

Asia: VN/4215/2021

## **Luonnos hallituksen esitykseksi laeiksi työriitojen sovittelusta annetun lain ja oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 32 a §:n muuttamisesta**

### Yleiset huomiot

#### **Yleiset huomionne esityksestä.**

SAK on osallistunut mietinnön valmisteluun työryhmässä ja pitää esityksiä kannatettavina. Työryhmän toimeksiantona oli arvioida työehtosopimusten rajariidoista laaditussa selvityksessä (TEM:n julkaisuja 2021:50) tehtyjä esityksiä lainsäädännön kehittämiseksi.

Sovittelutoimi on tärkeä osa tehokasta neuvottelujärjestelmää ja SAK korostaa sovittelujärjestelmän toimivuuden merkitystä. Nyt esitetyssä muodossa sovittelujärjestelmää pyritään kehittämään melko maltillisin ratkaisuin ja pitkälti osapuolten vapaaehtoisuuden pohjalta. Lakiin työriitojen sovittelusta esitetyt muutokset liittyvät pääosin valtakunnansovittelijan rooliin edistää työmarkkinaosapuolten välisiä suhteita ja sopimusneuvotteluja.

Esitetyt uudistukset ovat sinällään kannatettavia ja SAK pitää tärkeänä, että sovittelujärjestelmää ylipäätään kehitetään vastaamaan nykyisen sopimusjärjestelmän haasteisiin. Murroksessa oleva neuvottelujärjestelmä tarvitsee tukea ja pelisääntöjä on syytä täsmentää siitä näkökulmasta, että kollektiivisesti neuvotellut työehdot ja niistä neuvottelemisen voidaan laajasti turvata.

Työn yksi lähtökohdista oli TES-rajariitojen ratkaiseminen. Tähän esitys ei valitettavasti anna kovinkaan paljon eväitä ja asiaa on syytä tarkastella myös jatkossa. Erityisesti tilanteisiin, joissa työnantaja pyrkii halpuuttamaan työehtoja vaihtamalla heikompaan työehtosopimukseen, pitäisi olla nykyistä selvemmat pelisäännöt. SAK on esittänyt esimerkiksi edullisemmuussääntöä yhtenä ratkaisuvaihtoehtona rajariitatapauksissa.

TES-rajariidat johtuvat usein siitä, että työnantajapuolen omat järjestöpäätökset muuttavat sopimus pohjaa ja samalla työehtoja. Työnantajaliiton vaihdoksella on vaikutusta yksittäisten työntekijöiden työsuhteisiin, ja tähän tarvitaan nykyistä selkeämpiä pelisääntöjä.

Vapaaehtoisen sovittelun keinoin myös rajariitakysymyksiä pystytään toivottavasti tietyissä tilanteissa ratkomaan tarjoamalla osapuolille foorumi neuvotella asian ratkaisusta. Toisaalta sovittelijan rooliin ei kuulu yksittäisten riitojen ratkaiseminen, vaan osapuolten näkemysten sovittelu. Tilastotietoa työehtosopimusten rajariitatilanteiden määristä ja taustoista oli niukasti käytettävissä ja saadut tiedot perustuivat lähinnä valtakunnansovittelijan arvioihin. Suuri osa rajariitatilanteista ei kuitenkaan koskaan päädy valtakunnansovittelijan käsittelyyn. Rajariitojen taustasyitä olisi tämän vuoksi syytä kartoittaa jatkossa kattavammin, samalla kun myös kokemusta vapaaehtoisen sovittelun toimivuudesta saadaan lisää.

Sovittelun toimivuus laajemmin ja resurssikysymykset ovat asioita, joista on syytä keskustella edelleen toimivan työmarkkinatoiminnan varmistamiseksi. Nyt esitetyt muutokset ovat askel oikeaan suuntaan.

## Esityksen yleisperustelut

### **Huomionne esityksen yleisperusteluista.**

-

## Esityksen vaikutukset

### **Huomionne esityksessä arvioituista vaikutuksista.**

-

## Työriitojen sovittelusta annettuun lakiin lisättäväksi ehdotettu 9 a §

### **Huomionne ehdotetusta pykälästä ja sen säännöskohtaisista perusteluista.**

Esityksessä ehdotetaan, että työriitalakiin lisätään uusi säännös koskien vapaaehtoista sovittelua. Ehdotuksen mukaan valtakunnansovittelija tai hänen määräämänsä sovittelija voisi osapuolen tai osapuolten pyynnöstä ottaa soviteltavaksi osapuolten välisen työriidan.

