

Timo Suhonen sd ym.

Lakialoite laiksi järjestökanteesta työsuhteeseen liittyvässä riita-asiassa

Eduskunnalle

ALOITTEEN PÄÄASIALLINEN SISÄLTÖ

Tämän lakialoitteen tarkoitus on säätää uusi laki järjestökanteesta, jota käytettäisiin työ- tai virkasuhteeseen liittyvissä riita-asioissa. Tavoitteena on aineellisen oikeuden parempi toteutuminen ja riitojen ennalta ehkäiseminen. Viranomaisten työ helpottuu, kun eri henkilöitä koskevaa samaa asiaa ei tarvitse käsitellä useaan kertaan. Uuden esitetyn järjestökanteen voisi panna vireille kantajana rekisteröity yhdistys, jonka tarkoituksena on työntekijöitten edunvalvonta. Järjestökante voitaisiin ratkaista työtuomioistuimessa, käräjäoikeudessa tai hallinto-oikeudessa.

PERUSTELUT

Järjestökanteella tarkoitetaan rekisteröityjen yhdistysten, joiden tarkoituksena on työntekijöitten edunvalvonta, mahdollisuutta nostaa omasta aloitteestaan oikeudellinen kanne työnantajaa tai työnantajan edustajaa vastaan koskien työ- tai virkaehtosopimuksen tai työelämän lainsäädännön rikkomusta. Laissa tarkoitettu rekisteröity yhdistys voisi nostaa kanteen itsenäisesti, eikä kanteen nostamiseen tarvittaisi valtakirjaa tai hyväksyntää epäillyn teon kohteelta. Itsenäinen kanneoikeus on perusteltua, sillä esimerkiksi täällä tilapäisesti töissä oleva saattaa olla velkaa työnvälittäjälle eikä tämän vuoksi uskalla puolustaa oikeuksiaan.

Järjestöryhmäkanne eli järjestökanne tarkoittaa kannetta, jota järjestö ajaa ilman valtuutusta kanteessa määritellyn yksittäisen jäsenen tai jäsentensä puolesta siten, että tuomio tulee näitä sitovaksi. Tällöin esimerkiksi työsuhteasioissa kantajana on ammattiliitto ja vastaajana työnantaja.

Järjestökanne rakentuu ryhmäkanteen keskeisille piirteille ja eroaa muista ryhmäkanteista ainoastaan siinä, että kanneoikeus on järjestöllä. Tämän lakialoitteen lähtökohtana on kanneoikeus, joka tarkoittaa järjestöjen itsenäistä oikeutta ajaa kannetta tuomioistuimessa joko yksittäisen henkilön, erikseen määritellyn ryhmän tai yleisen intressin puolesta ilman minkäänlaista valtuutusta. Termejä järjestökanne, järjestökanneoikeus ja järjestökannelaki käytetään tästä eteenpäin viitattaessa tämän lakialoitteen tarkoittamaan laajaan järjestökanneoikeuteen.

Suostumuksesta riippumaton kanneoikeus ei ole vieras suomalaisessa oikeusjärestyksessä. Markkinaoikeus voi elinkeinonharjoittajien yhdistyksen vaatimuksesta todeta sopimusehdon

Lakialoite LA 3/2023 vp

kohtuuttomaksi. Yhteistoimintalainsäädännön mukaan henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus vaatia tuomioistuimessa, että yritys velvoitetaan täyttämään tiedonantovelvollisuutensa. Jakamattoman kuolinpesän osakkaalla on oikeus yksin ajaa kannetta kuolinpesän hyväksi silloin, kun oikeudenkäynti koskee osakkaiden yhteishallintoon kuuluvaa asiaa. Sähkömarkkinaviranomaisen voi valvontajakson päätyttyä velvoittaa verkonhaltijan alentamaan seuraavan valvontajakson aikana perittäviä siirtopalvelumaksuja määrällä, jolla päättäneen jakson tuotto on ylittänyt kohtuullisen tuoton määrän.

Käytetyin kollektiivisen kanneoikeuden muoto lienee kuitenkin työtuomioistuinmenettely, jossa työtuomioistuin ratkaisee muun muassa työ- ja virkaehtosopimuksiin perustuvat riita-asiat. Kanteeseen voi liittyä myös suorituskanne. Kanteeseen ei tarvita yhdistyksen yksittäisen jäsenen suostumusta. Tuomio ulottuu myös sopimuksen ulkopuolisiin silloin, kun kyse on yleissitovista työehtosopimuksista. Edellä mainituista itsenäisistä kanneoikeuksista ei ole aiheutunut yhteiskunnallista haittaa eikä merkittäviä taloudellisia menetyksiä yrityksille.

