

Turun yliopiston
oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja

Yksityisoikeuden sarja A:130

**Martti Kairinen – Johannes Lamminen –
Jari Murto – Petri Rikkilä – Heikki Uhmavaara**

KOLLEKTIIVISOPIMUKSET JA TYÖRAUHA

Turku 2012

Julkaisija: Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta

Prometheus-projekti
Osaraportti, huhtikuu 2012
Turun yliopisto, työoikeuden oppiaine

Työsuojelurahasto on taloudellisesti tukenut tämän tutkimuksen aikaansaamista.

Taitto ja kansi: Tarja Linden

ISBN 978-951-29-5073-7
ISSN 0783-2001

Hansaprint Oy
Turku 2012

Esipuhe

Julkaisu on syntynyt usean tutkijan kiinnostuksen ja yhteistyön tuloksena. Meitä alkoivat kiinnostaa muun muassa kysymykset siitä, miksi 2000-luvun Suomessa on runsaasti työtaisteluja työ- ja virkaehtosopimusten sopimuskauden aikana ja työrauhavelvoitteesta huolimatta, miksi niitä syntyy, millaisia ne ovat ja mitä seurauksia niillä on. Ryhdyimme vuonna 2009 työmarkkinoiden keskusjärjestöjen työryhmän ehdotuksesta laatimaan esitutkimusta. Sen keskeisen aineiston muodostivat työtuomioistuimen työrauhaa koskevat tuomiot, joita on ollut noin 50 vuosittain. Esitutkimuksen tuloksia esiteltiin järjestöjen työryhmälle. Saatuamme Työsuojelurahastolta rahoituksen ns. *Prometheus*-projektiin laajensimme tutkimuskohdetta, aineistoja ja menetelmiä. Tutkimuskokonaisuus kattaa monia kysymyksiä yhtäältä työnantajien kollektiivisopimuksilla hankkimasta työrauhasta ja palkansaajille tärkeästä työtaisteluoikeudesta sekä toisaalta sovittujen työehtojen noudattamisesta. Koska nämä asiat kytkeytyvät läheisesti toisiinsa, tulemme projektin loppuraportissa yhdistämään nämä pääasiat ja esittämään joitakin kehittämissuhteita.

Tämä teos on osaraportti ennen muuta siitä, millaisia työtaisteluita kollektiivisopimuskaudella esiintyy, mitkä ovat niiden keskeiset syyt ja vaikutukset, miten työtuomioistuin on näitä arvioinut sekä mitä laki sanoo työrauhavelvoitteesta ja työtaisteluoikeudesta. Teoksessa selvitetään myös työrauhaa ja työtaisteluoikeutta koskevia yleisempiä kysymyksiä sekä tehdään vertailuja viiden EU-maan kesken. Lopuksi esitämme joitakin alustavia kehittämissuhteita.

Työrauhavelvollisuus ja työtaisteluoikeus ovat saman kolikon kääntöpuolia ja molemmille työmarkkinaosapuolille tärkeitä. Myös yleisen edun näkökulmasta sopimusten ja lakien noudattaminen on

yhteiskunnan toimivuuden perusedellytys. Näiden asioiden tutkiminen on siis tärkeää. Aihe on ajankohtainen ja kysymys laittomien lakkojen hyväksyttävyydestä on ollut viime aikoina esillä julkisessa keskustelussa.

Meille allekirjoittaneille tutkimus on ollut mielenkiintoinen matka sopimuksiin ja lakeihin perustuvan työmarkkinajärjestelmän peruskysymyksiin. Tutkijaryhmä on näiden kolmen vuoden aikana käynyt lukuisia mielenkiintoisia keskusteluja ja olemme myös saaneet kertoa alustavista tutkimustuloksista muutamissa seminaareissa. Yhdessä olemme etsineet, pohtineet, löytäneet ja oppineet enemmän. Tutkimusta ja projektin etenemistä on johtanut professori *Martti Kairinen*. Asiantuntijoina ja tutkijoina, jotka ovat vastanneet tämän teoksen jaksojen kirjoittamisesta, ovat toimineet OTM *Johannes Lamminen*, OTK, KTM *Jari Murto*, OTM *Petri Rikkilä* sekä VTM *Heikki Uhmavaara*. Lisäksi koko tutkimushankkeessa on ollut osin mukana KTT *Maija Vähämäki*, OTM *Jenni Aaltonen*, ON *Tuomo Peltoniemi* ja työoikeuden syventävien opintojen pro gradu -työtä tehneitä opiskelijoita.

Kiitämme Työsuojelurahastoa, joka on tehnyt tutkimuksen tekemisen mahdolliseksi. Toivomme, että teos tarjoaa sen lukijoille mielenkiintoista uutta tietoa, parempaa ymmärrystä ja uusia ajatuspolkuja näistä työmarkkinoiden keskeisistä kysymyksistä.

Turun yliopistossa 12. päivänä huhtikuuta 2012

Martti Kairinen – Johannes Lamminen – Jari Murto –
Petri Rikkilä – Heikki Uhmavaara

Sisällys

Esipuhe.....	III
Kuviot.....	IX
Taulukot.....	XI
Tapauskuvaukset.....	XIII
Lähteet.....	XV
Lyhenteet.....	XXIII
1 Tutkimustehtävä ja tutkimuksen toteutus.....	1
1.1 Tutkimuksen taustaa.....	1
1.2 Tutkimuksen kohde.....	3
1.3 Osaraportin sisällön kuvaus.....	5
1.4 Tutkimusmenetelmät ja -aineistot.....	7
2 Työtaistelut Suomessa.....	12
2.1 Työtaistelutoimenpide.....	12
2.2 Työtaistelujen yleisyys Suomessa.....	15
2.3 Järjestöjen edunvalvonnan strategiat.....	21
2.4 Sopimuskauden aikaiset työtaistelu-uhat.....	22
2.4.1 Arviot uhkien määrästä.....	22
2.4.2 Uhkien syyt.....	23
2.4.3 Uhkien ehkäisy.....	27
2.5 Sopimuskauden aikana toteutuneet työtaistelut.....	29
2.5.1 Arviot työtaistelujen määrästä.....	29
2.5.2 Työtaistelumuodot ja työtaistelujen luonne sopimuskaudella.....	31
2.5.2.1 Vastalauseet ja ulosmarssit.....	33
2.5.2.2 Uhkaaminen työtaistelutoimenpiteenä.....	36
2.5.2.3 Tukeminen.....	38
2.5.2.4 Hyökkäyksestä puolustukseen.....	40
2.5.3 Sopimuskauden aikaisten työtaistelujen syyt ja niiden käsittely.....	44
2.5.3.1 Syiden käsittely ennen työtuomioistuinta.....	56
2.5.3.2 Syiden käsittely työtuomioistuimessa vähäistä.....	59
2.5.4 Sopimuskauden aikaisten työtaistelujen hyväksyttävyyksikysymys.....	61
2.5.5 Sopimuskauden aikaisten työtaistelujen saavutukset ja päätyminen.....	64

2.6	Työtuomioistuin ja työrauhatapaukset.....	69
2.6.1	Hyvityssakkotuomiot ja niiden merkitys	71
2.6.2	Tuomioiden perusteluista.....	80
2.6.3	Analyysi työtuomioistuimen työrauhatapauksista vuosina 2004–2009	83
2.6.3.1	Kantajat.....	85
2.6.3.2	Vastaajat.....	86
2.6.3.3	Sopimusalat	87
2.6.3.4	Henkilöstöryhmien jakautuminen.....	89
2.6.3.5	Työtaistelujen lajit	89
2.6.3.6	Lakkojen kestot.....	90
2.6.3.7	Työrauhakanteiden lopputulokset.....	91
2.6.3.8	Hyvityssakot.....	91
2.7	Sopimuskauden aikainen työtaistelu palkansaajapuolen toimintamallina	93
2.7.1	Sopimuskauden aikaiset työtaistelut strategisena vaihtoehtona	93
2.7.2	Työtaistelutoimenpiteiden yleisyydestä ja työtaisteluherkkydestä sopimuskauden aikana	94
2.7.3	Sopimuskauden aikaisten työtaistelutoimien hyöty ja hyväksyttävyyys	96
2.7.4	Sopimuskauden aikaisiin työtaisteluihin suhtautumisen tyypittelyä ..	97
3	Työtaisteluoikeus ja työrauhavelvollisuus Suomessa	101
3.1	Työtaisteluoikeuden määrittely, kansallinen perusta ja menettelysäännöt	101
3.1.1	Perustuslain yhdistymisvapaus-säännös	102
3.1.2	Työsopimuslain ja rikoslain säännökset	103
3.1.3	Työriitojen sovittelujärjestelmä	105
3.2	Työrauhavelvollisuuden sisältö	108
3.2.1	Passiivinen ja aktiivinen työrauhavelvollisuus.....	108
3.2.2	Työrauhavelvollisuuden relatiivisuus	110
3.2.3	Kohdistuminen työehtosopimukseen.....	115
3.2.4	Tiedon saanti ja valvontavelvollisuuden toteuttaminen.....	118
3.3	Työtaisteluoikeuden muut rajoitustilanteet	119
3.3.1	Perusoikeuksien yleiset rajoitusedellytykset	120
3.3.2	Työtaisteluoikeuden kollisio muiden perus- ja ihmisoikeuksien kanssa	121
3.3.2.1	Lakon alaiset tehtävät ja rikkurikysymys	123
3.3.2.2	Turvaamistoimen mahdollisuus.....	126
3.4	”Villit” työtaistelut ja työsopimuslain mukainen irtisanomissuoja.....	129
3.5	Työtaisteluoikeus ja mielenilmauksen järjestäminen	135
3.6	Mielenilmaaminen työtaistelumuotona ja sananvapaus	139
4	Maavertailu - Suomi, Ruotsi, Tanska, Saksa ja Ranska	148
4.1	Ruotsi	148
4.2	Tanska.....	160

4.3 Saksa ja suhteellisuusperiaatteen malli	168
4.4 Ranska	176
4.5 Maavertailutaulukko.....	182
5 Työtaisteluoikeus kansainvälisissä sopimuksissa.....	189
5.1 Työtaisteluoikeus Kansainvälisen työjärjestön järjestelmässä.....	190
5.2 Työtaisteluoikeus Yhdistyneiden kansakuntien sopimuksissa	200
5.3 Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksen järjestelmä ja Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytäntö	201
5.4 Euroopan neuvoston sosiaalisen peruskirjan järjestelmä	206
5.5 Euroopan unionin lainsäädäntö ja sen oikeuskäytäntö	210
5.5.1 Tapaus Viking	214
5.5.2 Tapaus Laval	216
5.5.3 Arviointia	217
5.6 Johtopäätökset - työtaisteluoikeus ja sen rajoittamisen rajat kansainvälisen työoikeuden valossa.....	222
6 Pohdintoja ja kehittämisideoita	225
6.1 Lähtökohtia kehittämisehdotuksien pohdinnalle.....	225
6.2 Konfliktien ratkaisutapojen kehittäminen	227
6.2.1 Työriitojen sovittelu ja sopimuskauden aikaiset työtaistelut	227
6.2.2 Konfliktitilanteiden ja syiden käsittelyn kehittäminen työpaikkatasolla	229
6.2.3 Sovittelu ja muut vaihtoehtoiset konfliktinratkaisumenetelmät	230
6.2.4 Sovinto työtuomioistuimessa.....	232
6.3 Työtaisteluoikeus ja työntekijöiden mielenilmaisuvapauden turvaaminen... 233	
6.3.1 Mielenilmaisun luonteiset työtaistelut.....	234
6.3.2 Tuotanto- ja palvelutoiminnan jatkaminen työtaistelutilanteessa.....	236
6.3.3 Kysymys työrauhan kattavuudesta	237
6.3.4 Kysymys työriitojen sovittelulain ennakoilmoitusveloitteesta.....	237
6.4 Työrauhaveloitteen selkeyttäminen, tehostaminen ja kunnioittaminen	238
6.4.1 Työrauhaveloitteen selkeys ja yksilön asema	238
6.4.2 Työrauhaveloitteen sanktioiminen ja rikkomisen ennaltaehkäisy.....	239
6.4.3 Työrauhaveloitteen kattavuus ja työtaisteluja rajaavat periaatteet.....	240
6.4.4 Kysymys turvaamistoimenpiteistä sopimuskauden aikaisissa konflikteissa	241
6.5 Kolmannen suoja ja ulkopuolisten aseman parantaminen	242
Oikeustapaustuettelo.....	243
Liite 1. Asiantuntijakysely työrauhakysymyksistä	249

Kuviot

Kuvio 1.	Työtaistelujen määrä vuosina 1960–2010.....	17
Kuvio 2.	Työtaisteluissa menetetyt työpäivät vuosina 1960–2010.....	18
Kuvio 3.	Työtaisteluihin osallistuneet työntekijät vuosina 1960–2010.....	18
Kuvio 4.	Edunvalvonnan kolme ay-strategiaa.....	21
Kuvio 5.	Toteutuneiden työtaistelujen syyt.....	47
Kuvio 6.	Työtuomioistuimen käsittelemät työrauhatapaukset ja Tilastokeskuksen tilastoimat työtaistelut 2004–2009.....	84
Kuvio 7.	Työtuomioistuimen käsittelemät työrauhatapaukset ja tapaukset, joissa alayhdistys on tuomittu valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä 2003–2010.....	131
Kuvio 8.	Työtaistelujen määrä Ruotsissa vuosina 1980–2010.....	154
Kuvio 9.	Trialistinen hyötyteoria.....	225

Taulukot

Taulukko 1.	Vastaajat työehtosopimusasioista saadun työkokemuksen mukaan .	11
Taulukko 2.	Työtaistelujen määrät Suomessa ja vertailumaissa	20
Taulukko 3.	Kuinka paljon järjestönne kentässä on viimeisen 10 vuoden aikana ollut työtaistelu-uhkia työ- tai virkaehtosopimuksen voimassaolon aikana (N)?.....	23
Taulukko 4.	Kuinka paljon järjestönne kentässä on viimeisen 10 vuoden aikana toteutunut työtaisteluita työ- tai virkaehtosopimuksen voimassaolon aikana?	23
Taulukko 5.	Millaisissa tilanteissa järjestönne kentässä on syntynyt työtaistelu-uhkia sopimuskauden aikana	24
Taulukko 6.	Milloin ja miten järjestönne saa yleensä tiedon jollakin työpaikalla uhkaavasta sopimuskauden aikaisesta työtaistelutoimenpiteestä? ...	27
Taulukko 7.	Minkälaisin järjestönne toimin työtaistelu-uhkia ja konfliktitilanteita on pyritty ehkäisemään sopimuskauden aikana	28
Taulukko 8.	Mitkä ovat järjestönne välittömät reagoitavat saatuaan tiedon kollektiivisopimuskauden aikana uhkaavasta paikallisesta työtaistelutoimenpiteestä?.....	29
Taulukko 9.	Kuinka paljon järjestönne kentässä on viimeisen 10 vuoden aikana toteutunut työtaisteluita työ- tai virkaehtosopimuksen voimassaolon aikana	30
Taulukko 10.	Työtaistelu-uhkien ja toteutuneiden työtaistelujen nelikenttä	31
Taulukko 11.	Palkansaaajien työtaistelutoimenpiteet sopimuskauden aikana asiantuntijakyselyn mukaan.....	32
Taulukko 12.	Ketkä ovat olleet järjestönne kentässä sopimuskauden aikaisten työtaistelujen toimeenpanijoina viimeisen 10 vuoden aikana?	33
Taulukko 13.	Ovatko sopimuskauden aikana järjestönne kentässä syntyneet työtaistelut olleet mielestänne niiden tavoitteeseen ja tilanteeseen nähden hyväksyttäviä, vaikka ne ovat rikkoneet työrauhavelvoitetta?..	62
Taulukko 14.	Millaisissa tapauksissa työtaistelutoimenpide on mielestänne hyväksyttävissä, vaikka se rikkoo työrauhavelvoitetta?	63
Taulukko 15.	Onko palkansaajapuoli saavuttanut sopimuskauden aikana toteutuneilla työtaisteluilta tavoitteita, joita niillä on tavoiteltu?	65
Taulukko 16.	Työtuomioistuimen määräämät sakot vuosien 2003 ja 2009 työrauharikkomuksissa (€).....	73

Taulukko 17.	Jos työtuomioistuin on tuominut paikallisen osaston tai yhdistyksen hyvityssakkoihin, millaisia vaikutuksia tuomioilla on ollut työpaikkatasolla?	75
Taulukko 18.	Jos työtuomioistuin on tuominut palkansaajaliiton hyvityssakkoihin työrauhavelvoitteen rikkomisesta, millaisia vaikutuksia tuomioilla on ollut liittotasolla?	76
Taulukko 19.	Keskeisimmät kantajat työtuomioistuimen työrauhatapauksissa 2004–2009	86
Taulukko 20.	Keskeisimmät vastaajat työtuomioistuimen työrauhatapauksissa 2004–2009	87
Taulukko 21.	Keskeisimmät sopimusalat työtuomioistuimen työrauhatapauksissa 2004–2009	88
Taulukko 22.	Työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteet 2004–2009.....	89
Taulukko 23.	Eripituisten lakkojen esiintyminen työrauhatapauksissa 2004–2009	90
Taulukko 24.	Työrauhakanteiden menestymiset työtuomioistuimen tuomioissa 2004–2009	91
Taulukko 25.	Hyvityssakat työtuomioistuimen työrauhajutuissa 2004–2009.....	92
Taulukko 26.	Sopimuskauden aikaisten työtaistelujen asennoitumistapojen tyypittelyä keskusjärjestöittäin	99
Taulukko 27.	Maininnat, missä tilanteissa sopimuskauden aikainen työtaistelu on hyväksyttävissä (N)	100
Taulukko 28.	Valtakunnansovittelijan sovittelun toimivuus (%).....	108
Taulukko 29.	Kohdistumisobjektit työtuomioistuimen työrauhatapauksissa 2004–2009	117
Taulukko 30.	Ketkä ovat olleet järjestönne kentässä sopimuskauden aikaisten työtaistelujen toimeenpanijoina viimeisen 10 vuoden aikana?	130
Taulukko 31.	Maavertailutaulukko	182

Tapauskuvaukset

Tapaus 1.	Yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen johti ulosmarssiin kumiteollisuuden yhtiössä toukokuussa 2010	34
Tapaus 2.	Toimihenkilöliiton työtaistelu-uhkaus johti työnantajan peräytymiseen helmikuussa 2009 mutta loppuvuodesta puhkesi pitkä lakko	36
Tapaus 3.	Toimihenkilöliitto järjesti tukityötaisteluja DNA-konsernissa aloitetuille lakoille ICT-alalla ja energiateollisuudessa vuodenvaihteessa 2009 – 2010	39
Tapaus 4.	Ulosmarsseja telakalla komennustyönä pidetyn työskentelyn ehtoihin liittyvän kiistan seurauksena keväällä 2010	41
Tapaus 5.	Puutteelliset yt-neuvottelut johtivat lakkoon teknologiateollisuudessa huhtikuussa 2009	46
Tapaus 6.	Kiista sovellettavasta työehtosopimuksesta johti lakkoon talotekniikka-alan yrityksessä	48
Tapaus 7.	Kiista alihankinnassa sovellettavasta työehtosopimuksesta poiki lakkoja satamissa vielä työrauhatuomion jälkeen	50
Tapaus 8.	Ulosmarssi satamassa työnantajan yhteistoimintaneuvotteluissa esittämän käytöksen vuoksi keväällä 2009	53
Tapaus 9.	Liittojen edustajat selvittämässä metsäteollisuuden työtaistelua syyskuussa 2009	55
Tapaus 10.	Liittojen edustajat teknologiayrityksessä selvittämässä lakon syytä syksyllä 2009	58
Tapaus 11.	Liikkeenluovutus aiheutti usean päivän kestäneen ja poikkeuksellisen kalliin lakon palvelualalla vuoden 2009 lopussa ..	67
Tapaus 12.	Toimihenkilöliiton lakot ICT-alalla vuoden vaihteessa 2009 – 2010	78

Lähteet

- Aaltonen, Juri*: Kansainväliiset myötätuntotyötaistelut EU:n jäsenvaltioissa. Espoo 1998. (*Aaltonen* 1998)
- Adlercreutz, Axel – Nyström, Birgitta*: Labour Law in Sweden. Kluwer Law International BV, The Netherlands 2010. (*Adlercreutz – Nyström* 2010)
- Ahlberg, Kerstin*: Kommer lex Laval att funka? Artikkel 26.10.2010. Arbeidsliv i Norden. (Internet: <http://www.arbeidslivinorden.org/artikler/kommentar/kommentarer-2010/article.2010-10-25.3608146682>) 12.4.2012. (*Ahlberg* 2010b)
- Ahlberg, Kerstin*: Laval-fallet har gett Sverige en ny lagstiftning. Artikkel 25.3.2010. Arbeidsliv i Norden (Internet: <http://www.arbeidslivinorden.org/artikler/insikt-og-analyse/innsikt-og-analyse-2010/laval-fallet-har-gjedd-sverige-ny-lagstiftning>) 12.4.2012. (*Ahlberg* 2010a)
- Ales, Edoardo – Novitz, Tonia (eds.)*: Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe. Striking the Balance. Social Europe Series, Volume 23. Antwerp - Oxford - Portland, Intersentia 2010. (*Collective Action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010)
- Ben-Israel, Ruth*: International Labour Standards: The Case of Freedom to Strike. A study prepared for the International Labour Office. Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer – Antwerp – London – Frankfurt – Boston – New York. International Labour Organisation, 1988. (*Ben-Israel* 1988)
- Benoît, Robin*: France: Industrial relations profile. European Industrial Relations Observatory, October 2010. (Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/france.pdf>) 12.4.2012. (*EIRO France: Industrial relations profile* 2010)
- Bergholm, Tapio*: Suurlakko tärkein. Palkkatyöläinen 4/2011 (*Bergholm* 2011)
- Betten, Lammy*: The Right to Strike in Community Law. The incorporation of fundamental rights in the legal order of the European communities. Elsevier Science Publishers B.V. (North-Holland), 1985. (*Betten* 1985)

- Blatman, Michel*: Labour court system in France. The European Association of Labour Court Judges, June 2006. (Internet: <http://www.ealcj.org/documents/francesummary.pdf>) 12.4.2012. (*EALCJ Labour court system in France* 2006)
- Brax, Tuija*: Euroopan Unionin perusoikeuskirjan teosta. Teoksessa Nieminen, Liisa (toim.): Perusoikeudet EU:ssa. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2001. (*Brax* 2001)
- Bruun, Niklas*: Työrauhavelvollisuuden ulottuvuuksia EU:ssa ja EU:n jäsenmaissa - vertailevia havaintoja. Ciel-seminaari, Hanken. Helsinki 9.3.2011 (*Bruun* 2011)
- Bruun, Niklas – Mikkola, Matti – Muona, Marianne*: Selvitys eurooppalaisista työrauhajärjestelmistä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Työ ja yrittäjyys 20/2011, huhtikuu 2011. (*Bruun – Mikkola – Muona* 2011)
- Eloranta, Jorma*: Investointeja Suomeen – Ehdotus strategiaksi ja toimintaohjelmaksi Suomen houkuttelevuuden lisäämiseksi yritysten investointikohteena. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Konserni 9/2012, helmikuu 2012. (*Eloranta* 2012)
- Eriksson, Kurt*: Sähköposti 7.12.2011. Medlingsinstitutet. (*Eriksson* 2011)
- Ervasti, Kaijus*: Konfliktit ja vaihtoehtoiset konfliktinratkaisumenetelmät. Teoksessa Pohjonen, Soile (toim.): Sovittelu ja muut vaihtoehtoiset konfliktinratkaisumenetelmät. TummaVuoren kirjapaino Oy, Vantaa 2001. (*Ervasti* 2001)
- European Commission*: Proposal for a Council Regulation on the exercise of the right to take collective action within the context of the freedom of establishment and the freedom to provide services. COM(2012) 130 final, Brussels, 21.3.2012. (Internet: <http://eur-lex.europa.eu>) 12.4.2012. (*COM(2012) 130 final*)
- European Committee of Social Rights*: Conclusions IV (Germany). (Internet: www.coe.int/socialcharter -> Case law) 12.4.2012. (*ECSR Conclusions IV (Germany)*)
- European Committee of Social Rights*: Conclusions IX-2 (Italy). (Internet: www.coe.int/socialcharter -> Case law) 12.4.2012. (*ECSR Conclusions IX-2 (Italy)*)
- European Committee of Social Rights*: Conclusions XV-1 addendum 2 (Germany) (Internet: www.coe.int/socialcharter -> Case law) 12.4.2012. (*ECSR Conclusions XV-1 addendum 2 (Germany)*)
- European Committee of Social Rights*: Conclusions 2004 (Sweden). (Internet: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Conclusions/State/Sweden2004_en.pdf) 12.4.2012. (*ECSR Conclusions 2004 (Sweden)*)
- European Committee of Social Rights*: Conclusions 2006 Volume 2 (Lithuania) (Internet: www.coe.int/socialcharter -> Case law) 12.4.2012. (*ECSR Conclusions 2006 Volume 2 (Lithuania)*)

- European Committee of Social Rights: Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights.* 1. September 2008. (Internet: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_en.pdf) 12.4.2012. (*ECSR Digest* 2008)
- European Court of Human Rights: Factsheet - Trade union rights.* Press Unit, September 2011. (Internet: http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/DFF8FD53-E057-4F42-A266-07BC3422A9EF/0/FICHES_Libert%C3%A9_syndicale_EN.pdf) 12.4.2012. (*ECHR Factsheet - Trade union rights* 2011)
- European Court of Human Rights: Joint communication from Presidents Costa And Skouris* 17.1.2011. (Internet: http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/02164A4C-0B63-44C3-80C7-FC594EE16297/0/2011Communication_CEDHCJUE_EN.pdf) 12.4.2012. (*Joint communication from Presidents Costa and Skouris* 17.1.2011)
- Eurostat: Labour disputes - NACE Rev. 1.1 [strk_nace1]* Last update: 06-03-2012 (Internet: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>) 12.4.2012. (*Eurostat* 2012)
- Ewing, K. D. – QC Hendy, John: The Dramatic Implications of Demir and Baykara.* Industrial Law Journal, Vol. 39, No. 1. Oxford, March 2010. (*Ewing – QC Hendy* 2010)
- Fahlbeck, Reinhold – Sigeman, Tore: European Employment and Industrial Relations Glossary: Sweden.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, Ireland 2001. (*European Employment and Industrial Relations Glossary: Sweden* 2001)
- Hallberg, Pekka – Karapuu, Heikki – Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin – Tuori, Kaarlo – Viljanen, Veli-Pekka: Oikeuden perusteokset Perusoikeudet. 2. uud. painos.* WSOYpro Oy, Helsinki 2011. (*Perusoikeudet* 2011)
- Hasselbalch, Ole: European Employment and Industrial Relations Glossary: Denmark.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, Ireland 1998. (*European Employment and Industrial Relations Glossary: Denmark* 1998)
- Hasselbalch, Ole: Labour law in Denmark. 2. rev. ed.* Kluwer Law International BV, The Netherlands 2010. (*Hasselbalch* 2010)
- HE 179/1990 vp.* Hallituksen esitys eduskunnalle turvaamistointa koskevan lainsäädännön uudistamisesta.
- HE 309/1993 vp.* Hallituksen esitys eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.
- HE 157/2000 vp.* Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 153/2007 vp.* Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi potilasturvallisuuden varmistamisesta terveydenhuollon työtaistelun aikana.

- Hellsten, Jari*: From Internal Market Regulation to European Labour Law. Helsinki University Print, Helsinki 2007. (*Hellsten 2007*)
- Höltkä, Kalevi*: Myynti yleisestä työrauhavelvollisuudesta. Oikeus 1/2008, s. 67-86. (Höltkä Oikeus 1/2008)
- International Labour Organisation*: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition. International Labour Office, Geneva 2006. (Internet: www.ilo.org) 12.4.2012. (*ILO Freedom of Association 2006*)
- International Labour Organisation*: ILO Principles Concerning the Right to Strike. International Labour Review, Vol 137 (1998), No. 4. Edition 2000. (Internet: www.ilo.org) 12.4.2012. (*ILO Principles Concerning the Right to Strike 2000*)
- International Labour Organisation*: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries. International Labour Office, Geneva 2004. (Internet: www.ilo.org) 12.4.2012. (*Report of the Committee of Experts 2004*)
- International Labour Organisation*: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries. International Labour Office, Geneva 2008. (Internet: www.ilo.org) 12.4.2012. (*Report of the Committee of Experts 2008*)
- International Labour Organisation*: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries. International Labour Office, Geneva 2010. (Internet: www.ilo.org) 12.4.2012. (*Report of the Committee of Experts 2010*)
- International Labour Organisation*: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries. International Labour Office, Geneva 2011. (Internet: www.ilo.org) 12.4.2012. (*Report of the Committee of Experts 2011*)
- International Labour Organisation*: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. Report III (Part 1A), General Report and observations concerning particular countries. International Labour Office, Geneva 2012 (Internet: www.ilo.org) 12.4.2012. (*Report of the Committee of Experts 2012*)
- International Labour Organisation*: Reports of the Committee on Freedom of Association. 356th Report of the Committee on Freedom of Association. 307th Session. Geneva, March 2010. (Internet: www.ilo.org) 12.4.2012. (*Report of the Committee on Freedom of Association 2010a*)

- International Labour Organisation*: Reports of the Committee on Freedom of Association. 357th Report of the Committee on Freedom of Association. 308th Session. Geneva, June 2010. (Internet: www.ilo.org) 12.4.2012. (*Report of the Committee on Freedom of Association 2010b*)
- International Labour Organisation*: Reports of the Committee on Freedom of Association. 358th Report of the Committee on Freedom of Association. 309th Session. Geneva, November 2010. (Internet: www.ilo.org) 12.4.2012. (*Report of the Committee on Freedom of Association 2010c*)
- International Labour Organisation*: Reports of the Committee on Freedom of Association. 363rd Report of the Committee on Freedom of Association. 313th Session. Geneva, March 2012. (Internet: www.ilo.org) 12.4.2012. (*Report of the Committee on Freedom of Association 2012*)
- Jørgensen, Carsten*: Denmark: Industrial relations profile. European Industrial Relations Observatory, October 2009. (Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/denmark.pdf>) 12.4.2012. (*EIRO Denmark: Industrial relations profile 2009*)
- Jyränki, Antero*: Leonista Nizzaan: Eurooppalaisen perusoikeusajattelun historiallisia linjoja. Teoksessa Nieminen, Liisa (toim.): Perusoikeudet EU:ssa. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2001. (*Jyränki 2001*)
- Kairinen, Martti – Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika*: Oikeuden perusteokset: Työoikeus. 2. uud. painos. WS Bookwell Oy, Juva 2006. (*Työoikeus 2006*)
- Kairinen, Martti*: Työoikeus perusteineen. 2. uud. painos. Kirjapaino Uusi Aura Oy, Raisio 2009. (*Kairinen 2009*)
- Kauhanen, Antti – Saukkonen, Seppo*: Miksi Saksa menestyy? Talous- ja työmarkkinaudistusten rooli Saksan taloudellisessa menestyksessä 2000-luvulla. Unigrafia Oy, Helsinki 2011. (*Kauhanen – Saukkonen 2011*)
- Kauppinen, Timo – Alasoini Tuomo*: Työtaistelut telakoilla. Yhteenveto Wärtsilän ja Rauma-Repolan telakkakohtaisten työtaistelututkimusten tuloksista. Työelämän suhteiden neuvottelukunta. Helsinki 1/1985. (*Kauppinen – Alasoini 1985*)
- Kauppinen, Timo*: Suomen työmarkkinamalli. Helsinki 2005. (*Kauppinen 2005*)
- Kirchner, Jens – Kremp, Pascal, R. – Magotsch, Michael (eds.)*: Key Aspects of German Employment and Labour Law. Springer-Verlag Berlin Heidelberg 2010. (*Key Aspects of German Employment and Labour Law 2010*)
- Kohtanen Jukka – Kauppinen, Timo*: Työtaistelut Suomessa vuosina 1971-1984. Työelämän suhteiden neuvottelukunta. Helsinki 3/1988. (*Kohtanen – Kauppinen 1988*)
- Koskinen, Pirkko K.*: Kiista työrauhalauskeikeista. Lakimies 7-8/2002, s. 1235-1246. (Koskinen LM 7-8/2002)

- Koulu, Risto*: Sovittelu työriidoissa. WS Bookwell Oy, Jyväskylä 2009 (*Koulu* 2009)
- Kraemer, Birgit*: Germany: Industrial relations profile. European Industrial Relations Observatory, October 2009. (Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/germany.pdf>) 12.4.2012. (*EIRO Germany: Industrial relations profile* 2009)
- Lovén, Karolin*: Sweden: Industrial relations profile. European Industrial Relations Observatory, October 2009. (Internet: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/sweden.pdf>) 12.4.2012. (*EIRO Sweden: Industrial relations profile* 2009)
- Malmberg, Jonas – Johansson, Caroline*: Sweden: The Right to Strike and its possible conflict with other fundamental rights of the people. Answers to a questionnaire from Professor Dr. Bernd Waas. XX World Congress of Labour and Social Security Law, Santiago de Chile, September 2012. (Internet: <http://www.congresomundialtrabajo2012.com/wp-content/uploads/2011/01/Jonas-Malmberg-Caroline-Johansson.pdf>) 12.4.2012. (*Malmberg – Johansson* 2012)
- Mansner, Markku*: Suurlakosta Euroopan unioniin. Vuosisata työnantajatoimintaa. Elinkeinoelämän keskusliitto. Helsinki 2007. (*Mansner* 2007)
- Markkula, Matti*: Lakko-oikeudesta. Turun yliopiston offsetpaino 1989. (*Markkula* 1989)
- Medlingsinstitutet*: Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011. Medlingsinstitutets årsrapport. Edita, Västerås. (Internet: www.mi.se) 12.4.2012. (*Medlingsinstitutet, årsrapport* 2011)
- Mikkola, Matti*: Social Human Rights of Europe. Bookwell Ltd, Porvoo 2010. (*Mikkola* 2010)
- Nummila, Harri*: Työtaistelut itsenäisyyden ajan Suomessa. Artikkelit 3.8.2007. Tilastokeskus. (Internet: <http://www.stat.fi/tup/suomi90/elokuu.html>) 12.4.2012. (*Nummila* 2007)
- Pellonpää, Matti*: Euroopan ihmisoikeussopimus. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2005. (*Pellonpää* 2005)
- PeVL 12/2003 vp*. Perustuslakivaliokunnan lausunto 12/2003 vp hallintovaliokunnalle puhemiesneuvoston ehdotuksesta laiksi eduskunnan virkamiehistä sekä eduskunnan päätöksiksi eduskunnan kanslian ohjesäännön ja valtion tilintarkastajien johtosäännön muuttamisesta.
- PeVL 15/2007 vp*. Perustuslakivaliokunnan lausunto 15/2007 vp sosiaali- ja terveysvaliokunnalle hallituksen esityksestä laiksi potilasturvallisuuden varmistamisesta terveydenhuollon työtaistelun aikana.
- PeVM 25/1994 vp*. Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 25 hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.
- Pohjolainen, Teuvo – Majuri, Tuula*: Kokoontumisvapaus. RT-Print Oy, Pieksämäki 2000. (*Pohjolainen – Majuri* 2000)

- Proposition* 1991/92:155. Regeringens proposition 1991/92:155 om skadestånd för arbetstagares deltagande i olovlig stridsåtgärd. (Internet: www.riksdagen.se) 12.4.2012.
- Raamisopimus*: Työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimus Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta 13.10.2011. (*Raamisopimus* 2011)
- Saloheimo, Jorma*: Työehtosopimusoikeuden perusteet. Gummerus Kirjapaino Oy 2008. (*Saloheimo* 2008)
- Saraviita, Ilkka*: Suomalainen perusoikeusjärjestelmä. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä 2005. (*Saraviita* 2005)
- Sarkko, Kaarlo*: Työoikeus, Yleinen osa. 3. uud. painos. Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala 1980. (*Sarkko* 1980)
- Sarkko, Kaarlo*: Työrauhavelvollisuudesta. Tutkimus työehtosopimuslain mukaisen työrauhavelvollisuuden asiallisesta ulottuvuudesta. Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala 1969. (*Sarkko* 1969)
- Sigeman, Tore*: Arbetsrätten: En översikt. 5. rev. uppl. Elanders Sverige AB, Mölnlycke 2011. (*Sigeman* 2011)
- Sipilä, Arvo*: Suomen työoikeuden pääasiat. Werner Söderström Osakeyhtiön kirjapaino, Porvoo 1968. (*Sipilä* 1968)
- Sipilä, Arvo*: Työehtosopimussäännöstömme näköaloja. Lakimies 1947 s. 463-481. Tyrvään Kirjapaino Oy, Vammala 1948. (*Sipilä* LM 1947)
- Sipponen, Kauko*: Työtaisteluoikeus perus- ja ihmisoikeutena. Teoksessa Kanninen, Heikki – Koskinen, Hannu – Rosas, Allan – Sakslin, Maija – Tuori, Kaarlo (toim.): Puhuri käy – Muuttuva suomalainen ja eurooppalainen valtiosääntömme. Edita Prima Oy, Helsinki 2009. (*Sipponen* 2009)
- Stewart, Arabella – Bell, Mark (eds.)*: The Right to Strike: A Comparative Perspective. A study of national law in six EU states. The Institute of Employment Rights, Liverpool. Report based on papers prepared for a conference held at the University of Leicester, 15-18 April 2008. (*The Right to Strike: A Comparative Perspective* 2008)
- Sulkunen, Olavi*: Kansainväliset ammattiyhdistysoikeudet: Tutkimus niiden synnystä, sisällöstä ja systeemyhteydestä. Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala 2000. (*Sulkunen* 2000)
- SuVM 1/2012 vp*. Suuren valiokunnan mietintö 1/2012 vp.
- Tiitinen, Kari-Pekka*: Mukavuuslippu ja kansainväliset työehtosopimukset. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1988, s. 61-114. Yliopistopaino, Helsinki 1988. (*Tiitinen* 1988)
- Tilastokeskus*: Suomen tilastollinen vuosikirja 2010. Tilastokeskus, Helsinki 2010 (*Tilastokeskus* 2010)

- Tilastokeskus*: Suomen virallinen tilasto (SVT): Työtaistelutilasto 2010. Julkaistu 13.5.2011. Tilastokeskus, Helsinki. (Internet: http://www.stat.fi/til/tta/2010/tta_2010_2011-05-13_tie_001_fi.html) 12.4.2012. (*Tilastokeskus* 2011)
- Tossavainen, Mirja-Maija*: Työrauhavelvollisuuden ulottuvuuksia – järjestöllisten tavoitteiden edistämisestä työtaistelutoimin työrauhavelvollisuuden vallitessa. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1999 – 2000, s. 196-215. Helsinki 2000. (*Tossavainen* 2000)
- TyVL 10/2012 vp.* Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnanlausunto 10/2012 vp Suurelle valiokunnalle valtioneuvoston kirjelmän ehdotuksesta neuvoston asetukseksi työtaisteluoikeuden harjoittamisesta suhteessa sijoittautumisvapauteen ja palvelujen tarjoamisen vapauteen (Monti II- asetus).
- U 29/2012 vp.* Valtioneuvoston kirjelmä Eduskunnalle ehdotuksesta neuvoston asetukseksi työtaisteluoikeuden harjoittamisesta suhteessa sijoittautumisvapauteen ja palvelujen tarjoamisen vapauteen (Monti II- asetus).
- Valtioneuvosto*: Yhteiskunnan turvallisuusstrategia. Periaatepäätös 16.12.2010. (Internet: www.yhteiskunnanturvallisuus.fi) 12.4.2012.
- Viljanen, Veli-Pekka*: Perusoikeuksien rajoitusedellytykset. Tummavuoren kirjapaino Oy, Vantaa 2001. (*Viljanen* 2001)
- Vähämäki, Maija*: Lakkoilu organisaatiokulttuurisena ilmiönä. Käynnissä oleva tutkimus. Julkaisematon käsikirjoitus, huhtikuu 2011. (*Vähämäki* 2011)

Lyhenteet

AD	Ruotsin työtuomioistuin (Arbetsdomstolen)
EIS	Euroopan ihmisoikeussopimus
EIT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin
EN	Euroopan neuvosto
ESP	Euroopan neuvoston sosiaalinen peruskirja
EU	Euroopan unioni
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
EY	Euroopan yhteisöt
EYT	Euroopan yhteisöjen tuomioistuin
HE	Hallituksen esitys
HM	Suomen Hallitusmuoto (94/1919)
ILO	Kansainvälinen työjärjestö (International Labour Organisation)
KKO	Korkein oikeus
KM	Komiteamietintö
KP-sopimus	Kansalaisyhteisöjä ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus
MBL	Lag om medbestämmande i arbetslivet (1976:580)
OK	Oikeudenkäymiskaari (4/1734)
PeVL	Perustuslakivaliokunnan lausunto
PeVM	Perustuslakivaliokunnan mietintö
PL	Perustuslaki (731/1999)
RL	Rikoslaki (39/1889)
SEK	Ruotsin kruunu (Svensk krona)
SEU	Sopimus Euroopan unionista
SEUT	Sopimus Euroopan unionin toiminnasta
SuVM	Suuren valiokunnan mietintö
TEhtoL	Työehtosopimuslaki (436/1946)
TRiitaL	Laki työriitojen sovittelusta (420/1962)
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)

TSS-sopimus	Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus
TT	Työtuomioistuin
TTL	Laki työtuomioistuimesta (646/1974)
TyVL	Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan lausunto
YK	Yhdistyneet kansakunnat

1 Tutkimustehtävä ja tutkimuksen toteutus

1.1 Tutkimuksen taustaa

Erityisesti *työrauhasta ja lakko-oikeudesta* on viime vuosina käyty vuoropuhelua sekä keskusjärjestöjen kesken että myös muutoin julkisuudessa.¹ Vaikka työtaistelujen määrä Suomessa on pienentynyt huomattavasti 1970- ja 1980-luvun tasosta, on maassamme edelleen runsaasti työtaisteluja ja niiden uhkatilanteita esimerkiksi Ruotsiin ja Saksaan verrattuna. Työnantajapuolelta on kiinnitetty erityisesti huomiota siihen, että meillä on varsin paljon työrauhavelvoitetta rikkovia sopimuskauden aikaisia työtaisteluja, jotka aiheuttavat taloudellisia menetyksiä ja haittoja myös ulkopuolisille. Näitä juttuja onkin viety työtuomioistuimen käsittelyyn 2000-luvulla keskimäärin noin 50 tapausta vuodessa. Näissä lopputulemana on säännönmukaisesti ollut se, että palkansaajapuolen järjestö on tuomittu hyvityssakkoon.

