

Täysistunto

Tiistai 18.10.2022 klo 13.59—18.31

5. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työriitojen sovittelusta annetun lain ja oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 32 a §:n muuttamisesta

Hallituksen esitys HE 214/2022 vp

Lähetekeskustelu

Puhemies Matti Vanhanen: Lähetekeskustelua varten esitellään päiväjärjestyksen 5. asia. Puhemiesneuvosto ehdottaa, että asia lähetetään työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan.

Lähetekeskusteluun varataan tässä vaiheessa enintään 30 minuuttia. — Keskustelu, ministeri Haatainen.

Asian käsittelyssä noudatettiin aikataulutettujen asioiden osalta sovittuja menettelytapoja.

Keskustelu

15.02 **Työministeri Tuula Haatainen** (esittelypuheenvuoro): Arvoisa puhemies! Tämän esityksen tavoitteena on tukea työrauhaa sekä edistää sovinnon aikaansaamista erilaisissa työriitatilanteissa. Ehdotukset kehittäisivät työriitojen sovittelujärjestelmää ja edistäisivät työriitojen ratkaisua.

Työministerinä pyysin keväällä 21 selvityksen työehtosopimusten rajariitojen syistä ja ratkaisusta. Rajariidoillahan tarkoitetaan riitoja, joissa työnantaja- ja työntekijäpuoli ovat eri mieltä siitä, mitä työehtosopimusta työnantajan teettämään työhön pitäisi soveltaa. Kolmikantainen työryhmä valmisteli selvityksen perusteella yksimielisen mietinnön, johon tämä hallituksen esitys perustuu.

Nykyään sovittelu alkaa yleensä työriidan osapuolten tekemän työtaisteluilmoituksen perusteella. Jatkossa valtakunnansovittelija voisi osapuolen tai osapuolten pyynnöstä ottaa soviteltavaksi työriidan myös silloin, kun siihen ei liity työtaistelua tai työrauhan vaarantumisen uhkaa. Vapaaehtoisuuteen perustuvalla sovittelulla ehkäistäisiin työriidan kärjistymistä työtaisteluun. Kyse voisi olla esimerkiksi työehtosopimuksen rajariidan sovittelusta.

Esityksellä täsmennettäisiin myös työriidan osapuolten velvollisuutta valmistautua näihin sovitteluneuvotteluihin. Työriidan osapuolten tulisi jatkossa esittää sovittelijalle kirjallinen selvitys riidan kohteesta, sisällöstä sekä asiassa esittämistään vaatimuksista. Osapuolten tulisi antaa myös muut sovittelijan tarpeelliseksi katsomat tiedot. Tiedot tulisi toimittaa sovittelijan asettamassa kohtuullisessa määräajassa ennen sovintoneuvotteluiden aloittamista. Kun sovitteluun tultaisiin näin ollen paremmin valmistautuneena, myös sovitteluprosessi etenisi joutuisammin. Velvoite koskisi kaikkia työriitalain mukaisia sovittelu-tilanteita.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 111/2022 vp

Työehtosopimusten rajariitoja koskevan selvityksen mukaan on epäselvää, onko työtuomioistuimenmenettelyssä mahdollista kuulla kaikkia asiaan liittyviä työehtosopimuksen osallisia. Jatkossa työtuomioistuin voisi oikeudenkäynnissä kuulla työehtosopimuksen osallisia nykyistä laajemmin.

Työriitalaki täyttää tänä vuonna 60 vuotta. Työmarkkinoiden muuttuessa se on tarjonnut puitteet työriitatilanteiden ratkomiselle ja sovun löytymiselle. Näillä muutoksilla haluamme entisestään parantaa työmarkkinaosapuolten edellytyksiä löytää sopu ristiriitatilanteissa ja sopia yhdessä reilun työelämän pelisäännöistä. Näiden muutosten on tarkoitus tulla voimaan 1. päivä maaliskuuta 2023.

