

Asia: VN/19831/2023

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

Yleiset huomiot

Yleiset huomionne esityksestä

Yhdymme palkansaajakeskusjärjestöjen kantaan, että työryhmätyöskentelyssä ja lainvalmistelussa on ollut lukuisia puutteita. Yksityiskohtaiset hallitusohjelmakirjaukset heikentävät käytännössä lainvalmistelun laatua. Työrauhaa parannetaan edistämällä yritystason yhteistoimintaa, turvaamalla reilut työehdot ja edistämällä neuvottelutasapainoa paikallisesti sovittaessa.

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 toteuttamisvaihtoehdot

-

8 a§ [myötätuntotyötaistelun rajoitukset]

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Mietinnössä rajattaisiin myötätuntotyötaistelun ulkopuolelle yhteiskunnan toimivuuden kannalta tärkeitä ja välttämättömiä peruspalveluita olisivat terveyteen, henkeen ja hyvinvointiin liittyvät sairaala- ja muut vastaavat palvelut sekä energian saatavuuteen, ruokahuollon varmistamiseen sekä yleiseen turvallisuuteen liittyvät palvelut ja toiminnot. Mietinnöstä jää epäselväksi, mitä esimerkiksi

ruokahuollon varmistaminen tarkoittaa käytännössä. Mitä ruokahuolto on? Onko se sairaaloiden ruokahuoltoa, vai koskeeko se esimerkiksi elintarviketuotantoa ja meijereitä?

8 b § [Poliittiseen päätöksentekoon kohdistuva työtaistelu]

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Kokoontumisvapaus sekä mielipiteen ja -sananvapaus ovat ehdottomia edellytyksiä yhdistymisvapauden harjoittamiselle. Lainsäädännöllä asetettu aikarajoitus poliittisen mielenilmaisun kestolle vesittää tai jopa estää palkansaajan oikeuden käyttämisen.

9 § [Hyvityssakko]

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Työntekijäjärjestölle tuomittavan hyvityssakon tason merkittävä nosto ilman työrauhasäännösten kokonaisvaltaista kehittämistä vaikuttaa laajasti työntekijöiden työtaisteluoikeuden edellytyksiin. Seuraamuksen tason näin merkittävää nostoa ei ole asiallisesti perusteltu. Esityksen vaikutusarvioinneissa ei ole arvioitu riittävästi hyvityssakon tason noston vaikutuksia työntekijöiden työtaisteluoikeuteen ja neuvotteluasemaan.

Toimet seuraamusjärjestelmän tehostamiseksi ovat myös yksipuolisia. Uudistuksessa ei huomioida työnantajien, toisen työmarkkinaosapuolen rikkomuksia. Mietintö tähtää ainoastaan tilanteisiin, joissa palkansaajille voidaan tuomita hyvityssakkoja ja sivuuttaa työnantajien moitittavat menettelyt.

Esitetyt muutokset rikkovat voimassa olevan seuraamusjärjestelmän kokonaisuuden ja lisäävät epätasapainoa työmarkkinaosapuolten välillä työnantajien välillä.

10 § [Hyvityssakkoon tuomitseminen]

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

-

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

-

8 b § Poliittiseen päätöksentekoon kohdistuva työtaistelu

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

-

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

Työntekijän oikeusturvan kannalta on kyseenalaista ja jopa vaarallista, että työnantajalle syntyisi oikeus kuitata seuraamusmaksu työntekijän palkasta mietinnössä esitetyllä tavalla. Kuittauksen yleisinä edellytyksinä on, että saatavat ovat selviä ja riidattomia, laadultaan samanlaisia ja kuittaushetkellä eräänntyneitä. Mahdollisuus hyvityksen palkasta kuittaamiseen sisältää myös riskejä työntekijän alisteisen aseman johdosta. Työntekijä joutuisi myös kantamaan oikeudenkäyntikuluriskin, jos hyvitys on kuitattu tämän palkasta väärin perustein.

4 luvun 9 § Laittomaksi julistetun työnseisauksen jatkaminen

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

-

Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

-

Snellman Ilona
Meijerialan Ammatilaiset MVL