Ammattiliiton maksettavaksi tulleet hyvityssakot ovat olleet 2000-luvulla keskimäärin työrauhavelvollisuuden rikkomisesta 6200 euroa ja valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä 2700 euroa, kun taas paikallisen osaston hyvityssakot ovat keskimäärin olleet

¹ Ks. esim. *Mikko Mäenpää*: Työtaistelut viestivät konsensuksen kriisistä (STTK puheenvuorot 22.1.2010, www.sttk.fi); *Vanhanen*: Lakko-oikeuden rajoittamista harkittava (HS 19.3.2010); *Urpilainen* ei hyväksy lakko-oikeuden rajoittamista (HS 20.3.2010); Lakkosakkokuuto ylimitoitettua - ongelmat muualla (SAK tiedotteet 20.5.2010, www.sak.fi); EK pettyi SAK:n päätökseen olla jatkamatta työtä sopimus- ja työrauhajärjestelmän kehittämiseksi (EK uutiset 1.11.2010, www.ek.fi); Suomalainen työrauhajärjestelmä tarvitsee remontin (EK uutiset 18.8.2011, www.ek.fi); Työrauha on osa yhteistoiminnallista kulttuuria (Demari pääkirjoitus 17.5.2011, www.demari.fi); *Matti Apunen*: 300 000 menetettyä työpäivää (HS 22.11.2011); Ehdokkaat yllättivät: Osa hyväksyy laittomat lakot (Aamulehti, artikkeli 18.1.2012); Palkansaajakeskusjärjestöt eivät hyväksy puuttumista lakko-oikeuteen (SAK tiedotteet 28.3.2012, www.sak.fi).

työrauhavelvollisuuden rikkomisesta 2100 euroa ja valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä 2200 euroa. Jokaista kollektiivisopimuskauden aikaista työtaistelua ei kuitenkaan viedä työtuomioistuimeen. Meillä on myös kymmeniä konfliktitilanteita, jotka jäävät pelkän uhan asteelle.

Suomen kilpailukykyä koskevan selvitysmies *Elorannan* raportin mukaan Suomen työmarkkinoiden ennakoitavuutta olisi parannettava ja vähennettävä Suomeen kohdistuvien investointien riskejä. Julkaisussa uskotaan siihen, että laittomien lakkojen ongelmaan voisi viime kädessä löytyä toimiva, suomalainen, eri tahojen näkemyksiä kunnioittava ratkaisumalli.² Työnantajapuolelta on jo pitkään esitetty *työrauhan turvaamisen* parantamistoimia, kuten sanktioiden koventamista, korvausvastuun lisäämistä ja työtaisteluista kärsivien ulkopuolisten eli kolmansien tahojen aseman parantamista ja koko työrauhajärjestelmän remonttiakin. Asia ei ole toistaiseksi edennyt.

Työntekijäpuolelta taas on kiinnitetty huomiota sopimuskauden aikaisten työtaistelujen syihin, etenkin siihen, että työnantajat eivät riittävän hyvin noudata *kollektiivisopimusten normeja*. Näin työnantajat aiheuttavat myös lakien ja kollektiivisopimusten soveltamisillaan ja tulkinnollaan konflikteja paikallisella tasolla.

Kollektiivisopimusten tulkintaan ja noudattamiseen liittyviä erimielisyyksiä syntyy tekemämme asiantuntijakyselyn vastausten perusteella paikallisella tasolla vuosittain arviolta vajaa tuhat, mutta tarkkaa tietoa ei ole saatavissa ja alakohtaisen määrän vaihtelu on suurta. Niitä käsitellään kolmitasoisessa menettelyssä ensin paikallisella tasolla ja sitten ns. erimielisyysasioina kollektiivisopimusten valtakunnallisten osapuolten kesken. Tällainen neuvottelumenettely on edellytys sille, että erimielisyysasia voidaan lopulta viedä työtuomioistuimen käsittelyyn.

Tutkimusaineistomme perusteella voidaan arvioida, että valtaosa (n. 70 %) erimielisyysasioista ratkeaa paikallistasolla ja osa (n. 20 %) liittotasolla. Työtuomioistuimeen asti on päätynyt 2000-luvulla vuosittain keskimäärin noin 40 kollektiivisopimusten tulkintaa ja rikkomista koskevaa kannetta ja lisäksi joukko irtisanomisasioita koskevia juttuja.

² *Eloranta* 2012, s. 60.

1.2 Tutkimuksen kohde

Koko *Prometheus*-nimellä toimivan³ tutkimushankkeen kohteena ovat työ- ja virkaehtosopimusjärjestelmän keskeisimmät tavoitteet: kollektiivisopimukseen liittyvän *työrauhan* sekä *työehtojen* (palkat, työajat jne.) turvaaminen. Nämä asiat ovat työmarkkinajärjestelmän toiminnan päätuloksia. Työ- ja virkaehtosopimukset ovat sopimussyhteiskunnan ydinvälineitä. Tutkimusprojektin tavoitteena on selvittää miten ja kuinka hyvin kollektiivisopimukset ja niihin perustuvat paikalliset sopimukset turvaavat päätavoitteitaan eli työrauhaa ja sovittujen työehtojen noudattamista. Lisäksi pohditaan näiden asioiden kehittämismahdollisuuksia. Tutkimuksen painopiste on yksityisellä sektorilla.

Koko tutkimustehtävä on toteuttamista varten jaettu kahteen osaan. Tässä ensimmäisessä tutkimusjulkaisussa pääkysymyksenä on se, *miten hyvin työmarkkinasopimukset turvaavat työrauhaa*. Toinen koko Prometheus-tutkimushankkeen kohdeasia on se, *miten hyvin työnantajat noudattavat kollektiivisopimuksen määräyksien velvoitteita*. Siinä kyse on kollektiivisopimusten sisältämien normimääräysten noudattamisesta eli työehtojen turvasta. Hankkeen loppuraportissa on tarkoitus käsitellä näitä kahta asiaa yhdessä, koska ne liittyvät toisiinsa, ja arvioida molempien asiaryhmien ja sopimus- ja työrauhamekanismiemme kehittämismahdollisuuksia.

Nämä tutkimusprojektin kaksi pääkohdeasiaa ovat tärkeitä ja ajan-kohtaisia. Tätä osoittaa muun muassa se, että keskusjärjestöjen välillä toimi v. 2009 - 2010 sopimus- ja työrauhajärjestelmän kehittämistä käsitellyt työryhmä⁴, mutta sen ehdotukset eivät tulleet kuitenkaan ke-

³ Projektin työnimenä on ”Prometheus-projekti”, jolla viitataan kreikkalaiseen mytologiaan, Prometheus titaaniin. Nimi viittaa eteenpäin katsomiseen, ennakoimiseen (pro – metheus). Hanke alkoi esitutkimuksella vuonna 2009 ja varsinaisesti Työsuojelurahaston kahden vuoden rahoituksen turvin kesällä 2010.

⁴ Akava, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kirkon työmarkkinalaitos, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK, Toimihenkilöjärjestö STTK ja Valtion työmarkkinalaitos asettivat työryhmän, jonka tehtävänä oli analysoida sopimus- ja neuvottelutoiminnan muuttuvaa toimintaympäristöä ja sen pohjalta arvioida sopimus- ja työrauhajärjestelmän kehittämistarpeita. Työryhmän puheenjohtajana toimi *Eeva-Liisa Inkeroinen* (EK) ja sihteereinä *Simopekka Koivu* (EK) ja *Timo Koskinen* (SAK).

väällä 2010 hyväksytyiksi. Palkansaajapuolella ei ole ollut halua ryhtyä kollektiivisopimustoimintaa koskevan melko iäkkään lainsäädännön uudistamiseen, vaikka lainsäädännössä olevat puutteet myönnetäänkin.

Ajankohtaisuutta korostaa se, että asian kehittäminen on ollut esillä myös uusinta työmarkkinaratkaisua pohjustettaessa lokakuussa 2011 osana ns. luottamusta herättävien toimien joukkoa. Tässä niin sanotussa *raamisopimuksessa* on sovittu luottamusta lisäävistä toimista työmarkkinoilla. Sopimuksen 6. kohdan 1 momentin mukaan

Osapuolten yhteisenä tavoitteena on lisätä luottamusta ja yhteisiin etuihin perustuvaa rakentavaa yhteistoimintaa työmarkkinoilla ja talouspolitiikassa. Tässä tarkoituksessa pyritään kartoittamaan ja poistamaan työmarkkinoita eri tasoilla vaivaavia luottamusongelmia. Tarkoituksena on kehittää yhteistoimin avoimuuteen sekä keskinäiseen arvostukseen ja luottamukseen perustuvaa työmarkkinakulttuuria ja sen edellyttämiä toimintatapoja sovellettavaksi niin työpaikkatasolla kuin liitto- ja keskusjärjestötasolla.

Raamisopimuksen 6. kohdan kolmannessa kappaleessa todetaan edelleen

Keskeisiä teemoja ovat yhtäältä aloitteellisuuteen ja innovointiin kannustaminen työpaikoilla ja toisaalta ongelmien ja kipukohtien identifiointi sekä varhainen puuttuminen/jatkuva yhteydenpito ongelma-asioissa, sopimusten ja lainsäädännön noudattaminen sekä erimielisyyksien ratkaiseminen. Erityistä huomiota kiinnitetään työpaikkatason käytännön yhteistoiminnan sekä neuvotteluosaamisen kehittämiseen.

Keskusjärjestöjen tavoitteena on tuottaa toimenpideohjelma luottamusta lisäävistä toimista työmarkkinatoiminnassa ja ohjelmaan tulee sisällyttää ehdotukset yleisistä neuvottelukulttuuria sekä -käytäntö- ja parantavista toimista. Lisäksi työelämään vaikuttavien poliittikalohkojen sekä lainsäädäntö- ja muiden hankkeiden seurannan ja koordinoinnin parantamiseksi perustetaan keskusjärjestöjen pysyvä neuvotteluelin, jonka ohjauksessa laaditaan 30.11.2012 mennessä monivuotinen yhteinen ohjelma työelämän ja työmarkkinoiden tavoitteelliseksi kehittämiseksi. Hankkeen toteuttamisesta vastaa johdoryhmä, johon kuuluu sekä keskusjärjestöjen että liittotason edustajia. Laajempi liitto- ja työpaikkatason mukanaolo varmistetaan

erityisellä forumilla, joka kutsutaan koolle hankkeen käynnistyessä ja tarpeen mukaan hankkeen edistyessä.⁵

1.3 Osaraportin sisällön kuvaus

Tämän johdantoluvun jälkeen luvussa 2 selvitetään *työtaistelujen kokonaisuuden kehitystä ja faktatietoja työtaisteluista 2000-luvun Suomessa*. Kehityskatsauksen jälkeen kuvataan 2000-luvun työtaisteluuhkia ja toteutuneiden työtaistelujen määriä sopimuskaudella. Lisäksi selvitetään työtaistelujen taustalla olevia syitä ja työtaistelujen seuraamuksia. Nämä tiedot perustuvat tilastoiden lisäksi tutkimusprojektin tekemään asiantuntijakyselyyn, työtuomioistuimen tuomioihin sekä tapauskuvauksiin ja haastatteluihin. Erityisten tapauskuvausten kautta kerrotaan muun muassa siitä, mitä vaikutuksia ja hyötyjä työtaisteluilla ja työtuomioistuimen tuomioilla on ollut. Keskeiset empiiristen aineistojen analyysit ovat siis tässä luvussa. Luvun lopussa selvitetään *työtuomioistuimen käsittelyssä v. 2004–2009 olleita työrauhajuttuja* ja tarkastellaan muun muassa seuraavia seikkoja:

- Minkä kollektiivisopimusalan piiristä on eniten tullut työrauhan rikkomiskanteita työtuomioistuimeen eri vuosina tai ajanjaksoina? Ketkä ovat olleet kantajina ja vastaajina?
- Minkälaiset sopimusmääräykset ovat useimmiten olleet tuomioissa kohdistumisobjektina?
- Mikä on ollut työtaistelulaji (esim. työt seisauttava lakko, ylityökielto, mielenilmaus jne.) ja miten pitkään kestäneestä toimenpiteestä on ollut kyse?
- Miten työrauhakanteet ovat menestyneet ja onko asioissa äänestetty? Ketkä on tuomittu laittomasta toimenpiteestä ja mikä on ollut tuomitun hyvityssakon määrä?

⁵ Ks. *Raamisopimus* 2011, s. 9-10. Keskusjärjestöt ovat 28.11.2011 todenneet raamisopimuksen riittävän kattavaksi ja hyväksyneet sen yksimielisesti. Sen kattavuus on 94 prosenttia palkansaajista. Yksityisellä sektorilla kattavuus on 91 prosenttia ja julkisella sektorilla 100 prosenttia.

- Onko varsinaista asiasyytä selvitetty työtuomioistuinproses-
sissa ja jos on, niin mikä syy tai mitkä syyt ovat olleet työtaistelutoimenpiteen taustalla? Onko näitä asiasyitä mahdollisesti
pyrityt paikallis- tai liittotasolla käsittelemään ennen toimen-
piteen puhkeamista?

Tämän julkaisun luvussa 3 tarkastellaan Suomen *työrauhajärjestelmän ja työtaisteluoikeuden juridista perustaa kansallisesta näkökulmasta*. Luvussa selvitetään työtaisteluoikeutta/vapautta perusoikeuksien osana, siihen liittyvää kansallista sääntelyä sekä tarkastellaan työtaisteluoikeutta ja työrauhavelvollisuutta koskevaa oikeuskäytäntöä työtuomioistuimesta ja yleisistä tuomioistuimista. Luvussa pohditaan työrauhavelvollisuuden lisäksi myös muita merkittäviä työtaisteluoikeuden kansallisia rajoitustilanteita ja -perusteita.

Luvussa 4 tarkastellaan *työtaisteluoikeutta ja työrauhajärjestelmiä maavertailun avulla*. Maavertailussa on erityisesti Suomen kannalta merkittävät oikeusjärjestelmät eli Ruotsi, Tanska ja Saksa. Lisäksi Ranska on otettu maavertailuun, vaikka sen järjestelmä poikkeaa olennaisesti Suomen järjestelmästä, koska se on kuitenkin merkittävä maa Euroopan unionissa. Norja on jätetty maavertailun ulkopuolelle koska se ei ole EU:n jäsen, vaikka kuuluukin Euroopan talousalueeseen.

Luku 5 käsittää *työtaisteluoikeuden tarkastelun kansainvälisten sopimusten osalta*. Asiaa lähestytään muun muassa tarkastelemalla Euroopan ihmisoikeussopimuksen uutta työtaisteluoikeutta koskevaa oikeuskäytäntöä sekä EU:n tuomioistuimen ratkaisuja *Viking* ja *Laval*, joissa oli kyse erityisesti EU:n perustamissopimusten perusvapauksien ja työtaisteluoikeuden välisestä suhteesta. Tavoitteena on selvittää *min-käläisiä rajoja ja edellytyksiä* on asetettu työrauhaa ja työtaisteluoikeutta koskevien asioiden kansalliselle sääntelylle.

Kuudennessa luvussa on joitakin alustavia *ajatuksia ja ideoita* työrauhaan ja työtaisteluihin liittyvien mekanismien, sääntelyiden ja toimintatapojen ajanmukaistamiseksi.

Koska myös projektin toinen kohdeasia eli työehtojen noudattaminen kytkeytyy työrauhakysymykseen, tarkoituksena on pohdita ja kehitellä ideoita ottaen huomioon myös normimäärausten

noudattamistutkimuksen tulokset. Kokoavassa loppuraportissa pyritään esittämään pidemmälle pohdittuja tutkijoiden kehittämisehdotuksia molemmista tutkimuksen osioista.

1.4 Tutkimusmenetelmät ja -aineistot

Metodisesti kyse on *monimetodisesta ja moniaineksisesta* tutkimuksesta, johon liittyy kehittämistavoite. Asioita selvitetään yhtäältä *oikeustieteen ja työlainopin* metodein työtuomioistuimen tuomioiden, oikeudenkäyntiaineistojen, kansainvälisten lähteiden sekä oikeuskirjallisuuden ja muiden juridisten tietolähteiden kautta. Toisaalta kerätään *oikeussosiologisin menetelmin* määrällistä ja laadullista aineistoa asiantuntijakyselyllä ja haastatteluin. Työrauhajärjestelmän toimivuuden ja kehittämistarpeiden arvioinnissa pyritään hyödyntämään myös konfliktien tutkimuksen tietämystä. Monitieteellinen lähestymistapa ja useiden aineistojen yhdistäminen eli ns. *laborologinen tutkimusote* on omiaan tuottamaan monipuolisen kuvan työelämän konflikteista, niiden taustoista sekä ratkaisumenettelyjen toimivuudesta ja kehittämistarpeista.

Tutkimusaineistoja on kerätty eri lähteistä. Tilastotiedoista selvitetään työtaistelu-uhkien ja toteutuneiden työtaistelutoimenpiteiden määriä 2000-luvulla ja vertaillaan Suomen lukuja eräisiin muihin maihin. Näitä tosiasiatietoja täydennetään tutkimushankkeen tuottamilla tarkemmilla tiedoilla.

Työtuomioistuimen tuomiot

Tutkimuksen yhtenä aineistona ovat kaikki työtuomioistuimen työrauhatapaukset vuosilta 2004–2009 eli tuomiot kuudelta vuodelta. Työtuomioistuimen oikeudenkäyntiaineistoista käsin selvitetään, min-kälaisia työrauhan ja kollektiivisopimuksen rikkomisia tuomioissa on käsitelty, ketkä ovat olleet asianosaisia, miksi rikkomisia on ollut, miten syitä on selvitelty työtuomioistuimessa ja miten konflikteja on pyritty ehkäisemään ja ratkomaan ennen oikeudenkäyntiä. Lisäksi selvitetään työtuomioistuimen hyvityssakkojen tasot mainituilta vuosilta. Kartoitusta täydennetään hyödyntämällä joitain uudempia tuomioita erityisesti tapauskuvausten muodossa. Huomioon on otettu myös eräitä

vanhempia linjaratkaisun luonteisia tuomioita. Tietoja on kerätty ja täydennetty varsinaisten tuomioiden (Finlex) lisäksi tutustumalla työtuo-
mioistuimen arkistossa oleviin aineistoihin.

Kuuden vuoden ajanjakso (2004–2009) antaa perspektiiviä ja aineistoa on runsaasti. Työrauhajuttuja on kertynyt ko. aikana 303 kpl, joista 294 on koskenut työehtosopimusten mukaista työrauhaa (TehtöL 8 §) ja vain kahdeksan virkaehtosopimusten työrauhaa. Näiden kuuden vuoden tuomioiden voidaan katsoa heijastavan tai ilmentävän sitä voimassaolevaa oikeutta, jonka työtuo-
mioistuimella on yli 60-vuotisen toimintansa aikana vahvistanut. Eräänlainen hypoteesi onkin, että jo *Kaarlo Sarkon* kirjoissaan⁶ esittämät linjaukset elävät edelleen uusimmissakin tuomioissa. Käsitys näyttää saavan vahvistusta *Jorma Saloheimon* teoksesta.⁷

Juridinen analyysi

Lainopillinen selvitys Suomen ja eräiden muiden maiden työtaisteluoikeudesta ja työrauhasta täydentää työtuo-
mioistuimen tuomiokäytännön analyysiä. Kansallista järjestelmää on lähestytty työtaisteluoikeutta ja työrauhajärjestelmiä koskevan maavertailun avulla. Maavertailun aineistona on hyödynnetty pääosin ulkomaista kirjallisuutta, internet-artikkeleita, lainsäädäntöä ja joiltain osin muiden maiden oikeuskäytäntöä.

Kansallista juridista näkökulmaa on täydennetty kansainvälisten sopimusten työtaisteluoikeutta koskevalla tarkastelulla. Kansainvälisiä sopimuksia koskeva aineisto perustuu erityisesti kansainvälisten sopimusten tulkinta- ja soveltamisorganien kannanottoihin sekä oikeuskäytäntöön.

Haastattelut

Joistakin viime vuosien aikana tapahtuneista ja työtuo-
mioistuimen käsittelyyn viedyistä sopimuskauden aikaisista työtaisteluista on hankittu

⁶ *Kaarlo Sarkon* julkaisu ”Työehtosopimusten määräysten oikeusvaikutukset” on vuodelta 1973 ja hänen oppikirjansa ”Työoikeus, yleinen osa” vuodelta 1980. Työrauhavelvoitteen osalta on tässä syytä keskeisenä oikeuskirjallisuutena mainita myös *Sarkon* väitöskirja ”Työrauhavelvollisuudesta”, vuodelta 1969.

⁷ *Jorma Saloheimo*: Työehtosopimusoikeuden perusteet, vuodelta 2008.

lisätietoja *haastattelemalla* tuohon tapahtumakulkuun osallistuneita henkilöitä. Haastatteluin ja lisätiedoin on pyritty selvittämään tarkemmin asianomaisen *konfliktitapahtuman koko kaarta* eli miten ja miksi konflikti alkoi, miten sitä käsiteltiin ennen työtuomioistuimen käsittelyä ja erityisesti, mitä asiassa tapahtui työpaikalla tuomion *jälkeen*. Myös työtuomioistuimen jäseniä on haastateltu ja pyritty selvittämään heidän käsityksiään tuomioistuintoiminnan toimivuudesta ja kehittämistarpeista.

Asiantuntijakysely

Suomen *sopimuskauden aikaisista* työtaisteluista on hankittu tietoja *asiantuntijakyselyllä*, joka suunnattiin työ- ja virkaehtosopimuksia solmivien palkansaaja- ja työnantajaliittojen asiantuntijoille. Kyselyllä selvitettiin kollektiivisopimusten voimassaolon aikana syntyvien työtaistelujen syitä, osapuolten toimintaa työtaistelu-uhan aikana, toimenpiteen alettua ja sen päätyttyä, kokemuksia konfliktien sovittelusta ja ratkaisemisesta, työtaistelujen käsittelystä työtuomioistuimessa sekä työtaistelujen vaikutuksista ja toimenpiteistä niiden jälkeen. Tavoitteena on kartoittaa tapahtumien kaarta työtaistelujen uhasta niiden toteutumiseen, päättymiseen ja jälkivaikutuksiin. Kyselyyn sisältyi lisäksi joi-takin yleisiä mielipidekysymyksiä työrauhasta ja työtaisteluasioista. Lomake sisälsi pääosin valmiit vastausvaihdot sisältäviä kysymyksiä. Kyselylomake vastausjakautumiseen on raportin lopussa liitteenä. (Liite 1)

Tiedot on kerätty Webropol-nettikyselynä loka-joulukuussa 2010. Pyyntö osallistua kyselyyn lähetettiin 43 työnantajaliittoon ja 82 palkansaajaliittoon. Palkansaajaliitoista 26 oli SAK:n, 23 STTK:n ja 33 Akavan liittoja. Analyysikelpoisia vastauksia saatiin yhteensä 55, joista 23 on työnantajaliitoista ja 32 palkansaajaliitoista. Kyselyyn vastanneet työnantaja- ja palkansaajapuolen asiantuntijat edustavat osittain eri sopimusaloja. Tämä tulee ottaa huomioon tuloksia tulkittaessa.

Kyselyn kohteena olleista työnantajaliittojen asiantuntijoista vastasi yli puolet. Palkansaajapuolen asiantuntijoista SAK:n liitoista vastasi 15 eli yli puolet kyselyn saaneista SAK:n liitoista. STTK:n liittojen asiantuntijoilta vastauksia saatiin seitsemän ja Akavan 10. Kokonaisuutena toimihenkilöpuolella vastausprosentti jäi heikommaksi kuin

työntekijäpuolella. Vastaamatta jättäneissä on myös suhteellisen paljon pienissä liitoissa toimivia asiantuntijoita. Vastaamisaktiivisuus on kuitenkin kokonaisuutena melko hyvä.

Liitot, joista saatiin kyselyyn vastaus, kattavat jäsenmäärältään noin 58 prosenttia koko järjestäytyneestä palkansaajakentästä. SAK:n osalta vastausten kattavuus on 65 prosenttia, STTK:n 54 prosenttia ja Akavan 50 prosenttia.⁸

Jakautumat esitetään yleensä erikseen työnantajaliittojen ja palkansaajaliittojen asiantuntijoiden osalta. Palkansaajaliittojen asiantuntijoiden vastauksia tarkastellaan keskusjärjestöittäin pääsääntöisesti siten, että SAK:n jäsenliitot ovat omana ryhmänään ja STTK:n ja Akavan jäsenliitot muodostavat toimihenkilöliittojen-luokan.

Pienestä vastaajamäärästä huolimatta asiantuntijoiden vastauksia tarkastellaan muutamassa kohdin myös sektoreittain teollisuuden ja yksityisten palvelualojen sekä julkisen sektorin osalta. Luokitus on tehty sen mukaan, millä sektorilla vastaajan liiton sopimukset pääasiassa ovat. Joidenkin liittojen sopimustoiminta kattaa siinä määrin molempien sektorien sopimuksia, että niitä on tarkasteltu omana ryhmänään. Vertailuja voi pienen aineiston rajoitukset mielessä pitäen tehdä, kun käytetään karkeita luokituksia eikä oleteta, että tulokset ovat yleistettävissä otantatutkimuksen tapaan. Useita luokituksia sisältävään vastausjakautumien vertailuun ei aineiston koko anna mahdollisuutta.

Vastaajat ovat liittojen puheenjohtajia, neuvottelupäälliköitä, työmarkkinalakimiehiä ja vastaavia työehtosopimusasioiden avainhenkilöitä. Joissakin tapauksissa vastaamiseen on osallistunut useampi henkilö. Vastaukset *eivät edusta liittojen kantaa*, vaan vastaajien henkilökohtaisia näkemyksiä.

Vastaajat omaavat pääsääntöisesti pitkän kokemuksen työehtosopimusasioiden hoitamisesta. Työnantajaliittojen asiantuntijoista yli puolet ja palkansaajapuolen liittojen asiantuntijoista yli kolmannes on toiminut työehtosopimusasioiden parissa vähintään 20 vuotta.

⁸ Vuoden 2010 alun jäsentilanne.

Taulukko 1. Vastaajat työehtosopimusasioista saadun työkokemuksen mukaan.

	Alle 2 vuotta	2 – 5 vuotta	6 – 9 vuotta	10 – 19 vuotta	Yli 20 vuotta
Palkansaajaliitot (N=31)		4	6	10	11
Työnantajaliitot (N=23)	2	2	3	3	13

Seminaarit

Työrauhaa koskeneen asiantuntijakyselyn alustavien tulosten sekä työtuomioistuimen tuomiokartoituksen perusteella työrauhateemasta järjestettiin *syksyllä 2010 seminaari*, josta saatiin aineksia erityisesti kehittämisideointia varten. Seminaariin osallistui työelämän tutkijoita, työoikeuden ja järjestöelämän asiantuntijoita eri tahoilta sekä luottamusmiehiä ja työnantajan edustajia työpaikoilta.⁹ Prometheus-projektin alustavia tuloksia esiteltiin ja käsiteltiin myös *Työoikeudellisen yhdistyksen seminaarissa Helsingissä 8.12.2011*. Seminaarissa oli runsaasti osallistujia ja seminaari herätti vilkasta keskustelua.¹⁰

⁹ Työrauhaseminaarissa puhujina olivat entinen valtakunnansovittelija *Juhani Salonius* sekä Prometheus-projektista OTM *Petri Rikkilä* ja Professori *Martti Kairinen*. Lisäksi seminaarissa puheenvuorot luottamusmiesnäkökulmasta esittivät *Harto Forss*, *Jari Aalto* ja *Osmo Salo*.

¹⁰ Tässä seminaarissa puhujina olivat Professori *Matti Mikkola* sekä Prometheus-projektista Professori *Martti Kairinen*, OTM *Johannes Lamminen*, OTM *Petri Rikkilä* ja OTK, KTM *Jari Murto*. Seminaariesitysten pohjalta asiantuntijakommenttipuheenvuorot esittivät *Simopekka Koivu* (EK) ja *Timo Koskinen* (SAK).

2 Työtaistelut Suomessa

2.1 Työtaistelutoimenpide

Työehtosopimuslaissa (TEhtoL, 436/1946) tai sen esitöissä ei ole määriteltä työtaistelutoimenpiteen käsitettä. Sen ratkaiseminen, onko yksittäistapauksessa kyse työtaistelutoimenpiteestä vai ei, on jäänyt oikeuskäytännön varaan. Työtuomioistuimen tuomioiden perusteella oikeustiede on pyrkinyt vahvistamaan työtaistelutoimenpiteen käsitteen merkityssisällön.¹¹

Työtaistelutoimenpide on *kollektiivinen painostustoimenpide*. Se edellyttää tiettyä *painostustarkoitusta, joukkoluonnetta, tehokkuutta ja yhteyttä työsuhteisiin*. Kollektiivisuus eli joukkoluonne edellyttää työntekijäpuolen toiminnassa työntekijöiden yhdistyksen tarkoitusta tai useampien työntekijöiden yhteistä tarkoitusta. Työtaisteluun osallistuvien työntekijöiden lukumäärä ei kuitenkaan ratkaise toimenpiteen joukkoluonnetta. Yhteispainostustarkoitus voi ilmetä yhdenkin työntekijän toimeenpanemassa työtaistelutoimenpiteessä. Työnantajapuolen toimenpidettä arvioitaessa ratkaiseva kriteeri on vastaavasti tarkoitus saada aikaan kollektiivinen painostustarkoitus työntekijöiden keskuudessa.¹²

Koska työtaistelutoimet vaikuttavat työsuhteissa, eivät työajan ulkopuolella järjestetyt toimet ole lähtökohtaisesti työraahasäännöksen tarkoittamia työtaistelutoimenpiteitä. Oikeuskäytännössä on kuitenkin esimerkiksi järjestön julistama ostoboikotti katsottu työtaistelutoimenpiteeksi, jos sillä on tarkoitus vaikuttaa työsuhteisiin.¹³

Varsinaiset työtaistelutoimet voivat ilmetä esimerkiksi seuraavissa muodoissa¹⁴:

- työnseisaus eli lakko / työnantajapuolella taas työsulku
- osittainen työstä tai työtehtävistä kieltäytyminen
- ylityökielto

¹¹ Sarkko 1969, s. 32.

¹² Sarkko 1969, s. 35, 39-40, 49.

¹³ Saloheimo 2008, s. 154. Ks. TT 1980-82.

¹⁴ Saloheimo 2008, s. 154.

- tuotannon keskeyttäminen
- työn hidastaminen eli jarrutus¹⁵
- hakusaarto koskien avointa työpaikkaa
- kieltäytyminen käsittelemästä saartoon julistetun yrityksen tuotteita tai palveluja
- joukkoyhdistyminen
- boikotti

Työtaistelutoimenpiteen tehokkuudelle ei ole asetettu suuria edellytyksiä ja jo pelkkä toimenpiteellä uhkaaminen voidaan katsoa työtaistelutoimenpiteeksi. Kun uhkausta arvostellaan itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä, erityistä huomiota on kiinnitettävä uhkauksen vakavuuteen. Uhkaukselta vaaditaan sellaista tehokkuutta, että se on omiaan toteuttamaan yhteispainostustarkoituksen taikka samaan aikaan yhteispainostusvaikutuksen.¹⁶

TT 2005-10. Ammattiosaston kokouksessa oli tehty päätös voimatoimiin ryhtymisestä, ellei työnantajapuoli luovu ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Ammattiosaston päätöksen mukaisesti luottamusmiehen oli eräässä yrityksessä esittänyt työnantajalle voimatoimiin ryhtymistä, ellei työnantaja luovu ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Myös toisessa yrityksessä oli ammattiosaston edustajien koolle kutsumassa kokouksessa tehty päätös työnseisausten toimeenpanosta, ellei työnantaja luovu ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Edellä mainittu ammattiosaston päätös, luottamusmiehen voimatoimilla uhkaaminen sekä työntekijöiden kokouksessa tehty päätös olivat kohdistuneet työtaistelutoimenpiteinä työehtosopimuksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeviin määräyksiin.

TT 2008-32. Toimihenkilöliiton puheenjohtaja ja hallituksen jäsen olivat ilmoittaneet liiton harkitsevan lakon järjestämistä, ellei liitto saa määräaikaan mennessä yritykseltä tyydyttävää selvitystä suunnitteilla olleiden henkilöstövähennysten perusteista. Lakon uhasta oli työntekijäliiton johdon haastatteluun ja liiton julkaisemien tiedottein tiedotettu julkisuudessa eri tiedotusvälineissä. Lakolla uhkaaminen katsottiin työtaistelutoimenpiteeksi, joka oli

¹⁵ Jarrutus on esimerkki niin sanotusta *peitelystä työtaistelutoimenpiteestä*. Toimenpide täyttää työtaistelutoimenpiteen tunnusmerkit, mutta se yritetään saada vaikuttamaan joltain muulta toimenpiteeltä. Ks. esim. *Markkula* 1989, s. 21-24.

¹⁶ *Sarkko* 1969, s. 62. Ks. uhkauksen arvioinnista myös esim. *Markkula* 1989, s. 14-17.

kohdistunut työehtosopimuksen määräykseen työnantajan oikeudesta ottaa työsuhteeseen ja päättää työsuhde sekä määrätä työn johtamisesta.

TT 2012-8. Ammattiosasto oli esittänyt uhkauksen työtaistelun järjestämisestä, jonka se myöhemmin peruutti. Työnantaja oli voinut perustellusti ymmärtää lakon toimeenpanoa koskevan ilmoituksen painostamistarkoituksessa tehdyksi uhkaukseksi. Uhkauksen syynä oli palkkajärjestelmää ja työvoiman palkkaamista koskevia kysymyksiä. Työtaistelutoimenpide oli siten kohdistunut työehtosopimuksen palkkausta ja työnjohto-oikeutta koskeviin määräyksiin. Asiassa oli myönnetty, että ammattiosasto oli uhanut järjestää työtaistelun.

Jotta työtaistelulla uhkaaminen olisi työehtosopimuslain 8 §:n vastainen työtaistelutoimenpide, edellytetään myös sen toimenpiteen, jolla on uhattu, muodostavan toteutuessaan laittoman työtaistelutoimenpiteen.

TT 1974-60. Vastaajaliitto oli työehtosopimuksen voimassa ollessa uhanut lakon aloittamisella työehtosopimuksen voimassaolon päätyttyä. Uhattu toimenpide olisi siis toteutettu vasta työehtosopimuksen voimassaolon ja työrauhavelvollisuuden päätyttyä eikä sillä voitu enää siinä vaiheessa katsoa tarkoitettua vaikuttavaa muuhun kuin solmittavaan uuteen työehtosopimukseen. Esitettyä, tosin vakiintuneen ja suosittelavan työmarkkinakäytännön vastaista uhkaa ei voitu pitää työehtosopimukseen kohdistuneena työtaistelutoimenpiteenä.

TT 2009-83. Liiton hallitus oli 14.9.2009 tehnyt päätöksen vuorokauden mittaisen lakon järjestämisestä, joka toteutettaisiin 1.10.2009 kello 6.00. Työehtosopimuksen voimassaolo oli päättymässä 30.9.2009. Tulevasta la-kosta oli ilmoitettu työnantajaliitolle.

Katsottu, että työtaistelulla uhkaaminen ollakseen työehtosopimuslain 8 §:n vastainen työtaistelutoimenpide edellyttää, että myös se toimenpide, jolla on uhattu, muodostaisi toteutuessaan tällaisen työtaistelutoimenpiteen. Vaikka työnantajapuoli oli voinut kokea työtaistelu-uhan painostukseksi meneillään olevassa työriidassa, lakko toteutuessaan ajoittuisi työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeiseen aikaan. Lakon ei voitu perustellusti katsoa enää kohdistuvan kyseiseen työehtosopimukseen. Näin ollen myöskään tällaisella toimenpiteellä uhkaamista ei voitu pitää työehtosopimukseen kohdistuvana työtaistelutoimenpiteenä.

2.2 Työtaistelujen yleisyys Suomessa

Tilastokeskuksen aineistojen pohjalta kaikkien työtaistelujen yleisyyttä Suomessa on selvittänyt *Nummila*. Organisoitu työtaistelutoiminta yleistyi 1900-luvun alussa työväestön järjestäytyessä. Itsenäistymiseen liittyneen poliittisen liikehdinnän aikana työtaistelujen määrä kohosi korkeaksi.¹⁷ Vuonna 1905 järjestettiin suurlakko, jota *Bergholmin* mukaan voidaan pitää Suomen kaikkien aikojen merkittävämpänä lakkona. Se vauhditti äänioikeutta ja suurta ajattelutavan muutosta koko yhteiskunnassa. Seurauksena tästä kaikille väestöryhmille äänioikeus toteutui vuonna 1907.¹⁸

Työtaisteluissa seurasi rauhallisempi jakso 1920-luvun alkupuolella, mutta kohosi vuonna 1927 itsenäistymisvuoden tasalle runsaaseen puoleen miljoonaan menetettyyn työpäivään. Tämän jälkeen työtaistelutoiminta oli vähäistä sotien jälkeiseen aikaan saakka, jolloin se lisääntyi huomattavasti. Vuonna 1950 työtaisteluissa menetettyjen työpäivien määrä oli 4,6 miljoonaa ja vuonna 1956 järjestettiin yleislakko. Yleislakon jälkeen lakkotilanne rauhoittui vuoden 1963 virkamieslakkoon saakka ja jatkui rauhallisena 1970-luvun alkuun asti, jolloin alkoi yli 15 vuotta kestänyt poliittisesti sävyttyneiden lakkojen kausi. Työtaistelujen ja niissä menetettyjen työpäivien määrä kohosi useana 1970- ja 1980-luvun vuotena erittäin korkeaksi.¹⁹

Työtaistelut olivat 1970- ja 1980-luvun alkupuolella hyvin tavallisia erityisesti metalli- ja paperiteollisuudessa sekä rakennustoiminnan piirissä. Vuosittain tilastoiduista työtaisteluista keskimäärin 80 prosenttia puhkesi näillä aloilla. Yksinomaan metalliteollisuudessa 1970-luvulla syntyi vuosittain pääsääntöisesti yli puolet kaikista maan työtaisteluista.²⁰ Erityisesti joillakin telakoilla työtaistelut olivat hyvin yleisiä.

