuomioistuin asettaa matemaattisen edustavuuden usein tärkeimmäksi kriteeriksi ja lähtökohtana on, että edustavuutta arvioidaan nimenomaan puhtaan matemaattisesti.

Edustavuuskriteerin täyttymiseksi edellytetään lähtökohtaisesti noin puolta järjestäytyneiden työnantajien työntekijöistä, mutta kuten edellä esitetyt esimerkit osoittavat, tästä lähtökohdasta voidaan poiketa.

⁵⁸ TT 68/2011

⁵⁹ S. Rommi: Työehtosopimuksen edustavuuden arviointi – Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen valikoitujen ratkaisujen analyysia vuosilta 2001–2011. Ammatillinen OTL-tutkielma, Helsingin Yliopisto 2012, s. 45

⁶⁰ Tähän johtopäätökseen näyttäisi tulleen myös Tiitinen – Kröger 2004, s. 150.

⁶¹ S. Rommi: Työehtosopimuksen edustavuuden arviointi – Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen valikoitujen ratkaisujen analyysia vuosilta 2001–2011. Ammatillinen OTL-tutkielma, Helsingin Yliopisto 2012, s. 61

Kun tosiasiallisesti ”noin puolet” työntekijöistä -määritelmä on jätetty työsopimuslain esitöissä hyvin väljäksi, on tämä aiheuttanut sen, että toimivaltaiset viranomaiset ovat käyttäneet harkintavaltaansa hyvinkin laajalla skaalalla. Rärkeimpiä esimerkkejä ovat yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus, jonka edustavuus laskettiin 32,9 prosenttiin ja toisaalta 46,7 prosenttiin laskettu edustavuus, jonka kohdalla työehtosopimusta ei vahvistettu yleissitovaksi.⁶² Tarpeen on kuitenkin todeta se, että useimmiten edustavuus on vahvistettu tai jätetty vahvistamatta perinteisen edustavuuden määrittelyn nojalla ja kyseiset esimerkit ovat harvinaisuuksia. On kuitenkin hyvä tiedostaa, ettei 50 prosentin sääntö ole täysin aukoton, vaan siitä voidaan poiketa soveltamalla erilaisia kriteerejä.

3.3 Muiden kriteerien merkitys

Kuten aiemmin jo lyhyesti alustettu tässä tutkielmassa, edustavuuden ohella työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta tai työtuomioistuin arvioi myös kahden muun kriteerin, valtakunnallisuuden ja asianomaisen alan täyttymistä. Ensimmäisenä arvioitavana kriteerinä on usein pidetty työehtosopimuksen valtakunnallisuutta. Valtakunnallisuuden määritelmä ei ole useinkaan riidan aiheena, koska sen määritelmä on hyvin yksinkertainen. Työsopimuslain esitöissä on lyhyesti todettu vain, ettei yrityskohtainen työehtosopimus voi olla valtakunnallinen, vaikka sen osapuolet olisivat valtakunnallisesti toimivia yhdistyksiä.⁶³ Käytännössä työehtosopimus on valtakunnallinen aina silloin, kun sopijapuolina on työmarkkinajärjestöjä, joiden toiminta kattaa koko Suomen valtion alueen.⁶⁴

Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan arvioitavaksi tulee myös valtakunnallisuus ja edustavuus, vaikka lain sanamuodon mukaan lautakunnalla on mandaatti tutkia vain työehtosopimuksen edustavuutta ja muu työehtosopimuksen tulkinta jää työtuomioistuimen selvitettäväksi.⁶⁵ Tämä

⁶² S. Rommi: Työehtosopimuksen edustavuuden arviointi – Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen valikoitujen ratkaisujen analyysia vuosilta 2001–2011. Ammatillinen OTL-tutkielma, Helsingin Yliopisto 2012, s. 72

⁶³ He 157/2000, s. 74, ja KM 2001:1, s. 82

⁶⁴ Työehtosopimus ei ole työsopimusliassa tarkoitettulla tavalla valtakunnallinen vain sillä perusteella, että sopijapuolet ovat valtakunnallisia työmarkkinajärjestöjä; sopimuksessa on soveltamisala voitu sopia suppeammaksikin. Toisaalta yrityskohtainen työehtosopimus ei voi olla yleissitova, vaikka yritys toimisi koko maassa ja vaikka sen sopijapuolina olisivat valtakunnalliset työnantaja- ja työntekijäyhdistykset. Ks. tarkemmin Rahoitusalan tes, joka katsottiin valtakunnalliseksi, vaikka sen soveltamisala määräytyi tiettyjä yrityksiä mainiten. Lisäksi esimerkiksi posti- ja rautatietoiminnan osalta on katsottu voitavan solmia säännöksessä tarkoitettu valtakunnallinen työehtosopimus, vaikka alalla olisi vain yksi yritys.

⁶⁵ Voitaneen katsoa, että työsopimuksen valtakunnallisuus voisi tulla työtuomioistuimen tutkittavaksi sikäli, kuin olisi epäselvyyttä työehtosopimuksen laajuudesta (TyötuomioistuinL 1 l. § 1 kohta)

selviää työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta säädetyn lain 1 §:stä, jossa säädetään lautakunnan tehtävästä seuraavasti: ”Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa päätöksellään, onko sille työehtosopimuslain (436/1946) 2 §:n nojalla toimitettu valtakunnallinen työehtosopimus työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 7 §:n 1 momentissa tai merityösopimuslain (756/2011) 2 luvun 6 §:n 1 momentissa tarkoitettulla tavalla edustava soveltamisalallaan.

Kyseisen lain esitöissä kuitenkin myös lautakunnalle on annettu mahdollisuus arvioida työehtosopimuksen valtakunnallisuutta, sillä lautakunta saa esikysymyksenä ottaa kantaa valtakunnallisuuskriteerin täyttymiseen.⁶⁶ Kuitenkin kun huomioidaan se, ettei työehtosopimuksessa yleensä rajoiteta sopimuksen soveltamisalaa maantieteellisesti, lautakunta ei ole tiettävästi käyttänyt tätä harkintavaltaansa siten, että se olisi jättänyt vahvistamatta työehtosopimuksen yleissitovuuden nimenomaan valtakunnallisuuden puuttumisen takia.⁶⁷

Kolmas ja viimeinen arvioitavana oleva työehtosopimuksen yleissitovuuden kriteeristöön kuuluva seikka on sen asianomainen ala. Lähtökohtana asianomaisen alan tarkasteluun otetaan aina arvioitavana olevan työehtosopimuksen soveltamisalamääräys.⁶⁸ Soveltamisalamääräyksellä työehtosopimuksessa on itsessään jo sovittu, että mikä on sen soveltamisala ja tämä täytyy luonnollisesti olla lähtökohtana myös yleissitovuutta vahvistettaessa. Soveltamisala määritellään hyvin eri tavalla riippuen alasta, ja tässä mielessä työehtosopimusjärjestelmässä ei ole olemassa yleistä käytäntöä tai ohjeistusta, kuinka soveltamisala tulisi määritellä.⁶⁹

Perinteisesti asianomaisen alan käsitteen arviointi jaetaan kuitenkin kahteen osaan, teollisuuslinjaperiaatteeseen ja ammattialaperiaatteeseen. Tämän tutkielman aiheen kannalta tärkeämpi on niin sanottu teollisuuslinja- tai teollisuusliittoperiaate, jonka ydinmerkitys on se, että teollisuudenaloilla sovelletaan sitä työehtosopimusta kaikkiin työntekijöihin, jonka osana työnantaja on. Tällöin teollisuuden yrityksessä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin toiminnan pääalaksi katsottavan työalan työehtosopimusta.⁷⁰ Tämä ei usein aiheutakaan tulkintaongelmia, koska

⁶⁶ HE 157/2000, TSL 2 luvun 7 §:n yksityiskohtaiset perustelut, s. 74–75

⁶⁷ S. Rommi: Työehtosopimuksen edustavuuden arviointi – Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen valikoitujen ratkaisujen analyysia vuosilta 2001–2011. Ammatillinen OTL-tutkielma, Helsingin Yliopisto 2012, s. 22

⁶⁸ HE 157/2000, ehdotus työsopimuslaiksi 2 luvun 17 §:n yksityiskohtaiset perustelut sekä KM 2000:1, s. 82

⁶⁹ Toni Andersin & Seppo Koskinen: Työehtosopimusten yleissitovuus ja uusi työsopimuslaki. Edita Publishing Oy, 2004. s. 6

⁷⁰ T.K. Vertanen: Selvitys yleissitovuusjärjestelmästä, Työministeriö Helsinki 1994, s. 9

esimerkiksi paperitehtaassa noudatetaan aina paperiteollisuuden työehtosopimusta.⁷¹ Tärkeää on lyhyesti huomioida, että palvelusektorilla ei ole vastaavanlaista lähtökohtaa työehtosopimuksen valinnassa, vaan näillä aloilla sovellettava työehtosopimus valikoituu työntekijäryhmien mukaan, eli esim. kaupan alalla myyjillä ja esimiehillä on omat työehtosopimuksensa, vaikka kyseiset henkilöryhmät työskentelisivät samassa yrityksessä ja vaikkapa vielä samassa toimipisteessä.⁷² Mahdollista on myös, että työnantajan oleva yritys toimii yhtäaikaaisesti useammalla alalla ja siten sen eri toimintoihin sovelletaan eri yleissitovaa työehtosopimusta.⁷³ Kun työehtosopimus määräytyy ammatin mukaan, olennaista on erityisesti se, millaista työtä suorittavia työntekijöitä ja toimihenkilöitä työehtosopimuksen soveltamispiirissä on. Lisäksi tulee huomioida myös se, että millä aloilla toimivia työnantajia ja yrityksiä sopimuksen piiriin kuuluu.⁷⁴

⁷¹ S. Rommi: Työehtosopimuksen edustavuuden arviointi – Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan ja työtuomioistuimen valikoitujen ratkaisujen analyysia vuosilta 2001–2011. Ammatillinen OTL-tutkielma, Helsingin Yliopisto 2012, s. 24

⁷² T.K. Vertanen: Selvitys yleissitovuusjärjestelmästä, Työministeriö Helsinki 1994, s. 9

⁷³ Toni Andersin & Seppo Koskinen: Työehtosopimusten yleissitovuus ja uusi työsopimuslaki. Edita Publishing Oy, 2004. s. 8

⁷⁴ Pelkonen, TYV 1991, s. 186

4 Työnantajapuolen tosiasialliset mahdollisuudet luopua työehtosopimuksen yleissitovuudesta

4.1 Työnantajan mahdollisuus vaikuttaa yleissitovuuden kriteereiden täyttymiseen

Kuten aiemmassa osiossa on esitelty, työehtosopimuksen kolme kriteeriä (asianomainen ala, valtakunnallisuus ja edustavuus) pitää täytyä, jotta työehtosopimus voidaan vahvistaa yleissitovaksi. Ja kuten tutkielman edellisessä osiossa selvitetty, edustavuuskriteerin täytyminen on useimmiten eniten tutkinnan alla, kun työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista harkitaan. Myös muut kriteerit täytyy tutkia yleissitovuuden vahvistamisprosessin aikana ja toiseksi tärkeäksi kriteeriksi nostetaan seuraavaksi myös valtakunnallisuuden kriteeri.

Tutkielman tässä vaiheessa tarkastellaan alkuvuonna 2022 käytyjä työehtosopimusneuvotteluita UPM:n ja Paperiliiton välillä, ja kyseisiin neuvotteluihin viitataan myös myöhemmässä vaiheessa. Kyseisten neuvotteluiden ja lopputuloksen avulla selvennetään, miksi näiden tahojen välille solmitut uudet työehtosopimukset eivät täytä työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaisia yleissitovan työehtosopimuksen kriteerejä ja miksi toisaalta yleissitovuudesta luopuminen on lopulta työnantajaehtoista. Tutkimuskysymyksen kannalta painopiste on työnantajan tosiasiallisessa yksinoikeudessa luopua työehtosopimuksen yleissitovasta luonteesta. Tätä ennen käydään kuitenkin lyhyesti läpi yrityskohtaisten työehtosopimusten luonne ja merkitys työehtosopimusjärjestelmässä.

Jo nykyinen työehtosopimuslaki mahdollistaa yksittäisen yrityksen ja palkansaajien valtakunnallisen työmarkkinajärjestön välisen yrityskohtaisen työehtosopimuksen sopimisen. Näitä sopimuksia, jotka luetaan laajan paikallisen sopimisen keinoksi ei olla kuitenkaan vielä vuonna 2022 solmittu kovin monen yrityksen ja työntekijöiden valtakunnallisen yhdistyksen välillä. Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 3 momentissa säädetään vielä selvennykseksi, että jos vain jotakin yritystä koskeva työehtosopimus on solmittu palkansaajapuolen valtakunnallisen yhdistyksen kanssa, ei tällä työnantajalla ole velvollisuutta noudattaa lisäksi alan yleissitovaa työehtosopimusta.