Aloitteen tavoitteena on aineellisen oikeuden parempi toteutuminen ja riitojen ennalta ehkäiseminen. Viranomaisten työ helpottuu, kun eri henkilöitä koskevaa samaa asiaa ei tarvitse käsitellä useaan kertaan. Lisäksi tavoitteena on parantaa niiden kansalaisten asemaa, jotka ovat tiedoiltaan ja taidoiltaan muita heikommassa asemassa ja jotka eivät muutoin oikeudenkäynnissä vaatisi oikeuksiensa toteuttamista. Tällainen ryhmä on esimerkiksi Suomessa tilapäisesti töitä tekevät ulkomaalaiset, joilla on usein heikot tiedot oikeuksistaan ja suomalaisesta oikeusjärjestelmästä. Myös monen vammaisen työntekijän asema on heikko.

Yhdistysten järjestökanneoikeutta esitetään, koska työsuojeluviranomaisten ja poliisin kyky havaita ja todentaa epäiltyä lain ja sopimusten vastaista menettelyä on riittämätön. Epäiltyjä rikkomuksia ilmoitetaan viranomaisille huomattavasti enemmän kuin niitä tutkitaan tai ratkaistaan. Niissäkin tapauksissa, joissa viranomainen toteaa rikkomuksia tapahtuneen, tapausten käsittelyajat ja sanktioiden vähäisyys käytännössä johtavat siihen, että rikollinen tai sopimusten vastainen menettely on taloudellisesti kannattavaa ja sitä on mahdollista jatkaa pitkiä aikoja.

Useissa tapauksissa mahdolliset oikeudelliset kanteet ja korvausvelvoitteet raukeavat, sillä niiden kohteina olevat yritykset ja työntekijät ovat ratkaisun tullessa jo poistuneet Suomesta. Asianosaisten tavoittaminen voi näissä tapauksissa olla jälkikäteen vaikeaa tai mahdotonta käytävissä olevien työsuojelun ja poliisin voimavarojen puitteissa.

Ulkomaisten työvoiman hyväksikäytön ehkäiseminen

Työehtosopimusten ja työelämän lainsäädännön rikkomukset koskevat laajasti kaikkia työntekijöitä Suomessa. Nykyinen lainsäädäntö ja työmarkkinaosapuolten yhdessä sopimat riidanratkaisumekanismit tarjoavat kuitenkin vakituisesti Suomessa asuville ja järjestäytyneille työntekijöille kohtalaiset mahdollisuudet puolustaa oikeuksiaan. Heillä on myös mahdollisuus hakea vaihtoehtoisia työpaikkoja ja saada työpaikan menettäessään sosiaaliturvaa.

Ongelmat keskittyvätkin Suomessa ulkomaalaisina työskenteleville ja ulkomaisille urakointi- ja alihankintayrityksille. Näissä tapauksissa työskentelyjakson lyhyt kesto ja riippuvuus työnantajasta rajoittavat työntekijän tietämystä oikeuksistaan ja käytännön mahdollisuuksia puolustaa it-

Lakialoite LA 3/2023 vp

seään. Useat työntekijät saattavat myös pelätä nykyisen työsuhteensa, tulevien työmahdollisuuksiensa tai oleskelulupansa jatkuvuuden puolesta, jos he lähtevät ajamaan kannetta työnantajaansa vastaan.

Yhdistyksen oikeus nostaa ja ajaa kanteita vahvistaisi erityisesti ulkomaalaisten työntekijöiden oikeusturvaa suomalaisilla työmarkkinoilla ja vähentäisi ulkomaiseen työvoimaan liittyvää hyväksikäyttöriskiä ja mahdollisuutta työehtojen kiertämiseen tai polkemiseen perustuvaan vääristyneeseen hintakilpailuun. Se lisäisi myös kiinnijäämisen todennäköisyyttä ja parantaisi mahdollisuutta saada työmarkkinarikollisuuteen syyllistyneet vastuuseen.