Vapaaehtoista sovittelua koskevalla sääntelyllä on tarkoitus vahvistaa osapuolten mahdollisuutta pyytää sovittelua tilanteissa, joissa työtaisteluilmoitusta ei ole jätetty tai työrauha vaarantunut. SAK pitää tarkoituksenmukaisena sitä, että jatkossa sovittelija voisi tulla apuun ratkaisun löytämiseksi myös silloin, kun työtaistelu-uhkaa ei ole.

Sopimusjärjestelmän murroksen myötä työehdoista neuvottelemine on käynyt useilla aloilla entistä haastavammaksi ja neuvottelut ovat monimutkaistuneet ja osin myös pirstaloituneet suhteessa aiempaan. Kollektiivisesti neuvotellut työehdot ovat tärkeä osa työsuhteiden sääntelyä ja keskeisessä roolissa työntekijöiden oikeuksien turvaamisessa. Neuvotteluiden eteneminen on tärkeä varmistaa, ja vapaaehtoinen sovittelu toivottavasti tarjoaa yhden keinon tasapainosten ja aitojen TES-neuvottelujen käymiselle.

On syytä tarkastella myös resurssien riittävyttä. Tarvittaessa tulee arvioida sitä, tuleeko sovittelujärjestelmää edelleen kehittää tehokkaammaksi resursseja lisäämällä. Erityisesti yrityskohtaisten työehtosopimusten määrän lisääntyminen on omiaan lisäämään sovittelun tarvetta.

Esityksessä ehdotetun vapaaehtoista sovittelua koskevan sääntelyn lähtökohtana on osapuolten aito motivaatio saattaa asia sovitteluun ja löytää työriitaan ratkaisu. Tästä syystä sovittelun aloittaminen edellyttää kaikkien työriidan osapuolten suostumusta. Vapaaehtoiseen sovitteluun liitettävä harkinta-aika, jolla rajoitettaisiin osapuolten oikeutta ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin, ei sovi yhteen kyseisen sääntelyn lähtökohtien kanssa. Osapuolten työtaisteluoikeus on myös perustuslain sekä kansainvälisoikeudellista suojaa nauttiva oikeus.

Tilastotietoa siitä, kuinka paljon vapaaehtoista sovittelua on ollut vuosittain, ei ole saatavilla. Vapaaehtoisen sovittelun reunaehdot huomioon ottaen voidaan arvioida, että vapaaehtoinen sovittelu lisääntyisi nykyisestä jonkin verran. Esityksessä todetaan, että sovittelijan työmäärän ei kuitenkaan voitaisi arvioida lisääntyvän siinä määrin, että lisäresurssit olisivat ehdotuksen johdosta tarpeen. SAK katsoo, että tästä ei voi olla varmuutta ja asiaa on hyvä tarkastella, kun vapaaehtoinen sovittelu uuden lain takia luultavimmin lisääntyy. Kuten todettu, resurssit eivät saa olla esteenä tehokkaan sovittelun toteutumiselle, ei myöskään vapaaehtoisen sovittelun osalta.

Vapaaehtoisen sovittelun piiriin kuuluisivat myös työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvat oikeudelliset riidat eli sääntelyllä tuotaisiin myös oikeudelliset riidat vapaaehtoisen sovittelun piiriin. Sovittelumenettelyn aloittaminen olisi sovittelijan harkinnassa ja sovittelun edellytyksenä olisi kaikkien työriidan osapuolten suostumus. Näitä esityksiä SAK pitää hyvinä.

Vapaaehtoinen sovittelu toimii hyvänä työkaluna ja toivottavasti sitä voidaan hyödyntää laajasti erilaisten työriitojen sovittelussa. Sovittelijalla ei kuitenkaan ole velvollisuutta käynnistää sovittelua. Esityksessä todetaan, että lähtökohtaisesti sovittelijan olisi harkittava tarkkaan sovittelusta pidättäytymistä. Työriitalain 3 §:n 2 momentin 1 kohdan mukaisesti valtakunnansovittelija on velvollinen edistämään työmarkkinaosapuolten välisiä suhteita ja SAK:n näkemys on, että osapuolten niin toivoessa ei sovittelu voine jäädä toteutumatta ilman erityisiä syitä.

