

Asia: VN/19831/2023

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

### **Yleiset huomiot**

#### **Yleiset huomionne esityksestä**

Luonnoksessa hallituksen esitykseksi ehdotetaan merkittäviä uusia rajoituksia työntekijöiden perusoikeudeksi katsottavaan työtaisteluoikeuteen. Esityksessä ehdotetaan niiden tuomista hyvitysseuraamuksen ja työriitalain 17 §:n sakkorangaistuksen piiriin sekä hyvitysseuraamuksen huomattavaa korottamista kaikkien työrauhavelvollisuuden vastaisten työtaistelujen osalta. Esityksessä ehdotetaan lisäksi yksilötasolle työntekijöihin kohdistuvasta seuraamusmaksusta, jos henkilö olisi jatkanut sellaista työtaistelua, jonka tuomioistuin on tuominnut lainvastaiseksi.

Esityksen tavoitteena näyttää olevan hyvin yksipuolisella tavalla ennakoida mahdollisia kansalaisten ja/tai kansalaisjärjestöjen toimenpiteitä, jotka saattaisivat kohdistua maan hallituksen suunnittelemien rajujen – lähinnä huonompiosaisten asemaa heikentävien leikkaustoimenpiteiden kritisoimiseksi, tai pyrkiä yksipuolisesti edistämään yritysten/työnantajien lyhytjänteistä etua toimilla, jotka kuitenkin merkittäväällä tavalla puuttuvat kansalaisten perusoikeuksiin ja niiden toteutumiseen.

Esitys myös muuttaa yhteiskunnallisesti epäterveellä ja yksipuolisella tavalla työmarkkinoiden rakenteiden tasapainoa sekä saattaa työmarkkinoiden ns. heikomman osapuolen entistä heikompaan asemaan. Tämä selkeimmin näkyy siinä, että esim. työehtosopimuslaissa ollaan työrauhavelvoitteen sanktiointia kiristämässä, mutta esityksessä ei haeta tasapainoa vastaavasti esim. työnantajien työehtosopimuksen tietten rikkomisen sanktioita kiristämällä.

Hallituksen esitysluonnoksessaan esittämät muutokset eivät ole hyväksyttäviä.

### **Nykytilan ja sen arviointi**

**1 luku - Asian tausta ja valmistelu**

**2 luku - Nykytila ja sen arviointi**

## 1 luku Asian tausta ja valmistelu

Lain valmistelu työryhmätyössä on tapahtunut puutteellisesti eikä se ole tarjonnut palkansaajapuolelle aitoa mahdollisuutta vaikuttaa siihen, miten hallituksen ohjelmassaan kirjattuihin tavoitteisiin voitaisiin päästä sellaisilla vaihtoehtoisilla tavoilla, jotka kunnioittaisivat riittävällä tavalla esim. työtaisteluoikeuden perusoikeusluonnetta. Valmistelu ei ole tapahtunut vakiintuneen kolmikantaisen lainvalmistelun periaatteiden mukaisesti, vaan ns. haluttu lopputulos on jo kirjattu hallituksen ohjelmassa siten, ettei siihen palkansaajapuolella ole ollut tosiasiallista vaikutusmahdollisuutta.

## Yleisperustelut - luvut 3-6

### 3 luku - Tavoitteet

### 4 luku - Ehdotukset ja niiden vaikutukset

### 5 luku - Muut toteuttamisvaihtoehdot

#### 3 luku Tavoitteet

Esityksen perustelut ovat pääosin pelkästään taloudellisia. Perusteluissa viitataan mm. yritysten tuottavuuteen, kilpailukykyyn ja investointiympäristöön. Työtaisteluihin liittyy kaikissa tapauksissa taloudellisia vaikutuksia, joita ei voida poistaa tekemättä samalla tyhjäksi työtaisteluoikeuden keskeistä sisältöä. ILO:n yhdistymisvapauskomitean käytännön mukaan lakko-oikeuden rajoittamisen perusteena ei voida vedota taloudelliseen harkintaan. Tavoitteissa esitetyt perustelut työtaisteluoikeuden rajoittamiselle eivät näin ollen ole perusoikeuksien ja kansainvälisten sopimusten näkökulmasta hyväksyttäviä.