¹⁷ *Nummila* 2007.

¹⁸ *Bergholm* 2011, s. 27.

¹⁹ *Nummila* 2007. Esimerkiksi vuosina 1971, 1973 ja 1976 tilastoitiin noin 2,5 miljoonaa menetettyä työpäivää. Työtaistelujen vuotuinen määrä oli 1970-luvulla korkeimmillaan yli 3200 (1976) ja niihin osallistuneiden määrä kohosi lähes 750 000 työntekijään vuonna 1977.

²⁰ *Kohtanen – Kauppinen* 1988, s. 19

Wärtsilän telakat johtivat lakkoilussa jo 1960-luvulla ja johtoasema vielä vahvistui 1970- ja 1980-luvulla.²¹

Erityisesti työntekijöiden joukkojen ilman järjestön päätöstä toteuttamien työnseisausten (ns. korpilakot) määrä lisääntyi aikaisempiin vuosikymmeneihin verrattuna. Esimerkiksi 1960-lukua verrattaessa 1970-lukuun korpilakoissa menetetyt työpäivät nelinkertaistuivat. Noina aikoina oli tällaisten lakkojen määrä järjestölakkoihin verrattuna moninkertainen. Vuosina 1971–1984 oli järjestölakkoja kaikkiaan 92, kun korpilakkoja oli 22 620. Menetettyjä työpäiviä korpilakot aiheuttivat noin vajaan kolmanneksen kokonaismäärästä. Määrän lisääntymiseen on kuitenkin vaikutusta ainakin jossain määrin vuoden 1971 tilastointiuudistuksella, jonka seurauksena tilastojen kattavuus parani huomattavasti mm. tehokkaamman tiedonkeruun myötä.²²

Työtaistelujen määrä väheni vasta 1980-luvun loppupuolella, kun poliittinen ilmapiiri rauhoittui. Vasemmistoradikalismi hiipui ja sosiaalidemokraattien ja kansandemokraattien kilpailu ei enää korottanut SAK:n kentässä palkankorotusvaatimuksia. *Mansnerin* mukaan konsensuspolitiikan myötä ristiriitojen ratkaisu muuttui rituaalista konsensushenkiseksi neuvotteluksi.²³ Työtaistelujen määrään on arvioitu olleen vaikutusta myös sillä, että laittomien lakkojen hyvityssakkojen suuruus yhdeksänkertaistettiin vuonna 1985 ja indeksitarkistuksia päätettiin tehdä jatkossa kolmen vuoden välein.²⁴

Taloudellinen lama 1990-luvun taitteessa lopetti järjestöjen organisoimat työtaistelut muutamaksi vuodeksi lähes kokonaan. Palkankorotusten puolesta ei laman ja massatyöttömyyden oloissa ollut syytä lakkoilla. Irtisanomisia vastustettiin jonkin verran myös työtaistelutoimin, yleensä laihoin tuloksin.²⁵

²¹ *Kauppinen – Alasoini* 1985, s. 6 ja 24-27.

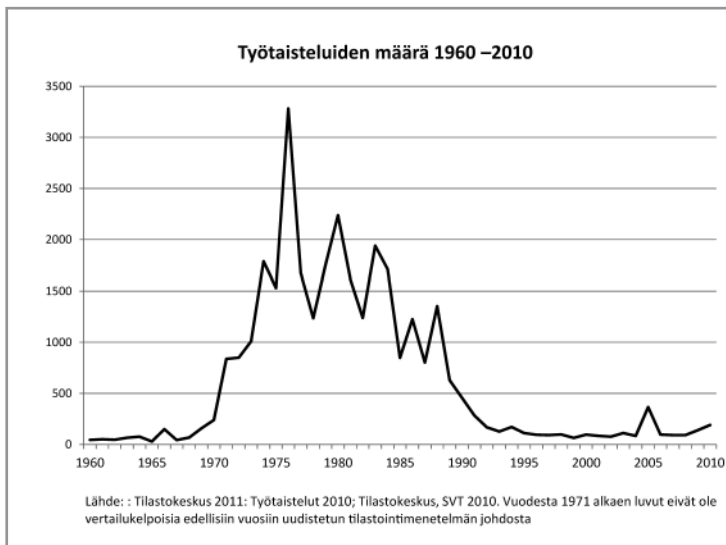
²² *Kohtanen – Kauppinen* 1988, s. 15-18 ja 39. Tilastojen lähtötiedoissa siirryttiin tuolloin sanomalehtitiedoista työnantajan keräämiin ilmoituksiin. Lehtiseuranta ei tuonut virallisiin tilastoihin kuin suurimmat ja sitkeimmät lakot, jotka ylittivät uutiskynnyksen. (*Kauppinen* 2005, s. 217)

²³ *Mansner* 2007, s. 259.

²⁴ *Kauppinen* 2005, 219; Ks. myös *Mansner* 2007.

²⁵ *Nummila* 2007.

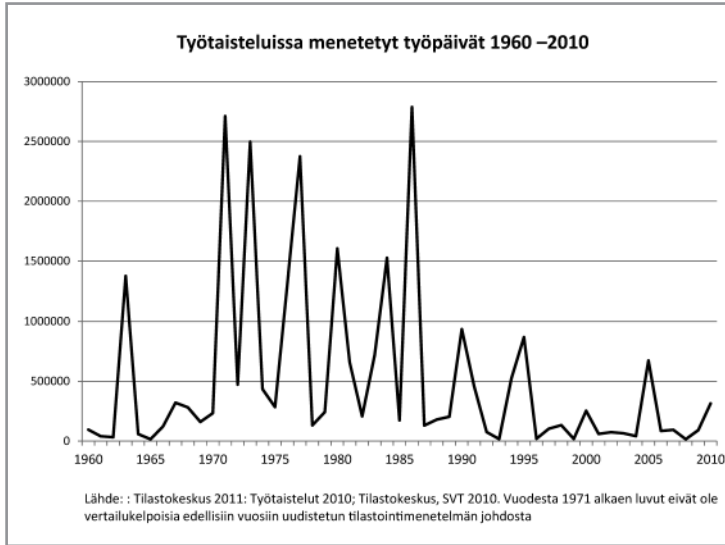
Lamavuosien jälkeen työtaistelujen kokonaismäärä on pysynyt selvästi 1970- ja 1980 -lukujen tasoa alhaisempana. Tilastoissa erottuu poikkeuksena vuosi 2005, jolloin oli useita paperiteollisuuden työnseisauksia ja paperiteollisuuden työnantajat panivat toimeen viiden viikon *työsulun*.



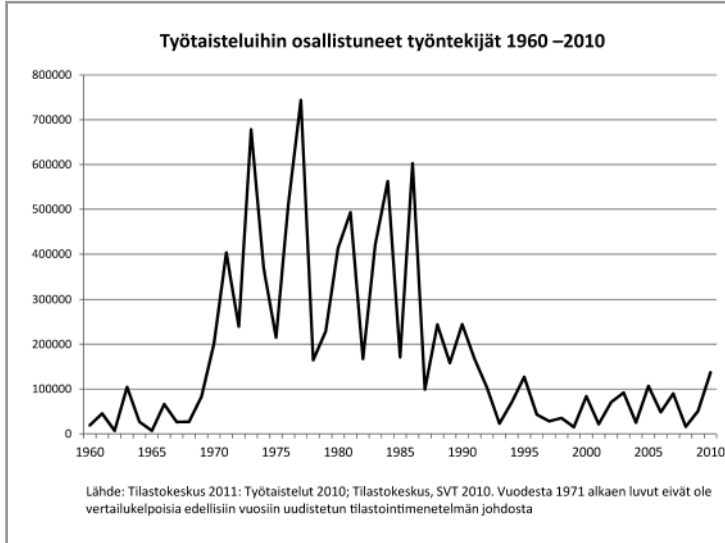
Kuvio 1. Työtaistelujen määrä vuosina 1960–2010.

Aivan viime vuosina työtaistelut ovat jälleen hieman yleistyneet. *Tilastokeskuksen* tilastojen mukaan vuonna 2008 työtaisteluja oli yhteensä 92 kappaletta. Vuonna 2009 työtaistelujen kokonaismäärä oli 139 ja vuonna 2010 työtaisteluja oli yhteensä 191. Vuonna 2009 työtaistelussa menetettiin 91 000 työpäivää. Vuonna 2010 menetettyjä työpäiviä oli 315 000, mikä ylittää vuosikymmenen tavanomaisen tason selvästi, joskaan ei yllä vuoden 2005 tasolle (673 000).²⁶

²⁶ *Tilastokeskus* 2010.



Kuvio 2. Työtaisteluissa menetetyt työpäivät vuosina 1960–2010.



Kuvio 3. Työtaisteluihin osallistuneet työntekijät vuosina 1960–2010.

Useat työehtosopimukset päättyivät vuoden 2009 lopulla, mikä aiheutti tuona vuonna vilkkaampaa työtaistelutoimintaa. Laajin työtaistelu käytiin rahoituslalla. Toinen suuri järjestötyötaistelu käytiin teknologiateollisuudessa, jossa Toimihenkilöunioni järjesti viikon kestäväen työtaistelun. Vuosi 2010 oli liittokohtaisten sopimusneuvottelujen aikaa ja monilla aloilla sopimusneuvotteluja vauhditettiin työtaisteluilla. Kattavia työtaisteluja oli muun muassa elintarviketeollisuudessa, ah-
tausalalla ja lentoliikenteessä.

Viime vuosien kohonneista työtaisteluluvuista huolimatta, Suomen työtaistelujen määrä 2000-luvulla jää edelleen selvästi vähäisemmäksi kuin Euroopan lakkoherkkimmissä maissa, esimerkiksi Italiassa ja Espanjassa. Kun verrataan vuosikymmenen keskimääräisiä lukuja työvoiman määrään suhteutettuna, Suomi sijoittuu viidenneksi Ranskan, Italian, Espanjan ja Tanskan jälkeen sekä menetetyissä työpäivissä että työtaisteluihin osallistuneiden määrässä tuhatta työntekijää kohden laskettuna.²⁷

Tämän raportin työrauhajärjestelmien maavertailun erityistarkastelussa ovat Suomi, Ruotsi, Tanska, Saksa ja Ranska. Suomessa oli vuosina 2000–2008 keskimäärin 122 työtaistelua vuodessa. Menetettyjä työpäiviä oli tuhatta työntekijää kohden vuosittain keskimäärin 64. Ruotsissa menetettyjä työpäiviä oli tuhatta työntekijää kohden vain 21 ja Saksassa viisi. Tanskassa menetettyjä työpäiviä oli tuhatta työntekijää kohden keskimäärin 107 päivää ja Ranskassa 109 päivää vuodessa.

²⁷ Eurostat 2012.

Taulukko 2. Työtaistelujen määrät Suomessa ja vertailumaissa.

	SUOMI	RUOTSI	TANSKA	SAKSA	RANSKA
Työtaistelujen määrä 2000–2008, keskimäärin vuodessa ²⁸	Lukumäärä: 122	Lukumäärä: 10	Lukumäärä: 773	-	-
	Osallistuneet työntekijät (tuhatta työntekijää kohden): 26	Osallistuneet työntekijät (tuhatta työntekijää kohden): 3	Osallistuneet työntekijät (tuhatta työntekijää kohden): 26	Osallistuneet työntekijät (tuhatta työntekijää kohden): 3	Osallistuneet työntekijät (tuhatta työntekijää kohden): 29
	Menetetyt työpäivät (tuhatta työntekijää kohden): 64	Menetetyt työpäivät (tuhatta työntekijää kohden): 21	Menetetyt työpäivät (tuhatta työntekijää kohden): 107	Menetetyt työpäivät (tuhatta työntekijää kohden): 5	Menetetyt työpäivät (tuhatta työntekijää kohden): 109

Euroopan unionin maiden keskiarvo vuosina 2004–2007 oli arviolta noin 37,5 menetettyä työpäivää vuosittain tuhatta työntekijää kohden.²⁹ Tanskassa ja erityisesti Ranskassa työtaistelut ovat tätä yleisempiä, kun taas Saksassa ja Ruotsissa määrät ovat alhaisempia. Suomi sijoittuu maavertailussa keskitasoon, mutta ylittää EU:n keskiarvot selvästi.

Tilastoiden osalta on kuitenkin otettava huomioon, että ne pitävät sisälään *kaikki* työtaistelut. Suomen osalta tilastollista kokonaismäärää nostavat erityisesti työrauhavelvoitteen vastaiset työtaistelut sekä vuoden 2005 paperiteollisuuden konflikti, jossa muun muassa työnantajat järjestivät pitkäkestoisen ja kattavan työsulun. Suomi sijoittuu lähelle EU:n keskitasoa, mikäli vuoden 2005 työsulkua ei lasketa mukaan, mutta jää joka tapauksessa selvästi esimerkiksi Ruotsin ja Saksan määristä.

Eri maiden työtaistelutilastoja vertailtaessa tulee myös ottaa huomioon, että tilastoinnin periaatteet ja käytännöt ovat vaihdelleet ja vaihtelevat yhä eri maissa. Suomen tilastoissa 1970-luvun alussa tapahtunutta hyppäystä selittää osaltaan vuoden 1971 tilastouudistus. Tilastoinnin lähteeksi otettiin työnantajan ilmoitukset vain lehtiseurantaan perustuneen uutiskynnyksen ylittäneet lakot huomioineen menettelyn tilalle³⁰.

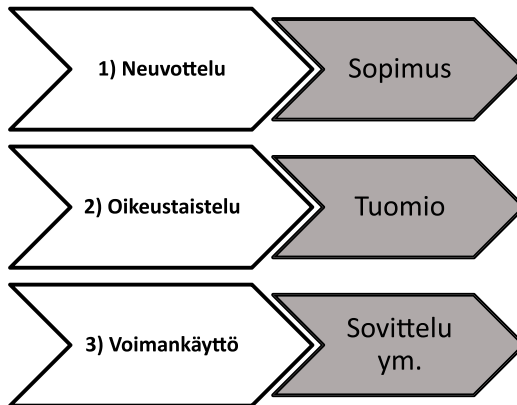
²⁸ Eurostat 2012. Saksan ja Ranskan osalta tiedot työtaistelujen lukumäärästä puuttuvat tilastoista.

²⁹ Ks. esim. *EIRO France: Industrial relations profile 2010*, s. 2

³⁰ *Kauppinen 2005*, s. 217.

2.3 Järjestöjen edunvalvonnan strategiat

Asiantuntijakyselyssä *palkansaajapuolen* vastaajat arvioivat järjestönsä piirissä olevan pääsääntö, että neuvotteluvaatimukset esitetään liiton kautta kollektiivisopimusta uudistettaessa työtaisteluvaihtoehtoja ylläpitäen ja työrauhaa kunnioittaen. Kuitenkin joskus sopimusehtoja pyritään muuttamaan sopimuskauden aikana ja riitautetaan työnantajat tulkinnat, mikäli tähän on tarvetta. Osassa liitoista käytetään tärkeissä asioissa työtaistelutoimia työrauhavelvoitteesta välittämättä, mutta tämä ei ole pääsääntöinen toimintamalli, vaan asia harkitaan tapauskohtaisesti. Enemmistö palkansaajapuolen asiantuntijoista arvioi, että liiton kentässä ollaan valmiita edunvalvonnassa myös paikallisiin painostustoimiin sopimuskauden aikana. (Liite 1 Kysymys 5a)



Kuvio 4. Edunvalvonnan kolme ay-strategiaa.

Työnantajapuolen asiantuntijat arvioivat, että sopimukseen pyritään saamaan tavoitteita neuvotteluteitse ilman painostustoimia tai niiden uhkaa eikä tästä periaatteesta tavallisesti poiketa. Työrauhaa sopimusaloille turvataan käytännössä myös huolehtimalla, että työnantajat noudattavat tarkasti lakeja ja tehtyjä sopimuksia. Paikallista sopimista pyritään edistämään myös työrauhan paranemisen takia.

Työnantajapuolen vastaajien enemmistö katsoo, että työsuojelua käytetään vain vastatoimena palkansaajapuolen aloittamissa

työtaistelutoimissa. Noin puolet työnantajapuolen asiantuntijoista katsoo, että palkansaajapuolen ryhtyessä sopimuskauden aikana työrauhavelvoitetta rikkovaan työtaistelutoimeen työnantajapuoli pidättäytyy yleensä neuvottelemasta työriidasta kunnes työtaistelutoimet on lopetettu. Suunnilleen yhtä moni arvioi, että näin menetellään joskus, mutta ei kuitenkaan pääsääntöisesti ja neuvotteluja käydään työtaistelutoimenpiteen aikanakin. Yleinen toimintamalli on, että jos jäsenyrityksessä puhkeaa työnantajan mielestä työrauhavelvoitetta rikkova työtaistelu, työnantajaliitto pyrkii selvittämään työtaistelun aiheuttamia tuotannon menetyksiä ja viemään asian työtuomioistuimeen tuomittavaksi. (Ks. Liite 1 Kysymys 5b)

2.4 Sopimuskauden aikaiset työtaistelu-uhat

2.4.1 Arviot uhkien määrästä

Asiantuntijakyselyssä liittoasiantuntijoita pyydettiin *arvioimaan*, kuinka paljon heidän järjestönsä kentässä on ollut työtaistelu-uhkia työtai virkaehtosopimuksen voimassaolon aikana viimeisen 10 vuoden kuluessa. Arviointi tapahtui karkeaa luokitusta käyttäen ja vastausohjeissa tähdennettiin, että karkea arvio riittää. Tarkempi kysymys olisi varsin vaikea vastata, mikäli ei ole käytössä tilastoja. Sellaiselle vastaajalle, joka ei ole ollut liiton palveluksessa pitkään, työtaistelu-uhkien karkeakin arviointi näin pitkältä ajanjaksolta on voinut olla vaikeaa.

Työtaistelu-uhkia näyttäisi olleen asiantuntijakyselyn vastaajien liittojen kentissä varsin vaihtelevasti, mutta työnantajapuolella asiantuntijat arvioivat uhkien määrän olleen selvästi suurempi kuin palkansaajapuolella. Kolme palkansaajapuolen vastaajaa ja neljä työnantajapuolen vastaajaa arvioi, että uhkia on ollut enemmän kuin 50. Kaksi palkansaajapuolen vastaajaa ja kolme työnantajapuolen vastaajaa arvioi, että uhkia on ollut enemmän kuin 20. Palkansaajapuolella yli puolet vastaajista arvioi uhkia olleen korkeintaan muutama, kun työnantajapuolella yleisimmin arvioidaan olleen 5-19 uhkaa ja vain yksi työnantajapuolen vastaaja arvioi, ettei uhkia ole ollut lainkaan.

Taulukko 3. Kuinka paljon järjestönne kentässä on viimeisen 10 vuoden aikana ollut työtaistelu-uhkia työ- tai virkaehtosopimuksen voimassaolon aikana (N)?

	Enemmän kuin 50	20 - 49	5 - 19	1 - 4	Ei lainkaan	En osaa sanoa
Palkansaajaliitot (N=31)	3	2	7	16	3	-
Työnantajaliitot (N=23)	4	3	11	4	1	-

Vertailun vuoksi seuraavasta taulukosta voi tarkastella asiantuntijoiden arvioita myös *toteutuneiden* työtaistelujen määrästä viimeisen 10 vuoden aikana. Sopimuskauden aikana toteutuneiden työtaistelujen määrää analysoidaan tarkemmin jaksossa 2.5.1.

Taulukko 4. Kuinka paljon järjestönne kentässä on viimeisen 10 vuoden aikana toteutunut työtaisteluita työ- tai virkaehtosopimuksen voimassaolon aikana?

	Vähintään 50	20-49	5-19	1-4	Ei lainkaan	En osaa sanoa
Palkansaajaliitot (N=26)	2	4	6	10	4	0
Työnantajaliitot (N=21)	4	2	9	3	2	1

2.4.2 Uhkien syyt

Asiantuntijakyselyn mukaan työtaistelu-uhkia on syntynyt sopimuskauden aikana monen tyyppisissä tilanteissa. Yleisin uhkia synnyttävä syy liittyy henkilöstön vähentämiseen ja lomauttamiseen, mutta myös raha-asiat ja muutostilanteet ovat olleet uhkien syinä. Seuraavassa taulukossa on syyt lueteltu mainintojen kokonaismäärän mukaisessa järjestyksessä.

Taulukko 5. Millaisissa tilanteissa järjestönne kentässä on syntynyt työtaisteluhkia sopimuskauden aikana

Millaisissa tilanteissa järjestönne kentässä on syntynyt työtaisteluhkia sopimuskauden aikana?	N		
	Mainintoja kaikkiaan	Työnantajaliitot	Palkansaajaliitot
Henkilöstön vähentämiseen tai sen suunnittelemiseen liittyen	41	17	24
Henkilöstön lomauttamiseen tai sen suunnittelemiseen liittyen	28	12	16
Organisaatiomuutosten tai henkilöstösiirtojen yhteydessä	27	14	13
Työn johtamisen ongelmatilanteissa	23	11	12
Kun on pyritty parantamaan henkilöstön palkkaetuja	22	11	11
Kun on pyritty heikentämään henkilöstön palkkaetuja	22	7	15
Työaikajärjestelyjen yhteydessä	21	12	9
Ulkopuolisen työvoiman, kuten vuokratyövoiman käyttöön liittyen	21	10	11
Korvauksiin tai palkanlisiin liittyen	20	10	10
Myötätunto/tukitoimenpide	20	12	8
Osa-aikaisen tai määräaikaisen työvoiman käyttöön liittyen	18	7	11
Muussa työvoiman käyttöön liittyvässä tilanteessa	18	7	11
Poliittisiin päätöksiin vaikuttamiseksi	16	6	10
YT-menettelyn toteuttamistapaan liittyen	14	3	11
Työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevan erimielisyyden takia	14	9	5
Päätettäessä työsuhde henkilöön liittyvällä perusteella	10	6	4
Muussa tilanteessa, missä?	10	5	5
Paikallisen sopimisen ongelmatilanteessa	9	6	3
Ammattiliiton pyrkiessä laajentamaan vaikutusvaltaansa	6	5	1

Osapuolten käsitykset erilaisten uhkien syntymisen yleisyydestä ovat pääosin samansuuntaiset erityisesti työvoiman vähentämisen, lomauttamisen ja organisointiasioissa. Palkansaajaliittojen asiantuntijat katsovat kuitenkin työnantajan pyrkimyksen heikentää palkkoja uhkien syyksi useammin kuin työnantajaliittojen asiantuntijat, jotka vastaavasti nostavat myötätunnonosoitukset ja työaikajärjestelyt uhkien syinä korkeammalle.

Muina kuin valmiina vastausvaihtoehtoina olleita työtaistelujen syitä *palkansaajaliittojen asiantuntijat* mainitsivat seuraavia:

- Työaikajärjestelyt (isojen joukkojen siirto päivätyöstä yötyöhön)
- Työnantaja vaihtaa halvempaan sopimukseen
- Työehtosopimus ollut neuvotteluvaiheessa
- Fuusiosuunnitelman vastustaminen
- Sopimusoikeuden poistopuheet
- Ministeriön perustelematon tehtävien siirto (veto)

Muina työtaistelujen syinä *työnantajaliittojen asiantuntijat* mainitsivat seuraavia:

- TES/VES eli KVTES:n tekstien soveltaminen pääsopijajärjestelmän ulkopuoliseen järjestöön
- Loputtomat lisät kaupan alalla
- Kun on pyritty parantamaan henkilöstön muita etuja
- Työnantajaedustajan syrjäyttäminen
- TES-sidonnaisuuden vaihtumisesta johtuva työehtojen heikentyminen

SAK:n kentässä mainitaan toimihenkilökenttää tavallisemmin työtaisteluhkia aiheuttavina syinä seuraavia:

- Palkkaetujen heikentämispyrkimykset
- Henkilöstön vähentäminen tai sen suunnitteleminen
- Yt-menettelyn toteuttamistapa
- Poliittisiin päätöksiin vaikuttaminen
- Sopimuksen soveltamisala

Uhkaamisesta voi muodostua työpaikalle tai yritykseen jopa pysyvä toimintamalli eli ”uhkaamisen kulttuuri” kuten seuraavasta *Maija Vähämäen* tutkimukseen perustuvasta kuvauksesta käy ilmi³¹.

Päällimmäisenä vaikutelmana oli osapuolten välillä vallinnut suuri epäluottamus. Neuvotteluissa esiintyy varsinaisen asian ohella myös piiloagendoja, joita kumpikin osapuoli jo lähtökohtaisesti olettaa olevan ja niihin reagoidaan kuin ne olisivat tosia. Eli neuvottelun politiikka ja taktiikat tuntuivat olevan jotain muuta kuin avoin keskustelu siitä ongelmasta, joka pöytään tuodaan. Myös varsinainen aihe lakkoiluun saattoi juontaa juurensa paljon kauempaa historiasta kuin se syy, joka laukaisi lakon. Epämukavuuden tarpeeksi kasaannuttua jokin asia sitten nostettiin lakon aloittamisen aiheeksi.

Työnantajan näkökulmasta ammattiliitoilla on lakkoase pakotekeinona, jonka vertaista heillä ei itsellään ole. Työntekijäpuoli käyttää lakkoon liittyviä kiristyskeinoja varsin nopeasti ja työnantajan mielestä peitellen, eli virallisen uhkauksen sijasta annetaan epäsuora lakkouhkaus, jolla toivotaan saavutettavan tiettyjä etuja lyhyen varoitusajan (esim. yksi päivä) turvin. Ammattiyhdistyksen yhtiön sisäiset kokoukset voidaan myös pitää sellaisella hetkellä työpäivästä, joka vahingoittaa eniten töiden sujuvuutta ja saattaa aiheuttaa useamman päivän kestävän töiden ruuhkautumisen.

Työntekijäpuoli puolestaan näki yhdeksi lakkoilun syyksi yhtiössä vallitsevan sanelupolitiikan, eli yhdessä ei juurikaan sovita työelämän uudistuksista, vaan ne ilmoitetaan korkealta taholta ylhäältä alaspäin. Jos asioiden toimeenpanon tavoista sovittaisiin yhdessä, ne olisivat työntekijöiden mielestä helpommin hyväksyttävissä myös heidän taholtaan.

Työnantajapuolen näkemys sen sijaan on, ettei mistään asioista ehditä edes neuvottelemaan ja etsimään niille yhteisiä ratkaisuja, kun työntekijät uhkaavat töiden keskeyttämisellä. Työnantajapuolen mukaan työntekijäpuolella ei ole halua neuvotella, eikä ymmärrystä taloudellisista tosiasioista, vaan toimintamallina on lähinnä lakkoaseella kiristäminen.

”Jo laittomalla työtaistelulla uhkaaminen on itsessään laitton työtaistelutoimenpide. Ja se on meillä sanotaan et jokaviikkosta, ja jos niistä raportoitas EK:hon niin mä en ehtis muuta tekeen ku raportoimaan. Joko niin et se tehään kahen kesken et siitä ei muut oo kuulemassa tai sitte kiertoteitse just näin.” (Työnantajapuolen edustaja)

³¹ *Vähämäki* 2011. Lakko organisaatiokulttuurisena ilmiönä. Käynnissä oleva tutkimus.

2.4.3 Uhkien ehkäisy

Asiantuntijakyselystä ilmenee, että tieto uhkaavasta sopimuskauden aikaisesta työtaistelutilanteesta tulee työnantajaliittoon yleensä vasta vähän ennen toimenpidettä. Työnantajapuolelle se tulee yleensä työnantajalta, mutta noin puolet työnantajapuolen vastaajista ilmoittaa liittonsa saavan yhteydenoton myös palkansaajaliitosta viimeistään toimenpiteen alettua. Työnantajaliitosta ollaan säännönmukaisesti yhteydessä palkansaajaliittoon (valvontakehotus) sekä jäsenrytykseen. Luottamusmieheen työnantajaliitosta ei yleensä oteta työtaistelutilanteessa yhteyttä, mutta tätäkin tapahtuu joskus.

Taulukko 6. Milloin ja miten järjestönne saa yleensä tiedon jollakin työpaikalla uhkaavasta sopimuskauden aikaisesta työtaistelutoimenpiteestä?

Työnantajaliitot (N=22)	Hyvässä ajoin ennen toimenpidettä	Vähän ennen toimenpidettä	Toimenpiteen alettua	Toimenpiteen jälkeen	Ei lainkaan	En osaa sanoa
Palkansaajaliiton yhteydenotto	1	7	3	2	8	1
Työnantajan yhteydenotto	1	15	5	0	0	1

Palkansaajaliitot (N=32)	Hyvässä ajoin ennen toimenpidettä	Vähän ennen toimenpidettä	Toimenpiteen alettua	Toimenpiteen jälkeen	Ei lainkaan	En osaa sanoa
Ammattiosaston/alayhdistyksen yhteydenotto	12	10	3	0	2	5
Työnantajan yhteydenotto	2	3	6	2	13	6
Työnantajaliiton yhteydenotto	2	6	11	3	6	4

Sopimuskauden aikaisia työtaistelu-uhkia ja konfliktitilanteita on pyritty *ehkäisemään* sekä työnantaja- että palkansaajapuolella ennen muuta pitämällä yllä jatkuvaa neuvotteluyhteyttä toiseen osapuoleen, jäsenistön koulutuksen avulla sekä pyrkimällä ennakoimaan konflikteja ja puuttumaan niihin aikaisessa vaiheessa. Osa asiantuntijoista arvioi liittonsa kentässä panostetun paljon myös pelisääntöjen kehittämiseen, mutta osassa liitoista tätä keinoa on käytetty vain vähän, muutamassa liitossa ei lainkaan.

Taulukko 7. Minkälaisin järjestönne toimin työtaistelu-uhkia ja konfliktitilanteita on pyritty ehkäisemään sopimuskauden aikana?

Palkansaajaliitot (N=32)	Käytetty paljon	Käytetty jonkin verran	Käytetty vähän	Ei käytetty lainkaan	En osaa sanoa
Jäsenistön koulutus, neuvonta, ohjeistaminen	9	16	3	3	1
Jatkuva neuvotteluyhteys työnantajapuoleen	22	8	2	0	0
Ennakointi ja aikainen väliintulo	7	15	6	2	2
Pelisääntöjen kehittäminen käytännön tilanteita varten	1	21	8	1	1
Muu toimenpide	0	1	5	3	16

Tiedon työtaistelu-uhasta saatuaan palkansaajaliitosta otetaan aina tai ainakin yleensä yhteyttä luottamusmieheen ja ammattiosastoon tai alayhdistykseen ja annetaan kehoitus työrauhavelvoitteen noudattamiseen. Useimmissa tapauksissa otetaan yhteyttä myös työnantajaliittoon ja joskus työnantajaan.

Taulukko 8. Mitkä ovat järjestönne välittömät reagoitavat saatuanne tiedon kollektiivisopimuskauden aikana uhkaavasta paikallisesta työtaistelutoimenpiteestä?

Palkansaajaliitot (N=32)	Joka kerta	Yleensä	Joskus	Ei koskaan	En osaa sanoa
a) Yhteydenotto luottamusmieheen ja kehotus työrauhavelvoitteen noudattamiseen	22	6	2	1	1
a) Yhteydenotto ammattiosastoon/ alayhdistykseen ja kehotus työrauhavelvoitteen noudattamiseen	15	5	6	2	3
b) Yhteydenotto työnantajaan	3	5	13	6	3
c) Yhteydenotto työnantajaliittoon	9	10	5	4	3
d) Liiton edustajan käynti kyseisellä työpaikalla	4	2	21	1	4
e) Neuvottelu konfliktin osapuolten kanssa	5	8	12	2	5

2.5 Sopimuskauden aikana toteutuneet työtaistelut

2.5.1 Arviot työtaistelujen määrästä

Asiantuntijakyselyssä liittoasiantuntijoita pyydettiin *arvioimaan, kuinka paljon* heidän järjestönsä kentässä on toteutunut työtaisteluja työtai virkaehtosopimuksen voimassaolon aikana viimeisen 10 vuoden kuluessa. Arvioiduissa työtaistelujen määrissä liittoa kohden näyttäisi olevan varsin runsaasti hajontaa. Työnantajaliittojen vastaajista neljä ja palkansaajaliittojen vastaajista kaksi arvioi toteutuneiden työtaistelujen määrän olleen vähintään 50. Tavallisimmin työnantajapuolen asiantuntijat arvioivat, että liiton kentässä on ollut 5-19 sopimuskauden aikaista työtaistelua, kun palkansaajapuolella yli puolet asiantuntijoista arvioi, että toteutuneita työtaisteluja on ollut korkeintaan 1-4 tai ei lainkaan. Työtaistelu-uhkien arviointia vastaavasti palkansaajapuolen asiantun-

tijat arvioivat toteutuneiden työtaistelujen määrän vähäisemmäksi kuin työnantajapuolen asiantuntijat.

Taulukko 9. Kuinka paljon järjestönne kentässä on viimeisen 10 vuoden aikana toteutunut työtaisteluita työ- tai virkaehtosopimuksen voimassaolon aikana?

	Vähintään 50	20-49	5-19	1-4	Ei lainkaan	En osaa sanoa
Palkansaaja- liitot (N=26)	2	4	6	10	4	0
Työnantaja- liitot (N=21)	4	2	9	3	2	1

Verrattaessa vastauksia asiantuntijoiden *liiton sopimusalan mukaan* voidaan todeta, että ne liitot, joiden sopimusaloilla on toteutunut määrällisesti eniten sopimuskauden aikaisia työtaisteluita, ovat vastaajajoukossa teollisuudessa ja yksityisillä palvelualoilla. Pääasiassa julkiselle sektorille sopimuksia tekevien liittojen kentässä työtaistelujen määrä on 10 vuoden tarkastelujaksolla kaikissa alle 20.

Palkansaajajärjestöjen asiantuntijoiden vastaukset jakautuvat keskusjärjestöittäin siten, että liitot, joissa on toteutunut enemmän kuin 20 sopimuskauden aikaista työtaistelua 10 vuoden jaksolla, lukeutuvat SAK:n jäsenjärjestöihin. Toimihenkilöpuolen asiantuntijoista yksikään ei arvioi työtaistelun määrään liittonsa kentässä näin korkeaksi. Toimihenkilöliittojen vastaajista neljä ilmoittaa, että sopimuskauden aikaisia työtaisteluita ei ole ollut ja viisi jättää vastaamatta kysymykseen, minkä voitaneen tulkita työtaistelujen puuttumiseksi. SAK:n kentästä vain yksi vastaaja jätti vastaamatta eikä kukaan ilmoittanut, että työtaisteluita ei ole ollut.

Missä on paljon työtaistelu-uhkia, siellä myös yleensä luonnollisesti toteutuu paljon työtaisteluita. Vastauksia kokonaisuutena tarkastellen yhteys on varsin selvä, mutta aloittain on myös runsaasti vaihtelua siinä, kuinka suuri osa työtaistelu-uhista johtaa työtaistelutoimenpiteisiin. Asiantuntijakyselyssä noin kolmannes vastaajista katsoo, että työtaistelu-uhkien toteutumisaste on alle 20 prosenttia. Toisaalta noin viidenes asiantuntijoista arvioi, että työtaistelu-uhista päättyy liiton kentässä työtaistelun toteutumiseen vähintään 60 prosenttia. ”En osaa sanoa”

-vastauksia on suhteellisen paljon, joten toteutumisastetta on ollut vaikea arvioida. Palkansaajapuolella on myös niitä vastaajia, joiden liiton kentässä sopimuskauden aikaisia työtaistelutoimenpiteitä ei ole toteutunut lainkaan. Karkeasti voidaan arvioida, että kokonaisuutena ehkä alle puolet työtaisteluista jää pelkän uhan asteelle. (Ks. Liite 1 Kysymys 9)

Työtaistelu-uhkien ja toteutuneiden työtaistelujen määrä kytkeytyy luonnollisesti järjestöjen sopimusten piirissä olevien toimipaikkojen ja henkilöstön määrään, mutta osaltaan myös neuvottelukulttuuriin ja työtaisteluerkkyteen. Jos työtaisteluja on paljon suhteessa toimipaikkoihin ja työvoimaan, voidaan puhua työtaisteluerkistä aloista. Hyvä neuvottelukulttuuri ehkäisee työtaistelu-uhkiakin, mutta osaltaan uhkien määrän suhde toteutumisprosenttiin kuvanee uhkia sovittavien neuvottelujen ja muiden vastaavien väliin tulevien toimien tehokkuutta.

Taulukko 10. Työtaistelu-uhkien ja toteutuneiden työtaistelujen nelikenttä.

	Vähän työtaistelu-uhkia	Paljon työtaistelu-uhkia
Vähän työtaisteluja	Odotusten mukainen tilanne Alhainen työtaisteluerkkyys	Toimivat väliin tulevat neuvottelumekanismit
Paljon työtaisteluja	Ei mahdollinen	Odotusten mukainen tilanne Korkea työtaisteluerkkyys

Työrauhatapauksia on viety työtuomioistuimen käsittelyyn 2000-luvulla vuosittain keskimäärin 50. On selvää, että kaikkia sopimuskauden aikaisia työtaisteluja ei viedä työtuomioistuimeen. Työtuomioistuimeen viedään karkeasti arvioiden noin puolet toteutuneista sopimuskauden aikaisista työtaisteluista. Voidaan arvioida, että 2000-luvulla vuosittainen toteutuneiden sopimuskauden aikaisten työtaistelujen *kokonaisuusmäärä* on ollut vähintään 100.

2.5.2 Työtaistelumuodot ja työtaistelujen luonne sopimuskaudella

Työ- tai virkaehtosopimuksen voimassaoloaikana palkansaajien *työtaistelujen muoto* on ollut asiantuntijakyselyn perusteella tavallisimmin mielenilmaus, ulosmarssi, ylityökielto taikka tehokas uhkaus. Melko usein on ollut kysymys tukitoimenpiteestä, myötätuntotoimenpiteestä

tai neuvottelujen vauhdittamisesta. Noin neljännes vastaajista mainitsee liittonsa kentässä olleen koko henkilöstöä tai henkilöstön osaa koskevia erilaisia lakkoja. Työnteon hidastamista ja jarruttamista on esiintynyt jonkin verran, tämän mainitsee viidennes vastaajista.

Taulukko 11. Palkansaajien työtaistelutoimenpiteet sopimuskauden aikana asiantuntijakyselyn mukaan.

Millaisia työtaistelutoimenpiteitä järjestönne kentässä on toteutunut työ- tai virkaehtosopimuksen voimassa ollessa viimeisen 10 vuoden aikana?	N		
	Mainintoja kaikkiaan	Työnantajaliitot	Palkansaaja-liitot
Mielenilmaus, ulosmarssi tai vastaava	36	18	18
Ylityökielto, vuoronvaihdekielto	24	11	13
Tehokas uhkaus työtaistelutoimenpiteenä	22	11	11
Tukitoimenpide tai myötätuntotoimenpide	18	10	8
Neuvottelujen vauhdittamiseksi järjestetty lakko	17	9	8
Jotakin henkilöstöryhmää koskeva lakko, osalakko	15	8	7
Koko henkilöstöä koskeva lakko	13	9	4
Poliittinen työtaistelutoimenpide	11	7	4
Hakusaarto, hakukielto	9	4	5
Työnteon hidastaminen, jarrutus	9	6	3
Tietystä työstä kieltäytyminen tai käsittelysaarto	6	4	2
Ns. kiertävä lakko, pistelakko	5	4	1
Ostoboikotti	4	2	2
Joukkokiertisanoutuminen	1	1	0

Taas työtuomioistuimien ei tuomioissaan luokittele työtaistelutoimia edellä olevan taulukon mukaisesti. Lyhyetkin mielenilmauksen muotoiset toimet luokittelevat työtuomioistuimessa tavallisesti lakoksi. Näin työtuomioistuimen työrauhatuomioiden kartoituksen perusteella useimmiten työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteenä on lakko. Tarkastellun ajanjakson (2004–2009) ratkaisuissa lakkoja esiintyi 246 (84 %) tapauksessa. Työtaistelutoimenpiteellä uhkaaminen esiintyi 18 (6 %)

tapauksessa. Seuraavaksi merkittävin työtaistelumuoto oli ylityökielto (13 tapauksessa, 4 %). Tietystä työstä kieltäytyminen oli toimenpiteenä 11 tapauksessa (4 %), työn jarrutus kuudessa tapauksessa (2 %) ja käsittelysaarto kuudessa tapauksessa (2 %). Tukityötaistelu esiintyi karitoituksessa 19 tapauksessa (6 %). Tukitoimet toteutetaan jollakin edellä mainitulla muodolla.