Yrityskohtainen työehtosopimus voi olla myös ns. välimalli, jolloin se tarkoittaa eräänlaista liityntäsopimus valtakunnalliseen työehtosopimukseen.⁷⁵ Paikallinen sopiminen tulee tässä kontekstissa erottaa siitä paikallisesta sopimisesta, jota harjoitetaan valmiina olevaan

⁷⁵ S.Koskinen ja muut: Työoikeus – Juridiikka 4. painos. WSOY 2018. 8. Työehtojen paikallinen sopiminen – Yrityskohtaiset työehtosopimukset

työehtosopimukseen perustuen. Varsinaisessa yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa on kyse siitä, että kyseinen työehtosopimus koskettaa vain yksittäistä yritystä, eikä sitä sovelleta missään muualla. Yrityskohtainen työehtosopimus ei myöskään tule minkään toisen työehtosopimuksen osaksi, kuten paikallinen sopimus, joka perustuu toiseen työehtosopimukseen ja siihen tehtyihin paikallisen sopimisen mahdollistaviin määräyksiin. Hyvä on huomioida se, että myös järjestäytynyt yritys, joka on jo osana työehtosopimusta normaalisitovuuden nojalla, voi solmia itsenäisen paikallisen työehtosopimuksen työntekijäyhdistyksen kanssa. Tavallista on tällöin, että yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa sovitaan sellaisista asioista, joista yritystä sitovassa normaalisitovassa työehtosopimuksessa ei ole sovittu lainkaan. Tällöin nämä kaksi työehtosopimusta eivät ole keskenään ristiriidassa, ja niitä voidaan soveltaa rinnakkain. Jotta yrityskohtainen työehtosopimus saisi työehtosopimuslain mukaisen lainvoiman, tulee se yhtä lailla solmia laissa määritellyssä määrämuodossa, kuten tavanomainenkin liittojen välinen työehtosopimus.⁷⁶

Vaikka yrityskohtaiset työehtosopimukset ovat Suomessa vielä suhteellisen harvinaisia, ensimmäiset yksittäiset suuret teollisuuden alan yritykset ovat kuitenkin alkaneet solmimaan näitä nimenomaisia yrityskohtaisia työehtosopimuksia viime aikoina. Metsäteollisuuden yritykset, kuten UPM neuvotteli Paperiliiton kanssa alkuvuonna 2022 yrityskohtaisista työehtosopimuksista, jotka eivät ole ns. liityntäsopimuksia, vaan täysin omia itsenäisiä työehtosopimuksiaan. UPM tavoitteena oli saada sovittua työntekijäliiton kanssa jopa liiketoimintakohtaisista työehtosopimuksista, joiden merkitys olisi, että yrityksen eri liiketoimintoihin sovellettaisiin omaa työehtosopimustaan.⁷⁷

UPM:llä oli neuvotteluissaan valttikorttina sen kansainvälinen liiketoiminta, ja se aspekti, että sillä on todellisuudessa hyvät mahdollisuudet siirtää toimintansa osittain tai kokonaan ulkomaille taloudellisesti edullisempien toimintamahdollisuuksien takia. UPM:n tapauksessa työnantaja vertaili Keski-Euroopan ja Suomen hintatasoja, ja vaikka esimerkiksi Saksassa sähkö on ollut viime aikoina kalliimpaa kuin Suomessa, maan teollisuuspolitiikka on suuryrityksille houkutteleva. Esimerkiksi päästökaupan hintoihin Saksa osallistuu Suomea aktiivisemmin, sillä se kompensoi 75 % tätä koskevat maksut yrityksille ja palauttaa verkkomaksun kokonaisuudessaan. Tätä taustaa vasten UPM ilmoitti julkisesti, että sen mukaan on välttämätöntä saada yhtiön eri toimialoille niiden

⁷⁶ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 28

⁷⁷ <https://www.upm.com/fi/tietoa-meista/medialle/tiedotteet/2021/11/upm-tavoittelee-edelleen-liiketoimintakohtaisia-sopimuksia-paperiliiton-kanssa-mutta-varautuu-myos-jarjestamaan-tyoehtot-liiketoiminnoissaan-ilman-tyoehtosopimuksia/>, luettu 15.12.2022

erityispiirteisiin sopivat työehdot, jotta toiminnan jatkuminen nimenomaan Suomessa saadaan varmistettua. UPM:n olikin jo aiemmin joulukuussa 2021 sopinut vaneri- ja sahaliiketoiminnoissa liiketoimintakohtaiset työehtosopimuksen toisen työntekijäliiton, Teollisuusliiton kanssa ja vakuutteli, että Suomen yleinen toimintaympäristö mahdollistaa yhtiön toiminnan jatkumisen Suomessa, mutta tämä vaatii taakseen liiketoimintakohtaiset työehdot myös muille sen toimialoille.⁷⁸

Uudet UPM:n ja Paperiliiton välille solmitut liiketoimintakohtaiset työehtosopimukset olivat suuri muutos pitkään aiemmin jatkuneen paperiteollisuuden työehtosopimusmalliin. Edellinen valtakunnallinen, ja yleissitova paperiteollisuuden työehtosopimus oli peräisin 1940-luvulta, johon oli vuosien mittaan tehty tietenkin muutoksia. UPM:n työmarkkinajohtaja Jyrki Hollménin mukaan ”neuvotteluissa monia osa-alueita katsottiin täysin uudelta pohjalta. Prosessi oli pitkä, mutta lopulta sovimme yhdessä kunkin liiketoiminnan tarpeet ja erityispiirteet huomioivat työehdot. Ne edistävät liiketoimintojen ja yksiköiden tuottavuutta ja sekä kilpailukykyä ja takaavat myös työntekijöille hyvät ehdot”. Uudet työehtosopimukset solmittiin neljän vuoden pituisiksi ja hyvänä anekdoottina, ne olivat sivumääriltään noin puolet lyhyempiä aiempaan sopimukseen verrattuna.⁷⁹

Työsopimuslain mukainen edustavuuskriteeri ei enää täyty työnantajapuolen näkemyksen mukaan, koska UPM:n ja muiden metsäteollisuuden yritysten uudet yhtiö- ja liiketoimintakohtaiset työehtosopimukset ovat pilkkoneet metsä- ja paperiteollisuuden työntekijät pienempiin ”lahkoihin” ja täten yksikään työehtosopimus ei itsessään kata yli 50 % kyseisen alan järjestäytyneen työnantajan työntekijöistä. Jo aiemmin muun muassa Metsä Group⁸⁰ ja Stora Enso⁸¹ olivat sopineet työntekijäliittojen kanssa yritysakohtaisista työehtosopimuksista.

Kuten tämän tutkielman aiemmissa kohdissa on läpikäyty, 50 % säännöstä voidaan poiketa suuntaan tai toiseen, ja tämä näkökulma olisi periaatteessa mahdollista argumentoida alan sopimustoiminnan vakiintuneisuudelle, joka on lähtöisin jo 1940-luvulta. Yleissitovuuden vahvistamislautakunnalla on oikeus tutkia koska vain uudelleen minkä tahansa työehtosopimuksen yleissitovuuden kriteerien täytyminen ja työntekijäpuolelle jää myös kanneoikeus haastaa uudet

⁷⁸ Helsingin Sanomat: UPM:n Pesonen lupasi investointeja, jos työehtosopimus syntyy, ja uhkasi ankarilla säästötoimilla, jos lakko jatkuu. <https://www.hs.fi/talous/art-2000008571360.html>, luettu 30.9.2022

⁷⁹ UPM.com: <https://www.upm.com/fi/tietoa-meista/medialle/tiedotteet/2022/04/upm-ja-paperiliitto-solmivat-ensimmaista-kertaa-liiketoimintakohtaiset-tyoehdosopimukset--lakko-tehtailla-paattyy/>, luettu 30.9.2022

⁸⁰ <https://www.teollisuusliitto.fi/2022/01/metsa-groupiin-yrityskohtainen-tyoehdosopimus/>, luettu 11.12.2022

⁸¹ <https://www.storaenso.com/fi-fi/newsroom/press-releases/2021/10/stora-enso-on-tehnyt-yrityskohtaisen-tyoehdosopimuksen-paperiliiton-kanssa>, luettu 11.12.2022

työehtosopimukset yleissitovuusarvioon, mutta koska edustavuuden pilkkominen on tässä kohdin niin selkeää, ei voida tosiasiallisesti arvioida, että kyseisiä työehtosopimuksia tultaisiin vahvistamaan yleissitoviksi.

Sinänsä edustavuuskriteerin täyttyminen metsäteollisuuden osalta ei ole edes merkitsevää, koska myöskään toinen kriteeri, valtakunnallisuus ei täyty. Tämä johtuu siitä, että asianomainen työnantajaliitto oli jo aiemmin ilmoittanut, ettei se sovi enää valtakunnallisia työehtosopimuksia, vaan pelkästään yritys- ja toimialakohtaiset työehtosopimukset tulevat kuvaan tulevaisuudessa, ja niistä neuvotellaan yritys- ei liittokohtaisesti. UPM:n ja Paperiliiton, sekä aiemmin myös Teollisuusliiton kanssa tehdyt uudet liiketoimintakohtaiset työehtosopimukset yhdistettynä Metsäteollisuus ry:n ilmoitukseen lopettaa valtakunnallisten työehtosopimusten sopiminen ovat tosiasiallisesti nyt aiheuttaneet metsä- ja paperiteollisuuteen tilanteen, jossa yleissitovaa työehtosopimusta ei ole enää olemassa. Työnantajan yksinoikeus luopua kyseisen alan työehtosopimuksen yleissitovuudesta perustuu nimenomaan siihen, että vientivetoisella alalla yrityksellä on tosiasiallisesti vahvempia painostuskeinoja kuin työntekijäpuolella, koska vaihtoehtona on, että työnantaja siirtäisi kaiken tarjolla olevan työn ulkomaille. Tästä syystä työntekijäpuolen on lähes pakko hyväksyä työh ehdot, jotka työnantajapuoli tarjoaa, koska vaihtoehtona on kyseisen työn tarjonnan loppuminen Suomesta. Metsäteollisuuden esimerkissä työnantajan tarjoamat työh ehdot sisältyivät työehtosopimuksiin, jotka eivät täyttäneet työ sopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaisia yleissitovuuden kriteerejä. Tästä syystä voidaan todeta, että työnantajalla on tosiasiallisesti oikeus luopua työehtosopimuksen yleissitovuudesta, ainakin vientivetoisilla aloilla, joissa työnantajalla on vahvempi asema työehtosopimusneuvotteluissa. Tutkielman kohdassa 4.3 tarkastellaan lähemmin työtaistelutoimia, ja niiden merkitystä UPM:n ja Paperiliiton työehtosopimusneuvotteluissa.

Tässä kohdin merkitsevää on myös sen huomioiminen – mikä tässäkin tutkielmassa on jo aiemmin todettu – että yksittäisen yrityksen työehtosopimusta ei lähtökohtaisesti voida vahvistaa yleissitovaksi, vaikka sen toiminta kattaisinkin koko valtakunnan alueen. Metsäteollisuuden osalta siis edustavuuskriteerin täyttyminen ei ole edes kriittistä, mikäli alalle päädytään vahvistamaan pelkästään yhtiö- ja toimialakohtaisia työehtosopimuksia, eikä yhtään sellaista työehtosopimusta, joka kattaisi enemmän kuin yhden työnantajan. Esimerkiksi mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöitä edustava Teollisuusliitto ilmoitti alkuvuonna 2022 neuvottelevansa kaikkiaan 200 yritys kohtaisesti työehtosopimuksesta, mikä jo itsessään indikoi sitä, että kunkin

työehtosopimuksen kattavuus jää hyvin pieneksi.⁸² Mikäli edes yksi neuvoteltava työehtosopimus kattaisi useamman kuin yhden yrityksen työntekijöitä, pystyttäisiin yleissitovuus tällöin teoriassa vahvistamaan, mutta kahden tai useamman tällaisen yrityksen työntekijöiden edustavuus tulisi olla erittäin suuri, jotta edustavuuskynnys ylittyisi edes osittain.

Kiinnostavaa on tulevaisuudessa sen seuraaminen, toimivatko metsä- ja teknologiateollisuuden toimet työmarkkinoilla suunnannäyttäjät myös muille aloille, erityisesti muulle teollisuudelle. Nämä teollisuudenalan työnantajat ovat näyttäneet nyt muille toimijoille, että yleissitovuudesta luopuminen ja siirtyminen kohti yhtiö- ja toimialakohtaista sopimista on mahdollista lähes kokonaan työnantajaehdoista, mutta ne voivat vaatia taakseen koviakin lakkoja, jotka eivät tule työnantajapuolelle halvaksi. Jatkossa metsäteollisuuden osalta tuskin käydään enää samanlaisia lakkoja, koska yleissitovuudesta on jo pysyvästi poistuttu, kun alalla on siirrytty kokonaan yritys- ja toimialakohtaisiin sopimuksiin.

4.2 Työehtosopimuksen jälkivaikutus yleissitovuuden jatkon varmistajana

Edellisessä osiossa 4.1 on käsitelty työnantajaehdoista irtautumista valtakunnallisesta työehtosopimustoiminnasta yleissitovuuden kriteerien täyttymättä jättämisen kannalta. Seuraavaksi ryhdytään käsittelemään teemaa sitä kautta, voiko edellinen valtakunnallinen yleissitova työehtosopimus kuitenkin jäädä voimaan jälkivaikutuksen nojalla? Tämän tarkastelu alkaa sen toteamisella, että työehtosopimuksen voimassaololle ei olla asetettu minimi- tai maksimiaikoja, vaan ne ovat voimassa niin kauan kuin osapuolet ovat keskenään sopineet. Lisäksi on mahdollista sopia, että työehtosopimus on voimassa toistaiseksi, jolloin se on irtisanottavissa tietyin ehdoin. Työehtosopimuslain 3 §:ssä säädetään lisäksi, että ”työehtosopimuksen, jota ei ole tehty määräajaksi, voi sopimukseen osallinen, mikäli irtisanomisajasta ei ole toisin sovittu, milloin tahansa irtisanoa päättymään kolmen kuukauden kuluttua. Pitemmäksi ajaksi kuin neljäksi vuodeksi tehty työehtosopimus on neljän vuoden kuluttua voimassa niin kuin työehtosopimus, jonka voimassaoloaika ei ole määrätty”. Lain 3 §:n 2 momentissa säädetään lisäksi, että irtisanominen on toimitettava kirjallisesti. Työehtosopimuksissa on yleensä sovittu lausekkeista, joissa määritellään tarkempia ehtoja irtisanomisesta.⁸³

⁸² <https://tekijalehti.fi/2022/02/16/tyoehdosopimuksia-synty-tyy-haasteita-riittaa/>, luettu 7.12.2022

⁸³ S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset 2018. Työehtosopimuksen voimassaoloaika ja jälkivaikutus – Voimassaolon aika

Kun edellinen työehtosopimus on päättynyt joko irtisanomisen johdosta tai määräaikaisen työehtosopimuksen päättymisen jälkeen määräajan umpeuduttua, on mahdollista, ettei uutta työehtosopimusta olla vielä saatu sovituksi osapuolten välille. Tällaista tilannetta kutsutaan sopimuksettomaksi tilaksi, ja lainsäädännössä ei olla säädetty siitä, millaisia työehtoja tulisi noudattaa tässä välitilassa, pois lukien virkaehtosopimuslaeissa.⁸⁴ Valtion virkaehtosopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaan ”vaikka virkaehtosopimus on lakannut olemasta voimassa, on siinä määrättyjen palvelussuhteen ehtoja edelleen noudatettava, kunnes uusi sopimus on tehty ja tullut voimaan, jollei ole toisin sovittu tai 2 §:n 5 momentista muuta johdu”. Valtion virkaehtosopimuslain 2 §:n 5 momentti säätelee tilanteesta, jossa virkaehtosopimusta ei ole voimassa seuraavasti: ”Asiasta, josta ei ole virkaehtosopimusta, on voimassa mitä siitä erikseen säädetään tai määrätään taikka virkamiehen kanssa sovitaan”. Työehtosopimuksien osalta vastaavaa selkeää lainsäädäntöä ei ole olemassa, vaan jälkivaikutus on määrittynyt muita reittejä pitkin.