Yhdistysten oikeus ajaa järjestökannetta teon kohteesta riippumatta

Tällä hetkellä useista tietoon tulleista työelämän hyväksikäyttötapauksista ei nosteta kannetta siksi, että työntekijä ei uskalla tai halua lähteä oikeusprosessiin työnantajaansa vastaan joko prosessin raskauden vuoksi tai siksi, ettei halua vaikeuksia työnantajansa kanssa. Yhdistysten kanne-oikeuden tulisi olla riippumaton kohteeksi joutuneen työntekijän suostumuksesta siksi, ettei työnantaja tällöin voi käyttää kanteen nostamista työntekijää vastaan tai painostaa luopumaan kanteesta uhkaamalla työsuhteen jatkuvuudella.

Tilapäisesti Suomessa oleskeleva voi suhtautua kielteisesti myös Suomessa pitkäkestoiseen ja hänen poistuessaan maasta kesken jäävään oikeusprosessiin. Siksikin olisi tärkeää, ettei asianomistajan näkemys olisi ratkaiseva siinä, voidaanko kannetta ajaa oikeudessa. Yhdistyksen toiminta hyväksikäytön kohteeksi joutuneesta erillisenä kantajana suojaa uhria ja siirtää myös kanteesta seuraavan mahdollisen taloudellisen rasituksen leveämmille hartioille.

Yhdistys ei, puolustaessaan työehdoista tehtyjen sopimusten kirjausten sitovuutta ja työelämän lainsäädäntöä, valvo ainoastaan yksittäisen työntekijän oikeuksia, vaan pitää huolta siitä, että kaikki Suomessa yhdistyksen edustamalla sopimusallalla teetettävä työ suoritetaan samoilla minimiehdoilla. Kyse on siis yksittäisen työntekijän oikeuksia suuremmasta työoikeudellisesta ja edunvalvonnallisesta kysymyksestä.

Yhdistysten rooli ja tehtävät suomalaisessa työelämässä

Suomen työelämää ja työehtoja koskeva lainsäädäntö lähtee ajatuksesta, jossa laki asettaa hyvin yleiset ja laveat raamit työehdoille koskien esimerkiksi vähimmäisturvallisuutta, lomaoikeutta, perhevapaita ja riittäviä lepoaikoja. Lainsäätäjän odotus on ollut, että työnantajat ja -tekijät sopivat täsmällisistä työehdoista keskenään valtakunnallisilla työehtosopimuksilla ja näitä täydentävillä, työehtosopimukseen perustuvilla työpaikkakohtaisilla sopimuksilla. Tätä tarkoitusta varten lainsäädäntöön on kirjattu muun muassa työntekijäedustusta, työehtosopimusten edustavuuden arviointia ja yleissitovuuden vahvistamista, työriitojen sovittelua ja tulkintaerimielisyyksien ratkaisemista koskevia pykäläiä.

Tässä mallissa on lähtökohtaisesti hyväksytty se ajatus, että työntekijöitä ja työnantajia edustavien työmarkkinajärjestöjen toiminta on luonteeltaan viranomaisten toimintaa täydentävää ja työmarkkinajärjestöille voidaan uskoa tehtäviä, joita toisissa maailman maissa hoitavat viranomaiset. Tällainen julkisluontoinen tehtävä on esimerkiksi eläkejärjestelmä, jossa työmarkkinajärjes-

Lakialoite LA 3/2023 vp

töillä on keskeinen rooli. Suomen verrokkimaita tässä suhteessa ovat esimerkiksi muut Pohjoismaat, Alankomaat ja Saksa. Viranomaistoimintaan pohjautuva malli on sen sijaan käytössä esimerkiksi Ranskassa, Italiassa ja Belgiassa.

Ammattiliittojen järjestökanneoikeus soveltuisi siten luontevaksi jatkumoksi Suomessa jo pitkään sovelletulle tavalle luoda, kehittää ja valvoa työelämän pelisääntöjä kolmikantaisesti työmarkkinaosapuolten ja valtiovallan keskinäisellä yhteistyöllä.

Taloudelliset vaikutukset

Järjestökanne on yhteiskunnan kannalta useita erillisiä kanteita edullisempi, sillä näin välttyään kustannuksilta, jotka aiheutuvat saman oikeudenkäyntiaineiston esittämisestä ja arvioimisesta eri oikeudenkäynneissä. Myös keskenään ristiriitaisten ratkaisujen mahdollisuuden voidaan arvioida vähenevän. Uudistuksella on myös ennalta ehkäisevä vaikutus: jo tieto mahdollisesta kanteen nostamisesta voi parantaa kansalaisten oikeuksien toteutumista ilman oikeusprosesseja.