Asiantuntijakyselyssä pyydettiin asiantuntijoita myös arvioimaan, ketkä ovat olleet sopimuskauden aikaisten työtaistelujen *toimeenpanijoina* viimeisen 10 vuoden aikana. Toimeenpanijoina näyttäisivät olevan ammattiliittojen sijaan pääosin paikallisen tason toimijat, henkilöstöryhmät tai paikalliset järjestöt.

Taulukko 12. Ketkä ovat olleet järjestönne kentässä sopimuskauden aikaisten työtaistelujen toimeenpanijoina viimeisen 10 vuoden aikana?

		Useita kertoja	Kerran tai pari	Ei kertakaan	En osaa sanoa	Yhteensä
a) Henkilöstöryhmät / työntekijäryhmät	Työnantajaliitot	8	4	1	2	15
	Palkansaajaliitot	5	6	5	3	19
b) Ammattiosastot / paikallisyhdistykset	Työnantajaliitot	11	5	0	2	18
	Palkansaajaliitot	6	10	3	1	20
c) Liitot	Työnantajaliitot	8	4	2	4	18
	Palkansaajaliitot	5	9	7	0	21

2.5.2.1 Vastalauseet ja ulosmarssit

Asiantuntijakyselyssä sekä työnantajapuolen että palkansaajapuolen vastaajat ilmoittivat *mielenilmauksen, ulosmarssin tai vastaavan* olleen viimeisen kymmenen vuoden aikana eniten toteutunut työtaistelutoimenpide työehto- tai virkaehtosopimuksen voimassa ollessa. Tällaiset toimenpiteet olivat selvästi yleisimpiä molemmissa vastaajaryhmissä.

Työtuomioistuimen tapauksista, joissa työntekijäpuoli esiintyi vastaajana, 42 prosentissa työtuomioistuin luonnehti työtaistelutoimenpidettä *vastalauseeksi*. Suuressa osassa näitä tapauksia työntekijäpuolen katsottiin suoraan painostavan työnantajapuolta toimimaan

jollakin tavalla, kuten luopumaan irtisanomisista. Osassa tapauksista kysymys oli kuitenkin enemmänkin *mielenilmauksesta* ilman mitään vaatimuksia. Näissä tapauksissa *protestoitiin* tyypillisesti työnantajan toimintatapaa.

Mielenilmaisut ovat tukitoimenpiteiden tapaan sikäli epäitsenäisiä, että niille ei ole työtuomioistuimen oikeuskäytännössä annettu työtaistelumuotona mitään erityistä itsenäistä merkitystä. Toimenpidettä voidaan tuomioissa luonnehtia mielenilmaukseksi, mutta sopimukseen kohdistuminen tehdään esim. toimenpiteen työnseisausperusteella. Työtuomioistuimessa ei juurikaan käsitellä mielenilmauksen syitä.

Tuomioiden kartoituksen tarkastelujakson loppupuolella vuonna 2008 alkanut *taloudellinen taantuma on lisännyt ulosmarseja työpaikoilta*. Kiristynyt tilanne työmarkkinoilla ja työntekijäpuolen omien asemien puolustus voidaan nähdä eräänä selityksenä työtuomioistui-
men työrauhatapauksen kasvuun aivan parin viime vuoden aikana.

Lähes poikkeuksetta tarkasteluaineiston oikeustapauksissa lakkoon liittyi työntekijöiden työpaikalta poistuminen ainakin loppupäiväksi tai lopputyövuoroksi. Varsinkin spontaaniksi luokiteltavat lakot alkoivat työntekijöiden ulosmarssilla työpaikalta. Tätä edelsi tyypillisesti jonkinlainen työntekijöiden yhteen kokoontuminen ja päätöksenteko lakkoon ryhtymisestä. Se, olivatko luottamusmiehet (ammattiosasto) olleet kokousten ja päätösten takana, oli työrauhatapauksissa monesti kiistaa herättävä seikka.

Tapaus 1. Yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen johti ulosmarssiin kumiteollisuuden yhtiössä toukokuussa 2010

Työtaistelu

Päälouottamusmies oli pitänyt tiedostustilaisuuden liittyen yhtiön esitykseen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi. Tilaisuuden jälkeen työntekijät aloittivat noin viisi päivää kestäneen lakon 5.-9.5.2010. Lakon, johon osallistui 550 työntekijää, ilmoitettiin olevan protesti yhtiön ilmoittamalle uudelle yhteistoimintakerrokselle ja yhtiön henkilöstöpolitiikalle. Työntekijöiden edunvalvontaryhmä teki työtaistelun aikana päätöksen lakon jälkeen alkavasta ylityökiellosta, joka jatkui vielä työtuomioistuin-
käsitellyn aikana kesäkuussa.

Yrityksen pääluottamusmies

Mikä oli työtaistelun syy?

”Yhtiön johdon harjoittama törkeä henkilöstöpolitiikka ja ylimielinen suhde omiin työntekijöihin. Johto kertoi uusien yt-neuvottelujen aloittamisesta nimittäen niitä ”loppusiivoukseksi”. Lisäksi ilmoitus ajoitettiin erinomaisen osavuositarkastuksen yhteyteen. Työntekijät olivat tuolloin eläneet raskaita sekä epävarmuuden täyteisiä aikoja jo yli puolitoista vuotta.”

Olisiko työnantaja voinut tehdä jotain tai toimia toisin ulosmarssin ja ylityökiellon ehkäisemiseksi?

”Tuolloin aloitetut yt-neuvottelut todettiin työntekijäpuolen edustajien toimesta täysin turhiksi. Tämä osoittautuikin oikeaksi arvioksi. Noin neljä viikkoa yt-neuvottelujen päättymisen jälkeen Renkailla peruttiin kaikki yt:ssä pitkäkestoiseksi ilmoitetut lomautukset ja myöhemmin jouduttiin pyytämään myös irtisanotut takaisin.”

Miten päätös ulosmarssista syntyi? Olivatko luottamusmiehet työtaistelupäätöksen takana?

”Pääluottamusmiehen pitämässä tiedotustilaisuudessa kerrottiin asioiden todellinen laita. Työväki marssi siitä paikasta ulos, täysin spontaanisti. Luottamusmiehet pyrkivät parhaansa mukaan ylläpitämään työrauhaa. Ymmärtämys sekä myötätunto oli kuitenkin työntekijöiden puolella.”

Työtuomioistuin

Työtuomioistuin tuomitsi ammattiosaston maksamaan hyvityssakkoa työnantajaliitolle työrauhavelvollisuuden rikkomisesta 6000 euroa. Ammattiliitto oli puolestaan laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa ja tuomittiin myös maksamaan hyvityssakkoa 5000 euroa.

Työtuomioistuinprosessin aikana yhtiön eräässä huoltoyksikössä puhkesi yhden työvuoron kestänyt lakko. Mielenilmauksen syyksi ilmoitettiin työnantajan aikeet käyttää huollossa ulkopuolista työvoimaa, vaikka yhtiön oma henkilöstö oli ollut rajujen vähentämisyjärjestelyiden kohteena. Työtuomioistuin katsoi asiaa koskevassa tuomiossa ammattiosaston rikkoneen työrauhavelvollisuuttaan.

Yrityksen pääluottamusmies

Mitä työtuomioistuimen tuomion jälkeen tapahtui toimipaikalla?

”Työnantaja aloitti ilmoittamansa yt- neuvottelut ja kävi ne loppuun. Kuten aiemmin mainitsin, käydyt yt-neuvottelut olivat täysin turhat ja niiden järjellisyttä voi arvioida jälkikäteenkin. Jo heti kesälomien jälkeen lomautukset peruttiin ja irtisanotut pyydettiin takaisin töihin. Huvittavinta asiassa on se, että edunvalvonta näki tilanteen jo ennen yt-neuvottelujen aloittamista.”

Mikä merkitys ulosmarssilla oli? Mitä protestilla saavutettiin?

”Mielestäni ulosmarssi vahvisti työntekijäin yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä antoi mahdollisuuden purkaa tunteitaan, jo pitkään johdon taholta jatkuneen työntekijäin kiusaamisen johdosta. Protesti vahvisti myös työntekijöiden edunvalvojien asemaa yt-neuvotteluissa. Oli selkeä tieto siitä, että porukka seisoo yhtenäisenä neuvottelijoiden takana.”

2.5.2.2 Uhkaaminen työtaistelutoimenpiteenä

Työtuomioistuimen työrauhatapausten joukossa oli työtaistelutoimenpiteellä *uhkaaminen* lakon (lakon esiintyminen 84 %, N=294) jälkeen merkittävin työtaistelumuoto. Se esiintyi kuudessa prosentissa tapauksista ja siten useammin kuin *ylityökielto, tietystä työstä kieltäytyminen, jarrutus tai käsittelysaarto*.

Asiantuntijakyselyssä taas *tehokas uhkaus* oli kolmanneksi yleisin työtaistelutoimenpide sopimuskaudella vastaajien järjestöjen kentässä viimeisen kymmenen vuoden aikana. Tehokas uhkaus työtaistelutoimenpiteenä on siis varsin merkittävä työtaistelumuoto sopimuskaudella työrauhavelvollisuuden vallitessa.

Tapaus 2. Toimihenkilöliiton työtaistelu-uhkaus johti työnantajan peräytymiseen helmikuussa 2009 mutta loppuvuodesta puhkesi pitkä lakko

Työtaistelu ja sen syy

Toimihenkilöunioni TU ry lähetti 26.2.2009 DNA Oy:n toimitusjohtajalle ja henkilöstöjohtajalle tiedotteen, jossa se ilmoitti julistavansa DNA-konsernin toimihenkilöt työtaistelun piiriin siten, että kaikissa DNA-konsernin toimipisteissä alkaisi 27.2.2009 kello 6.00 lakko, joka päättyisi 2.3.2009 kello 21.00. Liitto ilmoitti työtaistelun jatkuvan tämänkin jälkeen, jos työnantaja uhkaa irtisanoa tai irtisanoo voimassa olevan henkilöstöohjelasopimuksen.³² Työnantajaliitto (Tikli ry) kehotti 26.2.2009 kirjallisesti Toimihenkilöunionia ryhtymään toimenpiteisiin työrauhan palauttamiseksi.

³² Henkilöstöohjelasopimus oli solmittu sopimusvapautta käyttäen konsernin ja sen henkilöstön välillä. Sopimus ei ollut työehtosopimuksen osa eikä se omannut työehtosopimuksen statusta.

Lakkoon johtaviksi syiksi Toimihenkilöunioni TU ry ilmoitti seuraavat syyt:

1) Toimihenkilöunioni ei hyväksy työnantajan ilmoitusta siitä, että kyseessä olevana ajankohtana käytävien yhteistoimintaneuvottelujen lopputuloksena henkilöiden irtisanomiset toteutetaan vasta syksyllä 2009 tai jopa myöhemmin ilman uusia yhteistoimintaneuvotteluita. Toimihenkilöt ovat vaatineet työnantajaa käymään uudet yhteistoimintaneuvottelut, mikäli työvoiman vähennykselle on kyseessä olevana ajankohtana todellista tarvetta ja riittävät perusteet.

2) Toimihenkilöunioni ei hyväksy työnantajan ilmoitusta siitä, että toimihenkilölle voitaisiin määrätä kaksi erillistä työhönottopaikkaa ja näin menettelemällä välttää toimihenkilöille työehtosopimuksen perusteella maksettavat korvaukset.

3) Toimihenkilöunioni ei myöskään hyväksy työnantajan suunnittelemaa aiheettomia työpaikkojen keskittämisiä, koska keskittämisestä ei ole annettu tietoa yhteistoimintaneuvotteluesityksessä.

Uhatut työtaistelutoimenpiteet eivät toteutuneet työnantajan suostuttua esitettyihin vaatimuksiin. Tikli ry jätti kuitenkin 2.3.2009 työtuomioistuimelle haastehakemuksen.

Työtuomioistuinprosessi

Kantajan (Tikli ry) mukaan työtaistelu-uhkauksen taustalla olivat DNA-konsernissa käytävät yhteistoimintaneuvottelut sekä mahdollinen henkilöstösopimuksen irtisanominen.

Vastauksessaan Toimihenkilöunioni TU ry perusteli, että työtaistelu-uhka oli syntynyt työnantajan lain- ja työehtosopimusten vastaisten toimenpideilmoitusten johdosta, joista työnantaja ei rauhanomaisista neuvotteluyrityksistä huolimatta suostunut luopumaan. Erimielisyyksien kohteiksi Toimihenkilöunioni mainitsi samat seikat kuin DNA-konsernille lähettämässään tiedotteessa.

Toimihenkilöunioni TU ry ei kiistänyt kanteessa esitettyjä vaatimuksia. Se kuitenkin vetosi siihen, että mahdollista hyvityssakkoa määrättäessä tulisi ottaa huomioon hyvityssakon määrää alentavina seikkoina työtaistelu-uhkaan johtaneiden syiden lisäksi se, että työtaistelua ei toteutettu ja että työtaistelu-uhasta ei aiheutunut mitään vahinkoa työnantajalle. Lisäksi työtaistelu-uhan ulkopuolelle oli rajattu suojelutyo.

Työtuomioistuimen mukaan työtaistelu-uhkauksen taustalla olivat DNA-konsernissa käytäviin yhteistoimintaneuvotteluihin liittyvät erimielisyydet ja työnantajan suunnitelma irtisanoa henkilöstöohjelmiasopimus. Työtaistelutoimenpiteet olivat kohdistuneet Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n ja Toimihenkilöunioni TU ry:n välisen ICT-alan työehtosopimuksen määräyksiin, joiden mukaan työnantajalla on oikeus johtaa työtä sekä ottaa toimeen ja erottaa toimihenkilö.

Toimihenkilöunioni TU ry oli lakkouhkauksen esittäessään rikkonut työrauhavelvollisuutensa ja se tuomittiin maksamaan Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:lle hyvityssakkoa työrauhavelvollisuuden rikkomisesta 4.000 euroa sekä korvaamaan TIKLI ry:n oikeudenkäyntikulut 450 eurolla.

Yhteenveto

Toimihenkilöt saivat alkuvuodesta lakon uhkaa käyttämällä työnantajan luopumaan vuoden 2009 loppuun voimassa olevan henkilöstöohjelasopimuksen irtisanomisesta. Vuoden lopulla sopimus nousi jälleen kiistakysymykseksi, kun työnantaja esitti omia muutosehdotuksiaan uuteen sopimukseen. Toimihenkilöiden ehdotukset eivät puolestaan kelvanneet työnantajalle. Kiistan kohteina olleista asioista kehkeytyi periaatekysymyksiä, joista päästiin lopulta salaiseen sopimukseen epätavallisen pitkän työtaistelun kautta.³³

2.5.2.3 Tukeminen

Työtuomioistuintapausten kartoituksessa *tukityötaistelu* esiintyi kuudessa prosentissa aineistosta (N=294). Asiantuntijakyselyssä taas tukitoimenpide tai myötätuntotoimenpide mainittiin kaiken kaikkiaan neljänneksi yleisimmäksi työtaistelutoimenpiteeksi viimeisen kymmenen vuoden aikana (Ks. Taulukko 11 s. 32). Valtakunnallisilla liitoilla on toisinaan tapana järjestää tukea myös jossakin yrityksessä alkaneelle konfliktille.

³³ Ks. DNA-kiistasta myös Tapaus 3 jaksossa 2.5.2.3 ja Tapaus 12 jaksossa 2.6.1.

Tapaus 3. Toimihenkilöliitto järjesti tukityötaisteluja DNA-konsernissa aloite- tuille lakoille ICT-alalla ja energiateollisuudessa vuodenvaihteessa 2009 – 2010

Työtaistelu ja sen syy

Toimihenkilöunioni TU ry oli toimeenpannut DNA-konsernissa lakon 10.12.2009. Työtaistelun taustalla oli kiista uuden henkilöstöohjelmiasotimukseen sisällöstä.³⁴ Työtuomioistuin totesi 17.12.2009 antamallaan tuomiolla (TT 2009-129) työtaistelun laittomaksi. Tuomion antamispäivänä Toimihenkilöunionin liittohallitus päätti aloittaa saarron muissa operaattoreissa sekä verkkoyhtiöissä. Liittohallitus tiedotti, että muiden operaattorien toimihenkilöt eivät esimerkiksi tee DNA:han liittyviä numeronsiirtoja, liittymäsennuksia ja operaattoritoimituksia. Verkkoyhtiöiden (joissa energiateollisuuden jäseniä) toimihenkilöt eivät puolestaan tulisi tekemään mm. DNA:n laajakaista-asennuksia. Saarrat alkaisivat 18.12.2009.

Työtuomioistuinprosessi

Työtuomioistuin tuomitsi 22.12.2009 antamallaan tuomioilla saarrat työrauhavelvoitteen vastaisiksi. Tuomiossa (TT 2009-133) katsottiin muissa operaattoreissa toteutettujen saartojen kohdistuvan ICT-alan työehtosopimuksen niihin määräyksiin, joiden sisältöä paremmista ehdoista oli esitetty vaatimuksia DNA:n henkilöstösopimukseen. Toisessa tuomiossa (TT 2009-134) energiateollisuudessa eli toisella sopimusosalalla järjestetyt saartotoimet puolestaan kohdistuivat Energiateollisuus ry:n ja Toimihenkilöunioni TU ry:n väliseen työehtosopimukseen kokonaisuudessaan (hyvityssakko 5000 euroa). Energiateollisuuden saarto tuomittiin vielä neljässä tuomiossa (TT 2010-2, 6, 8, 13). Hyvityssakkojen määrää korottavana tekijänä pidettiin työtaistelutoimenpiteiden jatkamista siitä huolimatta, että ne oli todettu lainvastaisiksi. Hyvityssakko nousi asteittain: 7500, 11000, 16500 ja 24000 euroon.³⁵

³⁴ Ks. Tapaus 2 edellisessä jaksossa 2.5.2.2.

³⁵ Saarrat muissa operaattoreissa tuomittiin DNA-lakkoa koskevissa tuomioissa (TT 2009-133, TT 2010-1, 5, 7, 12) Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n ollessa kantajana.

Energiateollisuudessa eli verkkoyhtiöissä toteutettujen tukitoimien työnantajapuoli näki vaarantavan joidenkin ihmisten avun saannin hätätilanteissa, koska tekniset häiriöt ja viat jäisivät korjaamatta. TIKLI ry:n mielestä myös DNA:n alihankkija-operaattorien hoitamisessa palveluissa toteutetut tukityötaistelut aiheuttivat huomattavaa vahinkoa ja haittaa asiakkaille sekä mm. yleisen turvallisuuden kannalta tärkeä viranomaispalvelu kärsi. Palvelu tuotti mm. liittymän sijainti- ja telenummitietoja poliisille ja hätäkeskuksille. Vastaaja vakuutti, että se oli turvannut kaikilta osin viranomaispalvelun toiminnan työtaistelun aikana. Osapuolet olivat asiasta erimielisiä koko tuomioistuinkäsittelyn ajan. Työtuomioistuimien ei ottanut hyvityssakkojen osalta erikseen kantaa tähän seikkaan.

Eri aloilla ja järjestöillä on erilaiset mahdollisuudet työtaisteluvoiman käyttöön. Niillä, joilla ei ole työtaisteluvoimaa, voivat tarvita toisten toimialojen tukea, jotta toimenpide olisi riittävän tehokas (solidaariisuus). Asiantuntijakyselyssä esitettiin väite, jonka mukaan ”*eri alat ja järjestöt ovat liian eriarvoisia työtaisteluilla vaikuttamisen mahdollisuuksien suhteen*”. Molemmat osapuolet selvästi yhtyivät väitteeseen.³⁶

2.5.2.4 Hyökkäyksestä puolustukseen

Työtaistelutoimenpiteiden luonne on aikojen saatossa merkittävästi muuttunut. Tulopolitiikan alkuaikoina lakot olivat *hyökkäyviä* työtaisteluita, joilla pyrittiin parempiin palkkoihin. Yleensä näissä pyrkimyksissä myös onnistuttiin ja joinakin vuosina palkat liukuivat toistakymmentä prosenttia. Öljykriisin jälkeiset lamavuodet käänsivät lakkojen luonteen hyökkäyksistä puolustuksiksi, joilla reagoitiin työpaikkakohteisesti laman myötä koventuneisiin työnantajan otteisiin ja irtisanomisiin. 1980-luvulla lakot taas laajenivat ja tulivat pitkäkestoisiksi. Tämä suuntaus muuttui 1990-luvulla, kun yhteiskunnallinen ilmapiiri muuttui konsensushakuisemmaksi.³⁷

Työtaistelujen luonne on jälleen muuttunut 2000-luvulla. Tässä tutkitut sopimuskauden aikaiset työtaistelutoimenpiteet voidaan näh-

³⁶ Ks. asiantuntijakysely Liite 1 väittämä i) (Kysymys 27).

³⁷ *Kauppinen* 2005, s. 223.

dä nykyisin ennen kaikkea *puolustustyötaisteluina*, joilla suoraan *vastustetaan* tai vain *protestoidaan* työnantajan toimenpiteitä, joiden koetaan vaarantavan työntekijöiden toimeentulon, ei vain palkkakehityksen. Huoli työpaikan säilymisestä, närkästys lainsäädännöllä luotujen pelisääntöjen (YT-laki) noudattamistapaa kohtaan tai voimassa olevan työehtosopimuksen ehtojen puolustaminen on johtanut moneen työtaistelutoimenpiteeseen.

Tapaus 4. Ulosmarsseja telakalla komennustyönä pidetyn työskentelyn ehtoihin liittyvän kiistan seurauksena keväällä 2010

Työtaistelu ja sen syy

Koska telakka ei ollut saanut uusia laivatilauksia, työnantaja jakoi työntekijöille kyselykaavakkeen, jossa tiedusteltiin halukkuutta työskennellä yrityksen toisella paikkakunnalla sijaitsevalla telakalla. Työntekijöiden mielestä tarjotut ehdot eivät vastanneet työehtosopimuksessa tai sen nojalla tehdyssä mutta allekirjoittamatta jääneessä paikallisessa sopimuksessa sovittuja komennustyön ehtoja. Työntekijäryhmät marssivat ulos työpaikalta eri päivinä sitä mukaan kun työnantaja esitti heille tarjouksensa. Ulosmarssipäivänä jo päättyneeseen lakkoon osallistui 168 metallimiestä. Toiseen puolitoista vuorokautta kestäneeseen metallimiesten lakkoon osallistui 83 työntekijää. Lakkoja seurasi vielä puolentoista vuorokauden pituinen sähkömiesten työnsäisäus, jossa oli mukana 28 työntekijää.

Työntekijät kokivat, että työnantaja kiristi työntekijöitä lähtemään komennukselle alle työehtosopimuksen ehtojen uhaten samalla työn loppumisella ja lomautuksella. Työnantajan mukaan kyseessä ei ollut komennustyö vaan vajaatyöllisyystilanteessa tehty tiedustelu mahdollisesta halukkuudesta työskennellä toistaiseksi toisella paikkakunnalla lomauttamisen vaihtoehtona.

”Edunvalvonta oli työnantajan hyväksymässä koulutuksessa eli oltiin pois työmaalta. Samaan aikaan työmaalla työnantaja toi paperilappusen, missä kysyttiin, että onko porukka valmis lähtemään (toiselle paikkakunnalle) komennukselle, tosin alle työehtosopimuksen ja vähän me ainakin koettiin, että sillä periaatteella jollet suostu niin pakkoloma on sitten toinen vaihtoehto. Ja vastaus tähän piti antaa saman päivän aikana, en syytä tiedä, johtuiko siitä, että pääluoottamusmies ja varapääluoottamusmies oli poissa. Kävi vähän tällainenkin mielessä, että ajoitus oli hiottu tarkkaan.”
(Pääluoottamusmies)

Työntekijäpuolen edustaja.

Mikä oli ulosmarssin syy?

”Lähinnä ns. hyväntekeväisyisytyö. Heidän (pääluottamus mies ja varapääluottamus mies) kanssa ei oltu edes mitään neuvoteltu ja kun ei edes osastojen luottamusmiesten kanssa, että he (työnantaja) veti näin, niin kuin tavallaan ohitti sen täysin.” (Osaston luottamus mies)

Olisiko työnantaja voinut tehdä jotain ulosmarssien ehkäisemiseksi, esimerkiksi ryhtyä neuvottelemaan?

”Olisihan siis, se ei ilmeisesti niin kauhean heti alkuun edes, se alkoi neuvottelemaan vasta ulosmarssin jälkeen. Että ei sillä ollut niin kuin aikomustakaan, että mitään. Se oli vaan sitten näin. Sitä neuvoteltiin sitten pitkään ja jätettiin se siihen.” (Osaston luottamus mies)

Miten päätös ulosmarssista syntyi?

”Se oli vaan, että se sitten katsottiin tällaiseksi ihmisten huijaamiseksi ja hyväksikäytöksi. Se oli vaan sitten, että sitä ehdotettiin.” (Osaston luottamus mies)

Työnantajan edustaja.

Mikä oli ulosmarssien syy?

”Kyse oli lomautustilanteesta. (Toisella paikkakunnalla) oli resurssitarvetta, niin me otettiin työnantajana se näkökulma, että meidän toistaiseksi lomautetut henkilöt, ne hän oli niin kuin työttömiä työnhakijoita ja jos niille työtä tarjotaan, niiden tulisi työtä vastaanottaa ja me tehtiin se linjaus, että me ei tässä toimita niin kuin komennustyöomaisesti, kun työehtosopimuksessa on komennustyöstä määritely tietyt asiat ja se tietenkin myös nostaa kustannuksia merkittävästi. Ja siitä tämä sitten johti siihen, että työntekijäpuoli ei halunnut sitä hyväksyä.” (Henkilöstöpäällikkö)

Oliko ulosmarssien estämiseksi mitään tehtävissä, esimerkiksi neuvottelujen avaaminen?

”Kyllähän me yritettiin käydä ja keskustella, ei siitä ollut ollenkaan kysymys, että olisi ollut työnantajapuolelta tilanne ollut patti tilanteessa. Tämä oli periaatteellinen kysymys heille ihan puhtaasti, ei siinä ajateltu asiaa asiana.” (Henkilöstöpäällikkö)

Työtuomioistuin

Työtuomioistuimen katsoi kaikkien työtaistelutoimenpiteiden kohdistuneen työehtosopimuksen matkakorvauksia koskevaan määräykseen ja tuomitsi eri ammattiosastot maksamaan hyvityssakkoa (3000, 1700 ja 1500 euroa) valvontavelvollisuuksiensa laiminlyönnistä.

Työntekijäpuolen edustaja

Mitä ulosmarsseilla saavutettiin?

”Eihän sillä mitään saavutettu. Sen verran vaan aikaseksi, että saatiin työnantajan kanssa pientä kärhämää ja riidanpoikasta aikaseksi. Ei siinä mitään konkreettista hyötyä ollut. Mutta yleensä se katsotaan, että työnantajalla tänä päivänä, että työntekijöillä ei ole mitään valtaa. Kyllä se työnantaja määrää sen marssitahdin.” (Osaston luottamusmies)

Miten asia ratkesi?

”Me luottamusmiehet ei sitten koskaan tehty minkään valtakunnan sopimusta, koska siinä on se vaara tietenkin aina, että jos oltaisiin menty tällaiseen hyväntekeväisyystyöhön niin sanotusti mukaan, niin tämä saakelin pykälä (komennustyötä koskeva) olisi ollut muutaman vuoden päästä työehtosopimuksessa. Siellä on osa ihmisistä mennyt sinne töihin (toiselle paikkakunnalle), sitten kun he ovat joutuneet lomauteuksi.” (Osaston luottamusmies)

Työnantajapuolen edustaja

Mitä ulosmarssilla saavutettiin?

”Ei siinä saavutettu yhtään mitään. Emme me ole sitä linjaamme muuttaneet, aikaansaatiin se, että (toiselle paikkakunnalle) ei ole sitten on siirtynyt joitakin yksittäisiä henkilöitä, melkein voisi sanoa, että ne on henkilöitä, jotka eivät ole Metallin jäseniä.” (Henkilöstöpäällikkö)

Miten asia ratkesi?

”Ei me tehty siihen mitään muutoksia, vaan tässähän oli kysymys, että niin kuin ay-liike halusi ilmaista mieltään ja se tekin sen. Ja nyt sitten, kun he ovat ilmaisseet mieltään, niin eivät he kiellä yksittäisiä henkilöitä sinne lähtemästä.” (Henkilöstöpäällikkö)

Työtuomioistuintapausten valossa toteutuneiden työtaistelutoimenpiteiden syinä yli puolessa (51 %) tapauksia olivat *henkilöstön vähentäminen* tai sitä koskeva suunnitelma, lomauttaminen, *ulkopuolisen työvoiman käyttö*, työsuhteen päättäminen henkilöön liittyvällä perusteella, osa-aikaisen työvoiman käyttö ja kiista irtisanomismääräyksien sisällöstä. Taas palkka-asiat esiintyivät työtaistelujen syynä enää 21 prosentissa näitä tapauksia.

Palkka-asioiden (N=62) tarkempi analyysi osoittaa, että *työnantajan päätös siirtyä toiseen palkkaustapaan tai palkkausjärjestelmään* ja

työnantajan tekemä muutos palkkaan esiintyivät 18 prosentissa palkka-asioista. Työntekijöiden esittämä *palkankorotusvaatimus* tai *vaatimus palkkausjärjestelmän muuttamisesta* oli synnä 16 prosentissa palkka-asioista. Etujen hankinta ja muutoksen vastustaminen palkkaukseen olivat siten lähes yhtä merkityksellisiä.

Muita palkka-asioden ryhmiä olivat mm. *työnantajan päätös koskien työn vaativuuden määrittelyä* tai *pidättäytyminen vaativuusluokkien tarkistuksista* (10 %), *pyrkimys vaikuttaa liittojen välisiin palkkaneuvotteluihin*, *nuorten työntekijöiden huono palkkakehitys* ja *sairausajan palkkaan liittyvä erimielisyys*. Osassa palkka-asioistakin oli nähtävissä puolustuksellisia piirteitä.

Asiantuntijakyselyn mukaan sopimuskauden aikana *työtaisteluhkia* aiheutuu selvästi useammin henkilöstön vähentämiseen tai sen suunnittelemiseen liittyen kuin pyrkimykseen parantaa henkilöstön palkkaetuja. Myös lomauttaminen tai sen suunnittelu saa enemmän mainintoja kuin parempien etujen tavoittelu. Sen sijaan etujen parantamisen kanssa yhtä merkityksellisenä työtaistelu-uhkien aiheuttajana nähdään pyrkimys heikentää palkkaetuja. Vastaaajaryhmänä työnantaja-puolen vastaajat tosin painottavat enemmän palkkaetujen parantamisen merkitystä kuin etujen huonontamista. (Ks. Taulukko 5 edellä s. 24)

Toteutuneiden työtaistelutoimenpiteiden synnä liittoasiantuntijat painottivat selvästi enemmän henkilöstön vähentämistä ja sitä koskevaa yt-menettelyä kuin henkilöstön palkkaetujen parantamispyrkimyksiä. Lomauttaminen sai nytkin enemmän yhteenlaskettuja mainintoja kuin palkkaetujen parantaminen, mutta työnantajaliittojen vastaajat painottivat jo hieman enemmän jälkimmäistä. Muutenkin palkkaetukysymykset jakoivat vastaukset työnantajaliittojen ja palkansaajaliittojen vastaajien välillä. (Ks. Liite 1 Kysymys 16)

2.5.3 *Sopimuskauden aikaisten työtaistelujen syyt ja niiden käsittely*

Työtaistelujen syyt voidaan jakaa välittömiin syihin, taustasyihin ja väliin tuleviin syihin. *Välittömät syyt* ovat konkreettisia kiistoja työnantajan ja työntekijöiden välillä. *Taustasyyt* ovat luonteeltaan taloudellisia

tai poliittisia. Ne selittävät työtaistelujen määrien vaihtelua eri ajanjaksoina ja työtaistelujen keskittymistä tietyille työpaikoille. Vielä on *väliin tulevia syitä*, jotka puhkaisevat tai estävät työtaisteluja neuvotte-lujärjestelmän tai sovittelun tuloksena.³⁸

Työtaistelujen syiden selvittäminen ei kuitenkaan ole ongelmaton-ta. Voidaan kysyä, vastaako ilmoitettu syy työtaistelun todellista syytä. Työtaistelun osapuolilla voi myös olla oma intressinsä nähdä syy toisin kuin vastapuolella. Työtaistelulla voi olla useita syitä, mutta usein vain yksi ilmoitetaan. Toisaalta useista syistä voi pääasiallinen syy jäädä epäselväksi.³⁹

Työtuomioistuimen työrauhatapausten kartoituksessa selvitettiin tarkasteluaineiston pohjalta niitä *välittömiä* syitä, jotka johtivat työ-taistelutoimenpiteisiin eri työpaikoilla. Välittömänä synnä on pidetty kaikkia julkaistusta työtuomioistuinratkaisusta selvitetävissä olevia syitä. Oikeustapauksissa (N=294) esiintyi muun muassa seuraavia syitä: *Henkilöstön vähentäminen tai sitä koskeva suunnitelma* 38 %, *palkkausasiat* 21 %, *työajan järjestäminen* 9 %, *työtaistelun tukeminen* 6 %. Palkka-asioista noin puolessa tuomioista oli nähtävissä selvä lii-tyntä paikallisen sopimiseen. Kaiken kaikkiaan *paikallinen sopiminen tai paikallinen sopimus* näyttäytyi työtaistelutoimenpiteen taustasyynä noin viidenneksessä tapauksista.

Asiantuntijakyselyssä taas tavallisimmat syyt siihen, että työtaiste-lu-uhat toteutuvat, ovat kaikkien vastaajien antamien yhteenlaskettujen mainintojen mukaisessa järjestyksessä seuraavat:

- henkilöstön vähentäminen tai sitä koskeva yt-menettely (mai-nintoja yhteensä 29)
- henkilöstön lomauttaminen (17)
- työehtosopimusten soveltamisalaa koskevat riidat (17)
- myötätunnon ja tuen osoittaminen (16)
- henkilöstön palkkaetujen parantamisyrittäykset (mainintoja yhteensä 15, painottuen työnantajapuolelle 12) tai heikentä-misyrittäykset (mainintoja yhteensä 15, painottuen palkan-saajapuolelle 10).

³⁸ Kauppinen 2005, s. 222.

³⁹ Kohtanen - Kauppinen 1988, s. 83-84.

- työaikajärjestelyt (13)
- korvaukset tai lisät (12)
- yt-menettelyn toteuttamistapa (12)

Työtaistelut liittyvät useasti asioihin, jotka kuuluvat *yhteistoimintamenettelyn* piiriin. Yleensä työtaistelun saa aikaan yhteistoimintamenettelyn käynnistämisen peruste tai lopulliset ratkaisut. Toisinaan kuitenkin myös työnantajan tapa käydä yt-neuvotteluja saattaa olla työtaistelun taustalla.

”Työntekijäpuolen työrauharikkomukset johtuvat pääsääntöisesti siitä, että työnantajapuoli toimii kyseenalaisesti esimerkiksi YT-menettelyssä, irtisanomisia ja lomautuksia on rekrytointien kanssa samanaikaisesti, käytetään ulkopuolista ja vuokratyövoimaa omaa henkilökuntaa vähennettäessä.”
(Palkansaajaliiton asiantuntija)

Tapaus 5. Puutteelliset yt-neuvottelut johtivat lakkoon teknologiateollisuudessa huhtikuussa 2009

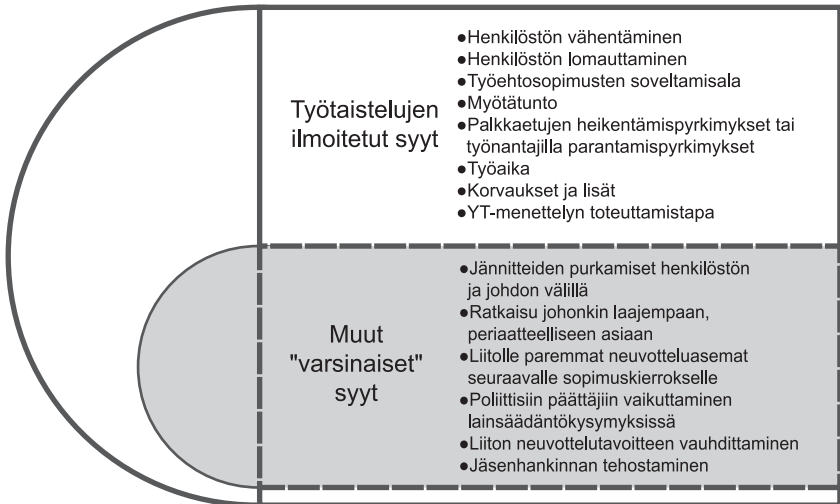
Yhteistoimintalain (334/2007) edellyttämien neuvottelujen käymisestä huolimatta asioiden todellinen merkitys käytännön työjärjestelyihin voi jäädä työntekijäpuolelle epäselväksi. Tapauksessa TT 2009-107 yrityksen huolto- ja kunnossapitotoimintojen muutoksia ei oltu työntekijäpuolen mukaan käyty neuvottelutilaisuuksissa läpi yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain edellyttämällä tarkkuudella ja sen mielestä yritys yritti kiertää yhteistoimintavelvollisuutensa tältä osin sitomalla asiat irtisanomisneuvotteluihin. Muutos, johon työnantaja oli sähköpäivystysjärjestelmää koskien lopulta päätenyt, tuli työntekijöille yllätyksenä ja he menivät lakkoon kolmeksi päiväksi. Ammattiosaston jäseniä oli lakossa päivittäin noin kaksikymmentä. Työtuomioistuin otti huomioon asian merkityksen työntekijäpuolelle määrätessään hyvityssakon suuruutta.

TT 2009-107. Terästehtaan sähköpäivystäjien lakon taustalla oli ollut erimielisyys kunnossapidon toimintatavan muuttamisesta. Työtaistelu oli kohdistunut työehtosopimuksen määräykseen työnantajalle kuuluvasta työnjohto-oikeudesta.

Ammattiosaston tai sen edustajien toimenpiteitä työrauhan palauttamiseksi ei pidetty riittävinä, kun lakko oli kestänyt kolme päivää. Ammattiosasto oli siten laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa asiassa.

Vastaajan mukaan mahdollinen hyvityssakko oli jätettävä tuomitsematta työehtosopimuslain 10 §:n 1 momentissa tarkoitettua erityisestä syystä, koska päivystyksen muuttamista oli yhteistoimintaneuvotteluissa käsitelty puutteellisesti. Vaikka tuomiossa todettiin lakkoon olleen myös ymmärrettäviä syitä, työnantajan ei katsottu menettelleen asiassa sillä tavoin moitittavasti, että ammattiosaston hyvityssakkovastuu olisi tullut kokonaan poistaa. Hyvityssakkoa tuomittiin 2400 euroa.

Asiantuntijakyselyssä kysyttiin myös, onko ilmoitettujen syiden taustalla mahdollisesti muita ”varsinaisia syitä” ja mihin näillä on pyritty. Esille avovastauksissa nousivat mm. *jännitteet* henkilöstön ja johdon välillä, liiton pyrkimys *vauhdittaa* neuvottelutavoitettaan sekä jokin laajempi *periaatteellinen* asia. Jonkin verran työnantajapuolen vastaajat näkivät, että palkansaaajat olisivat tavoitelleet liitolle parempia neuvotteluasemia seuraavalle sopimuskierrökselle sekä pyrkineet tehostamaan jäsenhankintaa.