Puhemies Matti Vanhanen: Edustaja Essayah.

15.05 **Sari Essayah kd:** Arvoisa puhemies! Tämäkin esitys varmaankin kolmikannan kautta läpikäyneenä on sinällänsä kannatettava ja edistettävä, erityisesti kun siinä pyritään ennaltaehkäisemään erilaisia työtaistelutilanteita. Ja se, että vapaaehtoisella sovittelulla voidaan esimerkiksi juuri näitä työehtosopimusten rajakiistoja lähteä selvittämään, on todellakin tarpeellista. Kyllä me kaikki muistamme, että tämän hallituskauden alussa, voi sanoa, ehkä tällainen rajakiistatilanne oli jopa vaikuttamassa siihen, että Suomessa vaihtui pääministeri.

No, menemättä siihen ehkä sen syvemmälle täytyy kuitenkin todeta, että meillä suomalaisessa työmarkkinajärjestelmässä on yksi semmoinen sokea piste, johon ei oikein olla halettu puuttua. Kyllä nämä laittomat lakot, jos me vertaamme muihin Pohjoismaihin niitten määrää ja sitten myöskin sitä, voisiko sanoa, vahinkoa, mitä sieltä tulee yrityselämälle, elinkeinoelämälle, ovat taloudellisesti hyvin merkittäviä. Ja tässäkin salissa kansanedustajina oleville on tullut viime aikoina kysymyksiä liittyen tähän niin sanottuun pakkolakiin, kysymyksiä siitä, pitäisikö meillä jollakin tavalla olla lakko-oikeutta rajoittamassa. Lakko-oikeus on perustyo-oikeus, ja tietenkään siihen ei tule puuttua, mutta Suomessa ongelmana ovat laittomat lakot. Ja tämä olisi minun mielestäni syytä myöskin salin vasemmalla puolella nähdä, ja tulisi selkeästi lähteä pohtimaan, millä tavalla siihen pystyttäisiin meillä työelämän rakenteellisissa uudistuksissa puuttumaan ja tuomaan sitten myöskin ihan selkeästi sellaisia sanktioita, jotka oikeasti ovat ennaltaehkäisemässä sitä, niin että näihin laittomiin lakkoihin ei ryhdyttäisi. Sinällänsä nimenomaisesti juuri tällainen sovittelumenetely ja se, että etukäteen pyritään pohtimaan, miten tilanteesta päästäisiin ilman, että tullaan työtaistelutilanteeseen, ovat tietenkin kannatettavia. Ja myös se, että työtuomioistui-
men toimivaltaa tässä kuulemismenettelyssä laajennetaan siten, että myöskin osallisten piiriä voidaan laajemmalti kuulla, on erittäin hyvä asia. Täytyy toivoa, että omalta osaltaan tämä sovittelun laajentaminen, parantaminen, mahdollistaisi sen, että meillä päästäisiin siten myöskin näistä erilaisista työtaistelutoimista, nimenomaisesti niistä laittomista, eroon. Meillä pitää päästä muitten Pohjoismaitten tasolle lakkopäivien suhteen. Suomessa olemme siinä ihan selkeästi jäljessä ja käytämme paljon enemmän yritysten ja elinkeinoelämän varoja siihen, että meillä näitä laittomia lakkoja on runsaammin kuin muissa Pohjoismaissa.

Puhemies Matti Vanhanen: Edustaja Lehto.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 111/2022 vp

15.08 Rami Lehto ps: Arvoisa puhemies! Työriitojen sovittelusta annettuun lakiin lisättäisiin uusi säännös vapaaehtoisesta sovittelusta ja työriidan osapuolten velvollisuuksia sovitteluun valmistautumisessa täsmennettäisiin. Lisäksi oikeudenkäynnistä työtuomioistuinmessä annettua lakia muutettaisiin siten, että työtuomioistuimen toimivaltaa muiden kuin riita-asian asianosaisten kuulemisessa täsmennettäisiin.