Kansainvälistä vertailua

Muissa Pohjoismaissa, useimmissa Euroopan valtioissa ja Yhdysvalloissa on käytössä soveltamisalaltaan laaja ryhmäkanneoikeus työelämäasioissa. Esimerkiksi Norjassa kaikki järjestöt, joiden tarkoituksena on jonkin asian suojeleminen tai edistäminen, voivat nostaa kanteen yksityistä tahoa tai valtiota vastaan. Ranskassakin ammatillisilla järjestöillä on oikeus nostaa kanne ilman valtuutusta työhön liittyvissä asioissa.

Suomessa sen sijaan nykyisen ryhmäkannelain mukainen käyttöala on varsin suppea: vain kuluttaja-asiamiehellä on oikeus kuluttaja-asioissa nostaa kanne erikseen määritellyn kuluttajaryhmän puolesta. Voidaan sanoa, että Suomi tulee pahasti jälkijunassa verrattuna esimerkiksi muihin Pohjoismaihin. Ryhmäkanteen käyttöalaa tulisikin laajentaa sen tuomien etujen vuoksi.

Yhteenveto

Kanneoikeuden soveltamisalan laajentamista on vastustettu muun muassa väittämällä, että kanteita tultaisiin nostamaan kiusaamistarkoituksessa, mikä puolestaan aiheuttaisi elinkeinoelämälle suuria kustannuksia. Tilastoja tai näyttöä siitä, että näin olisi käynyt esimerkiksi Ruotsissa, ei ole. Ryhmäkannelain valmistelun yhteydessä väitettiin ulkomaisten sijoitusten vähentyvän. Samat argumentit esitettiin aikoinaan, kun tuotevastuulakia valmisteltiin. Kuluttaja-asioden osalta elinkeinoelämä pelotteli Suomessa mittavista ryhmäkanteista. Mikään näistä "kauhuskenaarioista" ei ole käynyt toteen.

Uhkakuvien sijaan järjestöjen kanneoikeudella olisi useita positiivisia vaikutuksia. Heikommasa asemassa olevan suoja parantuisi merkittävästi. Työntekijät eivät nykyisin leimautumisen tai työpaikan menettämisen pelossa lähde nostamaan kannetta omissa nimissään. Työsuhdemuodolla keinotellaan laajamittaisesti, ja alipalkkaus koskee usein useita henkilöitä. Toisista valtioista Suomeen töihin tilapäisesti tulevien tai täällä muutoin tilapäisesti oleskelevien tietämättömyyttä omista oikeuksistaan saatetaan käyttää hyväksi. Järjestöjen kanneoikeus ehkäisisi kaikkiin näihin tilanteisiin liittyviä väärinkäytöksiä.

Lakialoite LA 3/2023 vp

Toiseksi järjestöt pystyisivät kokoamaan useaa henkilöä vastaan tehdyt oikeudenloukkaukset samaan kanteeseen tehokkaasti, mikä säästäisi kaikkien osapuolten resursseja.

Kolmanneksi yksityisten henkilöiden oikeusturvan paremman toteutumisen ohella järjestöjen kanneoikeus olisi myös elinkeinoelämän etu, sillä jo pelkällä olemassaolollaan se ehkäisisi epä-tervettä kilpailua. Tämä lisäisi muun muassa työelämän vakautta.

Edellä olevan perusteella ehdotamme,

että eduskunta hyväksyy seuraavan lakiehdotuksen:

Laki

järjestökanteesta työsuhteeseen liittyvässä riita-asiassa

Eduskunnan päätöksen mukaisesti säädetään:

1 §

Soveltamisala

Tätä lakia sovelletaan työ- tai virkasuhteen perusteella työtä suorittavan henkilön ja työnantajan välillä työ- tai virkasuhteesta johtuvien riita-asioiden käsittelyyn järjestökanteena.

Järjestökanteella tarkoitetaan kannetta, jota kantaja ajaa kanteessa määritellyn yksittäisen henkilön tai ryhmän puolesta siten, että asiassa annettava tuomio tulee myös ryhmän jäseniä sitovaksi.