Kuvio 5. Toteutuneiden työtaistelujen syyt.

Väittäjä, jonka mukaan ”järjestöjen pyrkimys vaikutusvaltansa laajentamiseen on usein työtaistelujen todellinen syy, vaikka viralliseksi

syyksi on ilmoitettu joku muu”, ei juuri saanut kannatusta palkansaaja-puolella. Työnantajapuoli näki asian toisin.⁴⁰

”Järjestelmän perusongelma on se, että työntekijöiden liittojohtajat joutuvat mittauttamaan kannatuksensa ja jotain on aina saatava aikaiseksi.”(Työnantajaliiton asiantuntija)

Asiantuntijakyselyssä työnantajapuolen vastaajat arvioivat ammattiliittojen keskinäiset erimielisyydet, kuten ns. *rajariidat*, jonkin verran merkityksellisemmäksi työtaistelutilanteiden aiheuttajaksi kuin palkansaajapuolen vastaajat. Molempien puolien vastaajista noin puolet oli sitä mieltä, että ammattiliittojen väliset erimielisyydet aiheuttavat sopimuskauden aikaisia erimielisyyksiä. Palkansaajapuolella kuitenkin myös noin puolet oli päinvastaista mielipidettä. Työnantajapuolella vastauksissa oli hajontaa enemmän. (Liite 1 Kysymys 18)

Etenkin työnantajapuolen vastaajat mainitsivat työehtosopimuksen *soveltamisalan* merkittäväksi syyksi työtaistelutoimenpiteiden toteutumiselle sopimuskaudella (Liite 1 Kysymys 16). Soveltamisalaan liittyvissä kiistoissa näyttää olevan kyse siitä, että ammattiliitto edellyttää työnantajan soveltavan tätä sitovaa työehtosopimusta tiettyyn työhön. Riitaa syntyy mm. tilanteissa, joissa työnantaja pyrkii jonkin toimintonsa uudelleen määrittelyllä tai eriyttämisellä toisen työehtosopimuksen piiriin. Myös alihankintana teetetyssä työssä sovellettu työehtosopimus on aiheuttanut kiistoja esimerkiksi satamissa.

Tapaus 6. Kiista sovellettavasta työehtosopimuksesta johti lakkoon talotekniikka-alan yrityksessä

Työtaistelu ja sen syy

Talotekniikka-alan yritys oli liittynyt teollisuusliiketoimintayksikkönsä osalta teknologiateollisuuden työnantajaliittoon ja alkanut soveltaa yksikön työntekijöihin teknologiateollisuuden sähköalan työehtosopimusta. Yhtiö oli vielä jäsenyytensä puolesta sidottu myös sähköasennustoimialan työehtosopimukseen. Osapuolten välillä vallitsi erimielisyys siitä, kumpaa kahdesta työehtosopimuksesta yrityksen oli sovellettava mainitun yksikön työntekijöihin.

⁴⁰ Ks. asiantuntijakysely Liite 1 väittäjä q) (Kysymys 27).

Sähköalojen ammattiliitto ilmoitti 22.2.2005 kirjeitse valtakunnansovittelijain toimistoon vaativansa työnseisauksen uhalla yritystä noudattamaan teollisuusliiketoimintayksikönsä sähköasentajien työsuhteissa Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI:n ja Sähköalojen ammattiliiton välille solmittua talotekniikka-alan sähköasennustoimialan työehtosopimusta. Yritys oli ilmoittanut siirtyvänsä soveltamaan työntekijöihin Teknologiateollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliiton välille solmittua teollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimusta. Molemmat sopimukset tulivat voimaan 16.2.2005. Yrityksen teollisuusliiketoimintayksikön noin kahdenkymmenen toimipisteen 227 työntekijää aloitti lakon ilmoituksen mukaisesti 28.2.2005. Lakko jatkui jutun pääkäsitteilytuntopäivänä 4.3.2005. Ennen lakon aloittamista ammattiliitto oli pannut työehtosopimusten soveltamisalakiistaa koskevan kanteen vireille työtuomioistuimessa.

Työtuomioistuimen perusteli tuomiossaan (annettu 7.3.2005), että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan voimassa olevaa työehtosopimusta koskevan tulkintaerimielisyyden ratkaisemiseksi ei saa ryhtyä painostustoimenpiteisiin. Ryhtyessään työtaistelutoimenpiteisiin sitä itseään sitovan työehtosopimuksen tulkintaa koskevassa asiassa Sähköalojen ammattiliitto oli rikkonut sille työehtosopimuslain mukaan kuuluvan työrauhavelvollisuuden (hyvityssakko 7000 euroa). Lakko oli kohdistunut Teknologiateollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliiton välisen työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevaan määräykseen.

Tuomion jälkeinen aika

Työtuomioistuimen tuomion (TT 2005-30) antamisen jälkeen lakko yrityksen teollisuusliiketoimintayksikössä jatkui entisessä laajuudessaan. Teknologiateollisuus ry vaati työtuomioistuimessa Sähköalojen ammattiliiton tuomitsemista hyvityssakkoon työrauhavelvollisuuden rikkomisesta (TT 2005-33). Sähköalojen ammattiliiton mielestä työtuomioistuimen olisi tullut ennen alkuperäisen kanteen ratkaisemista selvittää, kumpaa työehtosopimusta Teknologiateollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliiton vai Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI:n ja Sähköalojen ammattiliiton välistä työehtosopimusta yhtiössä on noudatettava.

Työtuomioistuimen mukaan Sähköalojen ammattiliitto oli työehtosopimuksen voimassa ollessa päättänyt jatkaa tämän sopimuksen määräyksiin kohdistunutta työtaistelua. Ammattiliitto oli näin menetellessään rikkonut työrauhavelvollisuutensa. Hyvityssakkoa tuomitsaan (annettu 11.3.2005) työtuomioistuin otti erityisesti huomioon sen, että työtaistelutoimenpiteet olivat jatkuneet työtuomioistuimen samassa asiassa antamasta, työtaistelutoimenpiteet lainvastaiseksi toteavasta tuomiosta huolimatta (hyvityssakko 12000 euroa).

Tuomiolla TT 2005-102 (annettu 13.10.2005) työtuomioistuin ratkaisi aikaprioriteettiperiaatetta soveltaen, että sitovuuden edellytykset, sekä allekirjoitus että jäsenyys työnantajaliitossa, olivat ensin täytyneet talotekniikka-alan työehtosopimuksen kohdalla. Tuomiossa vahvistettiin tämä työehtosopimus työnantajaa sitovaksi. Koska työehtosopimusten soveltamisalat ja keskinäinen etusija olivat olleet tulkinnanvaraiset, yrityksen ei voitu katsoa työehtosopimuslain 7 §:ssä tarkoitettulla tavalla rikkoneen sitovaa työehtosopimusta.

Tapaus 7. Kiista alihankinnassa sovellettavasta työehtosopimuksesta poiki lakkoja satamissa vielä työrauhatuomion jälkeen

Työtaistelun tausta ja syy

Kemissä satamaoperaattori käytti alihankkijoita niissä purkaus- ja lastaustöissä, joihin yhtiöllä ei ole ollut asettaa työn suorittamiseen tarvittavia työkoneita ja siinä vaadittavan ammattitaidon omaavia ahtaajia. Kyseessä ovat olleet pääsääntöisesti hake- ja pölliläivät.

Keväällä 2008 Kemin Ahtaajat ry:n edustajat pyrkivät neuvottelemaan työnantajayhtiönsä kanssa tulevan hakelastin purkamisessa käytettävään alihankintaan sovellettavasta työehtosopimuksesta. Yhtiö ei ollut kuitenkaan halukas käymään neuvotteluja alihankinnassa noudatettavasta työehtosopimuksesta.

Kemin Ahtaajat ry vaati, että aluksen purkuun alihankkijana osallistuva yritys allekirjoittaa sopimuksen, jossa se sitoutuisi noudattamaan Satamaoperaattorit ry:n ja AKT ry:n välistä työehtosopimusta. Alihankkija kuitenkin kieltäytyi noudattamasta lastin purkua suorittavien työntekijöidensä työsuhteissa ahtausalan työehtosopimusta. Yritys noudatti työehdoissaan yleissitovuuden perusteella Rakennusliitto ry:n ja Infra ry:n välillä solmitun työehtosopimuksen määräyksiä.

”Hakelaivojen purkaminen on Kemin satamassa ollut satunnaista, välillä on ollut vuosienkin jaksoja ilman hakelaivoja. Alihankkijayrityksen varsinaista työtä alihankinnassa olivat maanrakennus- ja lumenaurastyöt. AKT vaati, että saman yrittäjän olisi tullut soveltaa samojen työntekijöiden eri työtehtävissä eri työehtosopimuksia, mikä on outo ja hankala toimintatapa työmarkkinoilla.” (Satamaoperaattorien edustaja)

”Satamissa tehdään toki useamman työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvaa työtä. Myös maa- ja vesirakennusalan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluva työ voi tulla kysymykseen, kun satama-alueella tehdään maa- ja vesirakennusalan töitä.” (AKT ry:n edustaja)

Työtaistelu ja työtuomioistuimen tuomio

Kemin Ahtaajat ry:n pääluottamusmies oli 16.7.2008 ilmoittanut satamaoperaattorin toimitusjohtajalle työntekijöiden kieltäytyvän hakelastissa saapuvan aluksen lastinpurusta. Lakko alkoi 16.7. ja päättyi 23.7. Sovellettavaa työehtosopimusta koskeneet neuvottelut ammattiosaston, Satamaoperaattorin ja alihankkijan välillä jatkuivat, joskin tuloksettomina. Työntekijät ryhtyivät uudelleen lakkoon 26.7.2008. Tämän johdosta hakealus siirtyi 27.7.2008 Kaskisten satamaan lastin purkutöiden loppuunsaattamiseksi. Kyseessä oli Stora Enso Oyj:n Veitsiluodon paperitehtaan raaka-ainetoimitus. Kemin Ahtaajat ry ilmoitti tämän jälkeen lopettavansa lakon.

”AKT torjui Kemin alihankintakiistan yhteydessä ehdotuksemme asian selvittämiseksi keskusjärjestöjen välityksellä ja päätyi turvautumaan toistuvien laittomiin työtaisteluihin.” (Satamaoperaattorien edustaja)

”SAK:n tulkinta on seuraava: Jos kysymyksessä on järjestäytymätön aliurakoitsija, joka yleissitovuuden perusteella noudattaa sellaista työehtosopimusta, jonka soveltamisala on toinen (eli soveltamisalat eivät mene miltään osin päällekkäin) kuin tilaajayrityksessä sovellettavan sopimuksen soveltamisala, noudatetaan tilaajayrityksessä noudatettavaa työehtosopimusta.” (AKT ry:n edustaja)

Työtuomioistuimen mukaan ammattiosaston satamaoperaattoriin kohdistamalla työtaistelutoimenpiteillä oli pyritty painostamaan yhtiötä huolehtimaan siitä, että sen alihankkijalla teettämässä lastinkäsittelytyössä sovelletaan ahtausalan työehtosopimusta ja että alihankintasopimusta ei tehdä sellaisen yrityksen kanssa, joka ei noudata ahtausalan työehtosopimusta. Työtaistelutoimenpiteet olivat kohdistuneet työehtosopimusten määräksiin, jotka koskivat työnantajan oikeutta ottaa ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta ja työpisteiden miehityksestä.

Ammattiosasto oli tehnyt päätökset lakoista ja näin ollen rikkonut työrauhavelvollisuutensa (hyvityssakko 2300 euroa). Työntekijäliitto, joka ei ollut työnantajaliiton kehotuksista huolimatta ryhtynyt toimenpiteisiin työtaistelutoimenpiteiden estämiseksi tai lopettamiseksi, oli laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa (hyvityssakko 3000 euroa).

Tuomion jälkeinen aika

AKT ry:n mielestä alihankkija olisi tehnyt AKT ry:n ammattiosaston kanssa työehtosopimuksen, ellei satamaoperaattorin osakas ja asiakas Stora Enso Oyj olisi sitä kieltänyt. Kun AKT ry ei hyväksynyt, että satamaoperaattori käytti mainittua alihankkijaa, Stora Enso Oyj teki lopulta sopimuksen toisen satamaoperaattorin kanssa. Marraskuussa (14.11. - 18.11.) hakelaivaa purki Kemian satamassa AKT ry:n kanssa erillissopimuksen solminut mainittu toinen satamaoperaattori.

AKT ry järjesti 17. - 19.11.2008 Suomen satamissa käsittelyboikotin (TT 2009-22), joka koski Stora Enso Oyj:n valmistamaa vientitavaraa. Ammattiosastot toimeenpanivat työtaistelun mm. Kotkan, Oulun, Helsingin ja Haminan satamissa. Käsittelyboikotilla painostettiin Stora Enso Oyj:tä, koska yhtiö oli AKT ry:n mielestä estänyt alihankkijana toiminutta yritystä soveltamasta työntekijöidensä työsopimukseen ahtausalan yleissitovan työehtosopimuksen mukaisia palkka- ja muita työehtoja. Käsittelyboikotilla haluttiin sekä muistuttaa että varoittaa Stora Enso Oyj:tä siitä, ettei se enää puutu ahtausliikkeensä alihankintayrityksen työehtosopimuksiin.

”AKT:n motiivi alihankinnan rajoittamiseksi on valtapoliittinen. Kemian kiistassa AKT:n suojelukohteena eivät olleet alihankkijan työntekijöiden työehdot. Kyseisissä työntekijöissä tuskin oli edes AKT:n jäseniä. Ahtausalan työehtosopimus ei ole työehtoiltaan kilpailukykyinen ympäröivään yhteiskuntaan verrattuna ja AKT pyrkii estämään työn siirtymistä muiden työehtosopimusten piiriin.” (Satamaoperaattorien edustaja)

Työtuomioistuin katsoi, että käsittelyboikotin tarkoituksena oli vaikuttaa työn teettämiseen ja työnjohdollisiin ratkaisuihin liittyviin työnantajan päätöksiin. Sikäli kuin painostuksen kohteena oli Stora Enso Oyj, toimenpiteillä oli tällöinkin asiallisesti pyritty vaikuttamaan yhtiön määräysvallassa olevien satamaoperaattoreiden päätöksentekoon. Käsittelyboikotti kohdistui siten työtaistelutoimenpiteenä työsuhteen syntymistä ja työn teknillistä järjestelyä sekä työnantajan työajo-oikeutta koskeviin työehtosopimuksen määräyksiin. Sekä työntekijäliitto että ammattiosastot olivat rikkoneet työrauhavelvollisuutensa. Samaan erimielisyyteen liittyvän, työehtosopimuslain vastaisen työtaistelun (TT 2008-83) toistuminen otettiin huomioon hyvityssakon määrää lisäävänä seikkana. Hyvityssakkoa liiton maksettavaksi tuomittiin 5000 euroa työrauhavelvollisuuden rikkomisesta.

Arviot ja tuomion jälkeinen aika

Lakon ja sitä seuranneen käsittelyboikotin taustalla näkyy AKT ry:n huoli siitä, että alihankinnan ja ns. ulkopuolisen väen lisääntymisen kautta ahtaustyötä tehdään yhä enemmän liiton sopiman työehtosopimuksen ulkopuolella eli käytännössä heikomilla työehdoilla.

”Viime sopimuskierröksellä (2010) ahtausalan työehtosopimukseen otettiin (2 § pöytäkirjamerkintä) määräys, jonka mukaan osapuolet toteavat yhteisenä yleissopimuksen 8.1 kohdan tulkintanaan, että ahtaustyössä sovelletaan tätä työehtosopimusta.” (AKT ry:n edustaja)

”AKT:n valitsema linja alihankinnan rajoittamiseksi heikentää Suomen satamien kilpailukykyä. Joustavammalla työvoiman käytöllä palveluita voitaisiin tuottaa taloudellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukaisella tavalla ja taata silti työvoimalle hyvätasoiset työehdot ja varmempi työpaikka.” (Satamaoperaattorien edustaja)

Työtaistelulla tavoitellaan aina jotakin vaikutusta. Joillakin työtaisteluilla näyttää olevan useita syitä ja siten myös useita päämääriä. Jokin yksittäinen tapahtuma ja siitä saatu konkreettinen syy voi laukaista työtaistelun, mutta taustalla voi vaikuttaa myös jokin pitkäaikaisempi syy kuten tyytymättömyys henkilöstöpolitiikkaan tai huonot henkilösuhteet. Aina kaikkia syitä ei haluta tuoda suoraan esille.

”Ilmoitettu syy on useimmiten myös todellinen syy. Mitään painostusvaikutustahan ei voi toivoa, jos tavoitetta ei ole tuotu julki. Eri asia on, jos prosessissa todellista syytä yritetään ”kaunistella” sellaiseksi, että toimenpide ei kohdistuisi työehtosopimukseen. Näin esim. monet pelkästään poliittiseksi väitetyt työtaistelut.” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Aina näistä lakoista työnantaja pyysi kirjallisen selvityksen. Niitä sitten muotoiltiin kieli keskellä suuta, ettei vaan jouduta työtuomioistuimeen. Tämä oli pitkä käytäntö jo pitkälti ennen minun pääluottamus aikani alkua. Minua tämä selittely risoi. Tehtäviini kuului valmistella tämä lausunto, jota sitten ammattiosaston toimikunta uudelleen muotoili tai hyväksyi. Kerran sitten muotoilin vastauksen oikein kapulakielellä ja vaihtoehtoisen lausuman, joka kuului ”Työntekijöitä ei tyydyttänyt työnantajan tarjous ja he päättivät lähteä kesken työpäivän kotiin”. Toimikunta suureksi yllätyksekseen hyväksyi jälkimmäisen lausunnon.” (Entinen pääluottamusmies)

Tapaus 8. Ulosmarssi satamassa työnantajan yhteistoimintaneuvotteluissa esittämän käytöksen vuoksi keväällä 2009

Taustaa

Satamaoperaattorissa oli toteutettu yhteisymmärryksessä käytyjen neuvottelujen jälkeen säästötoimia henkilöstökuluissa. Työnantaja teki kuitenkin ilmoituksen yhteistoimintaneuvottelujen käynnistämiseksi. Työnjohtajien mukaan työnantaja oli uhannut irtisanomisilla, ellei nopeutettuun neuvottelu-aikaan ja työehtosopimusta lyhyempiin ilmoitusaikoihin suostuta. Työjohto oli valmis lomautuksiin ja jatkamaan säästötoimenpiteiden suorittamista. Neuvottelut päättyivät tuloksettomina.

Työtaistelu

Sataman työnjohtajat aloittivat muutaman päivän kestäneen ylityökiellon pian työvoiman vähentämiseksi käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen. Ylityökiellon jälkeen seuranneessa työmaakokouksessa päätettiin työtaistelua jatkaa ulosmarssilla. Töihin palattiin noin puoleltoista vuorokauden kuluttua.

Työnjohtajat ilmoittivat lakon syyksi työnantajan käytöksen tuloksettomien yhteistoimintaneuvotteluiden aikana ja ulosmarssipäivänä toimitusjohtajan kertomat irtisanomissuunnitelmat. Työnjohto ei myöskään hyväksynyt yhtiön johdon toimimista työnjohtotehtävissä ylityökiellon aikana.

Työtuomioistuin tuomitsi toimihenkilöyhdistyksen 1000 euron hyvityssakkoon työrauhavelvollisuutensa rikkomisesta. Ammattiliitto puolestaan tuomittiin maksamaan 2000 euron hyvityssakko valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä.

Paikallinen toimihenkilöiden edustaja

Mikä oli työtaistelun todellinen syy?

”Kun yt-neuvottelut alkoi, annettiin ymmärtää, että on säästöt. Meidän rakennelma siihen olisi ollut että lomautusten ja tällaisten kautta me oltaisiin saavutettu isommat säästöt kuin ne. Työnantaja oli jo silloin ennen neuvotteluja päättänyt, että irtisanotaan tämä ja tämä porukka. Kun viimeinen neuvottelu oli mennyt, niin se oli 10 minuuttia, niin ilmoitettiin, että irtisanotaan näin ja näin.”

Miten päätös ulosmarssista syntyi?

”Meillä oli joka kerta, aina kerran viikossa, kun nämä neuvottelijat tulivat sieltä, niin meillä oli aina yleinen kokous, jossa kerrottiin missä mennään. Se tuli siinä kokouksessa niin todettiin, että nyt lähdetään sitten kotiin.”

Olisiko työnantaja voinut tehdä jotain tai toimia toisin ulosmarssin ehkäisemiseksi?

”Olisi siis, jos se olisi pitänyt kiinni siitä, mitä ne itse kertoi niin kuin, että säästötoimenpiteistä, millä ihmiset olisi voinut jäädä töihin. He ei koskaan tehneet mitään ehdotuksia, he aina kysyivät meidän ehdotuksia. Ei koskaan ollut tarkoitukseen kuin pistää ihmisiä pihalle.”

Mikä merkitys ulosmarssilla oli?

”Oli sillä se merkitys sitten että meillä täällä ahtaajat ja muut, kyllä meidän muksakin satamissa, niin ihmiset niin kuin tajusivat, että ei tässä enää hävitä, että työnantajat ovat päättäneet millä kädellä ne karsii. Perinteisesti ollaan yritetty puhalttaa samaan huileen, kyllähän me nyt nähdään, jos ei tavara kulje, niin ei kulje mutta tiedetään taas, että kyllä se rupeaa kulkemaankin ja sitten taas tarvitaan.”

Mitä työtuomioistuimen tuomion jälkeen tapahtui?

”Ei mitään siis, että ne sakot maksettiin ja sitten vaan oli nämä irtisanomisajat ja muuta, että se meni ihan potkuina. Täällä ei niin kuin luoteta sellaiseen enää. Jokainen ajattelee lähinnä itseään. Kellään ei ole niin kuin vaaleanpunaisia kuvitelmia tästä työnantajasta. Se on peruuttamaton.”

Tämän tutkimusprojektin *toisessa asiantuntijakyselyssä*, joka koski työehtosopimusten normimääräyksiä⁴¹ *työehtosopimusten määräysten* noudattamista koskevilla erimielisyyksillä näyttäisi olevan *selvä yhteys* sopimuskauden aikaiseen työrauhaan. Liittojen asiantuntijoilta kysyttiin onko normimääräyksiä koskevien rikkomistapausten tai erimielisyyksien yhteydessä syntynyt työtaistelu-uhkia tai toteutunut työtaistelutoimenpiteitä. Noin 60 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että normimääräysten rikkomiset aiheuttavat joskus uhkia sekä työtaisteluja. Noin kolmannes arvioi, etteivät rikkomiset synnytä tällaisia konflikteja.

⁴¹ Normimääräyskyselyn tuloksia käsitellään laajemmin Prometheus-projektin *toisessa raportissa*, joka koskee myös työehtosopimusten normimääräysten tulkinta- ja rikkomisasiota.

”Työehtosopimusten osalta ehkä yleinen asennoituminen tehtyjen sopimusten noudattamiseen on heikentynyt. Yritysten sitoutuminen tehtyihin ratkaisuihin vaikuttaa vähentyneen viimeisinä vuosina.” (Palkansaajaliiton asiantuntija)

Tapaus 9. Liittojen edustajat selvittämässä metsäteollisuuden työtaistelua syyskuussa 2009

Taustaa

Yhtiön tehtaalla oli henkilöstövähennykseen liittyen otettu käyttöön uusia toimintamalleja massanvalmistuksessa 23.6.2009 alkaen. Työntekijäpuoli piti toimintatapoja paikallisesti sovitun miehitysmäärän vastaisina ja kieltäytyivät ottamasta niitä käyttöön. Sen sijaan massaosaston työntekijät ottivat käyttöön oman toimintamallinsa liittyen kuljettimen miehitykseen. Tehtaalla pidettiin 21.8. palaveri, jossa tehtaanjohtaja vaati toimimaan annettujen ohjeiden mukaisesti, kunnes erimielisyys paikallisen palkkasopimuksen tulkinnasta oli selvitetty. Kieltäytyminen työnantajan määräyksistä kuitenkin jatkui.

Tehtaalla oli ollut lakko huhtikuussa 2009 vastalauseena yhtiössä aloitettaville yhteistoimintaneuvotteluille, joissa oli tarkoitus käsitellä suunniteltuja työntekijöiden irtisanomisia. Henkilöstön vähennyksen seurauksena tehtaan miehitys ja toimintatavat määriteltiin uudestaan työehtosopimuksen edellyttämällä tavalla.

”Kyllä siellä oli aidosti riitaa tehdyn paikallisen sopimuksen tulkinnasta. Sitten siihen tilanteeseen ehkä vaikuttivat tehtaalla tapahtuneet luottamusmiesvaihdokset. Uusilla luottamusmiehillä oli tarve osoittaa valintansa oikeutus jäsenistölleen.” (Metsäteollisuus ry:n edustaja)

Liittojen edustajat paperitehtaalla

Erimielisyyttä käsiteltiin tehtaalla 2.9.2009 Metsäteollisuus ry:n ja Paperiliitto ry:n edustajien läsnä ollessa. Yksimielisiä oltiin siitä, ettei ohjeistettua taukoa pitävän työntekijän määrääminen muuhun työhön ollut työehtosopimuksen vastaista. Sitä kysymystä ei kuitenkaan ratkaistu, kuinka monta työntekijää kuuluu kuljettimella olla täyden hionnan aikana. Keskusteluissa tuli kuitenkin selväksi, että työntekijät eivät tule muuttamaan omaa toimintatapaansa. Liittojen edustajat olivat työpaikalla työnantajan kutsusta ja työnantaja painotti, että kyseessä ei ole liittojen välinen erimielisyysneuvottelu. Liittojen roolista ja neuvottelujen sujuvuudesta liittojen edustajat kommentoivat mm. seuraavasti:

”Varmaan näiden tehtaiden ihmisten näkökulmasta me molemmin puolin edustamme jonkinlaista kokemusta ja auktoriteettia. Meidän (liittojen edustajien) arviolla paikallisen sopimuksen tulkintaan on merkitystä. Ammattiosaston omaksuma kanta oli erittäin tiukka ja peräänantamaton, mistä syystä vaikka me (liittojen edustajat) olimme yksimielisiä, ammattiosasto ei sitä hyväksynyt.” (Metsäteollisuus ry:n edustaja)

”Paperiliiton edustajana näin ko. neuvottelun tarkoituksena aluksi, että liittojen avulla pyrittäisiin löytämään kiistaan sovitteleva ratkaisu. Neuvotteluiden sujuvuudesta voisi kuitenkin todeta, että työnantajapuolella ei ollutkaan juuri sovitteluhaluja, vaan pikemminkin tarkoituksena oli saada oma tahtonsa läpi kyseisessä toimintatapa kiistassa. Neuvotteluista ei ollut hyötyä. Asia alistettiin tämän jälkeen liittojen välille erimielisyyshuomioistiona joka aikanaan päätyi työtuomioistuimen ratkaistavaksi.” (Paperiliitto ry:n edustaja)

Työtuomioistuimen tuomio ja erimielisyyden ratkaisu

Paperiliitto ry ja ammattiosasto tuomittiin maksamaan hyvityssakkoa, liitto valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä (2500 euroa) ja osasto työrauhavelvollisuuden rikkomisesta (2500 euroa). Riita eteni lopulta työtuomioistuimeen, jossa työnantajan katsottiin rikkoneen tietensä palkkasopimusta. Työnantajaliitto oli puolestaan laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa. Vielä marraskuussa puhkesi lakko käynnistettävän paperikoneen miehityksestä syntyneen erimielisyyden seurauksena. Massanvalmistuksen toimintamalli kuitenkin ratkesi.

Tuomion jälkeisestä ajasta Metsäteollisuus ry:n edustaja kommentoi:

”Kyllä siellä riitaa on ollut ja lakkoja, ja on edelleenkin työehtosopimuksen tulkinnasta.” (Metsäteollisuus ry:n edustaja)

2.5.3.1 Syiden käsittely ennen työtuomioistuinta

Työtuomioistuimen tuomioiden kartoituksen mukaan työrauhavelvoitetta koskevissa tuomioissa vain seitsemässä prosentissa tuomioiden selostuksista oli havaittavissa se, että työtaistelutoimenpiteen syyn tai syiden aktiivista käsittelyä oli esiintynyt työnantajapuolen ja työntekijäpuolen välillä tilanteissa, joissa työtaistelutoimenpiteen uhka oli ilmeinen tai tilanne jo ns. ”päällä”. Lisäksi vain seitsemässä tapauksessa oli havaittavissa osallisiiton edustajan tai edustajien osallistuminen paikallisen työtaistelun käsittelyyn työnantajan ja työntekijöiden välillä.

Kaikkien neuvottelu- ja selvitystointen seikkaperäinen esiintuominen kanteessa tai vastauksessa ei tietenkään enää tuomioistuinvaiheessa ole päällimmäinen asia. Onkin luultavaa, että syitä käsitellään työpaikoilla paljon enemmän ja myös liittojen edustajat käyvät työpaikoilla huomattavasti enemmän työrauhan turvaamistarkoituksessa.

”Ei ole millään tavalla poikkeava tilanne, etteikö Metsäteollisuus ry:n ja Paperiliiton edustajia kutsuttaisi paikan päälle ennalta ehkäisevässä tarkoituksessa estämään oikean riidan syntymistä.” (Metsäteollisuus ry:n edustaja)

Työrauhakyselyn vastaajien enemmistöllä on kuitenkin *melko hyvät kokemukset* neuvotteluista konfliktitilanteissa. Työpaikkatasoisten neuvottelujen toimivuutta arvioidaan hieman kriittisemmin kuin liittojen välisten neuvottelujen toimivuutta. Neljännes vastaajilta katsoo, että työpaikkatasolla neuvottelut ovat toimineet melko huonosti. (Ks. Liite 1 Kysymys 6)

SAK:n ja toimihenkilöliittojen asiantuntijoiden arvioissa työpaikkatason neuvottelujen toimivuudesta on hieman eroa. SAK:n vastaajat ovat vähän kriittisempiä. Toimihenkilöliittojen asiantuntijoista kuusi arvioi työpaikkatason neuvottelujen sujuneen hyvin, kahdeksan kohtalaisesti ja kolme huonosti, SAK:n liittojen asiantuntijoista neuvottelujen toimivuuden arvioi hyväksi kaksi, kohtalaiseksi kuusi ja huonoksi viisi.

Työpaikkatason neuvottelut voivat kuitenkin olla toimivia. *Paikallistason ratkaisua pidetäänkin yleisesti toivottavana.* Eräässä tapauksessa liittojen edustajat olivat tulleet jo mukaan paikallistason neuvotteluihin ja itse työtaistelun syy oli päätetty viedä liittotasolla ratkaistavaksi.

”Emme joutuneet koskaan työtuomioistuimeen. Pisimmälle mentiin eräässä lakossa. Neuvottelimme koko iltapäivän. Emme edenneet itse asiassa emmekä lakon laillisuudessa. Sitten sovimme nopeasti, että ammattiosasto maksaa 10 000 markkaa työnantajaliiton kahvikassaan ja lakko unohdetaan. Riita-asiaa kokoonnumme vielä pohtimaan Etelärantaan. Muutaman päivän kuluttua oli jokin isomman joukon tilaisuus, jossa tehtaanojohtaja sanoi, jäätkö vielä tilaisuuden jälkeen keskustelemaan. Jäimme kaksin ja tj. sanoi ”Ei lähdetä Helsinkiin ei siellä sen enempää viisautta ole kuin meillä, sovitaan”. Sanoin, olen samaa mieltä.” (Entinen pääluottamusmies)

Seuraavassa tapauksessa liittojen edustajat olivat mukana jo varhaisessa vaiheessa sittemmin työtaisteluun johtaneen syyn käsittelyssä. Työnantaja halusi yksipuolisesti muuttaa palkkausmuotoa suorasta urakasta palkkiopalkkamalliin. Liittojen edustajat olivat tässä vaiheessa käyneet yrityksessä kertomassa, mitä työehtosopimuksen rajoituksia tai mahdollisuuksia asiaan liittyi. Kun lakko sitten alkoi, tulivat liittojen edustajat työnantajan pyynnöstä vielä toimipaikalla yrittämään työrauhan palautusta laihoin tuloksin. Lakon aikana itse asia ei kuitenkaan useinkaan etene, kuten ei tässääkään tapauksessa. Tämä on perinteinen työnantajan suhtautumistapa. Yrityksen varatoimitusjohtajan sanoin:

”Veitsi kurkulla ei neuvotella”. Lakon vaikutuksesta palkkaustavan muutosta alettiin kuitenkin käsitellä enemmän paikallisen sopimisen hengessä ja tiettyjen vaiheiden jälkeen päästiin tyydyttävään sopuun.

Tapaus 10. Liittojen edustajat teknologiayrityksessä selvittämässä lakon syytä syksyllä 2009

Taustaa

Yrityksessä oli alkuvuonna 2009 käyty keskusteluja paikallisesti ja liittojen avustuksella palkkaustavan muutoksesta. Suoran urakan palkan alennuksesta oli päästy sopimukseen. Työntekijäpuoli ei ollut halukas vaihtamaan pois suorasta urakasta. Yhtiö irtisanoi 17.7.2009 paikallisen palkkaussopimuksen hakeakseen paremmin toimivaa ja kannustavampaa palkkaustapaa. Työnantaja ja pääluottamusmies neuvottelivat uudesta tuotantopalkkio-palkkaustavasta. Työntekijät olivat näitä neuvotteluja vauhdit- taakseen puoli päivää lakossa 11.9.2009.

Ulosmarssin jälkeen neuvotteluissa edistyttiin mutta työhuonekunnan kokouksessa perjantaina 18.9.2009 työntekijät päättivät äänestyksen jälkeen jatkaa suoralla urakalla ja asian vauhdittamiseksi mentiin lakkoon, joka päättyi 25.9.2009. Ulosmarssiin ja lakkoon osallistui noin 200 henkilöä. Työtaistelun syistä osapuolet kertoivat seuraavaa:

”Me ollaan rakennettu tässä linja-autokoreja vuodesta 1973 ja siitä saakka täällä on tehty suoralla urakalla töitä. Ja nyt työnantaja vaan yksipuolisesti ilmoitti, että vaihdetaan palkkausmuotoa. Ja tämä oli se syy, miksi porukat reagoi näinkin voimakkaasti.” (Päälouottamusmies)

”Haluttiin lyödä heti niin kuin lekalla tavallaan niin kovasti, että työnantaja olisi lähtenyt kokonaan takapakkia. Täällä sellainen perinne vähän ehkä ollut, että se on aika hyvin toiminut. Muutoksia vastustamalla on saatu aika hyvä ansiotaso pidettyä.” (Varatoimitusjohtaja)

Liittojen edustajat yrityksessä

Torstaina 24.9.2009 liittojen edustajat kävivät yhtiössä. Teknologiateollisuuden edustaja kehotti päälouottamusmiestä soittamaan työntekijöille. Päälouottamusmies ja ammattiosaston puheenjohtaja soittelivat lakossa oleville työntekijöille saadakseen nämä tulemaan töihin perjantaina 25.9.2009. Vielä perjantaiksi ei kuitenkaan saatu riittävästi työvoimaa paikalle. Liittojen edustajat kertoivat roolistaan neuvotteluista:

”Me (liittojen edustajat) oltiin käyty jo useampi kerta siellä jo aikaisemmin, silloin kun työrauha vielä vallitsi siellä. Varatoimitusjohtaja pyysi, että tultaisiin käymään siellä ja koitettaisiin saada lakko loppumaan. Siinä vaiheessa me otettiin hyvin tiukasti se rooli, että me pyrittiin vaan saamaan se lakko loppumaan, koska noudatettiin sitä periaatetta, että silloin työtaistelun aikana ei neuvotella siitä itse asiasta, vaan se keskustellaan vasta, kun työrauha on palautettu.” (Teknologiateollisuus ry:n edustaja)

”No tietenkin lähtökohtahan on aina, että se luottamus, tällaisessa tilanteessa, kun työtaistelutoimenpide on alkanut tai alkamassa, niin tietenkin koitetaan sovitteluteitse löytää luottamus osapuolten välille.” (Metallityöväenliitto ry:n edustaja)

Työtaistelun jälkeinen aika

Teknologiateollisuus ry vei työtuomioistuimen ratkaistavaksi, rikkoivatko ulosmarssi ja lakko ammattiosaston työrauhavelvoitetta. Kanteen ollessa vireillä puhkesi uusi lakko (7.-9.10.), kun työntekijät olivat tyytymättömiä työnantajan esitykseen. Työntekijäpuoli myös katsoi, ettei työnantaja suostunut keskustelemaan heidän esityksestään. Ensimmäisessä tuomiossa tuomittiin hyvityssakkoa työrauhavelvollisuuden rikkomisesta 3800 euroa ja jälkimmäisen lakon tuomiossa hyvityssakkoa määrättiin 2500 euroa. Osapuolet kommentoivat tuomioiden jälkeistä aikaa:

”Paikallisesti sovittiin sitten kumminkin millainen palkkamuoto otetaan käyttöön” (Päätuottamismies)

”Sen jälkeen sitten kyllä päästiin hedelmälliseen neuvottelu yhteistyöhön molempien puolelta ja tehtiin palkkiopalkkasopimus. Siitä molemmat oppi sillä tavalla, että tilannetta ei olla päästetty kärjistyään ja siitä lähtien on kyllä kaikki neuvottelemalla hoidettu.” (Varatoimitusjohtaja)

2.5.3.2 Syiden käsittely työtuomioistuimessa vähäistä

Kartoituksen mukaan työtuomioistuimen työrauhavelvoitetta koskevissa tuomioissa ei näytetä varsinaisesti selviteltävän työtaistelutoimenpiteen syytä tai syiden aikaisempaa käsittelyä osapuolten kesken. Riitaprosessissa on asianosaisten asiana tuoda esille kaikki merkitykselliset seikat ja esitettävä siitä todistelua. Nykyistä työrauhaprosessia ei ole järjestetty sellaiseksi, että taustalla olevaa riitaa olisi mielekästä lähteä selvittämään enemähti. Menettelyä onkin kuvattu hieman summaariseksi.

Työtaistelujen *todelliset syyt eivät ole prosessin kannalta kovin ratkaisevia*. Todellista syytä tärkeämpää on tutkia sitä, pyritäänkö työtaistelutoi-

menpiteellä vaikuttamaan voimassa olevaan työehtosopimukseen ja todeta työtaistelun mahdollinen lainvastaisuus tarvittaessa nopeastikin.

”Nykyinen järjestelmä, jossa selvitetään puhtaasti oikeudellinen kohdistuminen on mielestäni riittävää arvioitaessa lakon ym. häiriön TEhtoL:n vastaisuutta. Lakkoon voi käytännössä olla monta syytä kuten yleinen tyytymättömyys työolosuhteisiin tai järjestölliset syyt esimerkiksi valmistautuminen edessä oleviin luottamusmiestävaaleihin. Niiden esiin kaivaminen ei ole aina kummankaan osapuolen edunmukaista.” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Tosiasiasiallisiin syihin pureutumien monimutkaistaiksi osaltaan prosessia ja hidastaisi tuomion antamista, mikä seikka ei ole tukemassa työrauhavelvollisuuden ylläpitoa varsinkin käynnissä olevissa lakoissa.” (Työtuomioistuimen jäsen)

Jos työtaistelun syynä on esim. kiista työehtosopimuksen oikeasta tulkinnasta tai työntekijäpuolen mielestä työnantaja toimillaan rikkoo voimassa olevaa työehtosopimusta, tulee tällainen asia saattaa työtuomioistuimen tutkittavaksi kanteella, esim. vastakanteena työnantajapuolen nostamaan työrauhakanteeseen.

”Taustariitana on joskus ns. oikeusriita ja kysymys tes-tulkinnasta. Silloin siihen voidaan ottaa kantaa, jos työrauhajutussa nostetaan asiasta vastanne.” (Työtuomioistuimen jäsen)

Työtaistelun syyllä ei nähdä olevan kovin merkittävää vaikutusta hyvityssakkoihin. Täysin merkityksetön se ei kuitenkaan ole ja vaikuttaa hyvityssakon määrään yhtenä osatekijänä. Lain mukaan lähtökohtaisesti työrauhan rikkomisesta seuraa kuitenkin sanktio työtaistelun syystä riippumatta. Työehtosopimuslain mukaan hyvityssakkoon tuomittaessa on otettava huomioon kaikki esiin tulleet asianhaarat mm. toisen osapuolen rikkomukseen antama aihe.