Vapaaehtoisessa sovittelussa voitaisiin esityksen mukaan sovitella myös työehtosopimusten rajariitoja. SAK pitää tärkeänä, että rajariitoja koskevissa tilanteissa on tehokkaita ja toimivia

välineitä niiden ratkaisemiseksi. On syytä tarkastella, tukeeko lakiuudistus lisäämään sovitteluinstituution käyttämistä rajariitatilanteissa. Sovittelijan rooliin ei kuitenkaan kuulu yksittäisten riitojen ratkaiseminen ja SAK:n näkemyksen mukaan rajariitojen ratkaisu sovittelun keinoin on usein vaikeaa.

On hyvä huomata, että rajariitatilanteissa on kyse työntekijöiden keskeisistä työehdoista ja tällaiset riidat, joissa oikean työehtosopimuksen soveltumisesta on epäselvyyttä, saattavat koskea isoakin työntekijäryhmää. Rajariitatilanteiden tehokas ratkaiseminen on ollut yksi tämän työn tavoitteista. SAK pitää tärkeänä, että työehtosopimusten rajariitakiistojen ratkaisumalleja kehitetään edelleen.

## Työriitojen sovittelusta annetun lain 10 §:ään ehdotettu muutos

### **Huomionne pykälään ehdotetusta muutoksesta ja sen säännöskohtaisista perusteluista.**

Esityksessä ehdotetaan, että jatkossa työriidan osapuolten tulisi esittää sovittelijalle kirjallinen selvitys riidan kohteesta, sisällöstä sekä asiassa esittämistään vaatimuksista. Ehdotuksella parannettaisiin osapuolten valmistautumista sovitteluun ja edistettäisiin sovitteluprosessin etenemistä.

Prosessin tehostaminen sinänsä on hyvä asia. Tässä yhteydessä on kuitenkin huomattava, että muodolliset seikat eivät saa hidastaa sovittelun etenemistä. Toisaalta myöskään liian tiukat vaatimukset asian kirjalliselle taustoittamiselle eivät ole kaikissa tilanteissa perusteltuja. Sovittelijalle tulevat tapaukset ovat hyvin erilaisia ja tärkeää on, ettei muutoseikkojen vuoksia asian sovittelu hidastu tai hankaloidu. Mahdollisuus vaatimusten ja tietojen täsmentämiseen sovittelun kestäessä on myös tärkeää.

Nykyisen lain sanamuodon mukaisesti myös jatkossa osapuolten on saavuttava sovitteluun sovittelijan kutsusta. 10 § 2 momentin mukainen velvollisuus saapua neuvottelutilaisuuteen koskisi myös niitä työriidan osapuolia, jotka ovat antaneet suostumuksensa 9 a §:n mukaiseen vapaaehtoiseen sovitteluun. Sovittelutoimi on osa toimivaa neuvottelujärjestelmää. Tulevaisuudessa lienee syytä pohtia myös sitä, minkälaisia keinoja sovittelijalla on käytössä, mikäli osapuoli ei saavu sovitteluun, erityisesti myös muita kuin vapaaehtoisen sovittelun tilanteita koskien.

## Työriitojen sovittelusta annetun lain 16 §:ään ehdotettu muutos

### **Huomionne pykälään ehdotetusta muutoksesta ja sen säännöskohtaisista perusteluista.**

## Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 32 a §:ään ehdotettu muutos

### **Huomionne pykälään ehdotetusta muutoksesta ja sen säännöskohtaisista perusteluista.**

Ehdotuksella laajennettaisiin erityisesti työehtosopimusten rajariitoihin liittyvissä oikeudenkäynneissä mahdollisuutta kuulla laajemmin oikeudenkäynnin ulkopuolisia osapuolia tilanteissa, joissa oikeudenkäynnin kuluessa tulee esille, että kyseiseen työhön olisi mahdollisesti sovellettava muuta kuin kanteessa mainittua työehtosopimusta. Tällaisten henkilöiden ja yhteisöjen edustajien kuuleminen olisi työtuomioistuimen harkinnassa ja sen tulisi olla tarpeellista asian selvittämiseksi. Selvitystarve voisi liittyä esimerkiksi sopijaliittojen riittävään edustavuuteen solmia työehtosopimus mainitulle alalle, mutta niin sanottuja kolmansia osapuolia voitaisiin kuulla aina, kun työtuomioistuin katsoo sen asian selvittämisen kannalta tarpeelliseksi. Tätä uudistusta SAK kannattaa.

Latvatalo Eveliina

SAK ry - Työehdot-osasto työmarkkinapäällikkö Karoliina Huovila