Järjestökanteen käsittelystä on tämän lain lisäksi soveltuvien osin voimassa, mitä riita-asian käsittelystä oikeudenkäymiskaaressa ja oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetussa laissa (646/1974) muutoin säädetään.

2 §

Järjestökanteen edellytykset

Asia voidaan käsitellä järjestökanteena, jos vastaaja on jättänyt noudattamatta lain tai työehtosopimuksen pakottavia määräyksiä, minkä takia vähintään yhteen henkilöön on kohdistunut oikeudenloukkaus.

Samassa järjestökanteessa voidaan käsitellä samanaikaisesti useisiin henkilöihin kohdistuneita 1 momentissa määriteltyjä oikeudenloukkauksia, jos:

- 1) oikeudenloukkaukset perustuvat samoihin tai samankaltaisiin seikkoihin;
- 2) asian käsittely yhteisenä järjestökanteena on tarkoituksenmukaista ottaen huomioon ryhmän koko, asiassa esitettävien vaatimusten sisältö ja asiassa esitettävä todistelu; sekä
- 3) ryhmä on riittävän täsmällisesti määritelty.

Lakialoite LA 3/2023 vp

3 §

Toimivaltainen tuomioistuin

Oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 1 §:n mukaisissa asioissa toimivaltainen tuomioistuin on työtuomioistuin.

Muissa asioissa toimivaltainen tuomioistuin määräytyy kuten oikeudenkäymiskaassa säädetään.

4 §

Kanneoikeus

Järjestökanteen panee vireille kantajana rekisteröity yhdistys, jonka tarkoituksena on työntekijöitten edunvalvonta.

Vireillepanija käyttää asiassa asianosaisena puhevaltaa.

5 §

Järjestökanteen vireillepano

Järjestökannetta koskevassa haastehakemuksessa on ilmoitettava:

- 1) asia tai ryhmä, jota kanne koskee;
- 2) tiedossa olevat vaatimukset;
- 3) seikat, joihin vaatimukset perustuvat;
- 4) millä perusteella asia voidaan käsitellä järjestökanteena;
- 5) kantajan tiedossa olevat seikat, joilla on merkitystä vain joidenkin ryhmän jäsenten vaatimusten tutkimiselle;
- 6) mahdollisuuksien mukaan ne todisteet, jotka kantaja aikoo kanteensa tueksi esittää, sekä mitä hän kullakin todisteella aikoo näyttää toteen;
- 7) oikeudenkäyntikulujen korvaamista koskeva vaatimus, jos kantaja pitää sitä aiheellisena; sekä
- 8) millä perusteella tuomioistuin on toimivaltainen.

Haastehakemuksessa on ilmoitettava myös oikeudenkäymiskaaren 5 luvun 2 §:n 2 momentissa tai oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 15 §:ssä tarkoitetut tiedot. Haastehakemus on kantajan tai, jollei hän ole sitä itse laatinut, sen laatijan allekirjoitettava. Laatijan on samalla ilmoitettava ammattinsa ja asuinpaikkansa.

6 §

Haaste

Vastaajaa kehoitetaan haasteessa vastaamaan kanteeseen kirjallisesti. Haasteen antamiseen ja siihen vastaamiseen sovelletaan muutoin, kuten oikeudenkäymiskaaren 5 luvun 10—12 §:ssä ja oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 18 §:ssä säädetään.

Lakialoite LA 3/2023 vp

7 §

Ryhmän jäsenen asema

Ryhmän jäsen rinnastetaan asianosaiseen sovellettaessa riidan kohteen luovuttamista, tuomarin esteellisyyttä, oikeudenkäynnin vireilläolovaikutuksia, kanteiden yhdistämistä ja kuulemista koskevia oikeudenkäymiskaaren säännöksiä. Ryhmän jäsenen tulee tehdä väite tuomarin esteellisyydestä niin pian kuin mahdollista saatuaan tiedon asian käsittelyyn osallistuvista tuomareista. Ryhmän jäsen ei voi osallistua oikeudenkäyntiin väliintulijana.

8 §

Kanteen laajentaminen

Kantajan vaatimusten muuttamiseen sovelletaan oikeudenkäymiskaaren 14 luvun 2 §:n säännöksiä.