#### 4 luku Ehdotukset ja niiden vaikutukset

##### Keskeiset ehdotukset

##### Taloudelliset vaikutukset

Työ- ja elinkeinoministeriö arvioi lakiesityksen työllisyysvaikutusten vastaavan enintään paria sataa henkilötyövuotta ja taloudellinen vaikutus bruttokansantuotteeseen olisi arvion mukaan 10 – 40 miljoonaa euroa. Työ- ja elinkeinoministeriön vaikutusarvio osoittaa selkeästi, että mitään todellista ja aitoa tarvetta tälle lakimuutokselle ei ole varsinkaan, kun sen suhteuttaa niihin rajuihin kansalaisten perusoikeuksiin puuttuviin toimiin, joita esitetään.

Esitetyillä muutoksilla voi päinvastoin olla pidemmällä aikavälillä hyvin negatiivisia vaikutuksia joustavaan työmarkkinatoimintaan ja työmarkkinoiden toimivuuden todelliseen kehittämistyöhön yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kesken.

##### Vaikutukset perus- ja ihmisoikeuksiin

Esityksessä ehdotetut muutokset heikentävät työntekijöiden perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista.

Suomessa järjestäytymisvapaus on turvattu perustuslain 13 pykälässä, jossa säädetään ammatillisesta yhdistymisvapaudesta ja vapaudesta järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi. Tähän säännökseen sisältyy myös työtaisteluoikeus, joka on voimassa perusoikeutena. Ammatillinen

järjestäytymisvapaus ja työtaisteluoikeus on turvattu myös useissa Suomea sitovissa kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa.

Kansainvälisten ihmisoikeussopimusten suojaaman työtaisteluoikeuden rajoittaminen edellyttää, että rajoituksista säädetään lailla ja, että ne ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa kansallisen tai yleisen turvallisuuden vuoksi, epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalien suojaamiseksi tai muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi. Tällaisia mahdollisista työmarkkinatoimista johtuvia uhkia demokratiamme eikä yhteiskuntaamme kohdistu eikä esityksen mukaisia työtaisteluoikeuden rajoituksia ole siten perusteltua tehdä.

Esityksessä ehdotetut muutokset työrauhavelvollisuuden rikkomisesta tuomittavan hyvityssakon tason nostosta eivät huomioi kansainvälisten sopimusten asettamia reunaehtoja. Seuraamukset työrauhavelvoitteen vastaisista lakoista eivät saa olla suuruudeltaan sellaisia, että ne todennäköisesti johtaisivat ammattiliiton hajoamiseen tai uhkaisivat ammattiliiton toimintaa ja estäisivät niiden laillista ammattiyhdistystoimintaa.

Vaikutukset työllisyyteen ja työelämään ml. työntekijöihin

Seuraamusten osalta ehdotetaan työrauhavelvollisuuden vastaisuudesta tuomittavan hyvityksen tason merkittävää nostoa. Esityksessä ehdotettuja muutoksia ei ole tältä osin asiallisesti perusteltu eikä sen vaikutuksia riittävästi arvioitu työntekijöiden ja työntekijäjärjestöjen osalta.

Vaikutusarvioissa todetaan, että hyvityssakkojen korottamisella voi olla työtaisteluita vähentävä vaikutus, mutta sen vaikutuksia työntekijöiden työtaisteluoikeuteen ja neuvotteluasemaan ei ole arvioitu.

Esityksessä ehdotetaan lisättäväksi säännökset siitä, että yksittäinen työntekijä voitaisiin tuomita maksamaan hyvitystä työnantajalleen, jos tämä olisi jatkanut sellaista työtaistelua, jonka tuomioistuimien on todennut lainvastaiseksi. Työntekijälle asetettavan hyvitysseuraamuksen vaikutuksia ei ole työntekijöiden osalta arvioitu lainkaan. Esityksessä ei ole esimerkiksi arvioitu uuden sanktion suhdetta voimassa olevaan sääntelyyn tai viranomaisen toimintaan mukaan luettuna tuomioistuimet. Mahdollisuus hyvityksen palkasta kuittaamiseen sisältää myös riskejä johtuen työntekijän alisteisesta asemasta suhteessa työnantajaan.