Oikeustieteessä ja oikeuskäytännössä on kehitetty ns. jälkivaikutusoppi, jonka mukaan työehtosopimuksella on tietty rajoitettu jälkivaikutus. Opin ydinsisältö on se, että jos toisin ei ole työehtosopimuksessa sovittu, vanhaa työehtosopimusta sovelletaan yrityksissä, kunnes uusi työehtosopimus saadaan sovittua. Oppi on kuitenkin siltä osin rajoitettu, että mikäli uutta normaalisitovaa työehtosopimusta ei enää sovittaisi kyseisellä alalla, saattavat vanhan työehtosopimuksen ehdot vanhentua ajan myötä joko työehtosopimusehtojen tai yleissitovan työehtosopimuksen vaikutuksesta.⁸⁵

Yksi opin perusteluista liittyy siihen, että työehtosopimuksen normimääräykset tulevat ikään kuin osaksi työehtosopimusta, ja vaikka työehtosopimus olisi päättynyt, TES:n ehdot jatkaisivat olemassaoloaan työehtosopimusehtoina.⁸⁶ Samaan lopputulokseen päädyttiin tapauksessa KKO 1970 II 77, jossa korkein oikeus päätti, että työehtosopimuksessa määriteltyjä palkanmaksuperusteita, joiden mukaan työntekijälle, joka hänestä itsestään riippumattomista syistä joutui olemaan työtä vailla, oli maksettava palkkaa työnseisausajalta, oli noudatettava työehtosopimuksen voimassaoloajan jälkeenkin, koska nuo palkanmaksuperusteet olivat tulleet työehtosopimuksen voimassa ollessa tehtyjen, työnseisausaikana edelleen voimassa olleiden työehtosopimusten osana

⁸⁴ S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset 2018. Työehtosopimuksen voimassaoloaika ja jälkivaikutus – Sopimukseton tila

⁸⁵ S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset 2018. Työehtosopimuksen voimassaoloaika ja jälkivaikutus – Rajoitettu jälkivaikutus

⁸⁶ S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset. Työehtosopimuksen voimassaoloaika ja jälkivaikutus – Muuttumisoppi

niiden sisällöksi. Selvempi tilanne on silloin, kun työnantaja ei reagoi mitenkään työehtosopimuksen päättymisen jälkeen, vaan jatkaa työehtosopimuksen ehtojen noudattamista. Tällöin voidaan perustellusti tulkita, että työehtosopimuksen sisältö vakiintuu yksittäisten työsopimusten ehdoista.⁸⁷

Tapauksessa KKO 2009:28 korkein oikeus ratkaisi tapauksen hieman toisin, ja otti kantaa myös jälkivaikutukseen sellaisessa tapauksessa, ettei uutta työehtosopimusta lopulta solmittaisi entisten sopimuskumppanien välille. Tapauksen perusteluissa korkein oikeus toteaa, että ”työehtosopimuksen määräys ei tule työsopimuksen ehdoksi, elleivät työnantaja ja työntekijä ole siitä erikseen sopineet tai ellei työnantajan voida katsoa muutoin sitoutuneen noudattamaan työehtosopimuksen määräyksiä työsopimuksen ehtoina”. Korkein oikeus painottaa tapauksen yhteydessä, että se hyväksyy ja tunnustaa jälkivaikutuksen olemassaolon, mutta vain sopimuksettomien välitilan aikana, eli silloin kun uusi työehtosopimus on välitilan jälkeen lopulta saatu aikaiseksi asianomaisten osapuolten välille.⁸⁸

Ennen kuin käymme läpi työnantaja- ja työntekijäpuolen eriäviä näkemyksiä liittyen työehtosopimusten jälkivaikutukseen ja laajuuteen, selvennämme asiaa valtakunnansovittelijan toimiston tekemän esitelmän pohjalta, jonka tarkoituksena on esittää pääkohdat työriitojen sovittelusta tilanteessa, jossa yleissitovaa työehtosopimusta ei enää ole. Valtakunnansovittelijan toimisto antoi julki kyseisen esitelmän helmikuussa 2022, juuri samaan aikaan kuin UPM:n ja Paperiliiton väliset työehtoriidat olivat käynnissä. Esitelmän tarkoituksena oli selventää epäselvää laintilaa, jota osapuolet tulkitsivat omista lähtökohdistaan ja täysin toisistaan poikkeavalla tavalla.

Valtakunnansovittelijan esitelmän lähtökohtana oli se, että yrityksessä sovellettavat työehdot määräytyvät lain ja yksilöllisten työsopimusten sekä mahdollisten paikallisten kollektiivisopimusten perusteella silloin, kun valtakunnallinen yleissitova työehtosopimus on päättynyt. Vaihtoehtoja työehtojen järjestämiseen tällaisessa tilanteessa on valtakunnansovittelijan toimiston esittelyn perusteella kolme: a) yritys voi sopia työehdoista yhdessä koko henkilöstön kanssa tai heidän valitsemansa edustajan kanssa, b) yritys voi määritellä kaikkia työntekijöitä koskevat työehdot tai käytännöt työnantajan työnohjoituksen perusteella (henkilöstöopas / henkilöstökäsikirja) c) yritys voi tehdä ns. talokohtaisen työehtosopimuksen ammattiyhdistyksen kanssa. Valtakunnansovittelijan

⁸⁷ Suomen Yrittäjät: Työehtojen määräytymisestä valtakunnallisten työehtosopimusten päättyessä 2021, s.5

⁸⁸ S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset. Työehtosopimuksen voimassaoloaika ja jälkivaikutus – Muuttumisoppi

esitys painottaa näiden kolmen vaihtoehdon välillä sitä, että vain vaihtoehdossa c), jossa yritys sopii nimenomaisen työehtosopimuksen ammattiyhdistyksen kanssa, on osapuolten välillä voimassa myös työrauhavelvollisuus. A) ja b) vaihtoehtojen osalta työrauhavelvoitetta ei olisi olemassa, vaan esimerkiksi työseisausilmoitukset olisivat mahdollisia 14 vrk:n ilmoitusajalla.⁸⁹

Teollisuusliitto, joka edustaa teknologiateollisuuden työntekijäpuolta, julkaisi 1.12.2021 muistion työehtosopimuksen jälkivaikutuksesta sopimuksettomassa tilassa, jonka tarkoituksena oli ohjeistaa työntekijäliiton pääluottamusmiehiä. Muistion taustalla oli teknologiateollisuuden työehtosopimusneuvottelut, jonka yhtenä pointtina oli myös se, että työnantajapuolta edustava osapuoli oli vaihtanut nimensä Teknologiateollisuuden työnantajat ry:ksi, joka oli ollut aiemman työehtosopimuksen osapuolena nimellä Teknologiateollisuus ry. Muistiossa on muun muassa vastattu kysymykseen jälkivaikutuksen kestosta siten, että jälkivaikutus voi käytännössä jatkoa rajoittamattoman ajan, eikä työnantaja voi määrätyn ajan jälkeenkään yksipuolisesti ilmoittaa työehtojen heikennyksistä.⁹⁰

Kyseisen alan työntekijäpuoli oli lisäksi vahvasti sitä mieltä, että myös työehtosopimukseen perustuvat paikalliset sopimukset ovat voimassa jälkivaikutuksen ansiosta. Tämä näkemys saa myös tukea oikeuskirjallisuudesta, jonka mukaan työehtosopimuskauden päättymisen jälkeen, myös paikallisilla sopimuksilla on lähtökohtaisesti jälkivaikutus. Paikallinen sopimus – toisin kuin itse työehtosopimus – voidaan kuitenkin irtisanoa jälkivaikutuksen aikana, ja sama koskee myös määräaikaista paikallisia sopimuksia, jotka voidaan irtisanoa ennen määräajan päättymistä jälkivaikutuksen aikana.⁹¹ Tukea tähän kantaan saadaan myös Teollisuusliiton omasta tulkinnasta koskien paikallisten sopimusten jälkivaikutusta. Liiton ohjeistuksen mukaan työehtosopimukseen perustuvilla paikallisilla sopimuksilla on samaan tapaan jälkivaikutus kuin varsinaisella työehtosopimuksella. Työpaikkakohtainen paikallinen sopimus on myös irtisanottavissa samoin edellytyksin kuin työehtosopimuksen voimassa ollessa.⁹²

Teknologiateollisuuden osalta työnantajapuoli oli puolestaan argumentoinut jälkivaikutuksen olemassaoloa vastaan siten, että jälkivaikutusta ei ole, koska sopijapuolet ovat vaihtuneet. Mikäli

⁸⁹ <https://valtakunnansovittelija.fi/documents/2057498/109058116/Työriitojen+sovittelusta.pdf/484cbfba-ac38-e528-71df-c44026de9ab3/Työriitojen+sovittelusta.pdf?t=1644411405548>, luettu 17.10.2022

⁹⁰ <https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2021/12/Tyoehtosopimuksen-jalkivaikutukset-.pdf>, luettu 16.9.2022

⁹¹ S. Koskinen ja muut: Työoikeus – Oikeuden perusteokset 2018, s. 1603

⁹² <https://www.teollisuusliitto.fi/wp-content/uploads/2021/12/Tyoehtosopimuksen-jalkivaikutukset-.pdf>, luettu 18.9.2022

teknologiateollisuudessa sovellettaisiin jälkivaikutusta, tarkoittaisi tämä sitä, että jo päättynyttä työehtosopimusta pitäisi noudattaa myös niissä yrityksissä, jotka eivät ole uuden Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n jäseniä. Työehtosopimuksen normaalisivuus ulotettaisiin siis myös järjestäytymättömiin työnantajiin, ja tämä ei ole edes työehtosopimuslain sallimissa rajoissa, jossa normaalisivuuden kattavuus on tarkasti määritelty. Tilanne olisi luonnollisesti eri, mikäli Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n neuvottelema työehtosopimus vahvistettaisiin yleissitovaksi, mutta tässä tilanteessa sitovuutta ei määriteltäisikään normaalisivuuden mukaan. Työnantajapuolen tulkinnan mukaan tässä ”väliatilassa” – jota työnantajat eivät ensinnäkään enää tunnista varsinaiseksi väliatilaksi, koska uutta valtakunnallista työehtosopimusta ei olla solmimassa vanhojen sopimuskumppanien välille – järjestäytymättömiin työnantajiin sovellettaisiin joko yrityskohtaista työehtosopimusta, joka solmittaisiin työntekijäyhdistyksen kanssa tai yritys voisi määrittää työehtoja direktio-oikeuden perusteella esimerkiksi henkilöstökäsikirjalla.⁹³

Työnantajapuolelta lisäksi Suomen Yrittäjät selventävät omaa kantaansa ensinnäkin siten, että työehtosopimuksen sisältö ei sellaisenaan siirry työehtosopimusten ehdoiksi vain sillä perusteella, että niitä on aiemmin noudatettu, vaan jälkivaikutuksen syntyminen edellyttää sitä, että aikaisempien työehtosopimusosapuolten välille on syntymässä tai ainakin tarkoitus tehdä uusi työehtosopimus.⁹⁴ Nämä kaksi kriteeriä eivät ole täyttyneet viimeaikaisten metsäteollisuuden tai teknologiateollisuuden työehtosopimusneuvotteluissa. Työnantajapuolella varsinkin jälkivaikutuksen jatkumisaikaan on suhtauduttu huomattavasti kriittisemmin, ja työnantajasektorin mielestä sillä on merkitystä, ollaanko osapuolten välille ensinnäkään solmimassa uutta työehtosopimusta, jos esimerkiksi liittojen välisestä työehtosopimustoiminnasta on täysin irtaannuttu. Tämä argumentti perustellaan nimenomaan aiemmin esitetyn korkeimman oikeuden ratkaisuun (KKO 2009:28) nojaten, jossa tuomioistuimien ratkaisi tapauksen siten, ettei jälkivaikutusta ole olemassa, mikäli osapuolten välille ei olla sopimassa uutta työehtosopimusta.

