

Asia: VN/19831/2023

## **Työrauhalainsäädännön kehittäminen - luonnos hallituksen esitykseksi työehtosopimuslain, työriitojen sovittelusta annetun lain sekä eräiden muiden lakien muuttamisesta**

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Helsingin varastotyöntekijät ry. katsoo, että kyseiset suunnitellut lakimuutokset kohdistuvat epätasapainoisesti työmarkkinaosapuolten välille ja aiotut lakimuutokset tulevat vaikeuttamaan lähivuosien työehtosopimusneuvotteluita, sekä aiheuttamaan mittavaa vahinkoa kansantaloudelle pitkittyneiden työriitojen muodossa.

Kokonaisuutena lienee selvää, että sellaiset muutokset lainsäädäntöön, jotka yksistään kohdistuvat työntekijäpuoleen ja kaventavat heidän mahdollisuutta ilmaista mieltään heihin kohdistuvaa ei toivottua kohtelua vastaan, koetaan äärimmäisen epäoikeudenmukaisiksi. Ottaen huomioon, että työntekijöiden mielenilmauksissa on voinut olla esimerkiksi kyse siitä, että työnantaja ei ole puuttanut seksuaaliseen häirintään työpaikalla, tai toisaalta esimiesten käytökseen, joka on vaarantanut työntekijöiden terveyden, koetaan tällainen yksipuolinen sanktiointi kohtuuttomaksi. Mikäli työrauhaa haluttaisiin tosiasiallisesti parantaa kehittämällä lainsäädäntöä, tulisi työnantajien sanktioita koventaa samassa suhteessa. Pääsääntöisesti näille mielenilmauksille on aina jokin syy, johon toinen osapuoli on ollut myötävaikuttamassa.

Mielenilmauksiin kesken sopimuskauden, jossa työntekijät keskeyttävät työnsä ryhdytään yhä harvemmin, joka osin varmasti johtunee myös muuttuneesta työkuulttuurista. Tämänkaltaisen säätely antaa väärän signaalin työmarkkinoille ja vähentää työnantajan pakkoa asioiden sopimiseen työntekijöiden kanssa, sekä jäykistää entisestään työehtosopimusneuvotteluja.

Suomessa on rakennettu yhteiskuntaa vahvalle sopimisen kulttuurille ja sanktiot erilaisista rikkomuksista ja rikoksista, sekä hallinnolliset maksut ylipäättään ovat kautta linjan kovinkin maltillisia. Nyt ehdotetut hyvitysmaksut poikkeavat täysin mittakaavasta, johon Suomessa on

totuttu. Yleisesti ottaen monelle ammattiosastolle 10 000 -150 000 suuruinen hyvityssakko vaarantaisi koko yhdistyksen toiminnan ja olisi itsessään ristiriidassa kansainvälisten sopimusten kanssa, jos maksu käytännössä lakkauttaisi yhdistyksen olemassaolon. On hyvä ymmärtää, että työntekijöiden reaktiot työrauhavelvoitteen rikkomisesta, johtuvat pääosin siitä, että työnantaja on toiminut tavalla, jonka on katsottu olevan ristiriidassa lain tai työehtosopimuksen kanssa, vain harvoin on kyse siitä, että työntekijät vaatisivat jotakin lisää. Usein nämä ovat hyvin lyhyitä tai luonteeltaan muutoin rajattuja, sekä hyvin paikallisia mielenilmauksia. Nyt suunnitellut lakimuutokset saattavat toki vähentää näitä lyhyitä paikallisia työtaisteluita, mutta niillä on suora vaikutus valtakunnallisiin työehtosopimusneuvotteluihin ja on todennäköistä, että lisäämällä neuvoteltavia asioita, tulee lainsäätäjää välillisesti aiheuttamaan kansantaloudelle merkittävää vahinkoa.

## Nykytilan ja sen arviointi

**1 luku - Asian tausta ja valmistelu**

**2 luku - Nykytila ja sen arviointi**

-

## Yleisperustelut - luvut 3-6

**3 luku - Tavoitteet**

**4 luku - Ehdotukset ja niiden vaikutukset**

**5 luku - Muut toteuttamismahdollisuudet**

Helsingin varastotyöntekijät ry. haluaa moittia erityisesti tehtyjä arvioita koskien ehdotuksen taloudellisia vaikutuksia.