## 5 luku Muut toteuttamisvaihtoehdot

Lakiehdotusluonnoksessa kuvatut toteuttamisvaihtoehdot ovat riittämättömiä. Esityksen mukaisilla toimilla rajoitetaan työntekijöiden perustuslain mukaisia oikeuksia. Vaihtoehtoja esityksen mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi olisi tullut tämän takia käsitellä laajemmin.

Perusoikeuksien rajoituksia koskevan lainvalmistelun näkökulmasta on ongelmallista, ettei lainvalmistelussa aidosti käsitellä erilaisia vaihtoehtoja hallitusohjelmassa tai työryhmän toimeksiannossa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Esimerkiksi poliittisen työtaisteluoikeuden osalta ei käsitelty riittävästi muiden pohjoismaiden järjestelmiä ja relevanttia oikeuskäytäntöä eikä hyvityssakon korotuksen osalta muita seuraamuksien tasoja kuin hallitusohjelmaan kirjatut 150 000 euron yläraja ja 10 000 euron alaraja.

Suomessa työtaisteluoikeutta ei ole rajoitettu lainsäädännöllä poliittisten ja myötätuntotyötaistelujen osalta, se ei silti tarkoita sitä, että oikeus olisi rajoitukseton. Muun muassa oikeuskäytännössä on syntynyt tiettyjä rajoituksia työtaisteluoikeuden käyttämiselle. Esityksessä ei ole arvioitu mahdollisuutta jatkaa työtaisteluoikeuden kehittämistä olemassa olevan oikeuskäytännön pohjalta.

## 8 a§ [myötätuntotyötaistelun rajoitukset]

### Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle

Säännöksen mukaan työrauhavelvollisuuden vallitessa ei saisi toimeenpanna myötätuntotyötaistelua, jos se aiheuttaisi suhteetonta haittaa tai vahinkoa.

Myötätuntotyötaistelu ei kohdistu omaan työnantajaan, vaan sillä tuetaan toisen työtaistelun osapuolta tämän työriidassa. Myötätuntotyötaistelun rajoittaminen sillä perusteella, että myötätuntotyötaistelun järjestäjä on työrauhavelvollisuuden alainen, on täysin väärä. Työehtosopimuksella ostettu työrauha ei koske myötätuntotyötaisteluita. Kuten mietinnössäkkin todetaan, ”työrauhavelvollisuus merkitsee velvoitetta olla ryhtymättä työehtosopimuksen voimassa ollessa kyseiseen sopimukseen kohdistuviin työtaistelutoimenpiteisiin.”

Tukilakkojen rajoittaminen tapahtuu suhteellisuusarvioinnin kautta. Perustelujen mukaan tukilakon suhteettomuuden puolesta puhuisi se, että tukilakosta aiheutuu pääriidan ulkopuoliselle työnantajalle olennaista vahinkoa tai haittaa, ja erityisesti jos vahinko tai haitta olisi ulkopuoliselle työnantajalle suurempi kuin tuettavan työriidan työnantajalle aiheutuva haitta.

Pysyvien tai pidempiaikaisten kielteisten vaikutusten arviointi tuomioistuimessa ei ole mahdollista. Käytännössä ainoat mahdollisesti arvioitavat seikat ovat ylipäättään taloudellisia. Koska kansainvälisen työjärjestö ILO:n valvontakäytännössä taloudellisia syitä ei pidetä sallittuina työtaisteluoikeuden rajoituksina, ei ehdotetun kaltaista suhteellisuusarviota voida näin ollen pitää hyväksyttävänä.

Mietinnön perustelujen mukaan suhteellisuusarviossa otettaisiin huomioon, kuinka tukitoimet kohdistuvat suhteessa pääriidan työnantajaan. Mikäli mahdollisuutta rajata tukitoimet niin, että ne kohdistuvat vain pääriidan työnantajaosapuoleen, ei aidosti ole, otettaisiin suhteellisuusarvioinnissa huomioon myös tukitoimien kesto-aika. Asiallisesti siis myötätuntotyötaisteluihin tuotaisiin myös ajallinen rajoitus, osana suhteellisuusarviointia. Tämä ei ole hallitusohjelmakirjauksen mukainen eikä hyväksyttävissä. Käytännössä tukityötaistelun painostusarvo heikkenisi, jos pitkäkestoinen ja muuten laillinen tukityötaistelu voitaisiin keston perusteella tuomita lainvastaiseksi.