”Työtaistelun syy vaikuttaa harvoin hyvityssakkoihin. Kaikilla työtaisteiluilla on syynsä. Jos kyseessä olisi esim. jokin erityisen provokatorinen menettely työnantajan puolelta, siihen voidaan kiinnittää huomiota hyvityssakkoja alentavasti.” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Merkitys ei ole kovinkaan suuri käytännössä. Harvoissa tapauksissa otetaan huomioon työnantajan antama aihe.” (Työtuomioistuimen jäsen)

Pääkäsittelyn järjestäminen työrauha-asioissa riippuu asianosaisista. Se järjestetään aina, kun asianosainen sitä haluaa tai siihen on muuten aihetta. Työtuomioistuinlain mukaan asia voidaan pääkäsittelyä toimittamatta siirtää neuvotteluistunnossa ratkaistavaksi, jos asianosaiset ja kuultaviksi kutsutut ilmoittavat, etteivät he tule asiassa esittämään selvitystä tai lausumia. Kartoituksen mukaan *pääkäsittely järjestetään 15 prosentissa työrauhatapauksista*. Pääkäsittelyn vaatiminen on asianosaisen tunnustettu oikeus työtuomioistuimessa, mutta pääkäsittelyjen lisäämiselle työrauha-asioissa ei nähdä tarvetta työtuomioistuimen jäsenten keskuudessa. Eriäväkin mielipiteitä kuitenkin löytyy.

”Tässä on onnistuttu eriyttämään oikeudellisesti ja näyttöpuoleltaan yksinkertaiset jutut nopeutettuun menettelyyn, jolloin voimavaroja voidaan suunnata vaikeampien tulkinta- ym. riitojen käsittelyyn.” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Pääkäsittely on hyödytön, jos asianosaisilla ei ole enempää lausuttavaa.” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Useimmat suoraan valmistelusta ratkaistavaksi tulevat jutut ovat näytöltään selviä. Harkittavaksi tulee vain sakon määrä. Sen arviointiin ei tarvita normaalisti pääkäsittelyä. Tästä syystä pääkäsittelyjen määrää ei tarkoituksenmukaista kasvattaa.” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Tulisi, koska muutoin ei ole mitään mahdollisuuksia asian perusteellisempaan selvittelyyn. Mekaaniseksi vakiintuneen työnantajan tulkintaetuoikeus/ kohdentuminen-tulkinnan muuttaminen kuitenkin vaatisi varmaan lain muutosta.” (Työtuomioistuimen jäsen)

2.5.4 *Sopimuskauden aikaisten työtaistelujen hyväksyttävyyksysymys*

Asiantuntijakyselyssä *työnantajaliittojen* vastaajat eivät pitäneet työrauhavelvoitetta rikkovaa työtaistelua hyväksyttävänä keinona pyrkiä toteuttamaan omia tavoitteita sopimuskaudella. Työnantajapuolen 20 vastaajasta 17 vastaajaa katsoi, ettei tällainen työtaistelu ole ollut koskaan hyväksyttävä tavoitteesta tai tilanteesta riippumatta.

Palkansaajaliittojen vastaajat suhtautuivat asiaan aivan toisin. Kysymykseen vastasi 20 palkansaajapuolen asiantuntijaa, joista seitsemän vastaajan mielestä heidän järjestönsä kentässä syntyneet

sopimuskauden aikaiset työtaistelut olivat olleet *aina hyväksyttäviä* huolimatta siitä, että ne olivat rikkoneet työrauhaa, ja puolet (=10) katsoi työtaistelujen olleen hyväksyttäviä useissa tapauksissa. Kukaan palkansaajapuolen vastaaja ei ollut sitä mieltä, ettei tällainen työtaistelu ole ollut koskaan hyväksyttävä. Kysymykseen jätti vastaamatta 12 palkansaajapuolen asiantuntijaa.

Taulukko 13. Ovatko sopimuskauden aikana järjestönne kentässä syntyneet työtaistelut olleet mielestänne niiden tavoitteeseen ja tilanteeseen nähden hyväksyttäviä, vaikka ne ovat rikkoneet työrauhavelvoitetta?

	Joka kerta	Useissa tapauksissa	Muutamassa tapauksessa	Eivät koskaan	En osaa sanoa	Ei vastausta
Palkansaajaliitto	7	10	3	0	0	12
Työnantajaliitto	0	1	0	17	2	3

Kysyttäessä *millaisissa tapauksissa* työtaistelutoimenpide on *hyväksyttävä*, vaikka se rikkoo työrauhavelvoitetta, palkansaajapuolen vastauksissa korostui kaksi tilannetta: työnantajapuoli ei noudata sopimuksen velvoitetta tai työtaisteluun turvaudutaan tärkeiden periaatteellisten syiden vuoksi. Työnantajapuolen vastaajien keskuudessa odotetusti työrauhaa rikkovaa toimenpidettä ei pidetty hyväksyttävänä. Kuitenkin kolme työnantajapuolen vastaajaa hyväksyi perusteeksi sen, että työnantaja laistaa sopimusvelvoitteistaan. Toisaalta kolme palkansaajapuolen vastaajaa ei hyväksy työrauhan rikkomista.

Taulukko 14. Millaisissa tapauksissa työtaistelutoimenpide on mielestänne hyväksyttävissä, vaikka se rikkoo työrauhavelvoitetta?

	Mainintojen määrä	
	Työnantajat	Palkansaajat
Ei milloinkaan	20	3
Jos työnantajapuoli ei noudata sopimuksen velvoitteita	3	22
Jos luottamus työnantajan antamiin lupauksiin horjuu	0	8
Tärkeistä periaatteellisista syistä	0	16
Jos olosuhteet muuttuvat oleellisesti sopimuskauden aikana	0	5
Jos työrauhavelvoitteen rikkomisella saadaan merkittävää hyötyä	0	4
Painostuskeinona, jos palkkakehitys on huono muihin aloihin verrattuna	0	3
Muista syistä, mistä?	0	5

Asiantuntijakyselyn väittämään, jonka mukaan ”*työrauhavelvoitetta rikkovat, mutta hyväksyttävistä syistä toteutetut työtaistelutoimenpiteet tulisi rajata pois sanktioiden piiristä*” yhtyi suurin osa *palkansaajapuolen* vastaajista (N=31). Vastaajista 17 oli väittämästä samaa mieltä, vain kahdeksan eri mieltä ja kuusi ei osannut sanoa. Taas *työnantajapuolella* väitteeseen suhtauduttiin odotetun kielteisesti. Kaikki työnantajapuolen 23 väitteeseen vastannutta olivat väitteestä eri mieltä.⁴²

Kysyttäessä asiantuntijakyselyssä *palkansaajapuolelta* käytössä olevista edunvalvontakeinoista kannatusta sai tässäkin yhteydessä vaihtoehto d), jonka mukaan tärkeissä asioissa käytetään työtaistelutoimia työrauhavelvoitteesta välittämättä. Yksi vastaaja mainitsi tällaista strategiaa käytettävän yleensä ja 18 joskus. Vastaajista alle puolet, 13 vastaajaa, oli sitä mieltä, että tällaista strategiaa ei käytetä koskaan.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että *palkansaajapuolella suhtaudutaan varsin myönteisesti* työtaistelujen toimeenpanemiseen myös kollektiivisopimuskaudella, vaikka toimenpiteet rikkoisivat työrauhavelvoitetta. Työrauhan rikkomisen hyväksyttävyyden syyt näyttäisivät olevan varsin moninaiset, mutta selvästi ainakin luottamuspula

⁴² Asiantuntijakysely Liite 1 väittämä d) (Kysymys 27).

työnantajaan ja sopimusvelvoitteiden noudattamiseen tai velvoitteiden suoranaisten rikkomisen ovat merkittäviä ja ennen kaikkea hyväksyttäviä oikeuttamisperusteita.⁴³

2.5.5 Sopimuskauden aikaisten työtaistelujen saavutukset ja päätyminen

Työtaistelulla on aina jokin tavoite. Silloinkin kun välitön tavoite jää saavuttamatta, sen vaikutukset voivat heijastua muihin asioihin, kuten osaston tai yhdistyksen toimintatapoihin työtaistelutilanteissa. Palkansaajapuoli voi osoittaa työtaistelulla yhtenäisyytään. Molempien osapuolten kannalta positiivinen vaikutus voi kohdistua valmiuteen välttää vastaavia konflikteja. Tosin näyttää siltä, että työpaikkatason neuvotteluilmapiiiriin työtaistelulla ei ole juurikaan vaikutusta, ainakaan parantavaa. Jos välitöntä tavoitetta ei saavuteta, työtaistelun välillisiä vaikutuksia voi kaiken kaikkiaan olla vaikea arvioida.

”Yhteenvetona sanoisin, ettei yhtään lakoista hukkaan mennyt. Harkintaa niissä pitää käyttää. Pitää olla selkeä syy ja tavoite. Perustelemattomat kotiinlähdöt vievät työntekijäpuolen arvovallan. Molemmipuolinen kunnioitus ja ymmärrys pitää olla. Pitää muista vanha sanonta, lakko on helppo aloittaa, mutta vaikea lopettaa.” (Entinen pääluottamusmies)

”Aina ei työnantajalla löydy haluja neuvotella, vaikka ehkä neuvotteluun on se aloite tullut työnantajapuolelta, tai sitten toinen, että työnantaja haluaa pitkittää neuvotteluja tietoisesti tai pitää ne tavallaan jäissä. Kyllä mä sanoisin, että lakoista on näihin apua ollut.” (Päälouottamusmies)

”Vakuutuslalla toimeenpannut harvat työtaistelut ovat viime aikoina olleet lyhytkestoisia, yrityskohtaisia ja lähinnä mielenilmaustyyppisiä reaktioita työnantajien toimenpiteisiin. Tästä syystä niiden seurauksia ja vaikutuksia on vaikea arvioida.” (Palkansaajaliiton asiantuntija)

”Työnantajalla oli määrätynlainen käsitys, että se porukka ei ole niin yhtenäistä, mitä se loppujen lopuksi oli... Saatiin mielestäni parempi sopimus

⁴³ Ks. sopimuskauden aikaisesta työtaistelusta palkansaajapuolen toimintamallina luku 2.7.

tämän kautta, että oltiin ja käytiin nämä työtaistelut. Työnantaja varmaan ymmärsi sen syksyn jälkeen viimeistään, että jos lähdetään yksipuolisesti sanelemaan, niin homma ei onnistu.” (Päätöskirjantekijä)

Asiantuntijakyselyssä palkansaajaliittojen asiantuntijat arvioivat odotetusti positiivisemmin asettamiensa tavoitteiden saavuttamista sopimuskauden aikaisilla työtaisteluilla. Palkansaajapuolella puolet liittoasiantuntijoista oli sitä mieltä, että työtaisteluilla on saavutettu tavoitteita muutamassa tapauksessa, viidesosan mielestä näin tapahtuu usein. Työnantajapuolellakin noin puolet katsoi tavoitteisiin päästyn muutamassa tapauksessa, mutta viidesosa oli sitä mieltä, ettei työtaistelulla koskaan saavuteta sen tavoitteita. Yhteenvetona voidaan todeta, että *työrauhaa rikkovista työtaisteluista on ollut pääsääntöisesti palkansaajaliitolle jotakin hyötyä.*

Taulukko 15. Onko palkansaajapuoli saavuttanut sopimuskauden aikana toteutuneilla työtaisteluilla tavoitteita, joita niillä on tavoiteltu?

	On saavuttanut joka kerta	On saavuttanut usein	On saavuttanut muutamassa tapauksessa	Ei ole saavuttanut koskaan	En osaa sanoa
Palkansaajaliitto (N=20)	0	4	10	1	5
Työnantajaliitto (N=19)	0	2	9	4	4

Liittoasiantuntijoilta kysyttiin *millaisia tavoitteita palkansaajapuoli on saavuttanut* sopimuskauden aikaisilla työtaisteluilla:

Palkansaajaliittojen asiantuntijat

SAK

- ”YT-menettely on parantunut”
- ”Joillakin tehtailla vasta työntekijöiden ulosmarssi on avannut keskusteluyhteyden työnantajan edustajien kanssa. Viimeisimpinä vuosina näyttää sille, että myös työnantajien edustajien asemaan saattaa vaikuttaa negatiivisesti se, että tehtaalla eivät välit ole kunnossa ja tuotanto takkuilee. Työntekijöiden vähenemysten yhteydessä (joita nykypäivänä määrällisesti eniten) ei varsinaisia lähiajan tavoitteita välttämättä edes ole.”

- ”Asiat on saatu julkiseen ja poliittiseen keskusteluun.”
- ”Useimmiten on saavutettu likimain ne tavoitteet jotka oli alun perin asetettu.”
- ”Sopimuskaudella ei ole ollut merkittäviä tavoitteellisia työtaisteluja.”

STTK

- ”Paikallisiin asioihin on pystytty vaikuttamaan.”
- ”Palkkioista päästy sopimukseen (yleisellä tasolla, kun tilanne ollut uusi/epäselvä) liikkeen luovutustapauksessa päästy sopimukseen ja lakia parempia ehtoja turvattu.”

AKAVA

- ”Työvoiman kollektiivisissa vähennystilanteissa irtisanottavien lukumäärä on tippunut ja yt- neuvotteluissa on saatu laissa säädetyt tiedot.”
- ”Näkyvyyttä, joskus myös uskottavuutta.”
- ”Hakusaarrot ja -kiellot muuttaneet työnantajan toimenpiteitä.”

Työnantajaliittojen asiantuntijat

- ”Keskus- ja liittotasolla palkansaajapuoli ei ole saavuttanut mitään. Paikallisella tasolla työnantajat ovat varmaan kuunnelleet järjestöä herkemällä korvalla, mutta minulla ei ole tietoa siitä, miten lakko olisi konkreettisesti edesauttanut palkansaajien tavoitteita. Joskus tuntuu, että jos lakkoon mennään, neuvottelusuhteet ovat solmussa paikallisesti jo muutoinkin. Tämä ei tarkoita sitä, että työnantaja olisi välttämättä peräänantamaton, vaan jotkut palkansaajapuolen edustajat ovat kovasti omistautuneet asialleen.”
- ”Vuokratyövoiman käytön rajoituksia, alihankinnan käytön rajoituksia, työaikamallien käytön rajoituksia.”
- ”Lähinnä palkanmaksuvara parantavia, lähinnä oman liiton tavoitteiden mukaiseksi - jossain määrin oman aseman ja neuvotteluvoiman esille tuominen. Muiden palkansaajajärjestöjen vastaista toimintaa tukevia tavoitteita.”
- ”Palkankorotuksia.”
- ”Esim. TES-sidonnaisuuden vaihtuessa joitakin muutoin heikeneviä etuuksia on kompensoitu tai pysytetty.”
- ”Ei saavutettu varsinaisia tavoitteita, mutta joskus saaneet asian nostettua neuvoteltavaksi, mitä ehkä muutoin ei olisi kovin helposti tapahtunut.”
- ”Haluanansa mukaisen palkkaratkaisun kohdentamisen ko. alalla. Ylipitkien työvuorojen (joita siis palkansaajat haluavat tehdä) lyhentämiseltä on vältytty.”

Myös seuraava tapaus havainnollistaa sopimuskauden aikaisten työtaistelujen mahdollisia vaikutuksia:

Tapaus 11. Liikkeenluovutus aiheutti usean päivän kestäneen ja poikkeuksellisen kalliin lakon palvelualalla vuoden 2009 lopussa

Työtaistelu ja sen syy

Yhtiö siirsi liiketoimintojaan liikkeenluovutuksella maapalveluja varten perustetulle yritykselle. Työntekijäliitto pelkäsi yrityskaupan vaikuttavan heikentävästi työsuhteisiin sekä palkkoihin ja se aloitti työnsisäuksen luovuttajayhtiössä ja jatkoi sitä saajayhtiössä. Neljän vuorokauden lakkoon osallistui 500 henkilöä. Toisessa yhtiössä oli meneillään aiemmin syntynyt kiista työehtosopimuksen noudattamisesta ja nyt sen työntekijät ryhtyivät (noin 20 henkilöä) luovuttajayhtiön työntekijöiden (noin 40 henkilöä) kanssa tukemaan luovutuksen kohteina olevien työntekijöiden lakkoa. Tukilakko kesti vajaan vuorokauden. Luovutuksen saajayhtiö katsoi työntekijäpuolen painostavan sitä työtaistelutoimenpiteillä tiukempiin työehtoihin kuin mitä lainsäädäntö ja työehtosopimus edellyttivät.

Työtuomioistuin

Työtuomioistuin katsoi työtaistelutoimenpiteiden kohdistuneen työehtosopimuksen työnjohtomääräykseen ja tuomitsi työntekijäliiton maksamaan hyvityssakkoa 13 000 euroa työrauhavelvollisuuden rikkomisesta.

Työtuomioistuimen tuomion jälkeinen aika ja tapauksen saavutukset

Työntekijäliitto ja yritys olivat käyneet kahdenkeskisiä neuvotteluja koko työtaistelun ajan ja pääsivät yhteisymmärryksen monesta asiasta. Kaikkein tärkein periaatteellinen kysymys eli siirtyneiden työntekijöiden työsuhdeturva jäi ratkaisematta. Liitto kuitenkin lopetti työtaistelutoimet ja jätti yrityksen vastattavaksi esityksensä, joka edellytti yrityksen sitoutuvan olemaan irtisanomatta tai osa-aikaistamatta siirtyneitä työntekijöitä tuotannollis-taloudellisilla perusteilla vuoden ajaksi. Yritys hylkäsi sopimuksen, minkä jälkeen työntekijäliitto halusi nostaa kiistan myös yhteiskunnalliseksi keskusteluksi vuokratyön eduista ja haitoista erityisesti kansallisesta näkökulmasta. Liitto koki taistelevansa myös työelämän epätervettä kahtiajakoa vastaan.

Työmarkkinakeskusjärjestöt SAK ja EK esittivät neljän osapuolen työryhmän perustamista ratkomaan kiistanalaiseksi jääneitä asioita. Työryhmän puheenjohtajaksi kutsuttiin entinen valtakunnansovittelija ja sen työlle asetettiin melko tiukka määräaika. Työryhmä sai työnsä päätökseen määräajassa ja työntekijäliiton ja yrityksen välille solmittiin sopimus.

”Työskentely oli kaksivaiheinen. Ensimmäisessä vaiheessa joulukuussa 2009 työryhmässä sovittiin eräistä liikkeenluovutukseen liittyvistä työehdoista. Tammikuussa 2010 ilmeni, että edelleen oli olemassa joitain työehto-ongelmia, joilla oli kytkös myös toiseen maapalveluita tarjoavaan yritykseen. Syinä uuteen matkalaukkusumaan palkansaajaosapuoli toi esille. mm. ”motivaatio-ongelmat”. Matkalaukkuja oli jälleen alkanut ruuhkautua lentoasemalle osin mainitusta syystä, osin vaikeista sääolosuhteista johtuen. Neuvottelut sujuivat molemmissa vaiheissa melko nopeaan tahtiin, mikä johtui sekä asian luonteesta että osapuolten tahtotilasta saada asia nopeasti ratkaistua.”

”Sovittiin työehtosopimuskauden loppuajaksi pelisäännöt mm. maapalveluja tarjoavassa yhtiössä lain ja työehtosopimuksen ohella sovellettavista periaatteista ja toimintatavoista, yhteistyön kehittämisestä sekä työsuhdeturvasta.” (Entinen valtakunnansovittelija)

Työntekijäliiton puheenjohtaja

Mitä työtaistelulla saavutettiin?

”Onnistuneeksi koettu työtaistelu on todennäköisesti myötävaikuttanut myös muihin vastauksessa mainittuihin työtaisteluihin. Työtaisteluja ei ole syytä lukea saavutuksiksi, mutta yleisesti myös niillä on koettu saavutetun tarkoituksensa.”

Entisen valtakunnansovittelijan ensimmäisen työryhmän työn tuloksena syntyneeseen sopimukseen otettiin mm. työntekijäpuolelle tärkeitä sopimuspykälät koskien irtisanomis- ja lomautussuojaa sekä ulkopuolisen työvoiman käyttörajoituksia.

”Ilman työtaistelua näistä asioista ei todennäköisesti olisi käynnistynyt neuvotteluja.”

Yhtiö, joka alun perin siirsi liiketoimintojaan perustetulle yritykselle, ei työntekijäliiton käsityksen mukaan saa ulkoistuksestaan taloudellista hyötyä, koska varsinainen toiminta ei ole järjestettävissä aikaisemmasta poikkeavalla tavalla muuten kuin työntekijöiden työsuhteiden ehtoja heikentämällä. Yhtiön pyrkimys uudelleen vaihtaa maapalvelujen tuottajaa kuvastaa liiton mielestä taloudellista epäonnistumista.

”Epäonnistumisesta menettelytavassa saattaa merkitä jatkossa avoimempia neuvotteluja työntekijäpuolen kanssa. Jos tällaisia neuvotteluja jatkossa käydään ja myös työntekijäpuolen näkemykset tulevat kohtuudella huomioiduksi, työtaistelulla voi katsoa olleen työntekijöiden näkemysten painoarvoa lisäävä vaikutus.”

Muita lentoliikenteen palveluja koskevan työehtosopimuksen alalla toimivia työnantajia on muutama kymmenen. Liitto uskoo työtaistelun myötä näyttäytyvänsä heille jäsenistönsä työehtoja voimakkaasti puolustavana ammattiliittona. Liitto kokee myös asioiden saaman huomion tasapainottavan sopimusjärjestelmää.

”Keskusjärjestöjen johtajat ja ensi kertaa myös valtion omistajaohjauksesta vastaava ministeri ottivat kantaa asioihin, jotka työtaistelu toi tunnetuksi.”

Sopimuskauden aikaiset työtaistelut eivät yleensä pääty sopimuksiin. On kuitenkin sopimusaloja, joilla sopimuksia tehdään. Asiantuntijakyselyssä vain viisi työnantajapuolen ja seitsemän palkansaajapuolen liittoasiantuntijaa vastasi, että sopimuskauden aikaisten ja työrauhaa rikkoneiden työtaistelujen tapauksissa tehdään työtaistelun päättämissopimuksia (Ks. Liite 1 Kysymys 24). Palkansaajapuolella lisäksi mainittiin, että päättämissopimukset ovat sisältäneet mm. palkkaratkaisuja ja että päättämissopimukset ovat olleet liittojen välisiä sopimuksia.

”Täysin tapauskohtainen asia, mutta usein sovitaan mm. meneillään olevien prosessien (esim. työtuomioistuin, vahingonkorvaukset) keskeyttämisestä jne. Joskus riitaiseen asiaan ratkaisemiseksi luodaan jonkinlainen välitysmenettely esim. valtakunnansovittelijan avustuksella.” (Palkansaajaliiton asiantuntija)

Työnantajapuolen edustaja kertoi heidän kentässään olleen suullisia periaatesopimuksia työtaistelun lopettamisen käytännöistä. Muissa vastauksissa ilmeni, että on sovittu juuri työhön paluusta ja siitä, ettei jälkivaatimuksia kummallakaan osapuolella ole. Kaikista toimenpiteistä luovutaan siis puolin ja toisin. Työnantajapuolella mainittiin päättämmissopimuksia syntyneen myös työpaikkatasolla.

2.6 Työtuomioistuin ja työrauhatapaukset

Työtuomioistuin käsittelee ja ratkaisee erityistuomioistuimena työ- ja virkaehtosopimukseen ja niitä koskeviin lakeihin perustuvat riidat samoin kuin työtuomioistuimesta annetussa laissa (TTL, 646/1974) tarkemmin määritellyt asiat (TTL 1 §). Työehtosopimuksen ja työehtosopimuslain vastaiset toimet, kuten voimassa olevan työehtosopimuksen aikaiset työtaistelutoimenpiteet, käsitellään siten *oikeusriitoina* viime kädessä työtuomioistuimessa. Työtuomioistuin on kolmikantainen ratkaisuelin.⁴⁴ Työtuomioistuimen tuomio on lopullinen ja se voidaan panna heti täytäntöön samassa järjestyksessä kuin yleisen tuomioistuimen lainvoimainen tuomio (TTL 36 §). Vain ylimääräinen muutoksenhaku on mahdollinen.

Asia voidaan ratkaista työtuomioistuimessa jo suullisessa valmistelussa silloin, kun asianosaiset ja kuultavaksi kutsutut sitä pyytävät eikä asian laatu tai muut seikat vaadi sen käsittelemistä pääkäsitelyssä. Valmistelussa on pyrittävä saamaan selville mm. onko asiassa edellytyksiä sovinnon aikaansaamiselle (TTL 19 §). Oikeudenkäymiskaaren

⁴⁴ Työrauha-asioita työtuomioistuin on pääsääntöisesti toimivaltainen ratkaisemaan kokoonpanossa, jossa on puheenjohtajana toimivan presidentin tai työtuomioistuinneuvoksen lisäksi yksi puolueeton jäsen ja kaksi jäsentä sekä työnantajapuolelta että työntekijäpuolelta (2+2+2). Virkaehtosopimuslakien mukaista työrauha-asiaa käsiteltäessä korvautuu kummankin intressitahon toinen jäsen virkasuhdeasioihin perehtyneellä jäsenellä. Valmistelussa on vain puheenjohtaja (TTL 8 §).

(OK, 4/1734) 5 luvun 26 §:ssä säädetään lisäksi, että asiassa, jossa sovinto on sallittu, tuomioistuimen on pyrittävä saamaan asianosaiset sopimaan asia. Tuomioistuin voi myös tehdä asianosaisille ehdotuksensa asian sovinnolliseksi ratkaisuksi, mikäli katsoo sen aiheelliseksi ottaen huomioon asianosaisten tahdon, asian laadun ja muut seikat. Asianosaisten on mahdollista sopia riita myös valmistelun jälkeen.

Lähes kaikissa työrauha-asioissa kantajana on työnantajapuoli.⁴⁵ Viime vuosina työtuomioistuimen käsittelemät työrauhatapaukset ovat lisääntyneet.⁴⁶ Asiantuntijakyselyssä väite, jonka mukaan ”*työnantajaliitot nostavat työtaisteluja koskevia kanteita nykyisin herkemmin kuin aikaisempina vuosina*” jakoi mielipiteet työnantajapuolella. Palkansaajapuolella väitteeseen pääosin yhdyttiin, mutta asia koettiin myös samassa määrin vaikeaksi arvioida kuin työnantajapuolellakin.⁴⁷

”Asioiden vieminen työtuomioistuimeen riippuu mm. työtaistelun laajuudesta ja/tai toistuvuudesta. Välttämättä kaikkia ulosmarsseja ei viedä, mutta jos laittomat työtaistelut toistuvat niin asiaa ei enää katsota sormien läpi.” (Työnantajaliiton asiantuntija)

Asiantuntijakyselyn mukaan erityisesti työehtosopimuskauden aikaisia *mielenilmaisuja, ulosmarsseja*, jotakin henkilöstöryhmää tai koko henkilöstöryhmää koskevia *lakkoja* on viety työtuomioistuimen käsitelyyn. (Ks. Liite 1 Kysymykset 19a ja 19b)

Keskimääräinen kanteiden käsittelyaika työtuomioistuimessa on ollut noin 4 kuukautta.⁴⁸ Käyttöön otettu kirjallinen menettely työrauha-asioissa on lyhentänyt kanteiden käsittelyaikoja.⁴⁹ Asiantuntijakyselyn mukaan kuitenkin sekä työnantajapuolen että palkansaajapuolen

⁴⁵ Ks. jakso 2.6.3.1.

⁴⁶ Pelkästään työehtosopimuslain mukaista työrauhaa koskevat tapaukset työtuomioistuimessa vuosina 2003–2010 vuonna: 2003 (29 kpl), 2004 (48 kpl), 2005 (45 kpl), 2006 (41 kpl), 2007 (28 kpl), 2008 (59 kpl), 2009 (73 kpl), 2010 (78 kpl).

⁴⁷ Asiantuntijakysely Liite 1 väittämä n) (Kysymys 27).

⁴⁸ *Kairinen* 2009, s. 490.

⁴⁹ Kiireellisessä työrauha-asiaissa ratkaisu on mahdollista saada muutamassa päivässä, kun kanne koskee esimerkiksi uhattua tai käynnissä olevaa työtaistelua (*Saloheimo* 2008, s.195).

vastaajat kallistuvat kannattamaan väitettä, jonka mukaan ”*asioiden käsittelyaika työtuomioistuimessa tulisi nopeuttaa*”.⁵⁰

2.6.1 Hyvityssakkotuomiot ja niiden merkitys

Työehtosopimuslain 9 §:n mukaan sopimukseen osallisen tai muuten sidotun yhdistyksen ja työnantajan, joka ei täytä työehtosopimuslain mukaisia työrauhavelvoitteitaan, on vahingonkorvauksen asemasta maksettava hyvityssakko, jollei työehtosopimuksessa ole toisin määrittänyt. Hyvityssakko on siis tehosteena disponoitavissa. Hyvityssakon enimmäismäärä on ollut 1.1.2012 alkaen 29 500 euroa.

Lainsäätäjä ei ole tarkoittanut hyvityssakkoa vahingonkorvaukseksi. Hyvityssakon suuruuden määrittäminen ei ole sidottu aiheutetun vahingon määrään ja hyvityssakolle on laissa asetettu enimmäismäärä. Sarkon mukaan korvausvelvollisuuden rajoittamisen syynä on, että työrauhanormien loukkaukset saattavat synnyttää niin suuren taloudellisen vahingon, ettei vahingonkorvausvelvollisuuden asettaminen siitä olisi missään mielessä suhteessa vahingon aiheuttajien taloudelliseen asemaan.⁵¹

Työehtosopimuslain 10 §:n mukaan hyvityssakkoon tuomittaessa on otettava huomioon *kaikki esiin tulleet asianhaarat*, kuten

- vahingon suuruus
- syyllisyyden määrä
- toisen osapuolen rikkomukseen mahdollisesti antama aihe
- yhdistyksen tai yrityksen koko

Erityisesti syytä voidaan hyvityssakko jättää tuomitsematta. Saloheimon mukaan tällaisena syynä voi olla esimerkiksi pienimuotoisen työrauhahäiriön ollessa kyseessä molempien osapuolten myötävaikutus.⁵²

Työrauha-asioissa hyvityssakon suuruuteen vaikuttavat erityisesti työtaistelutoimenpiteen kesto, työtaisteluun osallistuneiden määrä ja

⁵⁰ Ks. asiantuntijakysely Liite 1 väittämä r) (Kysymys 27).

⁵¹ Sarkko 1980, s. 242.

⁵² Saloheimo 2008, s. 181. Ks. myös TT 2006-98.

ammattiosaston koko. Valtakunnallisen liiton maksettavaksi tuomitut hyvityssakot ovat määrältään suurempia kuin paikallisyhdistykselle tuomitut hyvityssakot. Jos rikkomus työtuomioistuimen tuomiosta huolimatta toistuu, hyvityssakko nousee asteittain.⁵³

Asiantuntijakyselyssä esitetty väite, jonka mukaan ”*työtuomioistuimen työrauhatapauksissa määräämien hyvityssakkojen taso on ollut liian matala*”, sai odotetusti vahvaa kannatusta työnantajaliittojen vastaajien keskuudessa. Palkansaajapuolikaan ei asettunut kokonaisuudessa vastustamaan väittämää, mutta oli kuitenkin enimmäkseen asiasta eri mieltä.⁵⁴ Asia on perinteisesti ollut osapuolten välillä kiistanalainen asia, joka näkyy myös vastaajien vastauksissa ja kommenteissa.

”Työrauhajärjestelmä ei toimi, laittomista työtaistelutoimenpiteistä tuomitut hyvityssakot eivät lainkaan hillitse palkansaajaliittoja eikä hyvityssakkojen määrä ole missään suhteessa työtaistelutoimenpiteillä aiheutettuun vahinkoon nähden.” (Työnantajaliiton asiantuntija)

”Hyvityssakkojen enimmäismäärää tulisi nostaa erityisesti niissä tapauksissa, joissa toistuvasti tuomitaan työrauharikkomuksesta samassa tapauksessa, mutta ammattiliitto jatkaa työtaistelua (ilmeisen piittaamattomana) työtuomioistuimen tuomiosta.” (Työnantajaliiton asiantuntija)

”Olen ollut työelämässä 80- luvun alusta saakka ja koko tämän historian ajan on pöydällä ollut laittomista työtaistelutoimenpiteistä seuraavien sakkojen ja korvausten suuruus. Eikö nyt vihdoin olisi aika saada tämä asia päivitettyä ajan tasalle. Laittomiksi todetuista työtaisteluista maksettavien sakkojen tai korvausten tulee perustua aiheutettuun vahinkoon.” (Työnantajaliiton asiantuntija)

”Työtuomioistuimen tuomitsemat hyvityssakot ovat lakoilla aiheutettuihin vahinkoihin nähden mitättömän pienet. Työtuomioistuimen omaksuttu linja näkyy hyvityssakon määrissä myös alan välimiesoikeuksissa. Hyvityssakkojen tasoa pitää nostaa ennaltaestävyyden parantamiseksi.” (Työnantajaliiton asiantuntija)

”Mikäli hyvityssakkoja nostetaan, tulee samassa yhteydessä korottaa työnantajansanktioita. Niin työehtosopimusten noudattamisen osalta kuin yleensäkin

⁵³ Saloheimo 2008, s. 180. Ks. hyvityssakkojen määristä työtuomioistuimen työrauhatapauksen kartoituksen tulokset jaksossa 2.6.3.8.

⁵⁴ Ks. asiantuntijakysely Liite 1 väittämä a) (Kysymys 27).

työelämän lainsäädännössä. Malliesimerkinä vaikkapa työaikalain noudattaminen ylempien toimihenkilöiden osalta.” (Palkansaajaliiton asiantuntija)

”Työehtosopimuksen osallisen liiton vastuuta aktiivisesta työrauhavelvoitteen rikkomisesta voitaisiin ankaroittaa. Toisaalta ammattiosastot pitäisi vapauttaa vastuusta tilanteissa, joissa henkilöstä marssii spontaanisti ulos mielenosoituksellisenä vastalauseena irtisanomisille.” (Palkansaajaliiton asiantuntija)

Seuraavaan taulukkoon on vertailun takia koottu vuosina 2003 ja 2009 tuomittujen sakkojen minimi ja maksimimäärät, keskiarvot sekä mediaanit vuosittain. Luvut osoittavat, että työtuomioistuin on korottanut sakkojen tasoa (inflaatio huomioon ottaenkin) selvästi vuoteen 2003 verrattuna.

Taulukko 16. Työtuomioistuimen määräämät sakot vuosien 2003 ja 2009 työrauharikkomuksissa (€)

2003	N	Minimi	Maksimi	Keskiarvo	Mediaani
Sakko ammattiosastolle/ alayhdistykselle työrauhan rikkomisesta	17	1000	8000	2685	2500
Sakko ammattiliitolle työrauhan rikkomisesta	9	2000	7500	3744	3700
Sakko ammattiosastolle/ alayhdistykselle valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä	5	500	3000	2040	2200
Sakko ammattiliitolle valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä	10	500	4500	2470	2000
2009	N	Minimi	Maksimi	Keskiarvo	Mediaani
Sakko ammattiosastolle/ alayhdistykselle työrauhan rikkomisesta	38	700	14300	3589	3000
Sakko ammattiliitolle työrauhan rikkomisesta	23	1800	28300	10952	7500
Sakko ammattiosastolle/ alayhdistykselle valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä	25	1200	42800	4200	2500
Sakko ammattiliitolle valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä	17	2000	5000	3065	2600

Asiantuntijakyselyssä kysyttiin lakoista tuomittujen hyvityssakkojen käytännön vaikutusta yleisesti. Väittämästä, jonka mukaan ”*laittomista lakoista tuomituilla hyvityssakoilla ei ole käytännön vaikutusta: saktot maksetaan ja kaikki jatkuu niin kuin ennenkin*”, vankka mielipide työnantajapuolella oli väitettä kannattava. Yksikään työnantajaliittojen asiantuntija ei ollut väitteestä eri mieltä, useimpien ollessa täysin samaa mieltä. Palkansaajaliittojen vastaajatkaan eivät tyrmänneet väitettä ja 31 vastaajasta 10 oli jokseenkin samaa mieltä ja yksi täysin samaa mieltä.⁵⁵

”Työnantajaliiton on vaikea arvioida vaikutuksia työpaikkatasolla, mutta yleisesti ottaen hyvityssakoilla ei ole käytännön vaikutusta jos joskus on vaikutusta niin tilanteesta riippuu, ovatko vaikutukset positiivisia vai negatiivisia.” (Työnantajaliiton asiantuntija)

Asiantuntijakyselyssä kysyttäessä hyvityssakkotuomioiden vaikutuksista, kun työtuomioistuin on tuominnut *alayhdistyksen*, sekä työnantajapuolen vastaajat että palkansaajapuolen vastaajat olivat hyvinkin yksimielisiä siitä, *ettei hyvityssakkotuomiolla ole käytännön vaikutusta työrauhaan* asianosaisessa *työpaikassa*. Työrauha ei parane mutta ei myöskään heikenny. Jonkin verran molemmat ryhmät ilmoittivat konfliktin aiheuttaneiden asioiden tilan parantuneen *työpaikkatasolla*. Palkansaajapuolella osa näki myös osaston tai yhdistyksen toimintatapojen työtaistelutilanteissa parantuneen tuomion seurauksena.

⁵⁵ Ks. asiantuntijakysely Liite 1 väittämä m) (Kysymys 27).

Taulukko 17. Jos työtuomioistuin on tuominut *paikallisen osaston* tai yhdistyksen hyvityssakkoihin, millaisia vaikutuksia tuomioilla on ollut työpaikkatasolla?

Työnantajaliitot N=20, Palkansaajaliitot N=18

		Parantunut	Ei käytännön vaikutusta	Heikentynyt	En osaa sanoa
a) Työrauha asianosasisissa työpaikoissa	Työnantajaliitot	0	15	0	5
	Palkansaajaliitot	0	13	1	3
b) Neuvotteluilmapiiri työpaikkatasoilla	Työnantajaliitot	0	11	2	7
	Palkansaajaliitot	0	10	3	4
c) Konfliktin aiheuttaneiden asioiden tila	Työnantajaliitot	4	10	0	5
	Palkansaajaliitot	5	7	3	3
d) Valmius välttää vastaavia konflikteja	Työnantajaliitot	3	10	1	5
	Palkansaajaliitot	3	10	1	4
e) Osaston tai yhdistyksen toimintatavat työtaistelutilanteissa	Työnantajaliitot	0	13	1	6
	Palkansaajaliitot	5	8	0	5
f) Konfliktin kohteena olleiden asioiden oikeustilan selkeys	Työnantajaliitot	3	9	1	7
	Palkansaajaliitot	3	10	1	4

Kun *palkansaajaliitto* on tuomittu hyvityssakkoihin työrauhavelvoitteen rikkomisesta, vaikutukset näyttäytyivät samanlaisina. Suurin osa vastanneista piti vaikutusta *työrauhaan* siis lähinnä merkityksettömänä, vaikkakaan ei kuitenkaan heikentävänä. Palkansaajapuolella oltiin jonkin verran sitä mieltä, että esimerkiksi konfliktin aiheuttaneiden asioiden tila paranee.

Taulukko 18. Jos työtuomioistuin on tuominut *palkansaajaliiton* hyvityssakkoihin työrauhavelvoitteen rikkomisesta, millaisia vaikutuksia tuomioilla on ollut liittotasolla?