Esityksen tavoitteena on kehittää työriitojen sovittelujärjestelmää erityisesti työehtosopimusten rajariitojen ratkaisemiseksi ja mahdollistaa asian selvittämisen edellyttämä kuuleminen työtuomioistuinmenettelyssä. Työryhmän luonnos hallituksen esitykseksi oli yksimielinen, ja työryhmään osallistuneet työntekijä- ja työnantajakeskusjärjestöt kannattavat esitettyjä muutoksia, ja tämä on hyvä asia. Työntekijäjärjestöt kuitenkin katsoivat, että työriitojen sovittelujärjestelmää olisi tarpeen uudistaa ja kehittää jatkossa laajemminkin ja tarvittaessa myös Valtakunnansovittelijan toimiston resursseja olisi lisättävä.

Puhemies Matti Vanhanen: Edustaja Taimela.

15.10 Katja Taimela sd: Arvoisa herra puhemies! Mikä tärkeää, tämä ehdotus on valmisteltu kolmikantaisessa työryhmässä, jonka mietintö oli yksimielinen. TEMin lisäksi työryhmässä olivat edustettuina siis kaikki: SAK, STTK, Akava, EK ja KT. Selvityshenkilöiden ehdotukset liittyivät työriitojen sovittelujärjestelmän kehittämiseen, kuulemismenettelyyn työtuomioistuimessa sekä niin sanotun järjestöehdon käyttöön työehtosopimuksessa työrauhan turvaamisen näkökulmasta. Esityksessä ehdotetaan, että työriitojen sovittelusta annettuun lakiin lisätään uusi säännös vapaaehtoisesta sovittelusta. Valtakunnansovittelija voisi osapuolen tai osapuolten pyynnöstä ottaa soviteltavaksi työriidan. Tavoitteena on vahvistaa osapuolten mahdollisuutta pyytää sovittelua tilanteissa, joissa työtaisteluilmoitusta ei ole jätetty tai työrauha ei ole muutoin vielä vaarantunut. Lisäksi esityksessä ehdotetaan täsmennettäväksi työriidan osapuolten velvollisuuksia sovitteluun valmistautumisessa. Ehdotuksella parannettaisiin osapuolten valmistautumista sovitteluun ja edistettäisiin sovitteluprosessin etenemistä.

Arvoisa herra puhemies! Ajattelen niin, että kun me saamme tämän työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan käsittelyyn, niin tässä varmaan puhutaan ehkä sellaisesta aika yksimielisestä käsittelystä myös siellä valiokuntatyössä. Itse myös ajattelen niin, että kaikki esitykset, joiden tavoitteena on tukea työrauhaa sekä edistää sovinnon aikaansaamista erilaisissa työriitatilanteissa, tuntuvat varsinkin tämän menneen kesän ja syksyn jälkeen erityisen kannatettavilta, ja olen todella tyytyväinen, että tämä esitys on tänne valiokuntakäsittelyyn salin lähetekeskustelun kautta tuotu.

Puhemies Matti Vanhanen: Edustaja Myllykoski.

15.11 Jari Myllykoski vas: Arvoisa puhemies! Kuka tätä nyt lähtisi vastustamaan? Edelleen otetaan oikeita askeleita tässä maassa työmarkkinatoimissa, ja nimenomaan, kun on tämä vapaaehtoinen mahdollisuus on.