UPM:n tapauksessa työnantajan näkemyksen mukaan edellisen valtakunnallisen työehtosopimuksen umpeuduttua työehtosopimuksella ei ollut enää jälkivaikutusefektiä, vaan työehtosopimuksen ehdoista voitiin luopua saman tien. UPM:n tulkinnan mukaan edellisellä työehtosopimuksella ei ollut enää jälkivaikutusefektiä, koska metsäteollisuus oli kokonaisuudessaan irtautunut valtakunnallisesta TES-sopimisesta jo aiemmin. Kuten aiemmin tässä tutkielmassa on esitetty, työnantajapuolen näkemyksenä on ollut se, että työehtosopimuksella on jälkivaikutus vain siinä

⁹³ Suomen Yrittäjät: Työehtojen määräytymisestä valtakunnallisten työehtosopimusten päättyessä 2021, s. 11–12

⁹⁴ Suomen Yrittäjät: Työehtojen määräytymisestä valtakunnallisten työehtosopimusten päättyessä 2021, s. 10

tapauksessa, että samojen osapuolten välille ollaan sopimassa uutta työehtosopimusta, mutta koska tilanne on muuttunut selvästi aiemmasta sopimisen mallista, UPM tulkitsi tilannetta edukseen siten, ettei sen tarvinnut noudattaa aiempaa valtakunnallista työehtosopimusta.⁹⁵

Metsäteollisuuden työnantajat perustelivat tulkintaansa lisäksi sillä, että Metsäteollisuus ry on irtisanoutunut jatkossa liittojenvälisestä työehtosopimustoiminnasta, ja alalla ei ole enää tulossa uutta valtakunnallista työehtosopimusta. Tämä perustelu kiteytyy siihen, että jälkivaikutus ei ole työnantajapuolen tulkinnan mukaan ikuinen, ja siihen voitaisiin nojata vain siinä ”välitilassa”, jolloin valtakunnallinen työehtosopimus ei ole voimassa, mutta siitä ollaan neuvottelemassa tai pyritään neuvottelemaan.⁹⁶

Vanhoilla valtakunnallisilla yleissitovilla työehtosopimuksilla ei myöskään ollut enää työnantajapuolen tulkinnan mukaan jälkivaikutusta uusien työehtosopimusten neuvotteluiden aikana, koska jälkivaikutus voi tulla kyseeseen vain tilanteessa, jossa vanhat sopimuskumppanit sopivat uudesta työehtosopimuksesta, ja jälkivaikutus olisi tällaisessa tilanteessa sovellettavissa vain tänä väliaikana. Tilanne on tältä osin kuitenkin osittain epäselvä, koska valtakunnallisen sopimisen jälkeistä ”välitilaa” ei olla tuomioistuimessa testattu, mutta analogisesti voidaan kuitenkin nojautua aiempiin prejudikaatteihin, jotka tukevat työnantajapuolen näkemystä. Tämä työnantajapuolen tulkinta jälkivaikutuksesta vahvistaa entisestään työnantajan asemaa suhteessa työntekijöihin ja yleissitovuuden pitävyyteen.

Koska työntekijäpuoli on vedonnut nykyoikeustilan sallimissa rajoissa työehtosopimuksen jälkivaikutukseen, mutta se ei ole kuitenkaan saanut vaatimuksiaan täysimääräisesti läpi epäselvän oikeustilan ja työnantajan vastustuksen vuoksi, voidaan perustellusti kysyä, olisiko asiasta tarpeen säätää lainsäädännöllä ja selventää epäselvää oikeustilaa? Erityisesti viimeaikaisten työehtosopimusneuvotteluiden takia, kuten teknologia- ja metsäteollisuudessa käytyjen neuvottelujen aikana on tullut selväksi, että työntekijä- ja työnantajapuoli ovat täysin erimieltä jälkivaikutuksen soveltamisesta edellisen yleissitovan työehtosopimuksen päättymisen jälkeen. Osapuolet ovat hyvin kaukana toisistaan soveltamisen suhteen, ja lainsäädännöllä pitäisi mielestäni pyrkiä tekemään jonkinlainen kompromissi näiden välille. Molempien osapuolten vaatimukset ja

⁹⁵ Helsingin Sanomat: UPM:n Pesonen lupasi investointeja, jos työehtosopimus syntyy, ja uhkasi ankarilla säästötoimilla, jos lakko jatkuu. <https://www.hs.fi/talous/art-2000008571360.html>, luettu 30.9.2022

⁹⁶ Suomen Yrittäjät: Työehtojen määräytymisestä valtakunnallisten työehtosopimusten päättyessä 2021, s. 10

tulkinnat laintilasta poikkeavat hyvin paljon toisistaan ja varmasti kumpikaan versioista ei sellaisenaan olisi kestävä ratkaisu lainsäädännöllisesti.

Työntekijäpuolen vaatimus jälkivaikutuksen kestosta vaikuttaa kohtuuttomalta, kun esimerkiksi teknologiateollisuudessa työntekijäpuoli ohjeisti työntekijöitään ja luottamusmiehiään vaatimaan edellisen työehtosopimuksen työehtojen noudattamista käytännössä rajoittamattoman ajan. Jos työehtosopimuksella olisi lainsäädännön turvin rajoittaman jälkivaikutus, tekisi tämä mahdolliseksi työehdoista uudelleen sopimisen, muuten kuin työntekijöitä hyödyttävällä tavalla. Sopimusneuvottelut eivät tällöin olisi tasapainossa, vaan työntekijöillä olisi oikeus vaatia parempia työehtoja työnantajapuolelta tai vedota loputtomasti edelliseen työehtosopimukseen. Tämä tekisi paikallis- ja toimialakohtaisesta soveltamisesta mahdotonta työehtosopimustasolla.

Myös työnantajapuolen rajuun tulkintaan työehtosopimuksen jälkivaikutuksesta voidaan esittää perusteltua kritiikkiä. Ylipäänsä työnantajapuolen toimet esimerkiksi teknologia- ja metsäteollisuudessa ovat olleet poikkeuksellisia ja niillä on muutettu pitkäaikaisia traditioita työehtosopimustoiminnassa, mutta sinänsä toimia ei voida kritisoida sillä perusteella, että ne olisivat olleet vastoin lainsäädäntöä. Työnantajapuoli on käyttänyt hyväkseen epäselvää laintilaa ja soveltanut sitä edukseen. Työnantajapuolen ydintulkinta jälkivaikutuksesta on se, että edellisellä työehtosopimuksella ei ole lainkaan jälkivaikutusta siinä tilanteessa, että valtakunnallisesta työehtosopimustoiminnasta on irtauduttu ennen uusia työehtosopimusneuvotteluita, tai sopimuskumppanit ovat vaihtuneet edes osittain työehtosopimuksen välitilan aikana. Tämä tulkinta johtaa on johtanut siihen, että työpaikoilla ei olla välttämättä noudatettu edellisen työehtosopimuksen työehtoja jälkivaikutuksen nojalla, vaan työnantaja on voinut sanella työehtoja ainakin osittain yksipuolisesti direktio-oikeutensa nojalla.⁹⁷

Tällaista tulkintavaihtoehtoa kohtaan voidaan asettaa samanlaista kritiikkiä kuin työntekijäpuolen esittämään vaihtoehtoon, koska mikäli työnantaja voisi asettaa edellisen työehtosopimuksen päättymisen jälkeen työehdot täysin yksipuolisesti, eikä työntekijäpuoli voisi vedota edelliseen työehtosopimukseen jälkivaikutuksen aikana lainkaan, ei työnantajalla olisi tarvetta sopia työntekijäpuolen kanssa uudesta työehtosopimuksista joko lainkaan, tai ainakaan siten, että työehdot olisivat työnantajapuolelle huonommat. Tämäkin tulkintavaihtoehto asettaa näin ollen neuvotteluosapuolet täysin epätasa-arvoiseen asemaan keskenään.

⁹⁷ <https://www.aamulehti.fi/uutiset/art-2000007794950.html>, luettu 8.12.2022

Työehtosopimuksen jälkivaikutusta tutkittuani mielestäni se on selvää, että lainsäädännöllä tulisi selventää epäselvää oikeustilaa. Työmarkkinaosapuolten tulkinnat eroavat toisistaan niin merkittävästi, että ei ole kestävä, jos lainsäätaja ei puuttuisi asiaan. Sinänsä rajoitettu jälkivaikutus on oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa hyväksytty normi, mutta se on kuitenkin sen verran avoin, että osapuolet ovat voineet sitä tulkita omien etujensa mukaisesti.

Jälkivaikutusta tulee kuitenkin lähestyä vielä siitä näkökulmasta, kuinka aiempi valtakunnallinen työehtosopimus vaikuttaa niiden järjestäytymättömien työnantajien työntekijöihin, jotka eivät ole tulleet normaalisitovuuden nojalla uusien neuvoteltujen työehtosopimusten osapuoliksi.

Työnantajan yksinkertaistetun ja lujan näkökulman valossa – jossa edellisellä työehtosopimuksella ei ole minkäänlaista oikeusvoimaa – tilanne johtaisi siihen, ettei näihin työntekijöihin sovellettaisi minkäänlaista työehtosopimusta tai työehtoja ylipäänsä. Tilanne on siis näissä järjestäytymättömissä yrityksissä erilainen kuin yrityksissä, jotka ovat nyt itse solmineet yrityskohtaisen työehtosopimuksen työntekijäliiton kanssa, koska niissä yrityksissä luonnollisesti sovelletaan uusia yrityskohtaisia työehtosopimuksia.

Tilannetta voidaan valottaa ensinnäkin korkeimman oikeuden tapauksen KKO 2009:28 kautta, jossa tuomioistuin päätyi siihen, että edellisen työehtosopimuksen päättyessä työehtosopimuksen ehdot eivät suoraan tule noudatettavaksi työsopimustasoisesti, vaan osapuolten on täytynyt nimenomaisesti sopia työsopimuksessa, että kyseiset työehtosopimuksen määräykset tulevat osaksi työsopimusta. Siten pelkkä viittaus työehtosopimukseen ei riitä siihen, että kyseisiä määräyksiä pitäisi noudattaa nimenomaan työehtosopimuksen päättymisen jälkeen. Tärkeää tässä kohdin on tärkeää kuitenkin myös työnantajan oma aktiivisuus, mikäli tällaisessa tilanteessa työnantaja ei reagoi mitenkään työehtosopimuksen päättyessä, voidaan katsoa, että työehtosopimuksen sisältö vakiintuu myös työsopimustasolla työehtosopimuksen päättymisen jälkeen.⁹⁸

Yhtä lailla työnantaja voi reagoida edellisen työehtosopimuksen päättymiseen myös positiivisella tavalla, eli työnantaja ja työntekijä voivat keskenään sopia, että vaikka edellinen työehtosopimus on päättynyt, sen määräyksiä tullaan noudattamaan työsuhteissa myös jatkossa. Tällöin on selvää, että päättyneen työehtosopimuksen määräykset tulevat osaksi työsopimuksia, eikä niitä voida enää yksipuolisesti työnantajan toimesta muuttaa ilman työsopimusten irtisanomista. Mikäli tällaisesta ei kuitenkaan sovita, ja työnantaja on reagoinut ylipäänsä edellisen työehtosopimuksen

⁹⁸ Suomen Yrittäjät: Työehtojen määräytymisestä valtakunnallisten työehtosopimusten päättyessä 2021, s. 4–5

päättämiseen, työehdot määrittyvät käytännössä työehtosopimuksettomassa tilanteessa työlainsäädännön ja työsopimusten perusteella. Selvää on, ettei työnantaja voi yksipuolisesti päättää toisin työehdoista, jotka ovat pakottavan työlainsäädännön vastaisia tai jo tehtyjen työsopimusten vastaisesti. Esimerkiksi työntekijän peruspalkka on ns. työsopimuksen olennainen ehto, eikä työnantaja voi tällaisia ehtoja yksipuolisesti määrittää työehtosopimuksen päättymisen jälkeen. Kokonaispalkasta tai työajasta on kuitenkin sovittu yleensä kollektiivitasolla, eikä työnantajan näkemyksen mukaan työnantaja ole sidottu näihin määräyksiin sopimuksen päättymisen jälkeen. Kaikkia työntekijöitä koskevat käytännöt työnantaja voi määrittää esimerkiksi henkilöstön käsikirjalla direktio-oikeutensa nojalla, mutta pidemmälle menevien työehtojen osalta on suositeltavaa, että työnantaja neuvottelee koko henkilöstönsä kanssa esimerkiksi luottamusvaltuutettua hyödyntäen.

Koska tällaisessa tilanteessa kyseessä olisi järjestäytymätön yritys, joka neuvottelisi työehdoista suoraan henkilöstönsä kanssa, kyseessä ei olisi työehtosopimuslain mukainen varsinainen työehtosopimus, vaan muun tyyppinen sopimus, joka kuitenkin tosiasiallisesti määrittäisi työehtoja kyseisessä yrityksessä. Tässä kohdin aukollinen lainsäädäntö ei mahdollista varsinaista työehtosopimuksen tekemistä, mutta koska esimerkiksi metsäteollisuudessa ei ole tällä hetkellä yleissitovaa työehtosopimusta, ei kyseinen edellinen työehtosopimus kuitenkaan tule pakollisesti sovellettavaksi tämänkaltaisessa yrityksessä.⁹⁹ Sinänsä absurdi tilanne syntyy siitä syystä, että työehtosopimuslain 1 §:n mukaan työehtosopimus tulee solmia yhden tai useamman rekisteröidyn työntekijäyhdistyksen kanssa, eli suoraan työntekijöiden kanssa solmittu sopimus ei saa työehtosopimuksen lainvoimaa. Tutkielman de lege ferenda -osiossa tutkitaan tarkemmin näitä ongelmia ja ehdotetaan lainsäädäntömuutoksia, jotta uuteen sopimuksettomaan tilanteeseen löydetäisiin parempia ja selkeämpiä vaihtoehtoja sekä ennen uuden työehtosopimuksen solmimista että ei-yleissitovan työehtosopimuksen solmimisen jälkeen järjestäytymättömien työnantajien näkökulmasta.

4.3 Työtaistelutoimenpiteet työehtosopimuksen yleissitovuuden varmistajana

Edellisissä kappaleissa 4.1 ja 4.2 on käsitelty työnantajavetoista työehtosopimuksen yleissitovuudesta luopumista ja seuraavaksi teemaa käsitellään vielä yhdestä näkökulmasta,

⁹⁹ Suomen Yrittäjät: Työehtojen määräytymisestä valtakunnallisten työehtosopimusten päättyessä 2021, s. 7–9

työntekijäpuolen pyrkimyksestä pakottaa työnantaja työtaistelutoimin uuteen valtakunnalliseen ja yleissitovaan työehtosopimukseen. Asian tarkastelu työtaistelutoimien näkökulmasta on tärkeää ensinnäkin siitä syystä, koska tutkielmassa on jo vastattu tutkimuskysymykseen työehtosopimuksen yleissitovuuden kriteerien täyttymisen ja jälkivaikutuksen näkökulmasta, joten tarkasteltavaksi jää jäljellä työntekijäpuolen viimesijainen neuvottelukeino, lakko-oikeuden käyttäminen. Lisäksi tämän tutkielman kannalta tärkeissä UPM:n ja Paperiteollisuuden työehtosopimusneuvotteluissa työntekijäpuoli käytti työtaisteluoikeuttaan, ja samoihin neuvotteluihin on jo viitattu tämän tutkielman aiemmissa vaiheissa. Työntekijäpuolen lakko-oikeuden käyttämisen lisäksi viitataan myös toisen työntekijäliiton osallistumiseen kyseisiin neuvotteluihin myötätuntotyötaistelutoimin.