On selvää, että tämä lakimuutos osana sitä kokonaisuutta, jota hallitusohjelmaan on kirjattu, tulee aiheuttamaan vuodelle 2025 laajoja valtakunnallisia työtaisteluita, joissa tullaan menettämään enemmän työpäiviä kuin vuosikymmeniin. Tällä hetkellä jo useammassa ammattiosastossa käydään eri sopimusaloilla lävitse työehtosopimuksen vaatimia muutoksia ja lisäyksiä, sekä tiukempia määräyksiä, esimerkiksi liittyen työaikoihin, sekä uutena vaatimuksena on jo nyt tullut korotetut hyvitykset koskien työnantajan tekemiä rikkomuksia luomaan vastapainoa korotetuille työrauhan rikkomisesta koituville hyvityssakoille.

On hyvä ymmärtää, että aiemmin hyvin järjestäytyneet työpaikat ovat tyytyneet työehtosopimuksissa väljempään ja tulkinnanvaraisempiin kirjauksiin, koska työpaikoilla on voitu reagoida työnantajien ei toivottuihin tulkintamuutoksiin mielenilmauksin. Tämä on luonut toimintaympäristön, jossa työntekijät ovat voineet tyytyä väljempiin kirjauksiin, mikä on helpottanut työehtojen sovittamista valtakunnalliselle tasolle, sekä parantanut mahdollisuuksia paikalliselle sopimiselle. Nykyinen malli ajaa kohti ehdottomuuden linjaa ja välillisesti tulee heikentämään mahdollisuuksia paikallisten ratkaisujen ja sovellutusten löytämiseen.

Esitetyn lakimuutoksen myötä tulee työntekijöille laajempi tarve suojata omia työehtojaan ja tämä yhdistettynä kovaan inflaatioon, sekä 2023 solmittuihin sopimuksiin, joiden palkankorotukset, eivät ole tätä inflaatiota kattaneet, lienee selvää, että lakimuutoksella tullaan aiheuttamaan työtaistelujen muodossa mittavaa vahinkoa kansantaloudelle tekemällä nykyistä harkitsematonta työmarkkinoiden säätelyä.

Talousvaikutuksia huomioitaessa tulisi lähtökohtaisesti pyrkiä ottamaan huomioon, että lainsäädännössä tehdyt muutokset tullaan viemään, tai muulla tapaa kompensoimaan osana työehtosopimuksia, jotta työrauhaa voitaisiin ylipäättään saavuttaa. Tehdessään suuria lakimuutoksia aiheuttaa lainsäätäjä tietoisesti työrauhan järkkymistä työmarkkinoilla ja vahingoittaa työmarkkinoiden ennakoitavuutta, sekä tekee Suomeen investoimisesta vähemmän haluttavaa.

## 8 a § [myötätuntotyötaistelun rajoitukset]

### **Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Säännöskohtaisissa perusteluista jää sellainen käsitys, että koko pykälistö on luotu heikentämään logistiikan eri toimialojen mahdollisuutta tukea muiden alojen työtaistelua. Valmistelussa on asiaa lähestytty hyvin teoreetiselta näkökannalta ja onkin selvää, että yksittäisen ammattiosaston on hyvin vaikea arvioida oman toimintansa epäsuhtaisuutta, sillä lain esitöissä se on arvioitu hyvin yleisluontoisesti ja käyttäen hyvin yleisluontoisia esimerkkejä.

Huolimattomalla lainvalmistelulla yhdistettynä korotettuihin hyvitysmaksuihin luodaan oikeudellisesta näkökulmasta täysin epäsuhtainen tilanne, jossa yksittäisen yhdistyksen toiminta voi lakata, mikäli he tekevät arviointivirheen tukitoimiensa sallittavuudesta. Nykyisessä oikeuskäytännössä myötätuntotaistelut ovat olleet selkeitä ja niiden sallittavuus niin ikään yksiselitteistä. Nyt kuitenkin lainsäädännön kautta luodaan tilanne, jossa olemattomalla ja heikolla lainvalmistelulla sysätään vastuu työtuomioistuimelle, jolloin kestää vuosia ennen kuin selkeä käsitys toimenpiteiden oikeasuhtaisuudesta on saatu.