Edustaja Essayahille voin kyllä kertoa, että täällä vasemmalla laidalla kyllä ymmärretään näitä työelämäkysymyksiä myös esittämästänne näkemyksestä johtuen. Kun puhutte Pohjoismaiden osalta, että Suomi on tilanteessa, missä meillä on laittomia työtaisteluita, niin ehkä meidän kannattaisi katsoa sitä kokonaisuutta. [Katja Taimela: Juuri näin!] Ruotsissa on huomattavasti parempi myötämääräämis-oikeus. Siellä ollaan jo lähtökohtaisesti

Pöytäkirjan asiakohta PTK 111/2022 vp

enemmän samalla viivalla, kun täällä meillä työehtosopimuksen tulkinta on yksistään työnantajalla, ja voi tulkita väärinkin, ja sitten monesti semmoisissa tilanteissa tulee niitä teidän kutsumianne laittomia työtaisteluita. Eli syy- ja seurausyhteys on hyvä tunnistaa, ja senpä takia tämänkaltaisen menettely on hyvä.

Itse olin aiemmassa ammatissani työryhmässä muodostamassa silloisen Metalliliiton laittomien työtaistelujen ehkäisyohjelmaa. Eli voisin sanoa, että tunnen tämän melko hyvin noin omakohtaisestikin ja uskallan siksi tässä tuoda esille sen, että pitää nähdä laajemmin se, että työehtosopimuksessa ei pitäisi olla kaikissa asioissa pelkästään sen työnantajan tulkintaoikeus vaan meidän pitäisi siitä päästä enemmän sovittelemaan. Ja tämä on nyt se väline, jolla voidaan päästä puuttumaan näihin tapauksiin, missä osapuolilla on toisistaan poikkeava näkemys, mikä aiheuttaa laittomia työtaistelutoimia. Nyt on ratkaisun avaimet työmarkkinaosapuolilla.

Tässä yhteydessä en avaa keskustelua siitä, onko järjestäytynyt vai järjestäytymätön tai järjestäytynyt työnantajaosapuoli. Pidetään se nyt tästä keskustelusta vielä tällä erää pois.

Puhemies Matti Vanhanen: Edustaja Essayah.

15.14 Sari Essayah kd: Kiitoksia, arvoisa puhemies! Edustaja Myllykoski on ihan oikeassa, että silloin kun arvioidaan työmarkkinoita, on hyvä katsoa sitä kokonaisuutta, ja luulenkin, että tässä olisi seuraavalle hallitukselle hyvää työsarkaa juuri lähteä katsomaan sitä kokonaisuutta.

Edustaja itse mainitsi nämä järjestäytyneet ja järjestäytymättömät. Ei mennä siihen syvemmälle, mutta ajattelen näin, että esimerkiksi paikallisen sopimisen edistäminen on yksi sellainen asia, jossa luulen, että aika paljon saataisiin aikaiseksi silläkin, niin kuin meillä monissa verrokkimaissa on, että olisi esimerkiksi työntekijöitten edustaja yrityksen hallinnossa mukana. Sitä kautta on tullut sellaista luottamusta ja myöskin, voisi sanoa, joustavuutta sen suhteen. Esimerkiksi Saksassa, niin kuin me tiedämme, työmarkkinatilanteessa, jossa vaikkapa yrityksen olemassaolo on uhattuna, ollaan valmiita jopa palkanalennuksiin työntekijäosapuolelta, jos yritys sitoutuu siihen, että ihmisiä ei sanota irti ja yritetään yhdessä mennä sen vaikean ajanjakson ohi.

Jotenkin ajattelen, että meillä monesti suomalaisissa pienissä yrityksissä on sellaista, että istutaan saman pöydän ääressä ja tiedetään, että jokaisen leipä on kiinni siitä, miten yhdessä asiat tehdään, ja sentyypistä luottamuksen ilmapiiriä toivoisi enemmänkin suomalaisen työmarkkinaa. Me on justikään oltu hyvin pitkän lakon mainingeissa koko yhteiskuntana, ja kyllä se osoittaa, että meillä ei tällä hetkellä ole näitä työelämän sovittelukeinoja tarpeeksi paljon käytettävissä. Toivonkin, että tulevat hallitukset pystyisivät tässä etenemään.