Aloitamme tämän tarkastelun sen toteamisella, että työtaistelutoimenpiteitä ei ole määritelty lainsäädännössä, vaan oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että työtaistelutoimenpiteinä pidetään kumman tahansa työmarkkinaosapuolen kollektiivisia painostustoimia, jotka on suunnattu vastapuoleen, jotta tämä suostuisi niihin työehtosopimuksen ehtoihin, joita työtaistelutoimenpidettä elävässä neuvotteluissa on ehdotettu. Tunnetuimpia työtaistelutoimenpiteitä ovat työntekijäpuolen aikaan saama työnseisaus eli lakko ja työnantajapuolen toimeenpanema työsulku, eli kieltä tulla töihin ja palkanmaksun jäädyttäminen. Muita työtaistelutoimenpiteinä ovat muun muassa ylityökielto, joukkoirtisanoutuminen sekä työn hidastaminen, eli jarrutus. Tärkeänä kriteerinä toimenpiteen lukeutumisessa nimenomaan työtaistelutoimenpiteeksi pidetään sitä, että toimenpide ilmenee esimerkiksi työstä kieltäytymisenä, tai muuna työsuhteeseen kohdistuvana normaalien työehtojen vastaisena toimena.¹⁰⁰

Tärkeänä kriteerinä pidetään myös sitä, että painostustoimi on luonteeltaan kollektiivinen, vaikka itse työtaistelutoimenpiteeseen ei osallistuisikaan kuin esimerkiksi vain yksi työntekijä. Merkitsevää on se, että taistelutoimenpiteestä on päätetty kollektiivisesti, ja sen tarkoituksena on saavuttaa yhteinen tavoite. Usein toimenpide on helppo tulkita työtaistelutoimenpiteeksi silloin, kun siitä ilmoitetaan julkisesti, esimerkiksi jos työntekijäyhdistys ilmoittaa tulevasta työseisauksesta mediassa. Välillä rajanvedot ovat kuitenkin vaikeita, esimerkiksi silloin kun kyseessä on pienimuotoinen, vain yhtä työpaikkaa koskeva työtaistelutoimi, joka ilmenee työrauhahäiriönä. Toinen vaikeasti tulkittava esimerkkitilanne on työnantajan suorittamat työtaistelutoimenpiteet, joista ei olla ilmoitettu julkisesti. Työnantaja käyttää muutenkin direktiovaltaansa jatkuvasti

¹⁰⁰ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 209

työpaikoille, joten välillä on vaikea hahmottaa, mikä on tosiasiallista direktio-oikeuden käyttöä ja mikä taas tulkittavissa varsinaiseksi työtaistelutoimenpiteeksi.¹⁰¹

Työtaistelutoimenpiteen tulee olla tulkittavissa myös ns. tehokkaaksi, eli jos toimenpide jää vähäiseksi vaikutuksiltaan, ei tehokkuusvaatimus täyty, ja toimea ei voida pitää varsinaisena työtaistelutoimenpiteenä. Tehokkuusvaatimus täyttyy usein jo ennen työtaistelutoimenpiteen alkamista niissä tapauksissa, joissa esimerkiksi lakosta on ilmoitettu etukäteen, eli siitä on varoitettu työntekijäpuolelta. Kun uhkaus työtaistelutoimenpiteestä on voitu ymmärtää todelliseksi, tehokkuusvaatimus täyttyy.¹⁰² Työtuomioistuimen tapauksessa TT 2010:110 uhkaus työtaistelutoimenpiteestä täytti tehokkuusvaatimuksen, kun ammattiosaston puheenjohtaja oli ilmoittanut yhtiön toimitusjohtajalle, että ammattiosasto tulee toteuttamaan työpaikalla mielenilmauksen tiettyinä päivinä. Tapauksen vastaaja (työntekijäpuoli) oli esittänyt, että kyseinen ennakoilmoitus mielenilmauksesta olisi voinut tarkoittaa esimerkiksi radion soittamista liian kovalla, mutta työtuomioistuin päätyi ratkaisussaan siihen, että kyseinen ilmoitus voidaan tavanomaisen ajattelun mukaan tulkita nimenomaan uhkaukseksi työtaistelutoimenpiteestä, eikä joksikin muuksi ”uhkaukseksi”.

Tutkielman aiheen takia seuraavaksi käydään läpi tarkemmin työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteitä, ja rajataan ulos työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteet.

Työntekijäpuolella perinteisin työtaistelutoimi on lakko, jonka aikana lakkoon osallistuva henkilöstö kieltäytyy tekemästä työnantajan tarjoamaa työtä. Työntekijäliitot tukevat lakkoon osallistuvia työntekijöitä usein lakkoavustuksin, jotka eivät yleensä vastaa täyttä palkkaa, mutta ovat kuitenkin kohtuullinen korvaus saamatta jääneen palkan tilalla. Kuten aiemmin tarkastelun pohjalta on tullut selväksi, työtaistelutoimenpiteet, saadaan toimeenpanna vain työehtosopimuksen voimassaolon lakkaamisen jälkeen (normaalisitova työehtosopimus). Tähän on olemassa kuitenkin poikkeuksia, joita on myös tarpeen läpikäydä. Merkittäviä poikkeuksia tähän pääsääntöön – jonka mukaan työrauhaa ei saada työehtosopimuksen voimassaollessa rikkoa – löytyy kahdenlaisia: aidot poliittiset lakot ja tukityötaistelutoimenpiteet, joiden tarkoituksena on vaikuttaa täysin toiseen tahoon kuin omaan sopimusosapuoleen.¹⁰³

Poliittisia lakkoja ei olla samalla tavoin turvattu Suomea velvoittavissa kansainvälisissä sopimuksissa kuin perinteiset lakot, ja esimerkiksi Saksassa ne on tyystin kielletty. Monessa

¹⁰¹ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 210

¹⁰² J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 214

¹⁰³ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 224

muussakin valtiossa tämäntyyppiset lakot eivät nauti lainsuojaa, ja tämä kanta on usein perusteltu sillä, ettei oma työmarkkinasopimusosapuoli ole päättämässä niistä asioista, joiden puolesta poliittisia lakkoja järjestetään. Tilanne on täysin erilainen, kuin perinteisessä painostuskeinossa, jossa pyritään vaikuttamaan sopimuskumppanien sopimusehtoihin tahojen kesken, jotka niistä asioista aidosti keskenään päättää.

Poliittinen lakko kohdistuu lainsäädäntöön tai muuhun julkisen vallan toimenpiteisiin, ja Suomen oikeusjärjestelmän tuntema työrauhavelvollisuus ei kata tämäntyyppistä lakko-oikeutta.

Virkaehtosopimuslait kuitenkin säätävät tästä asiasta eri lailla, ja niiden mukaan työrauhavelvollisuus kattaa myös poliittiset lakot. Jotta lakko tulkittaisiin puhtaasti poliittiseksi, sillä ei voida osaksikaan pyrkiä vaikuttamaan omaan työehtosopimukseen, eli poliittinen lakko ei kuitenkaan siltä osin nauti 100 %:sta suojaa, että sen taakse pystyisi ikään kuin piiloutumaan. Tästä esimerkkinä on työtuomioistuimen tapaus TT 2008:13, jossa ammattiosastot olivat päättäneet järjestää työnseisauksen yhtiössä, jossa valtio oli vähemmistöosakkaana. Lakkoa perusteltiin poliittisella vaikuttamisella valtion omistajaohjaukseen, mutta koska toimenpiteet olivat tosiasiallisesti työntekijöiden vastalause yhtiön päätökselle sulkea kaksi tehdasta, tuomioistuin katsoi, että kyseessä oli työrauhavelvollisuuden rikkova omaan työehtosopimuksen määräykseen kohdistuva työtaistelutoimi.¹⁰⁴

Tukityötaistelutoimenpiteillä poiketaan myös siitä lähtökohdasta, että työtaistelutoimilla pyrittäisiin vaikuttamaan nimenomaan siihen työehtosopimukseen, joka velvoittaa osapuolia normaalisitovuuden nojalla. Tukityötaistelutoimenpiteitä on kaksi perustyyppiä: myötätuntotyötaistelutoimenpiteet, jolla toinen ammattijärjestö tukee toisen järjestön ajamia työehtoja sekä tukityötaistelut, joissa toinen liitto tukee toista siitä syystä, että tukeva osapuoli saisi omia tavoitteitaan läpi jollain toisella sopimusallalla. Jälkimmäinen vaihtoehto on työmarkkinoilla huomattavasti useammin esiintyvä muoto tukityötaistelutoimenpiteistä. Tukityötaistelutoimenpiteet ovat siinäkin mielessä suuri poikkeus normaaleihin lakkoihin, että niitä voidaan järjestää silloinkin, kun lakkoa tukevan osapuolen oma työehtosopimus on edelleen voimassa työrauhavelvoitteineen. Tuettavan osapuolen työehtosopimus on kuitenkin oltava katkolla, jotta kolmas osapuoli voi tulla laillisesti osoittamaan oman tukensa kyseiselle lakolle. Tukevan osapuolen lakolla ei voida myöskään edes osittain pyrkiä vaikuttamaan tukevan osapuolen omaan työehtosopimukseen, vaan lakon täytyy kohdistua täysin tähän kolmannen osapuolen työtaisteluun. Kolmannen osapuolen

¹⁰⁴ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 232–233

lakon on muutenkin täytettävä työehtosopimuslain mukaiset laillisen työtaistelutoimenpiteen kriteerit, eli esimerkiksi ennakoilmoitus lakosta on annettava lailla säädettävässä muodossa huomioiden muun muassa ennakoilmoituksen sisältämän karenssiajan ennen työtaistelun alkamista, jotta myötuntotyötaistelutoimi on lain mukaan hyväksyttävä.¹⁰⁵

Verrattaessa työnantajapuolen työtaistelutoimenpiteisiin, objektiivisella arvioinnilla ei ole merkitystä, koska esimerkiksi työntekijäpuolen lakko on yleensä siinä mielessä riidaton, ettei sitä voida sekoittaa mihinkään muuhun työpaikalla tavallisesti tapahtuvaan toimenpiteeseen, kuten normaalien työvuorojen suorittamiseen. Siksi on tärkeää ymmärtää, että työnantaja- ja työntekijäpuolen työtaistelutoimien arvioinnit tulee suorittaa täysin eri lähtökohdista, sillä on hyvinkin mahdollista, että työnantajapuoli suorittaa radikaalejakin muutoksia työpaikoilla direktiovaltansa turvin, eikä kyseessä kuitenkaan ole työtaistelutoimi.¹⁰⁶ Esimerkiksi tapauksessa TT 2002:30 työnantaja ilmoitti mahdollisuudesta vaihtaa henkilöstö ulkomaiseen työvoimaan kustannussyistä, mutta työtuomioistuin ei määritellyt kyseistä ilmoitusta varsinaiseksi uhaksi työtaistelutoimenpiteestä. Tapauksessa oli tosiasiallisesti kyse siitä, että henkilöstö oli täysin tietoinen säästötarpeista ja työnantaja oli näistä ilmoittanut tavallisessa yhteistoimintaneuvottelumenettelyssä ja toiminut tältä osin täysin lain mukaisesti.

Työnantaja- ja työntekijäpuolen suorittamien työtaistelutoimien erilaisuus näkyy myös siinä, että työnantajapuolen kanteita on huomattavan suuri osa kaikista työtaistelutoimenpidekanteista. Työntekijäpuoli harvoin nostaa kannetta työnantajaa vastaan näissä asioissa, ja yksi syy on nimenomaan näyttökysymyksen vaikeus, kuten edellisessä kappaleessa esitetty. Tämä ero näkyy myös helposti tilastoissa, kun verrataan esim. vuosien 2003–2012 aikana nostettuja työtaistelutoimenpiteisiin liittyviä kanteita. Tuona aikana työntekijäpuoli oli nostanut vain 15 kannetta työnantajaa vastaan, joista vain kolme työtuomioistuin oli hyväksynyt. Vastaavasti työnantajapuoli oli samana aikana nostanut yli 300 kannetta työntekijäpuolta vastaan, joista suurin osa hyväksyttiin työtuomioistuimessa. Tästä syystä työntekijäpuoli ei ole nostanut työrauhakanteita enää tämän jälkeen siihen liittyvien riskien vuoksi. Huomattavaa on myös se, että varsinkin työntekijäpuolen kanteet ovat yleensä luonteeltaan ns. vastakanteita, joilla pyritään näyttämään, että työntekijäpuolen toimet eivät ole olleet työtaistelutoimenpiteitä, vaan vastineita työnantajapuolen

¹⁰⁵ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 226–227

¹⁰⁶ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 218

painostukseen ja menettelyyn. Näin pyritään välttämään oma vastuu, kun lähdetään siitä lähtökohdasta, että toimet ovat olleet täysin lainmukaisia, ja aloite on ollut toisella osapuolella.¹⁰⁷

Esimerkiksi tapauksessa TT 2008:18 työtuomioistuin oli päättänyt, että tukityötaistelu oli suoritettu työehtosopimuslain vastaisesti työrauhavelvollisuuden aikana, ja sillä oli tosiasiallisesti vaikutettu omaan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. Tapauksessa oli kyse metsäteollisuusyrityksen tehtaan sulkemisesta, ja tätä taustaa vasten toimihenkilöliitto oli järjestänyt yrityksessä lakon, joka oli kohdistunut paperiteollisuuden toimihenkilösopimukseen. Toimihenkilöliitto oli lisäksi järjestänyt samaan aikaan tukityötaistelun saman liiton toisella sopimusallalla.