Painostusarvo suhteellisuusarvioinnissa on ylipäättään ongelmallinen. Painostusarvon arviointi edellyttäisi näkemystä siitä, syntyikö sopimus nopeammin tai sisällöllisesti työntekijämyönteisemmin kuin ilman tukitoimia. Tällaista vertailua ei ole mahdollista tehdä.

Työryhmätyön aikana asiantuntijat toivat esiin, että myötätuntotyötaistelua ei lähtökohtaisesti voi arvioida erillisenä pääriidan työtaistelusta. Asiantuntijat toivat lisäksi esiin, että joillain aloilla työtaisteluoikeuden käyttämisen tosiasiallinen vaikuttavuus syntyy vasta tukityötaistelun kautta. Tukityötaistelujen rajoittaminen rajoittaa siis tosiasiallisesti myös pääriidan työntekijäosapuolen työtaisteluoikeutta.

Myötätuntotyötaistelujen rajoittamiseksi luodaan moniportainen sekä moniperustainen ja siten vaikeasti tulkittava kehikko. Mietinnön perusteella myötätuntotyötaistelun lainmukaisuutta voidaan arvioida mm. etu- ja jälkikäteen, suhteessa pääriitaan, painostusvaikutukseen ja välttämättömiin palveluihin ja toimintoihin. Lopputulos on niin sekava, että on aidosti mahdotonta tietää etukäteen, onko tukityötaistelu sallittu. Tämä epämääräisyys luo tosiasiallisen esteen työtaisteluoikeuden käyttämiselle eikä mietinnössä esitettyä sääntelyä voida pitää hyväksyttävänä.

## 8 b § [Poliittiseen päätöksentekoon kohdistuva työtaistelu]

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

Lakiin lisättäisiin uusi 8 b pykälä, jolla rajoitetaan poliittisten työnseisausten kesto 24 tuntiin ja muiden poliittisten työtaistelujen kuin työnseisausten kesto kahteen viikkoon. Lisäksi esitetään, että poliittista työtaistelua ei saa toimeenpanna uudestaan samaan asiaan vaikuttamiseksi. Työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen on lisäksi huolehdittava siitä, että sen alaiset yhdistykset työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät 1 ja 2 momenttien vastaisia poliittisia työtaistelutoimenpiteitä.

ILO:n yhdistymisvapauskomitea korostaa käytännössään ammattiyhdistysoikeuksien suhdetta kansalaisvapauksiin. Työntekijä- ja työnantajajärjestöjen oikeuksien tulee perustua kansalaisvapauksien kunnioittamiseen, jotka on ilmaistu erityisesti ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa ja kansainvälisessä kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa. Nämä oikeudet muodostavat ammattiyhdistysten oikeuksien keskeisen sisällön.

Kokoontumisvapaus sekä mielipiteen ja -sananvapaus ovat ehdottomia edellytyksiä yhdistymisvapauden harjoittamiselle. Lainsäädännöllä asetettu aikarajoitus poliittisen mielenilmaisun järjestämiselle, voi tehdä tämän oikeuden käytännössä toimimattomaksi.

Poliittisia työtaisteluja on ollut Suomessa hyvin vähän ja niiden merkitys on ollut pieni. Kuvaavaa on, että niitä ei edes tilastoida erikseen. Tämän vuoksi ei voida sanoa, että kyse olisi sellaisesta yhteiskunnallisesta ongelmasta, johon olisi välttämätöntä puuttua kansalaisten perusoikeuksia rajoittamalla. Ajallinen rajoitus lakko-oikeuteen on selkeästi kansainvälisen sääntelyn vastainen.

