

Lindström, Fremer, Ahtiainen, Hiilesniemi

10.4.2024

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta  
TyV@eduskunta.fi

## HE 12/2024 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työehtosopimuslain ja työriitojen sovittelusta annetun lain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi

Työ- ja elinkeinoministeriön vastineessaan esittämät muutokset ovat tarpeellisia perustuslakivaliokunnan lausunto huomioden. Esitetyt muutokset ovat oikeasuuntaisia, mutta riittämättömiä poistamaan kaikkia perustavanlaatuisia ongelmia, joita esitykseen sisältyy.

### Poliittiset työtaistelut

Poliittisten työtaistelujen rajoittamisen osalta perustuslakivaliokunnan esittämä erottelu *puhtaasti poliittisiin* ja *poliittisluonteisiin* työtaisteluihin tulisi ottaa sääntelyn lähtökohdaksi. Nyt esitetyllä tavalla, jossa näitä kahta ei kansainvälisen sääntelyn edellyttämällä tavalla eritellä, luodaan uusi perusoikeus puhtaasti poliittisten työtaistelujen osalta. Tätä uutta perusoikeutta, jossa työtaistelu voidaan järjestää myös työntekijöiden asemaan suorana liittymätöntä politiikkaa, kuten esim. maahanmuutto- tai ilmastopolitiikkaa vastaan, ei ole perustuslakivaliokunnassa arvioitu.

Poliittisen työtaistelun jatkamiskiellon tulkinnanvaraisuus ei ratkea teknisellä 12 kk aikarajalla. Poliittisen työtaistelun määritelmää ei täsmennä se, että sen säädetään tarkoittavan valtakunnalliseen, alueelliseen tai paikalliseen poliittiseen päätöksentekoon kohdistuvaa. Edelleen tulkinnanvaraiseksi jää, milloin poliittinen työtaistelu kohdistuu selvästi *samaan* asiaan, kuin aiemmin järjestetty poliittinen työtaistelu. Aiemmin järjestetyn poliittisen työtaistelun tosiasiallinen jatkaminen on edelleen epätasällinen määre, jonka sisältö täsmentyy vasta oikeuskäytännössä.

Palkansaajakeskusjärjestöt esittävät, että perusoikeuksien yleisiin rajoitusedellytyksiin liittyvän täsmällisyyden ja tarkkarajaisuuden vaatimuksen vuoksi poliittisen työtaistelun jatkamiskielto poistetaan.

### Myötätuntotyötaistelut

Työ- ja elinkeinoministeriön vastineessa myötätuntotyötaistelujen rajoittamista koskeva pykälämuotoilu on uusi. Palkansaajakeskusjärjestöjen näkemys on, että esitetty säännös on oikeasuuntainen. Kansainvälisen työjärjestö ILO:n turvaaman työtaisteluoikeuden toteuttamiseksi sääntelyä on kuitenkin edelleen täsmennettävä ja palkansaajakeskusjärjestöt esittävät, että hallituksen esitystä on myötätuntotyötaistelujen rajoitusten osalta muutettava seuraavasti,:

### Työehtosopimuslaki 8 a §

### Myötätuntotyötaistelun rajoitukset

#### SAK

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry  
Pitkäsillanranta 3, 00530 Helsinki  
PL 157, 00531 Helsinki  
vaihde 020 774 000  
[www.sak.fi](http://www.sak.fi)

#### AKAVA

Akava ry  
Rautatieläisenkatu 6  
00520 Helsinki  
[www.akava.fi](http://www.akava.fi)

#### STTK

STTK ry  
Mikonkatu 8 A, 6. krs, 00100 Helsinki  
PL 421, 00101 Helsinki  
[www.sttk.fi](http://www.sttk.fi)

Lindström, Fremer, Ahtiainen, Hiilesniemi

10.4.2024

Edellä lain 8 §:ssä tarkoitetun työrauhavelvollisuuden vallitessa työtaistelun, jolla tuetaan toista työtaistelua (myötätuntotyötaistelu), on oltava oikeasuhtainen vireillä olevassa työriidassa (pääriita) tavoiteltaviin päämääriin nähden ja kohdistuttava sen osapuoleen tai tuettavaan työtaisteluun kokonaisuudessaan pääriitaan liittyvän vaikutuksen aikaansaamiseksi.

Pääriitaan liittyvänä vaikutuksena ei voida pitää

- 1) työnantajan palvelu- ja tuotantotoiminnan merkittävää rajoittamista, jota ei selvästi voida pitää tavanomaisena; tai
- 2) yksinomaan kolmannelle osapuolelle aiheutettavia vahinkoja, joilla ei ole suoraa tai välillistä liittytään pääriitaan.