9 §

Tuomiosta tai muusta ratkaisusta ilmoittaminen ryhmän jäsenille

Kantaja ilmoittaa ryhmän jäsenille annetusta tuomiosta ja muista tuomioistuimen ratkaisuksista. Kantajan vaatimuksesta tuomioistuimella voi velvoittaa vastaajan antamaan ryhmän jäsenille 1 momentissa tarkoitettut tiedot.

10 §

Tuomion oikeusvoimasta

Tuomioistuimen ratkaisu sitoo niitä ryhmän jäseniä, joita tuomioistuimella on ratkaisussaan ilmoittanut sen koskevan.

11 §

Oikeudenkäyntikulut

Oikeudenkäyntikuluista on voimassa, mitä oikeudenkäymiskaaren 21 luvussa säädetään. Oikeudenkäyntikuluista työtuomioistuimessa on voimassa, mitä oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 33 a §:ssä säädetään. Ryhmän jäsen ei vastaa oikeudenkäyntikuluista. Ryhmän jäsen on kuitenkin velvollinen korvaamaan vastaajalle oikeudenkäymiskaaren 21 luvun 5 §:ssä tarkoitettulla menettelyllä aiheuttamansa kustannukset. Jos ryhmän jäsenen vaatimus on erotettu käsiteltäväksi erikseen omana asianaan, hän on asianosaisena vastuussa erottamisen jälkeen syntyneistä oikeudenkäyntikuluista.

Lakialoite LA 3/2023 vp

12 §

Muutoksenhaku

Asianosaisilla on oikeus hakea valittamalla muutosta järjestökanteen johdosta annettuun ratkaisuun siten kuin oikeudenkäymiskaassa säädetään.

Muutoksenhausta työtuomioistuimen tuomioon säädetään oikeudenkäynnistä työtuomioistumessa annetun lain 36 ja 37 §:ssä.

Järjestökannemenettelyn edellytyksiä koskevan oikeudenkäyntiväitteen johdosta annettuun hylkäävään ratkaisuun saa hakea muutosta erikseen, jollei tuomioistuin aiheettoman viivästymisen estämiseksi tai muusta erityisestä syystä määrää, että muutosta haetaan pääasiassa annetun tuomion tai lopullisen päätöksen yhteydessä.

Jos kantaja ei hae muutosta järjestökanteen johdosta annettuun ratkaisuun, ryhmän jäsenellä on omassa asiassaan oikeus hakea ratkaisuun muutosta 14 päivän kuluessa valitusajan tai vastaavasti vastavalitusajan päättymisestä. Ryhmän jäsenen ei tarvitse ilmoittaa ratkaisuun tyytymättömyyttä. Muilta osin muutoksenhakuun sovelletaan oikeudenkäymiskaaren säännöksiä.

13 §

Järjestökanteista tiedottaminen

Kantajan on annettava verkkosivustollaan tietoa suunnitelluista ja nostetuista järjestökanteista, järjestökanteiden käsittelyvaiheesta sekä käsittelyn päättymisestä ja lopputuloksesta.

14 §

Voimaantulo

Tämä laki tulee voimaan päivänä kuuta 20 .

Lakialoite LA 3/2023 vp

Helsingissä 20.6.2023

Timo Suhonen sd
Joona Räsänen sd
Eveliina Heinäluoma sd
Saku Nikkanen sd
Ville Merinen sd
Merja Kyllönen vas
Timo Furuholm vas
Laura Meriluoto vas
Paula Werning sd
Pia Viitanen sd
Juha Viitala sd
Matias Mäkynen sd
Tuula Väättäinen sd
Elisa Gebhard sd
Ilmari Nurminen sd
Eemeli Peltonen sd
Pinja Perholehto sd
Anna-Kristiina Mikkonen sd
Johanna Ojala-Niemelä sd
Kim Berg sd
Helena Marttila sd
Niina Malm sd
Lauri Lyly sd
Aki Lindén sd
Kimmo Kiljunen sd
Jani Kokko sd
Johan Kvarnström sd
Marko Asell sd
Tytti Tuppurainen sd
Johannes Koskinen sd
Seppo Eskelinen sd
Riitta Mäkinen sd
Maria Guzenina sd
Aino-Kaisa Pekonen vas
Eeva-Johanna Eloranta sd
Tuula Haatainen sd
Ville Skinnari sd
Krista Kiuru sd
Timo Harakka sd
Nasima Razmyar sd