Työnantajaliitot N=20, Palkansaajaliitot N=19

		Parantunut	Ei käytännön vaikutusta	Heikentynyt	En osaa sanoa
a) Työrauha asianosasisissa työpaikoissa	Työnantajaliitot	3	14	0	3
	Palkansaajaliitot	2	15	0	2
b) Neuvotteluilmapiiri työpaikkatasoilla	Työnantajaliitot	0	16	1	3
	Palkansaajaliitot	0	16	1	3
c) Konfliktin aiheuttaneiden asioiden tila	Työnantajaliitot	0	16	1	3
	Palkansaajaliitot	5	11	1	2
d) Valmius välttää vastaavia konflikteja	Työnantajaliitot	4	13	1	2
	Palkansaajaliitot	3	15	0	1
e) Osaston tai yhdistyksen toimintatavat työtaistelutilanteissa	Työnantajaliitot	1	15	1	3
	Palkansaajaliitot	4	13	0	2
f) Konfliktin kohteena olleiden asioiden oikeustilan selkeys	Työnantajaliitot	3	10	1	6
	Palkansaajaliitot	3	11	3	2

Asiaa selvitetiin tarkemmin *työtuomioistuimen jäsenille* kohdistetuilla kysymyksillä:

1. Työrauha-asioissa tuomittavien sanktioiden tehokkuudesta ja tasosta on käyty keskustelua. Liittojen asiantuntijoille tekemässä kyselyssä enemmistön vastauksista käy ilmi, ettei hyvityssakoilla ole juurikaan käytännön vaikutusta työrauhaan. Mitä mieltä olette? Onko nykyinen hyvityssakkokäytäntö riittävä ja toimiva?

”Myös työtuomioistuimen käsittelemissä jutuissa näkyy toisinaan, että työtaisteluun on ryhdytty täysin piittaamatta odotettavissa olevista hyvityssakoista. Jos tällaista mittaria käytetään, hyvityssakkokäytäntö ei ole kaikilta osin riittävä ja toimiva. Toisaalta työtuomioistuin on käytännössään sidottu laissa säädettyyn hyvityssakkojen asteikkoon.”

”On riittävä nykytilanteessa, jossa työrauhakysymyksissä ei puututa todellisiin syihin, vaan ainoastaan seurauksiin. Toimivuus taas edellyttäisi mahdollisuutta huomioida ja puuttua myös työtaisteluiden syihin.”

”Niin kauan kuin eräiden ammattiliittojen johtajat julkisesti vähättelevät sanktioiden merkitystä, niiden ennaltaehkäisevää vaikutusta ei tunnusteta ja järjestelmää ei pidetä erityisesti työnantajapuolella toimivana. Toisaalta hyvityssakkojen alhaisuutta ei tule kuitenkaan pelkästään nähdä negatiivisena seikkana. Pelkkä työtaistelun laittomaksi tuomitseminen on jo itseisarvo ja on omiaan ainakin jossakin määrin ja joissakin tapauksissa vaikuttamaan työrauhaan.”

”Nykyisillä hyvityssakkomäärillä vaikutus ei ole kovinkaan merkittävä. Nähdäkseni on selvää, että vaikutus on suoraan verrannollinen hyvityssakkojen määrään.”

2. Tulisiko työtuomioistuimen käytettävissä olevaa seuraamusvalikoida laajentaa?

”Ei ole tullut esiin, mikä muu seuraamus hyvityssakon ohella voisi olla toimiva, mutta mikäänhän ei estä pohtimasta.”

”Olen joskus toivonut eräänlaista yhdyskuntapalvelua, esim. mahdollisuutta velvoittaa osapuolet neuvottelutaidon kurssille ;) Tosiasiassa, erilaiset sovittelun ja neuvonnan mahdollisuudet olisivat kuitenkin tarpeen jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työtuomioistuimeen tullessa ollaan jo liian pitkällä ja syvällä omassa poteroissa.”

”Laaennuksena voisi kai lähinnä tulla kysymyksen vahingonkorvaus, mutta se onkin sitten monitahoinen asia.”

”Vaikka kyseessä onkin nykyjärjestelmän perusteella kyse kollektiivisesta vastuusta, on taustalla aina henkilöt päätöksentekijöinä. Tästä syystä yksilöllisen vastuun toteutumista jonkinlaisen ”työrikoksen” muodossa tulisi harkita, kun organisaatiot osoittavat täydellistä püittäamattomuutta velvollisuuksiinsa nähden.”

Työtuomioistuimen työrauhatapausten kartoituksen perusteella vuosina 2004–2009 työtaistelutoimenpiteiden (lakon) *jatkamisesta* samassa asiassa oli kyse 11 tapauksessa.⁵⁶ Lisäksi tapauksissa TT 2008-57 ja TT 2004-94 tuomittiin uusi hyvityssakko sen jälkeen, kun työtaistelulla uhkaamisesta saadusta tuomiosta huolimatta työtaistelutoimenpide pantiin täytäntöön. Tarkastelunjakson lopussa alkoi harvinaisen pitkäkestoinen lakko, jota jatkettiin useamman tuomion jälkeen tarkastelujakson yli.

Tapaus 12. Toimihenkilöliiton lakot ICT-alalla vuoden vaihteessa 2009 – 2010

Vuoden 2009 lopulla Toimihenkilöunioni TU ry toimeenpani DNA-konsernissa kaksi lakkoa, joista toinen kesti lähes kaksi kuukautta (10.12.2009 - 31.1.2010).⁵⁷ Lisäksi lakkoa tukevia työtaisteluita toimeenpantiin energiateollisuudessa.⁵⁸ Työnantajapuoli vei ensimmäisen lyhyen lakon ja 10.12.2009 alkaneen lakon työtuomioistuimeen.

Toimihenkilöunioni päätti lakon jatkamisesta ja laajoista tukitoimista työtaistelulle, vaikka se oli jo vastauksessaan kannevaatimukseen myöntänyt työrauhavelvollisuuden rikkomisen ja siten hyvityssakkotuomio oli odotettavissa. Asiasta tiedotettiin julkisuuteen samana päivänä, kun ensimmäinen hyvityssakkotuomio annettiin. Toimihenkilöliitto oli kaikesta päätellen varautunut kovaan työtaisteluun, joka päättyisi vasta tyydyttävään neuvottelutulokseen työnantajapuolen kanssa. Työrauhatuomioilla yksinään kiista ei selvästikään tulisi ratkeamaan.

Työtaistelun syynä oli DNA Oy:n ehdotus uudeksi henkilöstöohjelmiasopimukseksi voimassa olevan tilalle. Toimihenkilöt pitivät muutoksia loukkaavina ja halusivat jatkaa aikaisemmin sovitulla mallilla. Toimihenkilöunioni TU ry vaati, että uudessa henkilöstöohjelmiasopimuksessa sovittaisiin muun muassa irtisanomisia ja korvauksia sekä ulkoistamista ja alihankintaa koskevista, työehtosopimusta paremmista ehdoista.⁵⁹

⁵⁶ TT 2009-22 ja TT 2009-133; TT 2008-62 ja TT 2008-85; TT 2005-33; TT 2004-100, TT 2004-101, TT 2004-104, TT 2004-109, TT 2004-110 ja TT 2004-121.

⁵⁷ Lakkoa ja sen tueksi järjestettyjä saartoja työtuomioistuin käsittelee tuomioissaan: TT 2009-129, 133 ja TT 2010-1, 5, 7, 12.

⁵⁸ Ks. tukityötaistelutoimenpiteistä DNA-kiistassa Tapaus 3 jaksossa 2.5.2.3.

⁵⁹ Ks. lakkoa edeltävistä vaiheista Tapaus 2 jaksossa 2.5.2.2.

Lakkoa jatkettiin työtuomioistuimen hyvityssakkotuomiosta huolimatta viisi kertaa. Työtuomioistuin piti hyvityssakkoja korottavana seikkana sitä, että työtaistelua oli jatkettu sen lain vastaiseksi toteamisesta huolimatta ja näin hyvityssakot nousivat asteittain (8000, 14 000, 21 000, 28 300, 28 300 ja 28 300 euroa). Maksimimäärä 28 300 euroa tuomittiin siten kolmesti. Laittomiksi tuomittuja tukilakkoja jatkettiin puolestaan neljä kertaa.⁶⁰ Hyvityssakkoja tuomittiin Toimihenkilöunioni ry:n maksettavaksi tukilakot mukaan lukien yhteensä 191 900 euroa.

Viimeisimpienkin tuomioiden jälkeen (annettu 27.1.2010) lakkoja jatkettiin mutta Tieto ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry ja TU ry pääsivät molempia osapuolia tyydyttävään neuvotteluratkaisuun 31.1.2010. Osapuolet sopivat, että ratkaisun sisältöä ei kommentoida julkisuudessa. Sopimus kuitenkin lopetti lakot ja tukilakot välittömästi. Töihin oli palattava viimeistään 4.2.2010.⁶¹

Asiantuntijakyselyssä *liittoasiantuntijat* antoivat mm. seuraavanlaisia kommentteja, jotka koskivat työtaistelujen jatkamista työtuomioistuimen tuomiosta huolimatta:

”Tällä hetkellä sopimusjärjestelmän yksi heikkous on se, että selkeästi laittomia työtaistelutoimenpiteitä voidaan jatkaa ja uusia ilman tehokkaita seuraamuksia.” (Työnantajaliiton asiantuntija)

”Lakkojen jatkaminen työtuomioistuimen tuomioiden jälkeenkin vaarantaa koko sopimusjärjestelmän tulevaisuuden ja asettaa perusteettomia paineita hyvityssakkojen nostamiselle. Yhden työmarkkinahäirikön vuoksi ei koko järjestelmää tule muuttua.” (Palkansaajaliiton asiantuntija)

Asiantuntijakyselyssä väittämästä, jonka mukaan ”*työrauhavelvollisuuden rikkomisesta vahinkoa kärsineen ulkopuolisen asemaa tulisi parantaa*”, olivat työnantajaliittojen vastaajat selvästi samaa mieltä. Palkansaajaliittojen vastaajat olivat odotetusti enimmäkseen eri mieltä,

⁶⁰ TU ry:n puheenjohtaja ilmoitti liiton kotisivuilla 14.1.2010 työtaistelun jatkuvan saaduista seitsemästä sakosta huolimatta kunnes DNA noudattaa alan yhteisiä pelisääntöjä. Työntekijäpuoli syytti työnantajaa sopimusshoppailusta ja pyrkimyksistä lakkauttaa työehtosopimusta parempi henkilöstösopimus.

⁶¹ 31.1.2010 annettu tiedote Toimihenkilöunioni TU ry:n kotisivuilla www.toimihenkilouioni.fi.

mutta jopa 12 vastaajaa, kokonaismäärästä 31 vastaajasta, ei osannut sanoa kantaansa ja muutama myös kannatti ajatusta.⁶²

”Ymmärrän edellä esim. ulkopuolisen aseman parantamisen, mutta maksajan pitäisi tällöin olla työrauhavelvoitetta rikkova palkansaajajärjestö.” (Työnantajaliiton asiantuntija)

”Ulkopuolisella pitäisi olla mahdollisuus hakea hyvitystä kärsimästään vahinkoa, mutta vaatimukset pitäisi pystyä kohdistamaan suoraan vahingon aiheuttajaan, ei missään nimessä edes välipaikana yritykseen, joka työtaistelusta on kärsinyt itsekin.” (Työnantajaliiton asiantuntija)

”Lakko-oikeutta tulee rajoittaa, erityisesti ulkopuolisille aiheutuvien hankaluuksien suhteen, vrt. Finnair ja IAU:n toiminta.” (Työnantajaliiton asiantuntija)

2.6.2 Tuomioiden perusteluista

Työtuomioistuimen tuomiot näyttävät kartoituksen valossa olevan ennen kaikkea ns. näyttöjuttuja, joissa lain tulkintaan liittyvät kysymykset eivät oikeastaan ole epäselviä. Aikaisempien vuosikymmenten aikana syntyneet tulkinta- ja ratkaisulinjat näyttävät jatkuvan myös nykykäytännössä. Keskeisenä soveltamiskysymyksenä on yleensä ollut se, onko käsillä työtaistelutoimenpide, kohdistuiko todettu työtaistelutoimenpide voimassa olevaan työehtosopimukseen ja millä tavalla asianosaiset tai kuultavat ovat täyttäneet laissa asetetut työrauhavelvoitteensa. Itse lain velvoitteiden tulkintakysymyksiin ei tuomioissa ole juurikaan keskitytty. Kysymykset työrauhavelvoitteen sisällöstä ja siihen velvoitetujen piiristä näyttävät saaneen ajan ja runsaan oikeustapaust materiaalin kautta vakiintuneet vastaukset.

Asian tilaa selittää epäilemättä työehtosopimuslain perustan säilyminen lähes muuttumattomana jo kuuden vuosikymmenen ajan. Myös työrauhatuomioissa esiintyvä laaja tuomareiden yksimielisyys on tosia, jonka murentuminen on epätodennäköistä ilman lainsäädännössä tapahtuvia muutoksia. Nykyään juridisissa (kiista)kysymyksissä on

⁶² Ks. asiantuntijakysely Liite 1 väittämä p) (Kysymys 27).

tavallista viitata aiempiin tuomioihin jopa vuosikymmeniä taaksepäin eli työtuomioistuimen vakiintuneeseen käytäntöön, kuten seuraavassa tapauksessa on tehty.

TT 2009-83. Tapauksessa työtuomioistuimen mielestä työtaistelulla uhkaaminen voi jo sellaisenaan olla työehtosopimuslain 8 §:n vastainen työtaistelutoimenpide. Tällöin on kuitenkin edellytettävä, että myös se toimenpide, jolla on uhattu, muodostaisi toteutuessaan tällaisen työtaistelutoimenpiteen. Työtuomioistuin viittasi perusteluissaan vastauksessakin mainittuun tapaukseen TT 1974:60 ja totesi, että käsiteltävänä olevassa tapauksessa ei ollut perusteita päätyä muunlaiseen lopputulokseen kuin aiemmassa verrannollisessa ratkaisussa.

Työrauhan rikkoontuminen yhdistetään melko kaavamaisesti olosuhteissa tapahtuneisiin muutoksiin, vaikka vastaaja yrittäisi kiistää kohdistumisen työehtosopimukseen. Velvollisuus työrauhaan on lähes poikkeukseton, kun jokin asia on ajankohtainen ja/tai neuvottelujen kohteena.

TT 2008-90. Tapauksessa työnantaja oli ulkoistanut palkkahallinnon. Vastauksessa todettiin, että ulkoistamisen johdosta palkanmaksussa oli ollut toistuvasti virheitä ja epäselvyyksiä. Työnantajaa oli kehoitettu korjaamaan epäselvyydet. Palkanmaksun yhteydessä 16.5.2008 työntekijöille ei oltu toimitettu palkkalaskelmia työehtosopimuslain edellyttämällä tavalla. Vastaajan mukaan ulosmarssi oli mielenosoitus palkanmaksussa ilmenneiden epäselvyyksien johdosta eikä se kohdistunut työnjohto-oikeutta koskevaan määräykseen eikä myöskään palkanmaksua koskevaan määräykseen. Lakolla ei pyritty kumoamaan eikä muuttamaan viimeksi mainittua määräystä, myöskään määräyksen soveltamiseen ei pyritty vaikuttamaan millään tavalla.

Perusteluissaan työtuomioistuin totesi, että ulkoistamisesta oli ollut tarkoitus neuvotella lakkoa seuranneelle viikolle sovitussa kokouksessa. Työtuomioistuin katsoi lakon olevan vastalause työnantajan toteuttamalle palkkahallinnon ulkoistamiselle ja se oli näin ollen kohdistunut työehtosopimuksen työnantajan työnjohto-oikeutta koskevaan määräykseen.

Näyttää myös siltä, että *Eurooppa-oikeudella, kansainvälisillä sopimuksilla tai perustuslain perusoikeuksilla* ei näytä olevan näihin työrauhajuttuihin tai tuomioihin juurikaan vaikutuksia. Työehtosopimusta

koskevista työrauha-asioissa työtuomioistuimen tuomareiden äänestämisetkin näyttäivät keskittyvän lähinnä näyttökysymyksiin.⁶³

TT 2005-10. Tapauksessa Sähköalojen ammattiliitto ry vetosi vastauksessaan Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry:n kanteeseen, että perustuslain 12 §:n sananvapaussäännös ja perusoikeusmyönteinen laintulkinta edellyttivät, että sellaisen työtaistelutoimenpiteellä uhkaamisen, joka ei ole johtanut tosiasiallisesti toteutuneeseen työtaistelutoimenpiteeseen, ei voida katsoa muodostavan itsenäistä työtaistelutoimenpidettä. Ratkaisussaan työtuomioistuin ei ottanut kantaa perustuslain 12 §:n sisältöön vaan pitäytyi vakiintuneessa käytännössään.

TT 2004-75. Tapauksessa ammattiliitto SUORA ry vetosi puolestaan vastauksessaan Pankkialan Työnantajaliitto ry:n kanteeseen ILO:n sopimusten mukaiseen oikeuteen järjestää poliittisluonteisia painostustoimenpiteitä. Näihin sopimukseen kantaa ottamatta työtuomioistuin katsoi työnseisauksen olleen vastalause suunnitelluille ja alalla toteutetuille työvoiman vähentämistoimenpiteille.

Työtuomioistuimen jäseniltä kysyttiin näiden suhtautumisesta perus- ja ihmisoikeuksien vahvistumiskehitykseen. Vastausten perusteella jäsenet ovat selvästi perillä yleisestä perus- ja ihmisoikeuksien vahvistumiskehityksestä ja seuraavat kukin kentällään kehitystä aktiivisesti:

”Ainakin tämä jäsen suhtautuu lähtökohtaisesti hyvin positiivisesti. Kansainvälisiin sitoumuksiin liittyviä velvoitteita ja niiden vakiintuneita tulkintoja ei tarvitse enää uudelleen kansallisella tai EU-tasolla pätkäillä. Ongelmana vain on, että EU-oikeudessa ei vielä ymmärretä/ haluta tunnustaa muiden (jäsenvaltioita velvoittavien) kansainvälisten sitoumusten merkitystä ja asemaa. Samaa pyörää yritetään keksiä ”muka-eurooppalaisena” aina uudelleen ja uudet säännökset ovat usein ristiriidassa entisten

⁶³ Sen sijaan virkaehtosopimuksia koskevista tapauksista tuomiossa TT 2004-24 kaksi eri mieltä ollutta jäsentä huomauttivat, että Suomea sitovat kansainväliset sopimukset edellyttävät, että muilla kuin julkisvallan käyttöön osallistuvilla virkamiehillä tulee olla oikeus tapauksessa mainittuihin mielenosoituslakkoihin ja että työtuomioistuimella on velvollisuus käyttää tulkintavaraansa tämän oikeuden turvaamiseksi. Tapauksessa TT 2007-105 työtuomioistuin totesi, etteivät virkaehtosopimuslakien säännökset pysyvästi työrauhasta olleet ristiriidassa Euroopan sosiaalisen peruskirjan lakko-oikeutta koskevan 6 artiklan kanssa. Kunnallisen virkaehtosopimuslain 8 §:n soveltaminen ei myöskään ollut asiassa ristiriidassa perustuslain ammatillista yhdistymisvapautta koskevan 13 §:n 2 momentin kanssa.

kanssa (esim. yhdenvertaisuus – vapaa liikkuvuus / työntekijänsuojelu - eri työntekijäryhmiä koskeva erityissääntely). EU:n tuotekehittäely onkin vielä aivan lapsen kengissä.” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Ottaa huomioon silloin, kun on aihetta. Kuvattu kehitys ei ole työtuomioistuimelle vastenmielinen.” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Myös työtuomioistuim on antanut perusoikeusmyönteisiä ratkaisuja ja viitannut ihmisoikeuksiin entistä enemmän, vaikka Euroopassa suunta näyttää olevan toinen (Viking, Laval jne.).” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Perusoikeuksien ja erityisesti yhdenvertaisuuden kohtelun vaatimus otetaan huomioon. Perusoikeuksien korostuminen lisää asiamiehiltä vaadittavaa osaamista ja tuo uusia näkökulmia päätöksiä harkittaessa. Kehitys sinänsä on kannatettava ja on omiaan luomaan työehtosopimustoimintaan läpinäkyvyyttä ja uskottavuutta.” (Työtuomioistuimen jäsen)

2.6.3 *Analyysi työtuomioistuimen työrauhatapauksista vuosina 2004–2009*

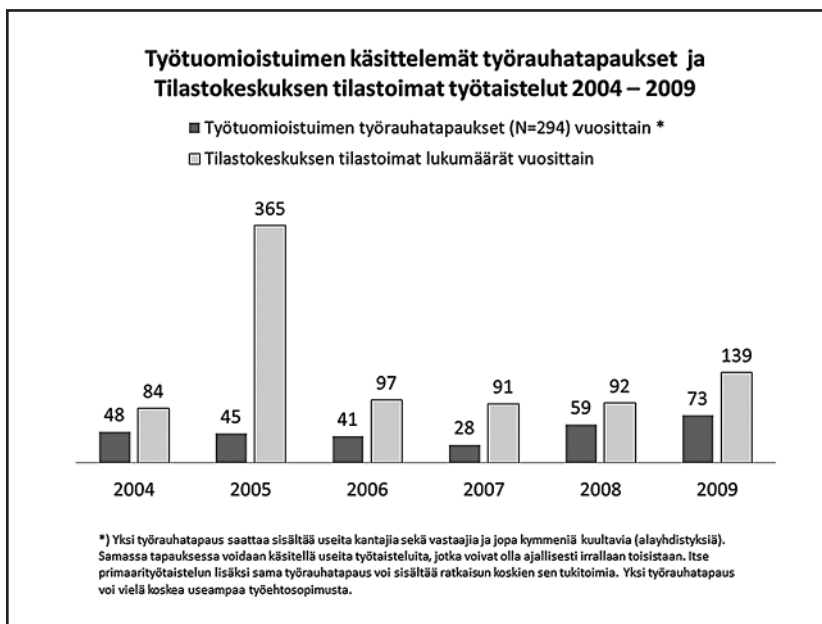
Työrauhaa koskevat työtuomioistuimen tapaukset on kerätty *Finlex-säädöstietopankista*⁶⁴. Tuomioita kertyi yhteensä 303 kpl, joista 294 tapausta koski työehtosopimuslain mukaista työrauhaa. Aineistosta yhdeksässä tapauksessa oli kyse joko pelkästään virkaehtosopimuslakien mukaisesta työrauhasta tai tapauksessa käsiteltiin myös työehtosopimuslain 8 §:n mukaista työrauhavelvollisuutta. Näistä tapauksista kunnallista virkaehtosopimuslakia sovellettiin kuudessa tuomiossa ja valtion virkaehtosopimuslakia kolmessa tuomiossa. Tämä jakso käsittelee niitä 294 työrauhatapausta, joissa työrauhavelvollisuutta arvioitiin (pelkästään) työehtosopimuslain 8 §:n pohjalta.⁶⁵ Vertailun vuoksi on oheisessa kuviossa esitetty *Tilastokeskuksen*⁶⁶ tilastoimat työtaistelut samalta ajanjaksolta. Luvut kuvaavat työntekijöiden tai

⁶⁴ www.finlex.fi

⁶⁵ Luvuista puuttuvat siten ne yhdeksän työrauhatapausta, jotka liittyvät myös virkaehtosopimuslakien mukaisen työrauhavelvollisuuden käsittelyyn.

⁶⁶ www.stat.fi

työnantajien Suomessa järjestämiä työtaisteluja, joista suurin osa on työntekijäosapuolen järjestämiä lakkoja.



Kuvio 6. Työtuomioistuimen käsittelemät työrauhatapaukset ja Tilastokeskuksen tilastoimat työtaistelut 2004–2009.

Tässä jaksossa esitettyjä lukuja ja prosenttiosuuksia tarkastellessa on syytä ottaa huomioon työtuomioistuimen yhden tuomion sisältöön liittyviä erilaisia mahdollisuuksia. Samassa tapauksessa voidaan käsitellä useita työtaisteluita, jotka voivat olla ajallisesti irrallaan toisistaan. Tämä tarkoittaa, että työtaistelut olisi voitu käsitellä myös omina tapauksinaan. Yksi työtaistelu voi toisaalta jakaantua useammaksi tuomioksi, esimerkiksi liiton vastuu ja sen eri ammattiosastojen vastuu käsitellään erikseen. Itse primaarityötaistelun lisäksi sama työrauhatapaus voi sisältää ratkaisun koskien sen tukitoimia. Yksi työrauhatapaus saattaa sisältää useita kantajia sekä vastaajia ja jopa kymmeniä kuultavia (alayhdistyksiä). Yksi työrauhatapaus voi koskea myös useampaa työehtosopimusta. On pitkälti kantajasta/kantajista kiinni, mitä yhdessä tapauksessa on käsiteltävänä.

2.6.3.1 Kantajat

Työtuomioistuimesta annetun lain 12 §:n mukaan työtuomioistuimessa kanteen panee vireille ja sitä ajaa työehtosopimusta koskevissa asioissa sopimukseen osallinen yhdistys tai työnantaja, osallinen yhdistys omissa nimissään myös niiden puolesta, jotka sen tekemän työehtosopimuksen johdosta ovat työehtosopimukseen sidotut. Nämä työehtosopimukseen muuten sidotut eivät voi olla kantajina, ellei osoiteta, että sopimukseen osallinen yhdistys on antanut siihen luvan tai kieltäytynyt panemasta kannetta vireille tai ajamasta sitä.

Ensisijainen kanneoikeus työrauhajutuissa on siten liittotason työehtosopimuksen solmineilla osapuolilla. Työnantajaliiton jäsenyrityksellä tai alayhdistyksellä on vain toissijainen kanneoikeus työtuomioistuimessa. Vastaava pätee työntekijäliiton jäsenosastoon tai alayhdistykseen.

Tarkasteluaineiston tapauksissa työnantaja, joka oli samalla myös yrityskohtaisen työehtosopimuksen osallinen, nosti kanteen neljässä tapauksessa. Kaikissa muissa tapauksissa, joissa työnantajapuoli oli kantajana, kanteen nosti työnantajayhdistys. Työntekijäpuolen nostamia työrauhakanteita oli tarkastelujaksona vain 12 kappaletta, joista kolme oli vastakanteita. Kaikissa tapauksissa, joissa työntekijäpuoli oli kantajana, kanteen nosti ammattiliitto.

Tarkastelluista työrauhajutuista työnantajapuoli oli kantajana yhteensä 286 tapauksessa. Useimmiten eli 41 prosentissa oikeustapauksista kantajana oli tänä ajanjaksona Teknologiateollisuus ry. Toiseksi usein kantajana oli Metsäteollisuus ry, jonka osuus kantajista oli 21 prosenttia.

Taulukko 19. Keskeisimmät kantajat työtuomioistuimen työrauhatapauksissa 2004–2009.

Kantaja	Esiintyminen tapauksissa	Osuus kaikista tapauksista % (N=294)
Teknoliateollisuus ry	122	41
Metsäteollisuus ry	63	21
Satamaoperaattorit ry	19	6
Tieto- ja tekniikka-alojen työnantajaliitto TIKLI ry	16	5
Elintarviketeollisuusliitto ry	12	4
Autoliikenteen Työnantajaliitto ry	9	3
Kunnallinen työmarkkinalaitos	6	2
Yhteensä	247	82

2.6.3.2 Vastaajat

Työtuomioistuimesta annetun lain 12 §:n mukaan työrauhajutuissa kanteeseen vastaa työehtosopimukseen osallinen yhdistys tai työnantaja, yhdistys sekä omasta puolestaan että niiden puolesta, jotka sen tekemän työehtosopimuksen johdosta ovat siihen sidotut. Yhdistys tai työnantaja, jota vastaan kanteessa tehdään vaatimuksia, on myös kutsuttava asiassa kuultavaksi.

Työrauhajutuissa kanteeseen vastaa siis aina työehtosopimuksen solminut tai siihen yhtynyt osallinen siinäkin tapauksessa, että vaatimukset kohdistuvat pelkästään työehtosopimukseen muuten sidottuun. Työtuomioistuinprosessissa kuultava voidaan tuomita työrauhavelvoitteiden vastaisesta toiminnasta hyvityssakkoon.

Työntekijäpuolella vastaajana on ollut lähes poikkeuksetta valtakunnallinen liitto. Yhdessä työtuomioistuimen tapauksessa voi vastaajana esiintyä useita liittoja.⁶⁷ Koko aineiston osalta (294 tapausta) työnantajaliitto vastasi työntekijäpuolen ensisijaiseen kanteeseen yhdeksässä tapauksessa. Kaikkiin työntekijäpuolen kanteisiin oli vastaa-

⁶⁷ Tapauksista 6 prosentissa vastaajia oli enemmän kuin yksi palkansaajapuolen järjestö.

jana työnantajaliitto. Kuitenkin kolmessa tapauksessa vastaajana oli myös työnantajayritys ja yhdessä tapauksessa työnantajaliiton ohella sen jäsenyhdistys.

Vastaajana oli tällä tarkastelujaksolla useimmiten Metallityöväen Liitto ry. Se vastasi 34 prosentissa työrauhaa koskevista jutuista, Paperiliitto ry 15 prosentissa ja Toimihenkilöunioni TU ry 14 prosentissa tapauksista. Muita merkittäviä vastaajia olivat Sähköalan ammattiliitto ry (11 %) sekä Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry (10 %).

Taulukko 20. Keskeisimmät vastaajat työtuomioistuimen työrauhatapauksissa 2004–2009.

Vastaaja	Esiintyminen tapauksissa	Osuus kaikista tapauksista % (N=294)
Metallityöväen Liitto ry ⁶⁸	99	34
Paperiliitto ry	43	15
Toimihenkilöunioni TU ry	42	14
Sähköalojen ammattiliitto ry	32	11
Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry	28	10
Puu- ja erityisalojen liitto ry	9	3
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry	9	3
Yhteensä	262	90

2.6.3.3 Sopimusalat

Monet työnantaja- ja ammattiliitot solmivat useita työehtosopimuksia. Työehtosopimusten soveltamisalat määräytyvät joko teollisuuslinjaperiaatteen tai/ja ammattialaperiaatteen mukaan. Teollisuusyrityksessä työntekijöihin sovelletaan pääosin kyseisen teollisuuden haaran (metalli, paperi, kemianteollisuus jne.) mukaista työehtosopimusta, kun taas alan yrityksen toimihenkilöihin (teollisuustoimihenkilöt,

⁶⁸ Metallityöväen Liitto ry on Suomen suurin teollisuuden ammattiliitto. Liiton jäsenmäärä 30.6.2011 oli 156 745 jäsentä, joista naisia oli 29 324 ja miehiä 127 421. Jäsenet kuuluivat 308 ammattiosastoon. Ks. www.metalliliitto.fi

tekniset toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt) sovelletaan toimihenkilön ammattiaseman mukaan määräytyvää työehtosopimusta. Myös useilla palvelualoilla työehtosopimuksen soveltamisala kattaa kyseisen toimialan.⁶⁹

Sopimusaloittain tarkasteltuna vuosina 2004–2009 useimmin työrauhajuttujen sopimusalan oli Teknologiateollisuus ry:n ja Metallityöväen Liitto ry:n solmima Teknologiateollisuuden työehtosopimus. Se esiintyi 33 prosentissa näistä tapauksista. Toiseksi eniten eli 16 prosentissa tapauksista esiintyi Metsäteollisuus ry:n ja Paperiliitto ry:n välinen paperiteollisuuden työehtosopimus. Muita sopimusaloja edustivat mm. Teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimus (6 %) Satamien työehtosopimukset (5 %), Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus (4 %) ja Paperiteollisuuden toimihenkilösopimus (4 %)

Taulukko 21. Keskeisimmät sopimusalat työtuomioistuimen työrauhatapauksissa 2004–2009.⁷⁰

Sopimusala (sopimus)	Esiintyminen tapauksissa	Osuus kaikista tapauksista % (N=294)
Teknologiateollisuuden työehtosopimus	96	33
Paperiteollisuuden työehtosopimus	47	16
Teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimus	17	6
Satamien työehtosopimukset ⁷⁰	15	5
Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus	13	4
Paperiteollisuuden toimihenkilösopimus	11	4
Metsäteollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliiton välinen työehtosopimus	9	3
ICT-ala (Tikli ry:n ja Toimihenkilöunioni TU ry:n välinen TES)	9	3
Yhteensä	217	74

⁶⁹ Kairinen 2006, s. 71.

⁷⁰ Satamaoperaattorit ry ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry solmivat ahtausalalle kaksi työehtosopimusta, joista toista (I osa) sovelletaan vakinaisiin työntekijöihin ja toista (II osa) ammattityöntekijäkuntaan ja tilapäisiin ahtausliikkeiden palveluksessa oleviin työntekijöihin.

2.6.3.4 Henkilöstöryhmien jakautuminen

Edellä todettiin, että alan työnantajapuoli solmii omat työehtosopimukset eri henkilöstöryhmien (työntekijät, toimihenkilöt, ylemmät toimihenkilöt) kanssa. Eri henkilöstöryhmät kuuluvat vastaavasti myös usein omiin liittoihinsa.

Jos asianosaisia työrauhajutuissa tarkastellaan henkilöstöryhmittäin, havaitaan, että *työntekijät* olivat asianosaisina eli yleensä vastaajina valtaosassa (83 %) työrauhatapauksista. *Toimihenkilöiden* osuus oli vain 18 prosenttia ja *ylempien toimihenkilöiden* 2 prosenttia. Eri henkilöstöryhmien esiintyminen samassa työrauhatapauksessa oli melko vähäistä.

2.6.3.5 Työtaistelujen lajit

Useimmiten työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteenä tuomioissa oli lakko. Tarkastellun ajanjakson ratkaisuisissa se esiintyi 246 (84 %) tapauksessa. Työtaistelutoimenpiteellä uhkaaminen esiintyi 18 (6 %) tapauksessa. Seuraavaksi merkittävin työtaistelumuoto oli ylityökielto (13 tapauksessa, 4 %). Tietystä työstä kieltäytyminen oli toimenpiteenä 11 tapauksessa (4 %), työn jarrutus kuudessa tapauksessa (2 %) ja käsittelysaarto kuudessa tapauksessa (2 %).

Taulukko 22. Työntekijäpuolen työtaistelutoimenpiteet 2004–2009.

Työtaistelumuoto	Esiintyminen tapauksissa	Osuus kaikista tapauksista % (N=294)
Lakko	246	84
Uhkaus	18	6
Ylityökielto	13	4
Tietystä työstä kieltäytyminen	11	4
Jarrutus	6	2
Käsittelysaarto	6	2

Omana ryhmänään voidaan esittää tukityötaistelut. Tämä työtaistelumuoto on sikäli epäitsenäinen, että tukitoimet toteutetaan jollakin yllä mainitulla muodolla. *Tukityötaistelu* esiintyi 19 tapauksessa (6 %, N=294).

2.6.3.6 Lakkojen kestot

Seuraavassa taulukossa on esitetty eripituisten *lakkojen* esiintyminen työrauhatapauksissa. Yksi tapaus voi sisältää lukuisia saman kestoisia tai eripituisia työnseisauksia. *Yhden vuorokauden/työpäivän tai sitä vähemmän* kestävät lakot ovat selvästi suurin ryhmä tapausten lukumäärässä mitattuna. Myös työnseisausten kokonaismäärässä tämä ryhmä on selvästi suurin. Noin kaksi vuorokautta tai työpäivää kestävät lakot muodostivat myös suuren ryhmän mutta tätä pitempään kestäneet lakot alkoivat olla satunnaisia. Esitetyistä luvuista puuttuu muutama pitkäkestoinen (>7 vrk) lakko.

Taulukko 23. Eripituisten⁷¹ lakkojen esiintyminen työrauhatapauksissa 2004–2009.

Lakon kesto: työpäivä/vrk	Työrauhatapauksien lukumäärä
1 tai < 1	165
2	56
3	20
4	8
5	13
6	5
7	2

⁷¹ Tässä on tarkoitettu esittämään lakkojen kestoajat työpäivän tai vuorokauden tarkkuudella. Jaottelu työpäivän ja vuorokauden välillä perustuu siihen, että työpäivän tarkkuus kuvaa paremmin lakon kestoja työpaikoilla, joissa työskennellään päivisin esim. klo 8-16. Vuorokausi puolestaan sopii mittapuuksi tuotantolaitoksiin, jotka ovat toiminnassa periaatteessa koko ajan. Esimerkiksi, jos lakko alkaa kahden työtunnin jälkeen klo 10 aamupäivällä ja päättyy seuraavan työpäivän lopussa klo 16, on lakko kestänyt työpäivän tarkkuudella kaksi työpäivää. Vastaavasti saman kestoisen lakko esim. paperitehtaassa on kestänyt noin vuorokauden. Paperitehtaassa työ jatkuu klo 16 mutta ensin mainitussa tapauksessa työ jatkuu lakon alkamisesta lukien noin kahden vuorokauden kuluttua tai mahdollisesti viikonlopun jälkeen.

2.6.3.7 Työrauhakanteiden lopputulokset

Työnantajapuoli näytti menestyvän työrauhakanteissaan varsin hyvin. Työnantajapuolen 286 kanteesta hylättiin vain yhdeksän. Lisäksi osittain hylättiin 19 kannetta. Muut 258 työnantajapuolen kannetta hyväksyttiin kokonaan. Työntekijäpuolen nostamat kanteet eivät menestyneet näin hyvin. Työntekijäpuolen nostamista 12 kanteista hyväksyttiin vain yksi.

Taulukko 24. Työrauhakanteiden menestymiset työtuomioistuimen tuomioissa 2004–2009.

	Ensisijaiset kanteet	Vastakanteet	Menestyminen		
			Hylätyt	Osittain hylätyt	Hyväksytyt
Työnantajapuolen kanteet	285	1	9	19	258
Työntekijäpuolen kanteet	9	3	11		1

Tarkastelujaksolla 2004–2009 *ammattiosasto* tai alayhdistys tuomittiin työrauhavelvollisuuden rikkomisesta 60 prosentissa tapauksista (176 tapausta). *Ammattiliitto* tuomittiin työrauhavelvollisuuden rikkomisesta 20 prosentissa tapauksista (59 tapausta).

Ammattiosasto tai alayhdistys tuomittiin valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä 26 prosentissa tapauksista (75 tapausta). *Ammattiliitto* tuomittiin valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä 23 prosentissa tapauksista (67 tapausta).

2.6.3.8 Hyvityssakot

Seuraamuksena työrauhavelvoitteen rikkomisesta voi työtuomioistuin tuomita hyvityssakon, jolle on lailla asetettu maksimimäärä. Hyvityssakon tuomitsemista voidaan myös toistaa lainvastaisen menettelyn jatkuessa. Tätä esiintyi ainakin kymmenessä tapaukses-

sa. Työehtosopimuksen purkamista⁷² ei tarkastelluissa tuomioissa esiintynyt lainkaan. Hyvityssakon maksimimäärä vuonna 2004 nostettiin 25 300 euroon, vuonna 2006 se nostettiin 25 900 euroon, vuonna 2009 se nousi 28 300 euroon ja 1.1.2012 alkaen se on ollut 29 500 euroa.

Sopimuksen osallisena olevan ammattiliiton rikkoessa työrauhavelvollisuutensa tuomittu hyvityssakko oli keskimäärin 6 200 euroa (min 1 000 ja max 25 000). Liiton laiminlyödessä valvontavelvollisuutensa tuomittiin keskimäärin 2 700 euron suuruinen hyvityssakko (min 500 ja max 8 000). Alayhdistyksen tai ammattiosaston rikkoessa työrauhavelvollisuutensa hyvityssakko oli keskimäärin 2 100 euroa (min 250 ja max 15 000). Valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä alayhdistys tai ammattiosasto tuomittiin maksamaan keskimäärin 2 200 euron (min 300 ja max 5 000) suuruinen hyvityssakko.

Taulukko 25. Hyvityssakot työtuomioistuimen työrauhajutuissa 2004–2009.⁷³

Hyvityssakon peruste ⁷³	Hyvityssakon keskimääräinen suuruus (euroa)	Min/max	Mediaani
liitto rikkoi työrauhavelvollisuutensa	6200	1000/25000	4750
liitto laiminlöi valvontavelvollisuutensa	2700	500/8000	2500
alayhdistys/osasto rikkoi työrauhavelvollisuutensa	2100	250/15000	1700
alayhdistys/osasto laiminlöi valvontavelvollisuutensa	2200	300/5000	2200

Alayhdistyksille tai -osastoille työrauhavelvollisuuden rikkomisista keskimäärin tuomittu hyvityssakko jäi tarkastelujaksolla hieman pie-

⁷² Työehtosopimuksen purkamisesta on säädetty TEhtol:n 11 §:ssä. TEhtol:n 11 §:n 1 momentin mukaan jos työehtosopimuksen määräyksiä on niin olennaisesti rikottu, ettei toisilta sopimukseen sidotuilta kohtuudella voida vaatia sopimussuhteen jatkamista, voidaan työehtosopimus julistaa heti purkautuneeksi.