Seuraavaksi käydään tarkemmin läpi tutkielman aiheen kannalta tärkeitä UPM:n ja Paperiliiton välisiä neuvotteluita, työtaisteluoikeuden käyttämistä ja neuvotteluiden lopputulosta. Kuten jo aiemmin esitetty, kyseisten osapuolten erimielisyydet johtivat lopulta siihen, että sopimukseen ei päästy pelkillä neuvotteluilla, vaan työntekijäpuoli ryhtyi lakkoon. Tarkemmin kyse oli siitä, että vaikka neuvottelut alkoivat jo vuoden 2021 puolella, tammikuussa 2022 UPM:n ja sen työntekijöiden välillä alkoivat suuret metsäteollisuuden lakot edellisen työehtosopimuksen päättymisen jälkeen, kun UPM halusi luoda sellu- ja paperitehtailleen sekä biopoltoainejalostamolleen uudet toimialakohtaiset työehtosopimukset, joiden työehtoihin työntekijäpuoli ei suostunut. Työntekijäpuolen näkökulmasta lakkojen tarkoituksena oli estää toimialakohtainen sopiminen, joka käytännössä merkitsisi työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamatta jättämistä, koska yleissitovuuden kriteerit eivät tällöin toteutuisi. Työntekijäpuolella oli valttikorttinaan kyseisissä lakoissa tärkeän vientisektorin käytännön toiminnan estäminen, joka tarkoitti erityisesti työnantajapuolelle erittäin suurta kustannusta. Kyseiset neuvottelut mittasivat hyvin myös osapuolten kykyä sietää toisaalta menetettyä liiketoiminnan tuloa sekä työntekijöille maksettua lakkoavustusta. Mikäli työntekijäpuoli olisi ”voittanut” lakon aikaiset työehtosopimusneuvottelut siten, että alalle ei olisi luotu yritys- ja toimialakohtaisia työehtosopimuksia, voitaisiin todeta, että työtaistelutoimenpiteillä työntekijäpuoli pystyisi estämään työnantajapuolen yksipuolisen yleissitovuudesta luopumisoikeuden. Sinänsähän työehtosopimusneuvottelut ovat aina yksittäistapauksia, mutta koska vientisektori määrittää suomalaista työehtosopimusjärjestelmää hyvin pitkälti, voidaan tästä tehdä perusteltu johtopäätös, että työnantajalla on aina viimesijainen mahdollisuus pitkittää neuvotteluita niin kauan kuin tarvetta on. Lisäksi muiden alojen työnantajat varmasti peilaavat teknologia- ja metsäteollisuuden

¹⁰⁷ J.Saloheimo: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Alma Talent, Helsinki 2020. s. 220

työehtosopimusmalleja yritys- ja toimialakohtaisuuden näkökulmasta ja saattavat helposti vaatia samantyyllisiä sopimuksia myös omalle alalleen. Tietyllä tavalla kyse voi olla siitä, että kun ensimmäisen kerran yleissitovuuden rikkovia työehtosopimuksia on nyt sovittu isojen toimijoiden välille, samanlaisiin lopputuloksiin saatetaan päätyä ala kerrallaan.

Kun lakot kyseisten toimijoiden välillä oli sinänsä laillisesti ja hyväksytysti käyty läpi, ja myös myötätuntotyötaisteluita oli käytetty työntekijäpuolen vaatimusten tukena, neuvottelut kuitenkin päättyivät siihen, ettei työntekijäpuoli saanut tärkeimpiä vaatimuksiaan läpi. 22.4.2022 UPM ja Paperiliitto pääsivät ensimmäistä kertaa sopuun liiketoimintakohtaisista työehtosopimuksista viidelle eri UPM:n liiketoiminnan osa-alueelle yli neljän kuukautta kestäneiden lakkojen jälkeen. UPM:n eri liiketoiminta-alueet, joille uudet työehtosopimukset saatiin aikaan ovat nimeltään UPM Pulp, UPM Communication Papers, UPM Specialty Papers, UPM Raflatec ja UPM Biofuels. Lopullinen esitys työehdoista tehtiin ulkopuolisen sovittelijan toimesta, ja molemmat osapuolet hyväksyivät tämän ehdotuksen. Kiinnostavaa on myös sen pohtiminen, millainen agenda ulkopuolisella sovittelijalla (jonka valtakunnansovittelijan toimisto oli tehtävään määrännyt) oli neuvotteluissa. Se tosiasia on kuitenkin tunnustettava, että valtion intressinä on pitää mahdollisimman paljon työpaikkoja Suomessa, joten edes jonkinlaista sympatiaa UPM:n suuntaan on varmasti tunnustettu sovittelijan toimesta.

Kaiken kaikkiaan UPM onnistui tavoitteissaan sopia Paperiliiton kanssa sellaisista työehdoista, joissa otetaan huomioon eri liiketoimintojen vaatimat joustot, eli työntekijäpuoli ei onnistunut päätavoitteissaan estää liiketoimintakeskeinen sopiminen. Esimerkiksi UPM Specialty Papersin osalta – eli liiketoiminnan osa-alueella, joka keskittyy erikoispapereihin – yhtiö sai sovittua työehdoista, joilla parannetaan kilpailukykyä ja toimitusvarmuutta. Tähän työehtosopimukseen otettiin myöskin määräykset edelleen paikallisemmasta sopimisesta tehdastasolla. Palkkatasolla haluttiin sopia siitä, että hyvästä työstä palkittaisiin entistä paremmin.¹⁰⁸

UPM Raflatacin osalta oli tärkeää mahdollistaa entistä joustavammat työaikajärjestelyt ja kapasiteetin käyttöasteen nostamisen, mitkä vaikuttavat suoraan liiketoiminnan tarjoamiin työllistymismahdollisuuksiin. UPM Biofuelsin uusissa työehdoissa puolestaan huomioitiin työvuorojen ja koulutuksen joustavasta käytöstä vuorotyössä ja lisäksi sovittiin, että mikäli työnseisauksissa toimintaa tulisi ajaa alaspäin, tätä ei suoritettaisi kokonaisuudessaan, vaan toiminta

¹⁰⁸ UPM.com: <https://www.upm.com/fi/tietoa-meista/medialle/tiedotteet/2022/04/upm-ja-paperiliitto-solmivat-ensimmaista-kertaa-liiketoimintakohtaiset-tyoehtosopimukset--lakko-tehtailla-paattyi/>, luettu 30.9.2022

pidettäisiin tuotantovalmiudessa. Kaiken kaikkiaan UPM:n uusissa liiketoimintakohtaisissa työehtosopimuksissa on nykyisin huomioitu paremmin markkinatilanteiden luomat joustopaineet, ja näihin seikkoihin perustuvista työehdoista hyötyvät sekä liiketoiminnat että henkilöstö, koska toimintaa ei tarvinnut siirtää sen enempää Suomen ulkopuolella.¹⁰⁹

Työntekijäliitto Paperiliiton puolella oltiin myös tyytyväisinä sopimuksien syntymiseen, mutta muutoksiin suhtauduttiin kuitenkin hieman varauksellisemmin. Paperiliiton puheenjohtaja Petri Vanhala kiitteli omia rivejään sovin syntymisen jälkeen seuraavasti: ”Lakkorivit pitivät koko 112 päivää kestäneen lakon ajan. Siitä valtavan iso kiitos jäsenille, teidän ansioistanne on nyt saavutettu työehtosopimus UPM:n kaikille toimialoille”. Uudet sopimukset ovat voimassa 21.4.2026 asti ja ne noudattavat palkankorotusten suhteen alan yleistä linjaa mallilla 2+2 vuotta, eli kahden vuoden päästä neuvotellaan sopimuksen sisällä pelkästään palkankorotuksista. Työntekijäliitto oli eniten mielissään siitä, että uusissa sopimuksissa ei ollut sovittu työnantajan vaatimia mittavia heikennyksiä, kuten työajanlisäystä ilman palkankorotusta. Paperiliiton julkaisun mukaan työtaistelu ei koskenut pelkästään vain UPM:n paperiliittolaisia, vaan laajemmin koko ammattiyhdistysliikettä, ja lakoilla puolustettiin järjestäytyneitä neuvotteluoikeutta laajemmin. Vanhala kiitti kirjoituksessaan oman liittonsa lisäksi myös muita työntekijäliittoja, jotka olivat myötätuntotyötaistelutoimin osallistuneet Paperiliiton tavoitteisiin. Vanhala kiitti erityisesti Teollisuusliittoa, joka oli osallistunut myös taloudellisesti Paperiliiton työtaisteluihin. Lopuksi työntekijäyhdistys totesi julkaisussaan, että ”UPM:n kanssa koitos oli raskas ja osoitti, mihin yrityskohtainen sopiminen huonoimmillaan johtaa”.¹¹⁰

Työntekijäpuolen kommentteista syntyneiden uusien työehtosopimuksien suhteen voidaan tulkita se, että vaikka yhteiseen lopputulokseen pääseminen oli myös työntekijäpuolelle tärkeää, se tunnistettiin, ettei pääasialliseen tavoitteeseen päästy, jolla olisi pitäyditty vanhoissa suuren kattavuuden työehtosopimuksissa. Kommentteista voi päätellä myös sen, että työntekijäpuoli oli pitkien lakkojen aikana ääri rajoillaan, kun myös myötätuntotyötaistelutoimiin täytyi tukeutua. Tämäkin osoittaa mielestäni selvästi, että työntekijäpuolella ei ole tosiasiallisesti yhtä suuria resursseja kuin työnantajapuolella työtaistelutoimien osalta, ja tämä alleviivaa työnantajan tosiasiallista yksinoikeutta päättää työehtosopimusten yleissitovasta luonteesta. Päättökysymyksen kannalta todetaan näin ollen, ettei työntekijäpuolella ollut ainakaan

¹⁰⁹ UPM.com: <https://www.upm.com/fi/tietoa-meista/medialle/tiedotteet/2022/04/upm-ja-paperiliitto-solmivat-ensimmaista-kertaa-liiketoimintakohtaiset-tyoehdosopimukset--lakko-tehtaila-paattyy/>, luettu 30.9.2022

¹¹⁰ Paperiliitto.fi: <https://www.paperiliitto.fi/tiedotus/ajankohtaista/paperiliiton-ja-upmn-tyoehdoriita-on-ratkennut.html>, luettu 30.9.2022

metsäteollisuuden osalta tosiasiallisia mahdollisuuksia torpata työnantajan ambitioita poistua työehtosopimuksen yleissitovuudesta. Myöskään ulkopuolisen sovittelijan tekemä sovitteluehdotus ei puoltanut työntekijöiden näkemystä, ja voidaan arvioida, että mikä merkitys on sillä, että kyseessä oli tärkeä vientialan yritys, joka tosiasiallisesti pystyy siirtämään toimintaansa ulkomaille ja on näin jo tehnytkin osittain.

5 De lege ferenda – Lainsäädäntömuutosten mahdollistamat vaihtoehtoisratkaisut

Tässä tutkielmassa on tuotu esiin eri työmarkkinaosapuolten näkemyksiä nykylainsäädännön mahdollistamiin tulkintavaihtoehtoihin, ja kyseisten osapuolten näkemykset ovat eronneet toisistaan radikaalisti. Suuret tulkintaan liittyvät näkökulmasta johtuvat siitä, että lainsäädäntö on monessa kohdin joko aukollinen tai liian tulkinnanvarainen. Osapuolista erityisesti työnantajapuoli on onnistunut tulkitsemaan oikeustilaa toistaiseksi omasta näkökulmastaan ja siitä syystä tutkielman de lege ferenda -osiossa pyritään esittämään vaihtoehtoisratkaisuksi laintasoista normistoa sekä aukollisen lainsäädännön tarkennuksia.

Aloitetaan tämä tarkastelu työsopimuslain 2:7 §:n mukaisesta yleissitovuuden määrittelystä. Koko yleissitovuuskeskustelun voi ensinnäkin kääntää pääläelleen ja kysyä, pitäisikö yleissitovuus määritellä jotenkin toisin kuin se on tällä hetkellä määritelty työsopimuslaissa. Nykyisen määritelmän mukaanhan työehtosopimus voidaan vahvistaa yleissitovaksi, kun työehtosopimus on valtakunnallinen ja edustettuna asianomaisella alallaan. Kuten tässä tutkielmassa on aiemmissa kohdissa selvennetty, edustavuuskriteeri vaatii tuekseen lähtökohtaisesti vähintään 50 % järjestäytyneiden työnantajien työntekijöistä, eli yleissitovuus määräytyy nimenomaan työnantajan järjestäytymisasteen mukaan, eikä työntekijöiden järjestäytymisellä ole tässä mielessä merkitystä.

Nykytila saa aikaan sen, että työnantajapuolella on teoriassa mahdollisuus rikkoa millä tahansa alalla yksi yleissitovuuden kriteereistä siten, että se kollektiivina pitää huolen, että tarpeeksi moni yhtiö asianomaisella alalla tekee oman työehtosopimukseen, jolloin yksittäisten työehtosopimusten edustavuus jää marginaaliseksi. Yksi mahdollisuus olisikin määrittää edustavuus työntekijöiden järjestäytymisen mukaan, jolloin työehtosopimus tulkittaisiin asianomaisella alalla yleissitovaksi silloin, kun alan kaikista työntekijöistä vähintään 50 % olisi itse järjestäytynyt. Toinen vaihtoehto voisi olla, että vaikka mikään työehtosopimus ei kattaisi yli puolta asianomaisen alan työntekijöistä, suurimman kattavuuden työehtosopimus vahvistettaisiin yleissitovaksi. Tämä mahdollistaisi sen, että alalla olisi edes joku yleissitova työehtosopimus, joka velvoittaisi kaikkia järjestäytymättömiä työnantajia.

Tällöin työnantajapuolella ei olisi yhtä vahvaa aloiteoikeutta pyrkiä pois työehtosopimusten yleissitovuudesta, kun edustavuutta ei määriteltäisikään jatkossa heidän järjestäytymisensä mukaan. Tämäkään muutos ei kuitenkaan estäisi sitä, että työnantajapuoli voisi myös jatkossa ilmoittaa edellisen työehtosopimuksen päättymisen kynnyksellä, ettei kyseinen osapuoli aio enää jatkossa

sopia valtakunnallisia työehtosopimuksia. Valtakunnallisuuskriteeri olisi tässä vaihtoehtoratkaisussa jätetty ennalleen, joka tarkoittaa sitä, että pelkkä edustavuuskriteerin muuttaminen työntekijäpuolen järjestäytymisestä riippuvaiseksi ei poistaisi työnantajapuolen vahvaa asemaa yleissitovuuden heikentämisen suhteen. Tällöin työsopimuslakia pitäisi muuttaa lisäksi niin, että myös yksittäisen yrityksen työehtosopimus voitaisiin vahvistaa yleissitovaksi alalla, joilla ei ole muita merkittäviä työehtosopimuksia kuin vain yrityskohtaisia TES:sia.