Edellä 2 momentissa todettua ei sovelleta tilanteessa, jossa pääriidan osapuolena oleva työntekijöiden yhdistys ei ole esittänyt vaatimuksia koskien työehtosopimuksen keskeistä sisältöä (palkka, työaika, ylityöt, tauot, lepoajat, yötyö, lomat ja yleiset vapaapäivät).

Työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen on huolehdittava siitä, että sen alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät 1 momentin vastaisia myötätuntotyötaisteluita.

### **Laki työriitojen sovittelusta 8 a §**

#### **Myötätuntotyötaistelun rajoitukset**

Työtaistelun, jolla tuetaan toista työtaistelua (myötätuntotyötaistelu), on oltava oikeasuhtainen vireillä olevassa työriidassa (pääriita) tavoiteltaviin päämääriin nähden. Jos pääriidan työtaistelun tavoitteena on muu kuin työehtosopimuksen solmiminen, myötätuntotyötaistelun on kohdistuttava pääriidan osapuoleen tai tuettavaan työtaisteluun kokonaisuudessaan pääriitaan liittyvän vaikutuksen aikaansaamiseksi.

Edellä 1 momentista poiketen myötätuntotyötaistelun edellytyksistä työrauhavelvollisuuden vallitessa säädetään työehtosopimuslain (436/1946) 8 a §:ssä.

Työrauhavelvollisuuden ulkopuolella pääriitaan liittyvänä vaikutuksena ei voida pitää

- 1) työnantajan palvelu- ja tuotantotoiminnan merkittävää rajoittamista, jota ei selvästi voida pitää tavanomaisena; tai
- 2) yksinomaan kolmannelle osapuolelle aiheutettavia vahinkoja, joilla ei ole suoraa tai välillistä liittytään pääriitaan.

Edellä 3 momentissa todettua ei sovelleta tilanteessa, jossa pääriidan osapuolena oleva työntekijöiden yhdistys ei ole esittänyt vaatimuksia koskien työehtosopimuksen keskeistä sisältöä (palkka, työaika, ylityöt, tauot, lepoajat, yötyö, lomat ja yleiset vapaapäivät).

#### **Henkilökohtainen hyvitysseuraamus**

Henkilökohtaisen 200 euron hyvityksen osalta palkansaajien keskusjärjestöt toistavat näkemyksensä, että yksilösakko on vastoin sitä periaatetta, että työtaistelun järjestämä yhdistys kantaa myös seuraamukset työtaistelusta. Työ- ja elinkeinoministeriön vastineessaan esittämät muutokset eivät poista väärinkäytöksen mahdollisuuksia, joita seuraa, kun työntantajalle annetaan mahdollisuus kuitata hyvitys suoraan palkasta.

Oikeusturvanäkökulmasta henkilökohtainen hyvitysseuraamus on kestävä ja se tulisi jättää pois. Laittoihin työtaisteluihin ollaan esityksessä puuttamalla moninkertaistamalla työntekijäyhdistykselle tuomittavan hyvityssakon määrää, joten yksittäisen työntekijän henkilökohtaisella hyvitysseuraamuksella ei

Lindström, Fremer, Ahtiainen, Hiilesniemi

10.4.2024

voi katsoa olevan merkitystä työrauhan parantamisessa muutoin kuin pelotevaikutuksena, jolloin se saat-  
taa estää myös laillisiin työtaisteluihin osallistumista.

Työntekijän henkilökohtaisen hyvityksen työsopimuslakiin ja erityyönsopimuslakiin säätämisen sijasta sa-  
maan päämäärään päästään kirjoittamalla työehtosopimuslain 9 §:n tai 10 §:n säännöskohtaisiin perus-  
teluihin, että työtuomioistuimen lakon laittomaksi tuomioissaan toteaman työtaistelun jatkuessa asiaa kä-  
siteltäessä uudelleen työtuomioistuimessa työtuomioistuimen tulee ottaa yhdistykselle uutta hyvityssak-  
koa määrittäessä korottavana seikkana aiempaa enemmän huomioon kielletyn menettelyn jatkuminen.  
On painavat perusteet olettaa tämän olevan täysin riittävää sen vaikutuksen aikaan saamiseksi, jolla  
työntekijäkohtaista hyvitysvastuuta on perusteltu. Tällä ratkaisulla vältettäisiin täysin työntekijän henkilö-  
kohtaisen seuraamuksen kielteiset vaikutukset ammatillisen järjestäytymisvapauden käytön pelotevaiku-  
tukseen ja sen kielteiset vaikutukset työpaikkojen työnantajien ja työntekijöiden välisissä suhteissa työ-  
taistelutilanteissa ja niiden jälkeen.

Seuraamukset laittomista työtaisteluista tiukentuvat jo merkittävästi, kun hyvitystä työrauhavelvollisuu-  
den rikkomisesta korotetaan huomattavasti. Tämä on otettava huomioon arvioitaessa työehtosopimus-  
lain mukaista seuraamusjärjestelmää kokonaisuutena

Ottaen huomioon perustuslakivaliokunnan lausunto ja valiokunnalle annetut asiantuntijalausunnot, työ- ja  
elinkeinoministeriön vastineessa esitetyt täsmennykset tuomiosta ilmoittamiseen kirjallisesti sekä hyvi-  
tyssakon kuittaamiseen työntekijän palkasta ovat välttämättömiä, jos hyvityksestä kuitenkin säädetään.

### **Riidanratkaisu**

Kaikki työrauha-asiat on oikeuskäytännön yhtenäisyyteen liittyvistä syistä perusteltua käsitellä näihin ky-  
symyksiin erikoistuneessa tuomioistuimessa eli työtuomioistuimessa. Hallituksen esityksen mukaisen  
mallin riskinä on oikeuskäytännön eriytyminen ja oikeusvarmuuden heikkeneminen. Oikeudenkäyntikulu-  
riski, käsittelyajat sekä tuomioistuinten resurssit käsitellä ehdotettujen säännösten mukaisia oikeusriitoja  
eivät ole yhdenvertaisia.

### **Voimaantulo- ja siirtymäsäännös**

Työrauhavelvollisuus on keskeinen osa työehtosopimustoimintaa. Työehtosopimuksilla sovitaan työrau-  
hasta. Nyt työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan käsiteltävänä oleva esitys paitsi laajentaisi työrauhan kos-  
kemaan myös niitä työntekijöitä, jotka eivät ole työehtosopimuksella sovitun työrauhan piirissä, mutta  
myös puuttuisi työehtosopimuksilla sovitun työrauhan sisältöön kesken sopimuskausien. Työehtosopi-  
mukset ovat sopimuksina omaisuudensuojan piirissä ja esitetty lainsäädäntö puuttuisi tähän.

Työntantajärjestöjen tai niiden jäsenten ei voida katsoa saaneen nyt voimassa olevia työehtosopimuksia  
tehdessä perusteltua olettamaa työrauhasta siltä osin kuin sitä nyt laajennetaan lain muutoksin, koska  
näistä säännöksistä ei ole tiedetty eikä ole voitu tietää sopimuksia solmittaessa. Samasta syystä nyt voi-  
massa olevia työehtosopimuksia solmittaessa työntekijäjärjestöt eivät ole voineet ottaa huomioon nyt  
säädetävän työrauhan laajuutta ja huomioida sitä sopimista koskeissa ratkaisuissaan.

Lainsäädäntöön olisi säädettävä siirtymäsäännös, jotta työrauhalainsäädännön muutokset olisi mahdol-  
lista ottaa huomioon seuraavissa työehtosopimusneuvotteluissa, eikä työmarkkinaosapuolten sopimus-  
autonomiaan puututtaisi.

Lindström, Fremer, Ahtiainen, Hiilesniemi

10.4.2024

**Vaihtoehtoinen ratkaisumalli**

Nyt esitetty sääntely ei aidosti edistä työrauhaa. Vaihtoehtoisia toteutustapoja ei ole selvitetty. Lainvalmistelun yhteydessä on usein viitattu Ruotsiin, jossa työtaisteluja on huomattavasti vähemmän kuin Suomessa. Ruotsin lainsäätäjä on tukenut työmarkkinoiden neuvottelukulttuuria parantamalla työntekijöiden osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia. Työntekijöiden osallistaminen rakentaa luottamusta, vähentää työrauhahäiriötä, luo innovaatioita ja sitä kautta kasvattaa tuottavuutta.

Jos työrauhaa halutaan parantaa, tulisi Suomessa säätää Ruotsin mallin mukaisesti työntekijöiden hallintoedustuksista pienissäkin yrityksissä (alaraja 25 työntekijää) sekä työntekijöiden myötämääräämisoikeudesta ja puuttua alipalkkaukseen kriminalisoimalla työehtosopimuksen alittavan palkan maksaminen. Työrauhan parantaminen toteutuu parhaiten neuvottelukulttuuria parantamalla. Tämä on jätettävä työmarkkinaosapuolten tehtäväksi, mutta lainsäätäjä voi omilla positiivisilla toimillaan tukea työmarkkinaosapuolten yhteistyötä.

Lisätietoja    työmarkkinapäällikkö Rami Lindström  
rami.lindstrom@sak.fi  
puh. 045 670 9550

johtava asiantuntija Hannele Fremer  
hannele.fremer@akava.fi  
puh. 050 526 3340

johtaja Minna Ahtiainen  
minna.ahtiainen@sttk.fi  
puh. 050 387 7030

lakimies Samuli Hiilesniemi  
samuli.hiilesniemi@sak.fi  
puh. 040 679 0679