

Työehtosopimuksen yleissitovuus

Mikä se on?

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustettavan pidettävän työehtosopimuksen määräyksiä. Tällöin puhutaan yleissitovasta työehtosopimuksesta. Sen solmivat keskenään työnantaja- ja työntekijäliitto.

Työnantajaliittoon kuuluvat yritykset noudattavat sitä normaalisitovuuden perusteella, muut yritykset yleissitovuuden perusteella.

Mitä yleissitovuus merkitsee?

Yleissitovuus estää palkkadumppauksen

- Takaa vähimmäistyöehdot kaikille saman alan työntekijöille riippumatta siitä, kuuluuko työnantaja työnantajaliittoon vai ei
- Ehkäisee kahden kerroksen työmarkkinoiden syntymistä: ilman työehtosopimuksia heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevien hyväksikäyttö työelämässä lisääntyisi (esim. nuoret ja maahanmuuttajat)
- Ehkäisee palkkasyrjintää ja palkkaerojen kasvua
- Työehtosopimukseen perustuvia etuja muun muassa: lomaraha, äitiys- ja isyysvapaa-ajan palkka, vuosivapaat/arkipyhävapaat ja sairausajan palkka 1+9 päivää pidemmältä ajalta

Yleissitovuus hyödyttää myös työnantajia

- Työehtosopimuksissa voidaan työehdoista sopia ottaen huomioon alakohtaiset tarpeet. Jos yleissitovuudesta luovuttaisiin, tulisi noudatettavaksi vain lainsäädäntö, jossa alakohtaisia tarpeita ei voida ottaa huomioon. Esimerkiksi erilaisten työaikajärjestelmien yksityiskohdista säätäminen tekisi lainsäädännöstä erittäin monimutkaista.
- Yleissitovuuden kautta työehtosopimukseen sidotut yritykset pääsevät samojen alakohtaisesti sovittujen joustojen piiriin (esim. työajat) kuin järjestäytyneetkin yritykset. Ilman yleissitovuutta yritysten pitäisi noudattaa lakia, jossa alakohtaisuutta ei ole huomioitu.
- Takaa kilpailuneutraliteetin ja estää epäreilun kilpailun
- Ilman yleissitovuutta lisääntyisi paine työehtoihin ja palkkakustannuksiin liittyvien asioiden ratkaisemisesta lainsäädännöllä
- Työehtoihin ja palkkakustannuksiin vaikuttavat asiat siirtyisivät yhä enemmän poliittisen päätöksenteon piiriin

- Työnantajien ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet pienenisivät
- Uhkana työmarkkinahäiriöiden lisääntyminen (poliittiset lakot)?

Myös kansantalous kiittää yleissitovuutta

Yleissitovuus edistää yritysten tuottavuuden kasvua, sillä

- Palkankorotuksia ei voi jättää maksamatta, joten toimintaa ja tuottavuutta pitää jatkuvasti kehittää, jotta yritys pysyy muun toimialan ”vauhdissa”
- Jos tämä ei onnistu, työvoimaa vapautuu muiden, korkeamman tuottavuuden yritysten käyttöön. Työvoiman siirtyminen yrityksistä toisiin on edistänyt tuottavuuden kasvua.
- Jos heikosti pärjäävän yrityksen tilannetta olisi helpotettu mahdollistamalla sille muita alhaisemmat palkat, toimialan tuottavuuskasvu olisi jäänyt hitaammaksi.
- Turvaa työntekijöiden vähimmäistyöehdot myös järjestäytymättömissä yrityksissä ja torjuu näin palkkatyököyhyyttä
- Saattaa saman alan yritykset kilpailullisesti samaan asemaan

Milloin työehtosopimus on yleissitova?

- Sen, onko jokin työehtosopimus yleissitova, ratkaisee yleissitovuuden vahvistamislautakunta.
- Työehtosopimuksen yleissitovuuteen vaikuttaa sekä järjestäytyneiden (eli liittoon kuuluvien) työnantajien että järjestäytyneiden työntekijöiden määrä.
- Yleissitovaksi vahvistetaan työehtosopimukset, jotka katsotaan edustaviksi. Tärkeä arviointikriteeri tällöin on, kuinka iso osa alan työntekijöistä on työnantajaliittoon kuuluvien työnantajien palveluksessa.

Työnantajaliittoon kuulumattomat yritykset joutuvat yleissitovuuden perusteella noudattamaan kaikkia työehtosopimuksen vähimmäisehtoja. Ne eivät voi kuitenkaan käyttää hyväkseen kaikkia tes:iin kirjattuja mahdollisuuksia poiketa paikallisesti vähimmäisehdoista. Miksi?

- Työehtosopimuksen sopijaosapuolet valvovat työehtosopimuksen toteutumista. Niillä ei ole mitään mahdollisuutta valvoa toteutumista yrityksissä, jotka eivät kuulu työnantajaliittoon.
- Työnantajaliitot neuvovat ja kouluttavat jäsenyrityksiään, työntekijäliitot luottamusmiehiään ja jäseniään. Paikallinen sopiminen vaatii osaamista. Jos yritys ei kuulu työnantajaliittoon, sen työehto-osaaminen voi olla heiveröistä.

- Työntekijä on työsuhteen heikompi osapuoli. Kun työntekijöillä on luottamusmies, joka saa neuvoja liitosta, paikallinen sopiminen on paremmin tasapainossa.
- Valtaosa työnantajaliittoon kuulumattomista yrityksistä on pieniä. Nyt pienissä yrityksissä on suhteessa enemmän riitoja työsuhteasioista kuin suurissa. Arviolta 21 % pamilaiten alojen palkansaajista työskentelee alle 10 hengen yrityksissä. Kuitenkin noin 31% PAMin erimielisyysrekisterin riita-asioista koski viime vuonna alle 10 hengen yritysten työntekijöitä. Osasyynä siihen voi olla pienten yritysten osaamattomuus.
- Työehtosopimuksen sopijaosapuolet ovat sopineet neuvottelujärjestyksestä, jonka mukaan toimitaan, jos työpaikalla syntyy erimielisyys sopimuksen tulkinnasta. Alussa erimielisyys yritetään ratkoa työpaikalla luottamusmiehen ja yrittäjän johdolla ja viime kädessä työtuomioistuin ratkaisee erimielisyydet. Vileillä yrityksillä ei tällaista neuvottelujärjestystä ole. Yksittäisen työntekijän ja yrityksen erimielisyydet työehdoista on tällöin ratkottava yleisessä oikeusistuimessa. Mahdollisuus poiketa työehtosopimuksesta tekisi tilanteesta erityisen turvattoman yksittäisten työntekijöiden kannalta.

Onko yleissitovuus sopimusvapauden tai järjestäytymisvapauden (järjestäytymättömyyden) vastainen?

- Perustuslakivaliokunta ei ole nähnyt yleissitovuutta sopimusvapauden tai negatiivisen järjestäytymisvapauden vastaisina (PeV41/2000)
Peruste: Sääntelyn taustalla työntekijän suojeleminen
 - Yhdenmukainen työvoiman suojeleminen koskevan velvoitteen kanssa, mikä on perustuslaissa määritelty julkisen vallan velvoitteeksi
- Euroopan neuvoston valvontakomitea hylkäsi vuonna 2007 Suomen Yrittäjien kantelun, jossa väitettiin yleissitovuuden loukkaavan negatiivista järjestäytymisvapautta (=vapautta olla järjestäytymättä)
- Syksyllä 2018 ajatushautomo Libera teki kantelun EU:n komissiolle yleissitovuudesta. Asian käsittely on kesken.

Lisää tietoa

PAM (26.9.2018): [Suomen yleissitovuudesta kantelu EU:hun –Norjassa yleissitovuus laajenee](#)

- SAK (26.9.2018): [Yleissitovuus tuo turvaa palkansaajille eikä estä tervettä kilpailua](#)
- Jarkko Eloranta, SAK (9.12.2016) : [Yleissitovuus ei ole ongelma](#)

- Jarkko Eloranta, SAK (17.1.2017): [Yleissitovuudesta tehty saatanasta seuraava](#)
- Annika Rönni-Sällinen, SAK (17.1.2017): [Yleissitovuus –palkansaajan paras ystävä](#)
- [Perustuslakivaliokunnan lausunto](#) (PeV41/2000) mm. yleissitovuudesta
- [Euroopan neuvoston ratkaisu](#) Suomen Yrittäjien kanteeseen vuonna 2006