## 8 b § [Poliittiseen päätöksentekoon kohdistuva työtaistelu]

### **Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Poliittiset työtaistelut eivät tähänkään mennessä ole olleet Suomessa merkittävä ongelma ja työntekijäjärjestöt ovat pitäneet ne varsin maltillisina, joten sinällään muuta perustetta lainsäädännön tiukentamiselle ei ole, kuin mahdollinen tulevien lainsäädäntömuutosten ennakointi.

## 9 § [Hyvityssakko]

### **Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Korotus hyvityssakkoon on suuruudeltaan täysin kohtuuton ja sakon määrääminen vaarantaa tosiasiallisesti usean ammattiosaston mahdollisuuden toimia. Ylipäättään on otettava huomioon,

että usein työntekijöiden turhautuminen, joka johtaa työrauhavelvoitteen rikkomiseen, liittyy johonkin työnantajan toimeen, jossa lakia tai työehtosopimusta ei noudateta.

Rajoittamalla työntekijöiden kollektiivista mahdollisuutta protestoida työnantajan ei toivottua toimintaa kohtaan muodostetaan tilanne, jossa turhautuminen tulee purkautumaan muilla keinoin ja on mahdoton arvioida kuinka paljon tämä lisää esimerkiksi maalittamista tai muuta henkilöön menevää anonyymia painostusta.

Niin ikään työntekijäjärjestöille muodostuu selkeä kannuste hakea tiukempia sanktioita mahdollisista työehtosopimuksen rikkomisista ja tämä niin ikään johtaa monimutkaisempiin työehtosopimusneuvotteluihin, joka taas on omiaan lisäämään työmarkkinoiden epävakautta valtakunnallisesti.

## 10 § [Hyvityssakkoon tuomitseminen]

**Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Mikäli hyvityssakkojen suuruutta nostetaan, tulisi se myös huomioida selkeämmin tuomitsemiskynnyksessä. Muutoksen toteutuessa kahden työntekijän yhden minuutin mittainen työnseisaus johtaa ammattiosastolle 10 000 euron sakkoihin, ellei erityisistä syistä muuta johdu. Tästä syystä säännöstä olisi syytä tarkentaa siihen suuntaan, että vähäisistä tai lyhyistä, työrauharikkomuksista ei tulisi tuomita lainkaan hyvityssakkoa, jos voidaan katsoa työnantajan sopimuksen- tai lainvastaisella menettelyllä myötävaikuttaneen toiminnallaan työriidan syntyyn.

Lakiin lisättävät otsikoinnit

**Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

-

1 § Lain tarkoitus ja soveltamisala

**Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

-

7 § Ilmoitus työnseisauksesta

**Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

8 a § Myötätuntotyötaistelun rajoitukset

### **Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Viitaten työehtosopimuslain 8 a § aiemmin lausuttuun.

## **8 b § Poliittiseen päätöksentekoon kohdistuva työtaistelu**

### **Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Viitaten työehtosopimuslain 8 b § aiemmin lausuttuun.

## **8 c § Työtaisteluoikeus virkasuhteessa**

### **Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

-

## **18 a § Hyvitys**

### **Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

-

## **18 b § Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen**

### **Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

-

## **3 luvun 6 § Laittomaksi julistetun työnseisauksen jatkaminen**

### **Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

Tämän säännöksen suurin muutos käytäntöön tulisi olemaan lähinnä se, että työnantajat lisäävät työriitojen kärjistyessä omiin tiedotteisiinsa epäselvästi kirjatun vihjaisun mahdollisuudesta saada 200 euron henkilökohtainen seuraamusmaksu, jolla pyritään lähinnä luomaan pelotevaikutusta, jopa laillisiin työtaisteluihin osallistumisesta.

Niin ikän ongelmallisena voidaan pitää epätarkasti säädettyä ilmoituksen antamistapaa, jolloin voi muodostua erimielisyyksiä siitä, että onko työntekijä saanut tiedon työtaistelun laittomuudesta. Lähtökohtaisesti ilmoitus tulisi antaa todisteellisesti ja määrämuodon olisi oltava sellainen, että ei jäisi epäselvyyttä onko työntekijälle tosiasiallisesti tieto annettu riittävän ajoissa. Epäselvissä tilanteissa mahdolliset oikeudenkäyntikulut muodostaisivat työntekijälle kohtuuttoman kuluriskin.

,

## 4 luvun 9 § Laittomaksi julistetun työnseisauksen jatkaminen

**Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

-

## Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

**Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

-

Pakarinen Aleksi  
Helsingin varastotyöntekijät ry.