Kaikki tämä huomioiden tulee kuitenkin muistaa, että yleissitovuuden kohdistuva kritiikki ei kuitenkaan välttämättä edusta koko työnantajakenttää, vaan asiassa tulee ottaa vakavasti huomioon se seikka, että kovaäänisimmät yleissitovuuden kritisoijatahot ovat yleensä suuryrityksiä ja niiden johtohenkilöitä. Tämä johtuu siitä, että suurilla yrityksillä on ensinnäkin resursseja neuvotella omista työehdoistaan ja varaa jopa ryhtyä työtaistelutoimiin, jotta nämä tavoitteet toteutuisivat. Suurissa yrityksissä on myös suuri intressi sopia yritys- ja toimialakohtaisia työehtosopimuksia siitä syystä, että ne haluavat paikalliset olosuhteet otettavan mukaan työehdoista sovittaessa, koska ne laskevat ja vertailevat työvoiman hintaa kansainvälisillä markkinoilla, eikä siten pelkästään suomalaisen työvoiman hinnan analysointi riitä, kun puhutaan kokonaistaloudellisesti kestävimmistä ratkaisuista.

Pienempien yrittäjien ja yksittäisten yrittäjien näkökulma asiaan saattaa kuitenkin olla hieman erilainen ja tämä näkökulma on jäänyt hieman epäselväksi, koska vain suurimmat työnantajat ovat toistaiseksi tuoneet selvimmin oman kantansa esiin. Tärkeää olisi kuitenkin myös sen arvioiminen, olisiko jatkossa kaikilla työnantajille – myös pienyrittäjillä – halua tai osaamista ja resursseja joko omien työehtosopimusten neuvotteluun tai järjestäytymiseen työnantajaliittoon, joka sekin vaatisi yhtiöiltä taloudellista panosta. Voidaan nimittäin ajatella myös niin, että tällä hetkellä monet pienet ja keskisuuret yritykset hyötyvät yleissitovuusjärjestelmästä siltä osin, että näissä yrityksissä voidaan suoraan noudattaa työehtoja työsopimuksissa, joista jo muut tahot ovat sopineet, eikä yhtiön tarvitse käyttää aikaa ja energiaa omien työehtosopimusten laatimiseen. Monet pienyritykset eivät myöskään halua liittyä työnantajaliittoon varsinkaan yhtiön elinkaaren alussa, koska kaikki ylimääräiset kulut halutaan ajaa minimiin, jotta voidaan keskittyä yhtiön kasvuun ja ylläpitoon.

Toinen lainsäädäntömuutos, joka esitellään tutkielman tässä osiossa, liittyy työehtosopimuksen jälkivaikutukseen sen päättyessä. Jälkivaikutusta käsiteltiin tutkielman osiossa 4.2, ja siinä kohdin esiteltiin työmarkkinaosapuolten eroavia tulkintavaihtoehtoja nykyoikeustilasta koskien työehtosopimuksen jälkivaikutusta. Asiasta ei ole säädetty mitään laintasoista työehtosopimuksien

osalta, vain virkaehtosopimuksien osalta asia on selvästi lailla säädetty. Mahdollinen ratkaisu epäselvän laintilan selventämiseksi olisi esimerkiksi se, että edellisen työehtosopimuksen päätyttyä työehdoilla olisi rajoitettu jälkivaikutus, josta olisi säädetty laintasoisesti. Laintasoinen rajoitettu jälkivaikutus mahdollistaisi sen, että edes tärkeimmät työehdot – kuten työaika ja/tai palkka – määrittäisivät jälkivaikutuksen nojalla edes jonkin aikaa edellisen työehtosopimuksen päätyttyä. Tämä mahdollistaisi sen, ettei työnantaja voisi yksipuolisesti määritellä työehtoja sopimusneuvotteluiden aikana ja toisaalta edellinen työehtosopimus ei olisi voimassa ikuisesti, vaan sen oikeusvoima heikkenisi ajan kanssa.

Tutkimuskysymyksen kannalta vastaavanlaisesta rajoitetusta jälkivaikutuksesta säätäminen tarkoittaisi sitä, että työnantajalla ei olisi yhtä vahvaa yksinoikeutta määritellä yleissitovuudesta luopumista, koska edellisen työehtosopimuksen ehdot olisivat voimassa ainakin neuvotteluiden aikana. Tämä loisi tasapainoa osapuolten välille nimenomaan yksinoikeuden näkökulmasta, koska tällä hetkellä työnantajalla on ollut selvästi vahvempi neuvotteluasema, ja jälkivaikutuksen täydellinen sivuuttaminen työnantajapuolelta on tosiasiallisesti johtanut yksipuoliseen työehtosopimuksen yleissitovuuden luopumisoikeuteen.

Kolmas tässä tutkielmassa ehdotettava lainsäädäntömuutos liittyy myös jälkivaikutukseen, mutta järjestäytymättömien työnantajien näkökulmasta. Koko yleissitovuusjärjestelmä on rakentunut sen varaan, että tavoitteena on ollut kaikkien työntekijöiden työehtojen turvaaminen. Nykyjärjestelmän perusteet ovat siinä mielessä vanhentuneet, että selvää vastausta järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden työehtoihin ei ole perinteisillä aloilla, joille yleissitovia työehtosopimuksista on lähes aina sovittu. Erityisesti työntekijöiden näkökulmasta olisi oikeudenmukaista, että edellisen työehtosopimuksen työehdot olisivat voimassa edes niissä yrityksissä, jotka eivät ole sopineet uutta työehtosopimusta työntekijäliiton kanssa. Kun jälkivaikutuksesta ei ole tällä hetkellä minkäänlaista lainsäädäntöä työehtosopimuksien osalta, on työnantajapuoli tulkinnut epäselvää laintilaa edukseen myös järjestäytymättömien työnantajien osalta.

Tähän oikeudelliseen kysymykseen toinen vaihtoehto olisi, että työehtosopimuslain 1 §:ää muutettaisiin siten, että työehtosopimus voitaisiin solmia myös suoraan yrityksen ja sen työntekijöiden kanssa. Tällä hetkellä vastaavanlainen sopimus ei saa työehtosopimuslain mukaista oikeusvoimaa, koska nykylainsäädännön mukaan työehtosopimuksen toisena osapuolena tulee olla työntekijäyhdistys. Kyseinen lainmuutos olisi tärkeä nykytilassa, koska nyt jo esimerkiksi

metsäteollisuudessa on yrityksiä, joissa ei ole ollenkaan työehtosopimusta joko jälkivaikutuksen poistumistulkinnan tai työehtosopimuslain estävän suoran sopimustoiminnan takia.

Mielestäni tärkeintä tässä kohdin on sen toteaminen, että kaikki ehdottamani lainsäädäntömuutokset eivät ole välttämättömiä yhtäaikaisesti, mutta edes joku näistä olisi tärkeä säätää epäselvän oikeustilan vuoksi. Tällä hetkellä työnantaja voi toimia suhteellisen vapaasti tulkitessaan yleissitovuuden kriteerejä ja työehtosopimuksen jälkivaikutusta edukseen. Ainoastaan työehtosopimuslain 1 § estää työnantajan toimimisen tällä hetkellä, koska työehtosopimuksen lainvoiman saavia sopimuksia ei voida solmia suoraan työntekijöiden kanssa, vaikka tällainen tahtotila olisi molemmilla osapuolilla.

6 Yhteenveto

Tämä tutkielma aloitettiin Suomen työehtosopimusjärjestelmän nykytilan avaamisella sekä jaolla työehtosopimusten normaali- ja yleissitovuuteen. Aluksi todettiin, että työehtosopimusjärjestelmä on välttämätön osa suomalaista työoikeudellista normistoa, koska sen avulla sovitaan tarkemmin työsopimuksissa sovellettavista työehdoista, koska itse työlainsäädännössä monet työoikeudelliset asiat on jätetty säätämättä. Tästä syystä työnantajien ja työntekijöiden työmarkkinajärjestöt ovat perinteisesti sopineet keskenään työehdoista kollektiivitasolla.

Työehtosopimukset sitovat työmarkkinaosapuolia joko normaali- tai yleissitovuuden perusteella. Tutkielman aiheen kannalta yleissitovuus on tärkeämpi järjestelmä, mutta nämä kaksi järjestelmää ovat osittain integroituja keskenään, joten molempien järjestelmien läpikäyminen oli tarpeen. Normaalisitovuus on ensisijainen suhteessa yleissitovuusjärjestelmään, koska työnantaja sitoo normaalisitova työehtosopimus, jos se on järjestäytynyt ja sidottu näin ollen osallisena tai jäsenenä työehtosopimuslain mukaiseen normaalisitovaan työehtosopimukseen. Työnantaja saa siis noudattaa itseään sitovaa normaalisitovaa työehtosopimusta, vaikka alalle olisi vahvistettu yleissitova työehtosopimus. Tässä kohdin tutkielmassa todettiin myös, että sidonnaisuus normaalisitovuuden nojalla sitoo osapuolia nimenomaan työnantajan järjestäytymisen perusteella, eikä sillä ole merkitystä, onko työntekijä itse järjestäytynyt työntekijäliittoon vai ei. Vaihtoehtona on myös, että yritys on sopinut normaalisitovan työehtosopimuksen suoraan työntekijäliiton kanssa, eli myös yrityskohtainen normaalisitova työehtosopimus ohittaa yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisen.

Normaalisitovan työehtosopimuksen läpikäymisen yhteydessä esiteltiin työehtosopimuksen velvoite- ja normimääräykset, jotka eroavat toisistaan siltä osin, että velvoitemääräykset sitovat osapuolia lähtökohtaisesti vain normaalisitovuuden nojalla. Työrauhavelvoite todettiin tutkielman kannalta tärkeimmäksi velvoitemääräykseksi, jota rajoittaa kuitenkin perustuslain ja ihmisoikeussopimusten turvaama työtaisteluoikeus. Normimääräykset – eli työehtosopimuksen tärkeimmät määräykset – sitovat osapuolia puolestaan sekä normaali- että yleissitovuuden perusteella. Normimääräyksistä tärkeimmät työehdot koskevat yleensä palkkaa ja työaika. Normimääräykset ovat yleensä ns. minimiehtoja, joista voidaan poiketa työsopimuksella työntekijälle edullisempaan suuntaan, mutta kuten tapauksessa KKO 2019:74 todettiin, poikkeuksellisesti työehtosopimuksella voidaan kieltää ns. edullisemmuussäännön käyttäminen individuaalitasolla. Myöskään pakottavasti oikeudesta ei voida työehtosopimustasolla poiketa, vaan

pelkästään niistä työehdoista, jotka lainsäätäjä on jättänyt tahdonvaltaisiksi. Työehtosopimusten normimääräysten tehosteeksi lainsäädännössä on käytössä hyvityssakkojärjestelmä, jonka mukaan työehtosopimukseen sidottu työnantaja tai työntekijä, joka rikkoo tahallaan työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan määrätä hyvityssakkoon.

Normaalisitovan työehtosopimusjärjestelmän läpikäymisen jälkeen siirryttiin tutkielman aiheen kannalta relevantimpaan järjestelmään: Yleissitovaa työehtosopimusjärjestelmää. Yleissitovuudesta todettiin, että järjestelmä on muualla maailmassa harvinainen konsepti, mutta Suomessa sillä on perinteisesti vahva jalansija. Yleissitovuus koskee vain työnantajapuolta, eikä työntekijöitä ja tämä selviää työsopimuslain sanamuodosta. Työntekijän oman järjestäytymisen suhdetta käsiteltiin myös tässä kohdin ja todettiin, että vaikka työntekijä itse olisi järjestäytynyt, työsuhteeseen ei välttämättä noudateta työntekijäliittoa sitovaa normaalisitovaa työehtosopimusta, vaan sovellettava työehtosopimus määräytyy työnantajan mahdollisen järjestäytymisen mukaan.

Seuraavaksi tutkielmassa siirryttiin 3. osioon ”Työehtosopimuksen yleissitovuuden kriteerit” ja ryhdyttiin tarkastelemaan tutkielman kahta ensimmäistä apututkimuskysymystä, eli millä ehdoin työehtosopimus vahvistetaan yleissitovaksi ja mikä merkitys on työehtosopimuksen edustavuuden matemaattisella arvolla? Tämä tarkastelu aloitettiin työsopimuslain 2:7 §:stä, joka määrittää yleissitovan työehtosopimuksen 3 kriteeriä, jotka ovat valtakunnallisuus, asianomaisella alalla oleminen sekä edustettavana pidettävyys. Seuraavaksi lähdettiin tarkastelemaan tarkemmin edustavuuden merkitystä, joka todettiin tutkielman kannalta tärkeimmäksi kriteeriksi.

Edustavuuden tarkastelu pohjautui korkeimman oikeuden tapaukseen KKO 1974 II – 44, jossa korkein oikeus asetti yleissitovuuden edellytykseksi, että ainakin noin puolet asianomaisen alan työntekijöistä on työskenneltävä järjestäytyneiden työnantajien palveluksessa. Tämä ratkaisu on antanut pohjan edustavuuden määrittelyllä, joka tälläkin hetkellä lähtökohtaisesti määritellään puhtaan matemaattisesti. Tutkielmassa käytiin läpi kuitenkin tapauksia, jossa yleissitovuuden vahvistamislautakunta tai työtuomioistuin oli määrittänyt edustavuuden muutoin kuin 50 % - säännön mukaan, ja muina kriteereinä pidettiin muun muassa sopimustoiminnan vakiintumista sekä työntekijöiden korkeaa järjestäytymisastetta. Yleissitovuuslautakunta tai työtuomioistuin on voinut päätyä näihin edustavuuden perussäännöstä poikkeaviin ratkaisuihin lain mukaisesti, koska edustavuutta ei ole määritelty tarkkarajaisesti lain sanamuodon tai työsopimuslain esitöiden mukaan, vaan määritelmä on kehittynyt oikeuskäytännössä. Rärkeimpiä esimerkkejä ovat yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus, jonka edustavuus laskettiin 32,9 prosenttiin ja toisaalta

46,7 prosenttiin laskettu edustavuus, jonka kohdalla työehtosopimusta ei vahvistettu yleissitovaksi. Useimmiten edustavuus on vahvistettu tai jätetty vahvistamatta kuitenkin nimenomaan matemaattiseen edustavuuteen nojaten ja kyseiset esimerkit ovat harvinaisuuksia.

Valtakunnallisuuskriteerin osalta todettiin, että valtakunnallisuus ei yleensä ole riidan aiheena, koska kriteeri täyttyy silloin, kun työehtosopimusta ei olla alueellisesti rajoitettu. Asianomaisen alan kriteeri on myös hyvin usein riidaton, koska se määrittyy työehtosopimukseen kirjatun soveltamisalamääräyksen perusteella.

Kolmanteen apututkimuskysymykseen ja varsinaiseen tutkimuskysymykseen vastattiin tutkielman 4. osiossa ”Työnantajapuolen tosiasialliset mahdollisuudet luopua työehtosopimuksen yleissitovuudesta”. Kolmantena ja viimeisenä apututkimuskysymyksenä tutkittiin sitä, voiko yleissitova työehtosopimus jäädä voimaan kuitenkin jälkivaikutuksen nojalla ja varsinaisena tutkimuskysymyksenä tutkielmassa kysyttiin, onko työnantajalla tosiasiallisesti mahdollisuus luopua työehtosopimuksen yleissitovuudesta yksipuolisesti vai pystyykö työntekijäpuoli estämään tämän tehokkaasti? Tämä tarkastelu johdettiin suurimmaksi osaksi UPM:n ja Paperiliiton välillä käytyihin työehtosopimusneuvotteluihin, osapuolten välillä käytyihin työtaisteluihin sekä syntyneisiin uusiin työehtosopimuksiin.

UPM:n tavoitteena oli siis saada työntekijäliiton kanssa aikaan liuta työehtosopimuksia, jotka olisivat liiketoimintakohtaisia, eli yhtiön jokaiseen liiketoimintaan sovellettaisiin omaa työehtosopimusta. UPM:llä oli neuvotteluissaan valttikorttina sen kansainvälinen liiketoiminta, ja se aspekti, että sillä on todellisuudessa hyvät mahdollisuudet siirtää toimintansa osittain tai kokonaan ulkomaille taloudellisesti edullisempien toimintamahdollisuuksien takia. UPM ilmoitti julkisesti, että sen mukaan on välttämätöntä saada yhtiön eri toimialoille niiden erityispiirteisiin sopivat työehdot, jotta toiminnan jatkuminen nimenomaan Suomessa saadaan varmistettua. Lopulta sopimuksista päästiin sopuun osapuolten välille ja Uudet UPM:n ja Paperiliiton välille solmitut liiketoimintakohtaiset työehtosopimukset olivat suuri muutos pitkään aiemmin jatkuneen paperiteollisuuden työehtosopimusmalliin, joka oli peräisin jo 1940-luvulta.

Työnantajan näkemyksen mukaan uudet yhtiö- ja liiketoimintakohtaiset ovat aiheuttaneet metsäteollisuuden nyt sen tilanteen, että työsopimuslain mukainen edustavuuskriteeri eikä siten myöskään yleissitovuus täyty. Uudet yritys- ja toimialakohtaiset työehtosopimukset ovat pilkkoneet metsä- ja paperiteollisuuden työntekijät pienempiin ”lahkoihin” ja täten yksikään työehtosopimus ei

itsessään kata yli 50 % kyseisen alan järjestäytyneen työnantajan työntekijöistä. Kuten tämän tutkielman aiemmissa kohdissa on läpikäyty, 50 % säännöstä voidaan poiketa suuntaan tai toiseen, ja tämä näkökulma olisi periaatteessa mahdollista argumentoida alan sopimustoiminnan vakiintuneisuudelle, joka on lähtöisin jo 1940-luvulta. Työntekijäpuolelle jääkin kanneoikeus haastaa uudet työehtosopimukset yleissitovuusarvioon, mutta koska edustavuuden pilkkominen on tässä kohdin niin selkeää, ei voida tosiasiallisesti arvioida, että kyseisiä työehtosopimuksia tultaisiin vahvistamaan yleissitoviksi, edes muilla kuin matemaattisilla perusteilla.

Työnantajan yksinoikeus luopua kyseisen alan työehtosopimuksen yleissitovuudesta perustuu nimenomaan siihen, että vientivetoisella alalla yrityksellä on tosiasiallisesti vahvempia painostuskeinoja kuin työntekijäpuolella, koska vaihtoehtona on, että työnantaja siirtäisi kaiken tarjolla olevan työn ulkomaille. Tästä syystä työntekijäpuolen on lähes pakko hyväksyä työehdot, jotka työnantajapuoli tarjoaa, koska vaihtoehtona on työn tarjoamisen radikaali vähentyminen. Metsäteollisuuden esimerkissä työnantajan tarjoamat työehdot sisältyivät työehtosopimukseen, jotka eivät täyttäneet työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaisia yleissitovuuden kriteerejä.

Edustavuuskriteerin täyttymättä jättämisen lisäksi tärkeää on myös sen huomioiminen, että nykyisen lainsäädännön mukaan yksittäisen yrityksen työehtosopimusta ei voida vahvistaa yleissitovaksi, vaikka se kattaisikin koko valtakunnan alueen. Mikäli edes yksi neuvoteltava työehtosopimus kattaisi useamman kuin yhden yrityksen työntekijöitä, pystyttäisiin yleissitovuus tällöin teoriassa vahvistamaan, mutta kahden tai useamman tällaisen yrityksen työntekijöiden edustavuus tulisi olla erittäin suuri, jotta edustavuuskynnys ylittyisi edes osittain.

Teemaa tarkasteltiin seuraavaksi jälkivaikutuksen perusteella, eli mikä merkitys on edellisen työehtosopimuksen määräyksillä sopimusneuvotteluiden aikana (ja kuinka tämä vaikuttaa työnantajan yksinoikeuteen), sekä voiko edellinen työehtosopimus jäädä voimaan jälkivaikutuksen nojalla järjestäytymättömiin yrityksiin. Tarkastelu aloitettiin sen toteamisella, että työehtosopimusten osalta edellisen työehtosopimuksen jälkivaikutuksesta ei ole säädetty lainsäädännöllä, vaan oppi on kehittynyt oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa. Tutkielmassa todettiin, että mikäli työnantaja ei reagoi mitenkään edellisen työehtosopimuksen päättymiseen, tulevat työehtosopimuksen määräykset passiivisuuden perusteella osaksi työsopimuksia. Tutkielmassa tuotiin esiin eri työmarkkinaosapuolten näkemykset jälkivaikutuksesta nimenomaan tilanteessa, jossa uudesta valtakunnallisesta työehtosopimuksesta ei olla enää neuvottelemassa. Työntekijäpuolen mukaan jälkivaikutus on silti voimassa niin kauan, kunnes uusi sopimus saadaan

osapuolten välille sovittua. Työnantajapuolen näkemyksen mukaan jälkivaikutukseen ei voida enää vedota edes neuvotteluiden aikana, koska kyseessä on uusi tilanne, jossa valtakunnallista työehtosopimusta ei ole enää olemassa, koska valtakunnallisesta sopimisesta on luovuttu kokonaan teknologia- ja metsäteollisuudessa. Tutkielmassa tuotiin esiin, että molempien osapuolten tulkinnat asiasta vaikuttavat kohtuuttomalta, joten epäselvää oikeustilaa pitäisi selventää lainsäädännöllä.

Jälkivaikutusta lähestyttiin myös siitä näkökulmasta, voiko järjestäytymättömien työnantajien työntekijät vedota jälkivaikutukseen edellisen työehtosopimuksen osalta, koska heillä ei ole tällä hetkellä minkäänlaista voimassa olevaa työehtosopimusta. Tutkielmassa vastattiin tähän samoin kuin tapauksessa KKO 2009:28 perusteltiin, eli edellisen työehtosopimuksen määräykset eivät tule osaksi työehtosopimuksia, jos näin ei ole erikseen sovittu ja pelkkä viittaaminen sovellettavaan työehtosopimukseen ei riitä. Tietyistä ei-olennaisista työehdoista työnantaja voi päättää direktiovaltansa nojalla esimerkiksi henkilöstökirjalla, mutta pakottavan lainsäädännön tai yksittäisten työehtosopimusten määräysten vastaisesti työnantaja ei voi toimia. Työnantaja voi tehdä myös työehtosopimuksen kaltaisen sopimuksen suoraan henkilöstönsä kanssa, mutta tämä ei kuitenkaan ole työehtosopimuslain mukainen työehtosopimus. Vaihtoehtoisesti työnantaja voi tehdä yrityskohtaisen työehtosopimuksen työntekijäliiton kanssa.

Lopuksi työnantajan yksinoikeutta luopua työehtosopimuksen yleissitovuudesta tarkasteltiin vielä työntekijöiden viimesijaisen neuvottelukeinon avulla, eli työtaistelutoimien kautta. UPM:n ja Paperiliiton väliset neuvottelut ja työtaistelu kestivät siis useamman kuukauden, ja työntekijäpuoli pyrki pääsemään suuremman edustavuuden työehtosopimukseen työnantajapuolen kanssa hyödyntäen myös muiden työntekijäliittojen tukea. Näiden osapuolten työtaistelut mittasivat hyvin osapuolten kantokykyä kestää kalliita lakkoja, ja lopputuloksena voidaan todeta, että vientivetoisella kansainvälisellä yrityksellä on loppujen lopuksi parempi kantokyky sietää lakkokustannuksia. Jos työntekijäpuoli olisi voittanut sopimusneuvottelut siltä osin, että liiketoimintakohtaisiin työehtosopimuksiin ei olisi päädytty, voitaisiin todeta, että työntekijäpuolella olisi edelleen mahdollisuus estää työnantajan yksinoikeuden käyttö yleissitovuudesta luopumisessa.

Kun asiaa oli tutkielmassa ristivalotettu kaikista näistä näkökulmista, voidaan todeta, että tutkimuskysymykseen siitä, ”onko työnantajalla tosiasiallisesti mahdollisuus luopua työehtosopimuksen yleissitovuudesta yksipuolisesti vai pystyykö työntekijäpuoli estämään tehokkaasti” voidaan vastata seuraavasti: Koska yleissitovuus määritellään tällä hetkellä

järjestäytyneiden työnantajien työntekijöiden mukaan, ja jos työnantajapuoli kollektiivisesti sopii yhdellä alalla vain yrityskohtaisia työehtosopimuksia – ja sopimuksia, joista mikään ei ylitä työsopimuslain mukaista edustavuuskynnystä – ei kyseiselle alalle voida vahvistaa yleissitovaa työehtosopimusta. Edellinen valtakunnallinen työehtosopimus ei voi jäädä myöskään voimaan jälkivaikutuksen nojalla aukollisen nykylainsäädännön mukaan, elleivät työnantaja-työntekijäosapuolet sovi tästä erikseen. Työntekijöiden viimesijainen neuvottelukeino, eli työtaistelutoimet ja käytännössä lakot eivät myöskään kykene estämään työnantajan yksinoikeuden käyttöä, ainakaan mikäli kyseessä on viimeiseen asti omista tavoitteistaan kiinni pitävä vahva kansainvälinen vientiyhtiö.

Tutkielman de lege ferenda -osiossa tuotiin vielä esille, kuinka lainsäädäntöä voitaisiin muuttaa, jotta aukollinen oikeustila ei mahdollistaisi työnantajalle toisaalta niin vahvaa neuvotteluasemaa yleissitovuuden luopumisessa ja kuinka järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden työehdot turvattaisiin paremmin jatkossa aloilla, joissa yleissitovaa työehtosopimusta ei ole enää olemassa. Yksi vaihtoehdoista olisi määritellä yleissitovan työehtosopimuksen edustavuus nimenomaan työntekijöiden järjestäytymisen mukaan, jolloin työnantajan irtautumiset TES-toiminnan laajuudesta merkitsisivät pienempiä muutoksia yleissitovuuden suhteen. Mahdollista olisi myös muuttaa työsopimuslakia siten, että ensinnäkin yksittäisen yrityksen työehtosopimus voitaisiin vahvistaa yleissitovaksi, ja 50 % -sääntöä voitaisiin lieventää tapauksissa, joissa kaikki yksittäisen alan työehtosopimukset ovat yrityskohtaisia. Tällöin esimerkiksi suurimman edustavuuden työehtosopimus voitaisiin vahvistaa yleissitovaksi.

Toinen tutkielmassa ehdotettu lainsäädäntömuutos liittyy työehtosopimuksen jälkivaikutukseen. Ensinnäkin asiasta pitäisi säätää lailla, ja taata edellisen työehtosopimuksen rajoitettu jälkivaikutus edes TES-neuvotteluiden aikana tärkeimmistä työehdoista. Järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden osalta yksi vaihtoehdoista olisi, että edellisellä työehtosopimuksella olisi jälkivaikutus tärkeimmistä työehdoista, jotta työnantaja ei voisi direktiovaltansa nojalla päättää työehdoista lähes yksinoikeudella. Järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden osalta toinen vaihtoehto olisi, että työehtosopimuslain 1 §:ää muutettaisiin siten, että työehtosopimus sanan varsinaisessa merkityksessä voitaisiin sopia suoraan työntekijöiden kanssa, eikä järjestäytymättömän työnantajan täytyisi neuvotella työntekijäliiton kanssa, jotta sopimus saisi työehtosopimuslain oikeusvoiman. Tärkeintä olisi, että ehdottamistani lainsäädäntömuutoksista edes jokin toteutuisi, jotta työnantajalla ei olisi niin ylivoimaista asemaa suhteessa työntekijäpuoleen, kuten sillä nykylainsäädännön ja aukollisen oikeustilan vuoksi tosiasiallisesti

tällä hetkellä on (pois lukien työnantajan ”pakkoneuvottelu” työehtosopimuksista työntekijäliittojen kanssa).