Pykälän 1 momentissa rajoitetaan sekä työntekijöiden että työnantajien oikeutta poliittiseen työtaisteluun. Perustelujen mukaan pykälä on laadittava koskemaan myös poliittisia työsulkuja, vaikka niitä ei ole Suomessa tiettävästi järjestetty. Työnantajien työsulkuja koskevaa sääntelyä perustellaan tasapainolla ja sillä, että työehtosopimuslain mukainen työrauhavelvollisuus perustuu molemminpuolisuuteen siten, että oikeudet ja velvollisuudet ovat yhtäläiset niin työntekijäjärjestöille kuin työnantajajärjestöillekin. Tästä huolimatta esimerkiksi työehtosopimuslain 7 pykälän (työehtosopimuksen tietien rikkominen) ja 8 pykälän (työrauhavelvollisuus) keskinäinen kytkös esityksessä rikotaan, vaikka niistä on aina säädetty toistensa vastinpareina. Myös työehtosopimuslain 10 pykälässä määritellyt, hyvityssakon suuruuden yleiset määräytymisperusteet ovat molempien rikkomusten osalta olleet samat. Esitys on sisällöltään tältä osin epäjohdonmukainen, epätasapainoinen ja korostetusti työnantajien etujen mukainen.

Pykälän 3 momentin rajoitus poliittisen työtaistelun käytölle samaan asiaan vaikuttamiseksi on epäselvä, eikä täytä perusoikeuksien rajoitusedellytysten tarkkarajaisuuden ja täsmällisyyden vaatimuksia.

## 9 § [Hyvityssakko]

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

Pykälän 1 momenttiin toteutettaisiin kaksi muutosta. Ensinnäkin laittoman työtaistelun takia määrättävän hyvityssakon määrää korotettaisiin ja toiseksi hyvityssakon piiriin kuuluisivat jatkossa myös tilanteet, joissa työrauhavelvoitetta rikotaan suhteettomalla myötätuntotyötaistelulla tai enimmäiskeston ylittävällä poliittisella työtaistelulla.

Esityksessä ehdotettujen lainsäädäntömuutosten perusteella työntekijäjärjestöille tuomittavia seuraamuksia tiukennetaan merkittävästi. Työrauhavelvollisuuden rikkomisesta tuomittavan hyvityssakon tasoa korotettaisiin siten, että jatkossa hyvityksen määrä olisi vähintään 10 000 euroa ja enintään 150 000 euroa.

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 toisen työmarkkinaosapuolen rikkomuksia. Työnantajan työ- tai virkaehtosopimuksen rikkomisesta tuomittavia hyvityssakkoja ei koroteta vastaavalla tavalla.

## 10 § [Hyvityssakkoon tuomitseminen]

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

Mietintö ei huomioi hyvityssakon tason noston osalta kansainvälisten sopimusten asettamia reunaehtoja. Seuraamukset työrauhavelvollisuuden vastaisistakaan lakoista eivät saa olla suuruudeltaan sellaisia, että ne todennäköisesti johtaisivat ammattiliiton hajoamiseen tai uhkaisivat ammattiliiton toimintaa ja estäisivät niiden laillista ammattiyhdistystoimintaa.

Hyvitysseuraamuksen alarajan säätämisestä tulee luopua kokonaan.

## 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**

Mietinnössä esitetään, että jatkossa myös poliittisista työtaisteluista sekä myötätuntotyötaisteluista tulisi ilmoittaa viimeistään seitsemän päivää ennen työtaistelun aloittamista valtakunnansovittelijan toimistoon sekä mahdollisuuksien mukaan työtaistelun piirissä olevalle työnantajalle ja työrauhavelvollisuuden vallitessa vastapuolena olevalle työehtosopimusosapuolelle.

Työriitalain mukaisen ilmoitusajan funktiona on ollut antaa sovittelijalle aikaa sovinnon löytymiseen ennen työtaistelun alkamista. Ilmoitusaika on rauhoittanut tilanteen, jotta aikaa ja mahdollisuuksia sovinnolle voisi löytyä.

Poliittisten työtaistelujen osalta sovittelumekanismi ei tule kyseeseen, ja myötätuntotyötaistelujenkin osalta sovittelu koskee vain pääriitaa. Ilmoitusaika ei siis palvele sitä tehtävää, jota varten se alun perin on työriitalakiin säädetty. Aikaisemmin voimassa olleissa keskusjärjestösopimuksissa on suositettu neljän päivän ilmoitusaikaa näihin työtaisteluihin liittyen. Vastaava sääntely on sisällytetty myös joihinkin työehtosopimuksiin. Neljän päivän ilmoitusaika on siten tällä perusteella riittävä.

Työriitalain 17 §:n mukaan ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä voidaan tuomita sakkoon. Säännös koskee ilmoitusvelvollisuuden laiminlyöntiä, joten kun mietinnössä esitetään uutena ilmoitusvelvollisuus koskemaan myös poliittisia työtaisteluita sekä myötätuntotyötaisteluita, laajenee ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä määrättävän sakon käyttöala yhtä lailla.

## 8 a § Myötätuntotyötaistelun rajoitukset

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

Mietinnössä esitetään, että myötätuntotyötaistelua, jonka järjestäjä ei ole työrauhavelvoitteen alainen eli joka ei ole joko sidottu lainkaan työehtosopimukseen tai joka on sopimuksettomassa tilassa, rajoitettaisiin työriitalaissa.

Työehtosopimuksilla sitoudutaan työrauhaan koskien omaa työnantajaa ja toista työehtosopimusosapuolta. Työehtosopimuksilla ei sitouduta absoluuttiseen työrauhaan, joka koskee kaikkia työnseisauksia tai mielenilmauksia. Tästä syystä rajoitusten erittely ja jaottelu sillä perusteella, onko myötätuntotyötaistelun järjestäjä työrauhavelvollisuuden alainen vai ei, ei ole kestävä. Myötätuntotyötaistelu ei kohdistu omaan työnantajaan, joten sillä, onko työrauha voimassa vai ei, ei pitäisi olla merkitystä myötätuntotyötaistelun laillisuuden arvioinnissa.

## 8 b § Poliittiseen päätöksentekoon kohdistuva työtaistelu

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

ILO:n yhdistymisvapauskomitea korostaa käytännössään ammattiyhdistysoikeuksien suhdetta kansalaisvapauksiin. Työntekijä- ja työnantajajärjestöjen oikeuksien tulee perustua kansalaisvapauksien kunnioittamiseen, jotka on ilmaistu erityisesti ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa ja kansainvälisessä kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevassa yleissopimuksessa. Nämä oikeudet muodostavat ammattiyhdistysten oikeuksien keskeisen sisällön.

Kokoontumisvapaus sekä mielipiteen ja -sanavapaus ovat ehdottomia edellytyksiä yhdistymisvapauden harjoittamiselle. Lainsäädännöllä asetettu aikarajoitus poliittisen mielenilmaisun järjestämiselle, voi tehdä tämän oikeuden käytännössä toimimattomaksi.

Poliittisia työtaisteluja on ollut Suomessa hyvin vähän ja niiden merkitys on ollut pieni. Kuvaavaa on, että niitä ei edes tilastoida erikseen. Tämän vuoksi ei voida sanoa, että kyse olisi sellaisesta yhteiskunnallisesta ongelmasta, johon olisi välttämätöntä puuttua kansalaisten perusoikeuksia rajoittamalla. Ajallinen rajoitus lakko-oikeuteen on selkeästi kansainvälisen sääntelyn vastainen.

## 8 c § Työtaisteluoikeus virkasuhteessa

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

Julkisen sektorin virkamiesten ja viranhaltijoiden rajoitettu työtaisteluoikeus on perustuslain ja kansainvälisten sopimusten sekä yhdenvertaisuuden näkökulmasta epäoikeudenmukaista ja kyseenalaista. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on toistuvasti todennut, että virkamiesten lakko-oikeutta pitäisi tarkastella heidän tehtäviensä luonteen eikä oikeudellisen asemansa näkökulmasta.

Virkamiehillä ja viranhaltijoilla tulee olla täysimääräiset ja yhdenvertaiset työtaisteluoikeudet neuvottelujen vauhdittamiseksi ja palvelussuhteen ehdoista sopimiseksi.

Esimerkiksi ILO:n yleissopimuksen nro 151 velvoitteiden toteuttamisen kannalta on ongelmallista, että julkishallinnon työsuhteessa olevien ja sopimussuhteessa olevien välillä on perusteettomia eroja työtaisteluoikeuden osalta. ILO:n yleissopimusten tulkinnassa oikeus työtaistelutoimiin on katsottu olennaiseksi osaksi yhdistymisvapautta.

## 18 a § Hyvitys

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

Samat huomiot kuin työehtosopimuslain 9 §:ssä.

## 18 b § Hyvityksen rahamäärän tarkistaminen

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

-

## 3 luvun 6 § Laittomaksi julistetun työnseisauksen jatkaminen

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

Esityksessä ehdotetaan säädettäväksi työehtosopimuslain 3 luvun 6 §:ssä uudesta, työntekijään kohdistettavasta sanktiosta, jonka perusteella työntekijä olisi velvollinen maksamaan 200 euron suuruisen hyvityksen työnantajalleen, jos tämä olisi jatkanut sellaista työtaistelua, jonka tuomioistuimien on tuominnut lainvastaiseksi.



Uusi työntekijälle säädettävä sanktio tarkoittaisi sitä, että työntekijä voitaisiin jatkossa asettaa vastuuseen kollektiivisista toimista. Vaikka sanktio voitaisiin tuomita sekä järjestäytyneelle että järjestäytymättömälle työntekijälle, vaikuttaisi uusi sanktio vain työntekijäjärjestöjen toimeenpanemiin työtaisteluihin. Esityksen säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan, että uusi säännös koskisi ainoastaan työntekijäjärjestön toimeenpanemaa työtaistelua. Vastuu mahdollisista työrauhavelvollisuuden vastaisista toimista on kohdistuttava jatkossakin vain työntekijäjärjestöihin, jotka tekevät päätökset työtaistelutoimiin ryhtymisestä. Esityksessä ei ole myöskään tältä osin riittävästi huomioitu muita työntekijään mahdollisesti kohdistuvia seuraamuksia, kuten yhdistyslain mukaisia seuraamuksia.

Esityksessä on ehdotetun uuden, työntekijään kohdistetun sanktion osalta useita työntekijän oikeusturvaan olennaisesti liittyviä puutteita. Esityksessä ei lainkaan oteta lainkaan kantaa muun muassa siihen, mikä taho asettaisi tämän työntekijäkohtaisen seuraamuksen, miten työntekijä voisi hakea tähän päätökseen tai ratkaisuun muutosta ja missä ajassa. Tämä on olennainen kysymys senkin vuoksi, että jatkossa työrauhan rikkomista koskevat kanteet käsiteltäisiin esitettyjen lainsäädäntömuutosten perusteella joko työtuomioistuimessa tai yleisessä tuomioistuimessa. Nyt toimivalta kuuluu ainoastaan työtuomioistuimelle.

Mietinnön mukaisilla toimilla rajoitetaan työntekijöiden perustuslain mukaisia oikeuksia, jolloin lainsäädännöllä on huolehdittava muun muassa riittävästä oikeusturvajärjestelystä, kuten muutoksenhakumahdollisuudesta. Myös muista menettelyllisistä oikeusturvatakeista on huolehdittava työntekijän oikeusturvan toteuttamiseksi.

Työntekijän oikeusturvan kannalta on kyseenalaista, 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 erääntyneitä. Mahdollisuus hyvityksen palkasta kuittaamiseen sisältää myös riskejä johtuen työntekijän alisteisesta asemasta suhteessa työnantajaan.

Säännöskohtaisissa perusteluissa todetaan, että olennaista tässä yhteydessä olisi, että työntekijä tulisi täysin tietoiseksi tuomion merkityksestä. Työnantajan riittävän täsmällinen informointivelvollisuus on erittäin tärkeä työntekijän oikeusturvan toteutumisen kannalta. Työnantajan informointivelvollisuudesta on säädettävä laissa.

## 4 luvun 9 § Laittomaksi julistetun työnseisauksen jatkaminen

**Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

-

## Voimaantulo- ja siirtymäsäännökset

**Klikkaa ja lisää otsikko avoimelle kysymykselle**

-

Liikkanen Harri  
Suomen Terveystenhoitajaliitto STHL ry