Suomalaiset työmarkkinat, kyllä, tarvitsevat oikeasti reformia, ne tarvitsevat muutosta. Niistä on sanottu, että ne ovat Euroopan jäykimmät, ja meillä on paljon sellaisia asioita, missä ikään kuin sellaista jouston mahdollisuutta ei nähdä ja ollaan vähän niin kuin niissä vanhanaikaisissa poteroissa ja vastakkainasetteluissa. Kuitenkin suomalaisen yrityksen menestys on sekä työntekijöitten, työnantajien että omistajien menestys yhtä lailla, ja se on koko yhteiskunnan menestys, ja siitä meidän pitää lähteä, että tällaisella yhteistyöllä saadaa enemmän aikaan kuin vastakkainasettelulla.

Puhemies Matti Vanhanen: Edustaja Myllykoski.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 111/2022 vp

15.16 **Jari Myllykoski vas:** Arvoisa puhemies! Yhden pienen näkemyksen tuon siihen, miksi Saksassa näin menetellään. Täytyy tunnustaa taas se kokonaisuus, että jos siellä yritys on huonossa taloudellisessa tilanteessa ja yritys ajetaan konkurssiin, tai ajautuu konkurssiin, henkilöstö ei saa minkäänlaisia korvauksia. Ehkä sillä on joku merkitys. Meillä sitten taas on tämä vahvempi järjestelmä, missä meillä on ansiosidonnainen päiväraha. Mutta jos Saksassa lakkautetaan sellaisen konsernin yksikkö, että konserni on terve ja elinvoimainen ja tuottaa voittoa, niin ne korvaukset ovat kyllä sitten aivan toista luokkaa kuin meillä missään tilanteissa on.

Puhemies Matti Vanhanen: Haluaako ministeri kommentoida keskustelua? — Ministeri Haatainen.

15.17 **Työministeri Tuula Haatainen:** Arvoisa puhemies! Täällä nostettiin esille kysymys tästä sovittelujärjestelmästä ja muun muassa siitä, onko meillä riittävät resurssit Valtakunnansovittelijan toimistossa. Niitä on vahvistettu tämän hallituskauden aikana. Sinne on sovittelijoita tullut pari lisää, ja siellä on tällä hetkellä valtakunnansovittelija ja viisi sovittelijaa. Tämä on varmasti sellainen asia, jota myös on, niin kuin täällä ihan oikein joku taisi todetakin — taisi olla edustaja Essayah, joka tämän sanoi, ja itsekin ajattelen niin — tulevalla hallituskaudella syytä käydä läpi, niin että meillä sovittelujärjestelmä pysyy ajan tasalla.

Nyt sitten tästä, mitä on tapahtunut työelämässä tällaisen vuoropuhelun ja sopimisen kulttuurin vahvistamiseksi. Esimerkiksi yt-lakihan vahvistaa nyt nimenomaan sitä, että tällainen jatkuva vuoropuhelu, normaali jatkuva vuoropuhelu, työpaikoilla vahvistuu. Ja kyllä sen paikallisen sopimisen peruslähtökohta on, mihin täällä puheenvuoroissa Myllykoski ja muut viittasivat, että sitten pitää olla yhdenvertaiset asetelmat molemmilla osapuolilla, kun siellä sovitaan niistä asioista, ettei se mene saneluksi vaan että oikeasti sitten paikallinen sopiminen toteutuu. Nythän näistä työehtosopimuksista osassa on todella vahvistettu ja luotu edellytyksiä sille, ja jo nykyjärjestelmän sisällä on jo pitkään tehty myös paikallista sopimista ja siihen puitteita rakennettu. Eli nyt tällä ratkaisulla nimenomaan haetaan keinoja siihen, että olisi enemmän välineitä siihen, että riitoja ratkotaan ennakolta, ennen kuin ollaan työtaistelutilanteessa. — Kiitos.

Keskustelu päättyi.

Asia lähetettiin työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan.