

Työ- ja elinkeinoministeriö
lausuntopalvelu.fi

Viite: lausuntopyyntö VN/1195/2024

Lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi työriitojen sovittelusta ja eräiden työtaistelutoimenpiteiden edellytyksistä annetun lain muuttamisesta (suojelutyö)

1. Yleiset huomiot

Ammattiliitto Jyty yhtyy palkansaajakeskusjärjestöjen 20.11.2024 päivättyyn eriävään mielipiteeseen ja toteaa lisäksi lausuntonaan seuraavaa.

Jyty vastustaa esitettyä sääntelyä.

Lakiluonnos on jälleen esimerkki menettelytavasta, jossa hallitusohjelman kirjausta laajennetaan työnantajapuolen etujen mukaisesti. Hallitusohjelmassa viitataan eduskunnan lausumaan, jonka mukaan valtioneuvosto selvittää suojelutyötä koskevat kehittämistarpeet ja valmistelee tarvittaessa lainsäädäntöehdotukset, joilla suojelutyön järjestäminen turvataan ristiriitatilanteissa. Käytännössä kehittämistarpeita ei ole selvitetty. Lisäksi valmisteltu esitys suojelutyöstä koskisi työmarkkinoita kokonaisuudessaan, vaikka eduskunnan lausuman taustalla oli sosiaali- ja terveydenhuollon työtaistelu ja ns. potilasturvallisuuslaki.

Lakiesitysluonnoksen vaikutusarvioinneissa todetaan, että suojelutyön antamisessa ei ole yleisesti ilmennyt erityisiä ongelmia tai epäselvyyksiä, jotka olisivat johtaneet ehdotettavalla sääntelyllä turvattavien oikeushyvien vakavaan vaarantumiseen. Suojelutyöstä on nykyisin pääsääntöisesti huolehdittu työmarkkinajärjestöjen kesken. Voidaankin aiheellisesti kysyä, onko suojelutyötä koskevalle yleiselle lainsäädännölle todellista tarvetta - etenkin, kun vaikutusarvioinneissa todetaan useampaan otteeseen, ettei esitetyllä lainsäädännöllä ole merkittävää vaikutusta esimerkiksi työnantajajritysten tai työntekijöiden kannalta.

Vaikutusarvioinneissa todetaan (kohta 4.2.3.), että ehdotettu lainsäädäntö lisää oikeusvarmuutta työmarkkinoilla. Tästä voi olla perustellusti eri mieltä. Uusia säännöksiä soveltavat tuomioistuimet ovat täysin uuden tilanteen edessä joutuessaan pohtimaan työtaisteluiden rajoja ja väliaikaisten ja pysyvien kieltojen edellytysten täyttymistä samoin kuin hyvitysten määräämistä eri tilanteissa ja eri tahoille (työnantajat, ammattiyhdistykset). Ylempien oikeusistuinten tulkintakäytännön syntymiseen ja vakiintumiseen voi kulua useita vuosia, joten oikeusvarmuuden sijaan työmarkkinoille syntyy pitkäsi aikaa oikeudellista epävarmuutta.

Oikeudellisen epävarmuuden ja taloudellisten riskien kokonaisuuteen vaikuttaa myös se, että työriitoja koskevaan lainsäädäntöön on tehty tällä hallituskaudella jo useita muutoksia, joilla työtaisteluiden käyttöä on voimakkaasti rajattu ja samalla korotettu sanktioita niin työrauhan aikana kuin sen ulkopuolellakin toimeenpantavista työtaisteluista. Näistäkään ei ole syntynyt vielä lainkaan oikeuskäytäntöä, ja tilanteen ongelmallisuutta pahentaa se, että tulkintakäytäntöä on jatkossa odotettavissa sekä yleisistä tuomioistuinista että työtuomioistuimesta. Samasta työtaistelusta voi aiheutua hyvitysvelvollisuus esimerkiksi suhteettoman myötätuntotyötaistelun ja suojelutyötä koskevan huolehtimisvelvollisuuden laiminlyönnin perusteella, eikä erilaisten sanktioiden kumuloitumista ole lakiluonnoksen perusteluissa käsitelty.

Yhteenvedona voidaan todeta, ettei nyt esitetulle lainsäädännölle ole esitetty riittäviä perusteluja. Oikeusvarmuuden sijaan se on omiaan lisäämään epävarmuutta erityisesti palkansaajapuolen järjestämissä työtaisteluissa. Työtaistelu-oikeutta koskevat lakimuutokset olisi ollut tarpeen valmistella kokonaisuutena ja niin, että ne olisivat tasapainossa sekä työnantajien että palkansaajien näkökulmasta.

2. Säännöskohtaiset huomiot

8 d § Työtaistelun aikana turvattavat oikeushyvät

Säännöksessä on lueteltu erilaiset oikeushyvät, jotka eivät saisi vaarantua työtaistelun vuoksi. On myönteistä, että näiden oikeushyvien toteutumista edellyttäviä tehtäviä on avattu säännöksen perusteluissa. Perustelutekstin lopussa kriittisiä tehtäviä kuitenkin laajennetaan merkittävästi (s. 47 viimeinen kappale), kun mukaan otetaan myös

"päätoimintaa edeltävä välttämätön työ". Tämä laajentaa kohtuuttomasti huolehtimisvelvollisuuden ulottuvuutta ja aiheuttaa entistä hankalampia tulkintaongelmia välttämättömien oikeushyvien määrittelyssä.

8 e § Huolehtimisvelvollisuuden vastaisen työtaistelun väliaikainen kieltäminen

Väliaikaisen kiellon käyttömahdollisuus voi käytännössä tarkoittaa sitä, että työnantajat hakevat väliaikaista kieltä säännönmukaisesti ja "varmuuden vuoksi" hankaloittaakseen työtaistelun toimeenpanoa. Etenkään suurille yrityksille ei 18 b §:n mukainen hyvitys olisi välttämättä merkityksellinen, koska 150.000 euron enimmäissanktio voi olla varsin pieni rahamäärä työtaistelusta aiheutuviin taloudellisiin tappioihin verrattuna. Kun 18 b §:ssä lisäksi edellytetään "ilmeisen perusteetonta" hakemusta, on todennäköistä, että tuomioistuimet herkästi hylkäävät hyvitystä koskevat vaatimukset tai tuomitsevat - etenkin ennen uutta lainsäädäntöä koskevan oikeuskäytännön vakiintumista - merkittävästi tätä pienempiä hyvityksiä.

18 c § Hyvitys huolehtimisvelvollisuuden rikkomisesta

Jyty vastustaa yhdistyksille määrättävää hyvitystä, koska työnantajalla on mahdollisuus hakea työtaistelun kieltämistä 8 e ja 8 f §:ien perusteella.

Ammattiliitto Jyty ry

Jonna Voima
puheenjohtaja

Jukka Maarianvaara
edunvalvontajohtaja