⁷³ Huomioon ei ole otettu kahta tapausta. Tapauksessa TT 2005-46 ammattiosasto tuomittiin kahdesta eri lakosta yhteiseen hyvityssakkoon (yhteensä 3500 euroa) sekä työrauhavelvollisuutensa rikkomisesta että valvontavelvollisuutensa laiminlyönnistä. Samoin tuomittiin tapauksessa TT 2009-74 (yhteensä 4000 euroa).

nemmäksi kuin niille valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä keskimäärin tuomittu määrä. Tämä johtuu lähinnä liittojen organisoimista, esimerkiksi koko metsäteollisuutta koskeneista laajoista lakoista, joiden seurauksena alayhdistyksille tai -osastoille tuomittiin suuria määriä pieniä sakkoja.

Pienimpien ja suurimpien hyvityssakkojen välinen ero osoittaa, että työtuomioistuimien käyttöä tarvittaessa työrauhavelvollisuuden rikkomistapauksissa laajasti lain asettamaa liikkumavaraa.

Tarkastelujaksolla *työnantajapuoli* tuomittiin hyvityssakkoihin vain tapauksessa TT 2006-92. Finnair Oyj tuomittiin maksamaan työrauhavelvollisuuden rikkomisesta 4500 euroa ja Palvelualojen Toimialaliitto valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä 3000 euroa.

2.7 Sopimuskauden aikainen työtaistelu palkansaajapuolen toimintamallina

Tässä luvussa analysoidaan *palkansaajapuolen* liittojen asiantuntijoiden kyselyvastausten pohjalta (N=32) sopimuskauden aikaisiin työtaisteluihin suhtautumista ja työtaisteluista saatuja kokemuksia. Analyysissä tarkasteltaessa on syytä painottaa, että *asiantuntijoiden vastaukset eivät edusta liittojen virallista kantaa*.

2.7.1 Sopimuskauden aikaiset työtaistelut strategisena vaihtoehtona

Palkansaajapuolen asiantuntijat arvioivat järjestönsä piirissä olevan pääsääntö, että neuvotteluvaatimukset esitetään liiton kautta kollektiivisopimusta uudistettaessa työtaisteluvalmiutta ylläpitäen ja työrauhaa kunnioittaen. Kuitenkin joskus sopimusehtoja pyritään muuttamaan sopimuskauden aikanakin ja riitautetaan työnantajat tulkinnat, mikäli tähän on tarvetta. Osassa liitoista käytetään myös työtaistelutoimia tärkeissä asioissa työrauhavelvoitteesta välittämättä.

Enemmistö palkansaajapuolen asiantuntijoista arvioi, että liiton kentässä ollaan valmiita edunvalvonnassa myös paikallisiin

painostustoimiin sopimuskauden aikana. Palkansaajapuolen asiantuntijoista 19 ilmoittaa, että tärkeissä asioissa käytetään joskus työtaistelutoimia työrauhavelvoitteesta välittämättä ja 21 kertoo, että paikalliset toimijat hoitavat edunvalvontaa sopimuskauden aikana joskus tarvittaessa myös painostustoimin. (Ks. Liite 1 Kysymys 5a)

Keskusjärjestöittäin verrattaessa SAK:n kentässä ollaan keskimäärin valmiimpia käyttämään edunvalvonnassa sopimuskauden aikaisia-kin työtaisteluja kuin toimihenkilökentässä. Ero työntekijä- ja toimihenkilökenttien kesken on vastaajajoukossa varsin selvä. SAK:n kentän asiantuntijoista 14 vastaa, että tärkeissä asioissa käytetään joskus työtaistelutoimia työrauhavelvoitteesta välittämättä ja vain yksi, että näin ei tehdä koskaan. STTK:n ja Akavan kenttien vastaajista viisi kertoo työtaistelutoimia käytettävän joskus ja 12 että näin ei tehdä koskaan. Varsinkin Akavan liitoissa kynnys sopimuskauden aikaisten työtaistelujen käyttöön näyttäisi olevan korkea.

Toimialoitain tarkastellen sopimuskauden aikainen työtaistelu näyttäisi olevan edunvalvontakeinona *yksityisellä sektorilla hyväksytympi kuin julkisella sektorilla*. Erityisesti yksityisillä palvelualoilla sopimuksia tekevissä liitoissa sen mahdollisuus edunvalvontakeinona mainitaan useasti.

2.7.2 *Työtaistelutoimenpiteiden yleisyydestä ja työtaisteluherkkydestä sopimuskauden aikana*

Kyselyyn vastanneissa palkansaajavastauksissa liitot, joiden sopimusaloilla on *toteutunut määrällisesti eniten sopimuskauden aikaisia työtaisteluja* (Kysymys 13), ovat teollisuudessa ja yksityisillä palvelualoilla. Pääasiassa julkiselle sektorille sopimuksia tekevien liittojen kentässä työtaistelujen määrä on 10 vuoden tarkastelujaksolla kaikissa alle 20.

Palkansaajakeskusjärjestöittäin vastauksia tarkasteltaessa liitot, joissa on toteutunut enemmän kuin 20 sopimuskauden aikaista työtaistelua 10 vuoden jaksolla, lukeutuvat SAK:n jäsenjärjestöihin. Toimihenkilöpuolen asiantuntijoista yksikään ei arvioi työtaistelun määrään liittonsa kentässä näin korkeaksi.

Palkansaajapuolen asiantuntijoiden arvioissa *sopimuskauden aikaisten työtaistelu-uhkien toteutumisprosentti* vaihtelee liitoittain huomattavasti, mutta kokonaisuutena työntekijä- ja toimihenkilöjärjestöjen välillä ei näyttäisi toteutumisasteessa olevan juurikaan eroa. Tavallisin arvio on, että oman liiton kentässä alle 20 prosenttia sopimuskauden aikaisista työtaistelu-uhista realisoituu. Sekä työntekijä- että toimihenkilöpuolella kuitenkin vajaa viidennes asiantuntijoista katsoo työtaistelu-uhista toteutuvan vähintään 60 prosenttia.

Sopimuskauden aikaisten *työtaistelu-uhkien ja toteutuneiden työtaistelujen määrä kytkeytyy* tietenkin järjestöjen sopimusten piirissä olevien *toimipaikkojen ja henkilöstön määrään*, mutta osaltaan myös neuvottelukulttuuriin ja työtaisteluherkkyyteen. Jos työtaisteluja on paljon suhteessa toimipaikkoihin ja työvoimaan, voidaan puhua *työtaisteluherkistä* aloista. Työtaistelu-uhkien määrän ja työtaistelujen toteutumisosuuden vertailu antaa viitteitä siihen, että on sopimusaloja, joilla on paljon työtaistelu-uhkia ja niistä myös toteutuu suurin osa. Toisaalta on vastaavasti aloja, joilla uhkia on vähän ja niistäkin valtaosa pystytään sovittelemalla ja neuvottelemalla ratkaisemaan ilman, että työtaistelua tarvitsee käydä. Aineiston pieni koko ja arvioinnissa käytetyt karkeat luokitukset rajoittavat mahdollisuuksia tarkastella tätä asiaa kyselyaineiston pohjalta moniulotteisesti.

Palkansaajapuolen asiantuntijoiden käsityksillä *neuvottelujen sujumisesta työpaikka- tai liittotasolla ei kuitenkaan näyttäisi olevan suoraa yhteyttä* siihen, käytetäänkö liitossa edunvalvontakeinona työtaistelutoimia työrauhavelvoitteesta välittämättä. Kyselyn kysymykseen 6 vastanneiden palkansaajapuolen asiantuntijoiden enemmistö arvioi neuvottelujen toimineen konfliktitilanteissa liittojen välillä hyvin ja työpaikkatasollakin vähintään kohtalaisesti. Työpaikkatasoisten neuvottelujen toimivuutta arvioidaan hieman kriittisemmin kuin liittojen välisten neuvottelujen toimivuutta, mutta vain runsas neljännes palkansaajapuolen asiantuntijoista kokee, että neuvottelut ovat työpaikkatasolla toimineet huonosti.

SAK:n ja toimihenkilöliittojen asiantuntijoiden arvioissa työpaikkatason neuvottelujen toimivuudesta on hieman eroa. SAK:n vastaajat ovat vähän kriittisempiä. Toimihenkilöliittojen asiantuntijoista kuusi arvioi työpaikkatasoisten neuvottelujen sujuneen hyvin, kahdeksan

kohtalaisesti ja kolme huonosti. SAK:n liittojen asiantuntijoista neuvottelujen toimivuuden arvioi hyväksi kaksi, kohtalaiseksi kuusi ja huonoksi kuusi.

Taustasyitä sopimuskauden aikaisille työtaisteluille ovat konfliktin laukaisevan syyn ohella olleet joissakin tilanteissa henkilöstön ja johdon väliset jännitteet ja pyrkimykset liiton neuvottelutavoitteiden vauhdittamiseen. Muutamassa tapauksessa työtaistelulla on pyritty saamaan ratkaisu johonkin laajempaan, periaatteelliseen asiaan. (Kysymys 17) Noin kolmannes liittoasiantuntijoista ilmoittaa, että myös liittojen keskinäiset erimielisyydet, kuten ns. rajariidat ovat aiheuttaneet jonkin verran sopimuskauden aikaisia työtaistelutilanteita järjestönsä kentässä. (Kysymys 18)

2.7.3 *Sopimuskauden aikaisten työtaistelutoimien hyöty ja hyväksyttävyyys*

Yli puolet sopimuskauden aikaisten *työtaistelujen hyötyä* koskevaan kysymykseen (Kysymys 22) vastanneista palkansaajapuolen asiantuntijoista katsoi, että vähintään muutamassa tapauksessa on sopimuskauden aikaisella työtaistelulla saavutettu niitä tavoitteita, joita työtaistelulla on tavoiteltu. Joissakin tapauksissa työtaistelutoimenpiteiden arvioitiin parantaneen keskusteluyhteyttä, kun palkansaajapuolen näkemykset ovat saaneet uskottavuutta ja huomiota yt-menettelyssä tai julkisessa keskustelussa. Myös konkreettisia paikallisia tavoitteita ilmoitettiin saavutetun esimerkiksi palkkaerimielisyyksissä ja työvoiman käytön kysymyksissä. (Kysymys 23)

Enemmistö palkansaajapuolen asiantuntijoista arvioi, että sopimuskauden aikana järjestön kentässä syntyneet työtaistelut olleet niiden tavoitteeseen ja tilanteeseen nähden hyväksyttäviä, vaikka ne ovat rikkoneet työrauhavelvoitetta. Tätä koskevaan kysymykseen (Kysymys 25) vastasi palkansaajapuolelta 20 asiantuntijaa, joista seitsemän arvioi työtaistelujen olleen hyväksyttäviä joka kerta, 10 useimmissa tapauksissa ja kolme muutamassa tapauksessa. Kuitenkin 12 vastaajaa jätti vastaamatta kysymykseen.

Missä tilanteissa työrauhavelvoitteen rikkominen sitten on *hyväksyttävää*? Huomattava enemmistö palkansaajapuolella kysymykseen 26 vastanneista asiantuntijoista katsoi, että työrauhavelvoitteen rikko-va työtaistelutoimenpide on hyväksyttävissä, mikäli työnantajapuoli ei noudata sopimuksen velvoitteita. Noin puolet vastaajista hyväksyi työrauhavelvoitteen rikkomisen tärkeistä periaatteellisista syistä. Osa vastaajista hyväksyi työrauhavelvoitteen rikkomisen myös luottamuk- sen työnantajan lupauksiin horjuessa tai olosuhteiden muuttuessa. Painostuskeinona etujen saamiseksi sopimuskauden aikaiset työtaiste- lut hyväksyi vain muutama palkansaajapuolen asiantuntija. Neljä pal- kansaajapuolen vastaajaa oli sitä mieltä, että työtaistelu ei ole milloin- kaan hyväksyttävissä, jos työehtosopimus on voimassa tai ei mainitse lainkaan tähän oikeuttavia tilanteita.

Palkansaajapuolen asiantuntijoista SAK:n vastaajat ja yksityisen sektorilla sopimuksia tekevien liittojen vastaajat mainitsivat keskimää- rin useampia tilanteita, joissa sopimuskauden aikainen työtaistelu on oikeutettu.

2.7.4 *Sopimuskauden aikaisiin työtaisteluihin suhtautumisen tyypittelyä*

Strategisella valinnalla käyttää edunvalvonnassa joskus myös *sopi- muskauden aikaisia työtaisteluita, on selvä yhteys* työtaistelujen mää- rään ja käytettyjen keinojen kirjoon liiton piirissä. Voidaan olettaa, että liitossa vallitsevalla kulttuurilla ja työtaistelutoimiin suhtautumisella on vaikutusta työtaistelukynnykseen liiton kentässä.

Palkansaajapuolen asiantuntijoiden vastausten perusteella sopimus- kauden aikaisten *työtaistelujen lukeminen edunvalvonnan keinovalkoi- maan on yhteydessä niiden hyväksyttävänä pitämiseen ja myös hyötyko- kemukseen*, joka toteutuneista työtaisteluista on saatu. Sopimuskauden työrauhaa rikkovilla työtaisteluilla koetaan yleensä saavutettavan joi- takin tavoitteita niiden liittojen kentässä, missä niitä esiintyy. Osassa liittoja sopimuskauden aikainen työtaistelu on edunvalvontakeino muiden joukossa, osassa noudatetaan ”laillisuuslinjaa”, jonka mu- kaisesti sopimuskauden aikaiset työtaistelut eivät periaatteessa kuulu

edunvalvonnan keinovalikoimaan eikä sopimuskauden aikaisia työtaisteluita juuri esiinny.

Palkansaajapuolen asiantuntijoiden vastausten perusteella voidaan karkeasti *jäsentää kolme asennoitumistapaa ja toimintamallia* suhteessa sopimuskauden aikaisiin työtaisteluihin⁷⁴:

1. ”*Legalistit*” eli liitot, joiden kentässä sopimuskauden aikaiset työtaistelut eivät kuulu strategiseen keinovalikoimaan, niitä ei juuri esiinny, niitä ei hyväksytä periaatteessa, eikä toteutuneista työtaisteluista koeta saadun mainittavaa hyötyä.
2. ”*Ambivalentit*” eli liitot, joissa työtaistelut eivät varsinaisesti sisälly edunvalvontakeinoihin, mutta tulevat joskus kysymykseen, jos tilanne on pakottava ja tavoite tärkeä. Työtaistelujen määrä liitoittain vaihtelee. Työtaistelujen toteutumiseen voi joskus olla hyväksyttävät syyt, mutta yleensä niitä ei pidetä tavoitteisiin nähden hyväksyttävinä eikä hyödyllisinäkään.
3. ”*Opportunistit*” eli ”edunvalvonnan kovan linjan” liitot, joissa sopimuskauden aikaiset työtaistelut sisältyvät strategiseen keinovalikoimaan (tärkeissä asioissa), työtaisteluita toteutuu paljon, sopimuskauden aikaisilla työtaisteluilla nähdään olleen hyväksytyt syyt ja niillä koetaan saavutetun tavoitteita ja saadun hyötyä.

Edellä esitetyn jaottelun pohjalta keskusjärjestöittäin vastauksia tarkasteltaessa ”legalistien” osuus hahmottuu suurimmaksi Akavan piirissä ja

⁷⁴ Jaottelua vastaava summamuuttuja rakennettiin asiantuntijakyselyn neljästä uudelleen luokitetusta osiosta: 1) ”tärkeissä asioissa käytetään työtaistelutoimia työrauhavelvoitteesta välittämättä” (ei koskaan = 0, joskus tai useammin = 1), 2) ”työtaisteluluiden määrä sopimuksen voimassaolon aikana” (ei lainkaan tai ei vastausta = 0, 1-4 = 1, 5-19 = 2, vähintään 20 = 3), 3) ”ovatko sopimuskauden aikana järjestönne kentässä syntyneet työtaistelut olleet niiden tavoitteeseen ja tilanteeseen nähden hyväksyttäviä, vaikka ne ovat rikkoneet työrauhavelvoitetta?” (ei vastausta, en osaa sanoa, eivät = 0, joskus hyväksyttäviä = 1, joka kerta hyväksyttäviä = 2, 4) ”onko palkansaajapuoli saavuttanut sopimuskauden aikana toteutuneilla työtaisteluilla tavoitteita, joita niillä on tavoiteltu” (ei, en osaa sanoa, ei vastausta = 0, on = 1). Asteikon teoreettinen vaihteluväli on 0 – 7 ja toteutunut 0 – 6. Vastajat luokiteltiin edelleen asteikkoarvon perusteella kolmeen ryhmään: 1) ”legalistit” (0 - 1), 2) ”ambivalentit” (2 - 4) ja ”opportunistit” (5 - 6).

”opportunistien” puolestaan SAK:n piirissä. Sektoreittain tarkastellen ”legalisteiksi” luokitellut vastaajat edustavat pääosin julkisen sektorin sopija-osapuolia (5) ja liittoja, jotka tekevät suunnilleen yhtä paljon sopimuksia sekä julkiselle että yksityiselle sektorille (3). ”Opportunistiset” sopimusalat ovat etupäässä yksityisillä palvelualoilla (5) ja teollisuudessa (4).

Taulukko 26. Sopimuskauden aikaisten työtaistelujen asennoitumistapojen tyypittelyä keskusjärjestöittäin

Keskusjärjestö	”Legalistit”	”Ambivalentit”	”Opportunistit”
SAK	2	3	10
STTK	3	3	1
AKAVA	6	3	1
Kaikki	11	9	12

Noin puolet ”opportunisteihin” luokitelluista vastaajista mainitsee liittonsa kentässä syntyvän sopimuskauden aikaista työrauhaa rikkovia työtaisteluja myös purkamaan jännitteitä henkilöstön ja johdon välillä ja lähes yhtä moni, että työtaisteluja syntyy, kun liitto pyrkii neuvottelutavoitteen vauhdittamiseen tai saamaan ratkaisun johonkin laajempaan, periaatteelliseen asiaan. ”Ambivalenttien” ryhmässä kolmannes mainitsee sopimuskauden aikaisten työtaistelujen taustasyynä jännitteiden purkamisen, mutta muita edellä mainittuja taustasyitä ei kahdessa muussa tarkastelluissa ryhmissä juuri tuoda esiin. ”Opportunistienkaan” liitoissa sopimuskauden aikaisia työtaisteluja ei käytetä hakemaan liitolle parempia neuvotteluasemia seuraavalle sopimuskierrokselle tai vaikuttamaan poliittisiin päättäjiin työelämän lainsäädäntökysymyksissä.

”Ambivalenttien” luokassa on suhteellisesti eniten niitä (5/8), jotka katsovat, että ammattiliittojen keskinäiset erimielisyydet, kuten ns. rajariidat aiheuttavat jonkin verran sopimuskauden aikaisia työtaistelutilanteita järjestön kentässä. Tämä mieltä on myös ”opportunisteista” vajaa puolet (5/12). Sen sijaan ”legalistien” kentässä – jossa sopimuskauden aikaiset työtaistelut ovat ylipäätään erittäin harvinaisia – tämäkään taustasy ei aiheuta työtaisteluja.

”Opportunistisen” toimintamallin liitoissa, missä sopimuskauden aikaiset työtaistelut ovat yleisiä, on myös melko tavallista, että työnantajan kanssa tehdään työrauhaa rikkovan työtaistelun päättämissopimuksia.

Puolet tähän ryhmään luetuista vastaajista ilmoittaa näin tapahtuvan liittonsa kentässä. Sopimusten tekeminen kytkeytynee siihen, että sopimuskauden aikaisilla työtaisteluilla saavutetaan tavoitteita.

Vaikka ”legalistien” ryhmään luettujen vastaajien liitoissa ei periaatteessa käytetä sopimuskauden aikaisia työtaisteluja strategisena toimintamallina eivätkä he arvioi niillä saavutettavan mainittavasti hyötyä, on tilanteita, jossa suurin osa tämänkin ryhmän vastaajista hyväksyy työrauhaa rikkovat työtaistelut. Noin puolet ”legalisteista” hyväksyy laittoman työtaistelun, mikäli työnantajakaan ei noudata sopimusta tai painavista periaatteellisista syistä. Legalistit eivät kuitenkaan hyväksy periaatteessakaan työrauharikkomusta muuttuvien olosuhteiden tai painostuskeinona palkkaetujen parantamisen tai muun hyödyn tavoittelun takia. Tässä suhteessa he eivät poikkea ”ambivalenttien” ryhmään luetuista vastaajista.

Taulukko 27. Maininnat, missä tilanteissa sopimuskauden aikainen työtaistelu on hyväksyttävissä (N).

	Legalistit (N=11)	Ambivalentit (N=9)	Opportunistit (N=12)
Ei milloinkaan	3	-	-
Jos työnantajapuoli ei noudata sopimuksen velvoitteita tai jos luottamus työnantajan antamiin lupauksiin horjuu	7	6	11
Tärkeistä periaatteellisista syistä	5	5	6
Jos olosuhteet muuttuvat oleellisesti sopimuskauden aikana, jos työrauhavelvoitteen rikkomisella saadaan merkittävää hyötyä tai painostuskeinona, jos palkkakehitys on huono muihin aloihin verrattuna	1	3	6

3 Työtaisteluoikeus ja työrauhavelvollisuus Suomessa

3.1 Työtaisteluoikeuden määrittely, kansallinen perusta ja menettelysäännöt

Kansallisessa ja kansainvälisessä normistossa sekä oikeuskirjallisuudessa työtaisteluoikeutta koskeva termistö on hyvin hajanaista. Usein puhutaan *työtaisteluvapaudesta*, *työtaisteluoikeudesta* tai *lakko-oikeudesta*. Asiasisällöllisesti kyseessä on usein sama oikeus, joka tunnustetaan pariteetti-ideologian mukaisesti niin työntekijä- kuin työnantaja-puolelle. Käsitteellisesti ongelmana on se, että kyseessä on asia, joka on luonteeltaan sekä yksilöllinen että kollektiivinen. Toisaalta sillä on suhde vastapuolen lisäksi myös valtiovaltaan sekä muihinkin kolmanniin osapuoliin.

Työtaisteluoikeus on kollektiiviselta luonteeltaan ensisijaisesti *vapaus- ja valtaoikeus*. Sen määrittämisessä keskeistä on se, miten sitä tai sen liitännäiselementtejä on rajoitettu. Sen sijaan yksittäisen työntekijän näkökulmasta työtaisteluoikeus on enemmän kuin vapautta, koska yksilötasolla työntekijä on sidottu työsuhteeseen. Osallistumalla työtaisteluun työntekijällä on oikeus väliaikaisesti syrjäyttää keskeiset työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet, ja oikeusjärjestys antaa näissä tilanteissa suojaa irtisanomista ja syrjintää vastaan. Suhteessa valtioon työtaisteluoikeus on ensisijaisesti vapautta valtion puuttumista vastaan eli immuniteettia. Myös kansainväliset sopimukset lähestyvät työtaisteluoikeutta tästä näkökulmasta. Valtion tulee pidättäytyä puuttumasta liikaa oikeuden käyttämiseen ja turvata sen käyttöedellytykset.

Työtaisteluoikeutta ei ole oikeusjärjestyksessämme nimenomaisesti turvattu tai määritelty. Se on oikeudelliselta kokonaisuudeltaan jo kansallisella tasolla hyvin monimuotoinen kokonaisuus. Sen perustan oikeusjärjestyksessämme muodostavat perustuslain ammatillisen yhdistymisvapauden säännös ja tätä sääntelyä täsmentävät mm. työsopimuslain ja rikoslain säännökset.

Työehtosopimuksen voimassaoloaikana työtaisteluoikeuden laajuutta lähestytään ensisijaisesti työrauhavelvollisuuden näkökulmasta, jota määrittää muun muassa työehtosopimuslainsäädäntö.

Työehtosopimuskauden ulkopuolella työtaisteluoikeuden käyttöä sääntelee työriitojen sovittelusta annetun lain mukaiset menettelysäännökset. Sääntelyissä on aukkoja ja tulkinnallisuuksia, joten työtaisteluoikeutta kansallisella tasolla määrittää merkittäväällä tavalla lainvalmistelussa tehdyt kannanotot ja oikeuskäytäntö.

3.1.1 Perustuslain yhdistymisvapaus-säännös

Työtaisteluoikeuden on vakiintuneen käsityksen mukaan katsottu sisältyvän perustuslain (PL, 731/1999) 13 §:n 2 momentin ammatillista yhdistymisvapautta koskevaan säännökseen. PL 13 §:n 2 ja 3 momentin mukaan

jokaisella on yhdistymisvapaus. Yhdistymisvapauteen sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. *Samoin on turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi.*⁷⁵

Tarkempia säännöksiä kokoontumisvapauden ja yhdistymisvapauden käytämisestä annetaan lailla.

Vuoden 1995 perusoikeusuudistuksen hallituksen esityksen mukaan hallitusmuodon (HM, 94/1919) 10 a §:n (nyk. PL 13 §) ammatillista yhdistymisvapautta koskeva säännös on yhdistymisvapautta koskevaa yleislauseketta täsmentävä erityissäännös. Säännöksellä on tarkoitus korostaa ammatillisen järjestäytymisen asemaa yhdistymisvapauteen kuuluvana osa-alueena. Vapautaan käyttävälle ei saa aiheutua siitä haitallisia seuraamuksia. *Osallistuminen tai osallistumatta jättäminen*

⁷⁵ Ennen vuoden 1995 perusoikeusuudistusta yhdistymisvapauden osalta oli lakitekstissä turvattuna vain oikeus perustaa yhdistyksiä. Lakitekstiin lisättiin vuoden 1995 uudistuksen yhteydessä uuteen HM 10a §:ään oikeus ilman erillistä lupaa myös kuulua yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Hallituksen esityksen mukaan lisäykset olivat kuitenkin lähinnä jo lainsäädäntökäytännössä tapahtuneen kehityksen kirjaamista hallitusmuodon tekstiin. Näiden oikeuksien puuttuminen poistaisi merkityksen oikeudelta perustaa yhdistyksiä. Ammatillinen yhdistymisvapaus sekä vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi haluttiin turvata samoilla perusteilla. (*HE 309/1993 vp*, s. 60)

*ammattiyhdistystoimintaan tai lailliseen työtaistelutoimenpiteeseen ei ole hyväksyttävä peruste esimerkiksi työstä erottamiseen tai erilaiseen kohteluun työelämässä.*⁷⁶ Tähän lausumaan on vakiintuneesti perustettu työtaisteluoikeuden perustuslailla turvattu asema.⁷⁷

Perustuslakivaliokunnan mukaan työtaisteluoikeus liittyy perustuslain 13 §:n 2 momentissa turvattuun ammatilliseen yhdistymisvapauteen, mutta sen yksityiskohtainen sisältö määräytyy olennaisesti tavalisen lain säännöksin, ja lainsäätäjällä on oikeuden käyttämisen sääntelyssä verraten laaja harkintavalta. Työtaisteluoikeuden rajoituksia on arvioitava näitten lähtökohtien ja perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten kannalta.⁷⁸

PL 13 §:n yhdistymisvapautta koskevassa säännöksessä on kvalifioitu *sääntelyvaraus*.⁷⁹ Säännöksen 3 momentissa säädetään, että tarkempia säännöksiä kokoontumis- ja yhdistymisvapauden käyttämisestä annetaan lailla. Perustuslakivaliokunnan mukaan ”tarkemmin” säätämisellä on tarkoitettu korostaa rajoitetumpaa, perustuslain ilmaisemaan pääsääntöön sidottua liikkuma-alaa.⁸⁰ Huomattava on, että sääntelyvarauksissa on kyse nimenomaan perusoikeuden käytön sääntelystä ja tämä on erotettava perusoikeuden rajoittamisesta. Rajoittava sääntely on asetettava perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten testiin.⁸¹

3.1.2 Työsopimuslain ja rikoslain säännökset

Työsopimuslain (TSL, 55/2001) 7 luvun 2 §:ssä säädetään työntekijän henkilöön liittyvistä irtisanomisperusteista. Pykälän 2 momentin 2 kohdan mukaisesti asiallisenä ja painavana perusteena ei pidetä työntekijän

⁷⁶ HE 309/1993 vp, s. 60-61.

⁷⁷ Ks. esim. HE 153/2007 vp, s. 5 ja PeVL 12/2003 vp, s. 2-3.

⁷⁸ Ks. PeVL 12/2003 vp, s. 2-3 ja PeVL 15/2007 vp.

⁷⁹ Sääntelyvaraukset ovat lakiviittauksia, jolla ei suoranaisesti oikeuteta lainsäätäjää rajoittamaan perusoikeutta, mutta annetaan lainsäätäjälle tehtävä antaa perusoikeuden käyttöä koskevia tarkempia säännöksiä. Ks. lakivarauksista *Viljanen* 2001, s. 27-36.

⁸⁰ PeVM 25/1994 vp, s. 6.

⁸¹ *Viljanen* 2001, s. 35.

osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen.

Säännöksen perusteella työntekijöillä on ehdoton irtisanomissuoja työehtosopimuslain mukaiseen eli lailliseen työtaisteluun osallistumisen perusteella. Osallistuvilla työntekijöillä on myös työntekijöiden yhdistyksen toimeenpanemassa työtaistelutoimenpiteessä irtisanomissuoja silloinkin, kun toimenpide on työehtosopimuslain vastainen. Hallituksen esityksen mukaan tällaisissa tilanteissa vastuun kantaa ainoastaan työntekijöiden yhdistys.⁸²

Korkein oikeus katsoi tuomiossaan KKO 2010:93, että työntekijöiden *osallistuminen* yhdistyksen toimeenpanemaan laittomaan työtaistelutoimenpiteeseen ei ole hyväksyttävä peruste irtisanomiselle tai erilaiselle kohtelulle työelämässä. Tapauksessa korkein oikeus katsoi TSL:n säännöksen kattavan myös suojan syrjintää vastaan, vaikka sitä ei ole säännöksessä mainittu. Korkein oikeus laajensi perusoikeusuudistuksen ammatillista yhdistymisvapautta koskevan hallituksen esityksen lausuman irtisanomis- ja syrjintäsuojasta koskemaan myös TEhtoL:n vastaiseen työtaisteluun osallistumista. Lausuman mukainen irtisanomis- ja syrjintäsuoja koskevat kuitenkin vain osallistumista laillisiin työtaistelutoimenpiteisiin.⁸³

TSL:n 13 luvun 1 §:ssä on myös säännös yhdistymisvapaudesta, jonka mukaan työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa luvallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä. Pykälässä on turvattu yhtä lailla niin positiivinen kuin negatiivinen yhdistymisvapaus perustuslain säännöksen tapaan. Hallituksen esityksen perustelujen mukaan säännöksen tarkoituksena on täydentää PL

⁸² Ks. HE 157/2000 vp, s. 99. Vielä vanhassa työsopimuslaissa (320/1970) oli toisaalta 37 §:n 2 momentin 2 kohdassa ehdoton kielto irtisanoa työsopimusta lakkoon tai muuhun työtaistelutoimenpiteeseen osallistumisen perusteella, mutta toisaalta 43 §:n 4 momentin mukainen mahdollisuus purkaa työsopimus laittomaan järjestäytymättömään työtaisteluun osallistumisen perusteella. Säännökset olivat keskenään ristiriitaisia ja purkamisperuste poistettiin TSL:n uudistamisen yhteydessä.

⁸³ Ks. edellinen jakso 3.1.1.

13 §:n 2 momentin yhdistymisvapaussäännöstä.⁸⁴ Yhdistymisvapauden vastainen sopimus on mitätön. Työsopimuslain 13 luvun 11 §:n perusteella työntekijöiden yhdistymisvapauden loukkaaminen on säädetty rangaistavaksi rikoslain (RL, 39/1889) 47 luvun 5 §:ssä työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaamisena.

Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella⁸⁵ korkein oikeus katsoi tuomiossaan KKO 2010:93, että työsopimuslain 13 luvun 1 §:ssä tarkoitettua työntekijän yhdistymisvapautta on perusteltua tulkita siten, että siihen kuuluu myös oikeus osallistua työntekijäjärjestön toimeenpanemaan työtaistelutoimeen, kuten lakkoon, ellei sitä ole kielletty sellaisella lailla, jota ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan 2 kappaleessa tarkoitetaan. TEhtol:n 8 §:ssä työntekijöiden osallistumista laittomaankaan työtaistelutoimenpiteeseen ei ole kielletty. Näin myös työrauhavelvoitteen vastaiseen työtaistelutoimenpiteeseen osallistumisesta vastuun kantaa ainoastaan työntekijöiden järjestö, mutta eivät sen jäseninä yksittäiset työntekijät. *Bruunin* mukaan tällä perusteella mahdollisia rajoituksia tulee jatkossa arvioida ihmisoikeussopimuksen rajoituskriteereiden kautta.⁸⁶ Näyttäisi siltä, että ihmisoikeussopimus ja kansainväliset sopimukset eivät kuitenkaan erityisesti suojaa irtisanomista tai syrjintää vastaan silloin, kun kyse on näiden normien mukaisten rajoitusten *vastaisista* työtaisteluista.⁸⁷

3.1.3 Työriitojen sovittelujärjestelmä

Työnseisausluonteisten työtaistelutoimenpiteiden käyttöä Suomessa sääntelee laki työriitojen sovittelusta (TRiitaL, 420/1962). Työriitalaissa säädetään, että työmarkkinoiden toimivuuden edistämiseksi ja työriitojen sovittelua varten on valtakunnansovittelijan virka. Lisäksi voidaan

⁸⁴ Ks. HE 157/2000 vp, s. 122.

⁸⁵ Tapaukset *Demir ja Baykara v. Turkki* 12.11.2008 sekä *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkki* 21.4.2009. Tapauksista tarkemmin ks. luku 5.3.

⁸⁶ *Bruun* 2011, s. 2.

⁸⁷ Työehtosopimukseen liitetty työrauhavelvollisuus on lähtökohtaisesti kansainvälisten normien mukainen sallittu rajoitus. Ks. luku 5.6. Suomen osalta ongelmallista on, että työrauhavelvollisuus ei suoranaisesti koske yksittäistä työntekijää.

määrätä tarpeellinen määrä sivutoimisia sovittelijoita. (TRIitaL 1 §). Työriitalain sovittelujärjestelmän keskeisenä tarkoituksena on auttaa työmarkkinajärjestöjä sopimusten aikaansaamisessa ja näin turvata työrauhaa⁸⁸. Sovittelukoneisto on *eturiitoja* varten. Toisaalta sen tehtävänä on edistää työmarkkinaosapuolten välisiä suhteita yleisesti myös ilman akuuttia riitaa. Sovittelija voi myös toimia työehto- ja virkaehtosopimusneuvotteluissa puheenjohtajana (TRIitaL 3 §).⁸⁹

TRIitaL:n 7 §:n mukaan työnseisauksesta tai sen laajentamisesta on ilmoitettava kirjallisesti viimeistään *kahta viikkoa ennen* toimeenpanoa valtakunnansovittelijan toimistoon sekä vastapuolelle.⁹⁰ Työriitalakia sovelletaan vain *työnseisauksiin* (lakko ja työsulku), jotka koskevat *työriitaa*. Tällä perusteella TRIitaL:n soveltamisen ulkopuolelle jäävät myös myötätunto- ja poliittiset työtaistelut.⁹¹

Saatuaan ennakoilmoituksen valtakunnansovittelijan *on* viipymättä *ryhdyttävä* tarkoituksenmukaisiin toimenpiteisiin. Tällaisiin toimiin *voi* valtakunnansovittelija ryhtyä myös silloin, kun hänen tietoonsa on muutoin tullut työrauhaa vaarantava työriita (TRIitaL 9 §). Riitapuolen tai tämän edustajan *on saavuttava* sovittelijan määräämään neuvottelutilaisuuteen ja annettava sovittelijalle tämän tarpeelliseksi katsomat tiedot (TRIitaL 10 §). Sovittelija voi esittää riitapuolille sovintoehdotuksen (TRIitaL 13 §), mutta sovintoehdotuksen hyväksyminen on osa-

⁸⁸ Ks. esim. *Työoikeus* 2006, s. 1023.

⁸⁹ *Kairinen* 2009, s. 482-483.

⁹⁰ Asiantuntijakyselyn mukaan osassa liitoista työnantajapuoli saattaa rikkomustapaukset poliisin tutkittavaksi, mikäli työnseisauksissa ei noudateta työriitojen sovittelulain ennakoilmoitusvelvoitetta, mutta tämä ei ole yleinen toimintatapa ja osassa liitoista näin ei menetellä koskaan.

⁹¹ Keskusjärjestöjen sopimusten perusteella työehtosopimuksissa on kuitenkin nykyään määräyksiä, että myötätuntotyötaistelusta tai poliittisesta työtaistelusta tulee tehdä asianmukainen ilmoitus valtakunnansovittelijalle ja vastapuolelle *neljä päivää* ennen toimenpidettä, mikäli mahdollista. Ks. esim. Teknologiateollisuuden työehtosopimuksen liite ”TT-SAK Yleissopimus”, teknologiateollisuus 1. luku kohta ”Ennakoilmoitus työtaisteluista”.

puolten päätettävissä.⁹² Suomen sovittelujärjestelmän lähtökohta on siis *pakkosovittelu*, mutta *ei pakkosovinto*. Jos kuitenkin aiottu työnseisaus tai sen laajentaminen kohdistuu yhteiskunnan elintärkeisiin toimintoihin tai huomattavasti vahingoittaa yleistä etua, voi sovittelijan esityksestä työ- ja elinkeinoministeriö kieltää toimenpiteen 14 vuorokauden ajaksi työtaistelun ilmoitetusta alkamis- tai laajentamishetkestä lukien (TRiitaL 8 §).

Osapuolten on mahdollista asettaa työriidan ratkaisua varten myös *erityinen toimielin*. Tällaisissa tilanteissa tällainen toimielin on ensisijainen eikä riitaa saa sovittaa ennen kuin sen toiminta on osoittautunut tuloksettomaksi tai jos se ei ryhdy käsittelemään riitaa (TRiitaL 15 §).

TRiitaL:n ilmoitusvelvollisuutta koskevien säännösten vastaisesti toiminut on tuomittava TRiitaL:n 17 §:n perusteella sakkoon, jonka määrää yleinen tuomioistuin. Asianomistajan on kuitenkin ilmoitettava rikos syytteen pantavaksi. Niin ikään TRiitaL:n 8 §:n mukaisen työnseisauksen ajankohdan siirtopäätökseen liittyvien velvoitteiden noudattamatta jättämisestä voi seurata sakkorangaistus.

Mikäli kyseessä on työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluva asia, esimerkiksi TEhtoL:n 8 §:n mukaisen työrauhavelvollisuuden rikkominen, työriitalakia ei sovelleta ja ainoana sanktiomahdollisuutena on TEhtoL:n mukainen hyvityssakko.⁹³ Työehtosopimuslain soveltamisen ensisijaisuudesta seuraa, että työriitalakia voidaan soveltaa käytännössä lähes yksinomaan vasta kollektiivisopimuksen voimassaolon päätyttyä. Työriitalakia voidaan kuitenkin periaatteessa soveltaa työehtosopimuskauden aikanakin esimerkiksi työntekijäjoukkojen työnseisauksiin (ns. korpilakko), jos järjestön ei voida katsoa olleen toimeenpanemassa tai myötävaikuttamassa työtaisteluun. Toimenpidettä ei voida tuomita työrauhavelvoitteen rikkomistapauksena, koska yksittäisillä työntekijöillä ei ole Suomessa työrauhavelvoitetta. Yksittäiset työntekijät voivat

⁹² Työriitojen sovittelua voidaan kuvata *viranomaissovitteluksi*, koska sovittelu on sovittelija-virkamiehen velvollisuus ja sovittelu viranomaisen toimintaa. Koulu pitää osuvampana nimitystä *lakisäätäinen sovittelu*, koska se ottaa paremmin huomioon järjestelmän muutkin toimijat eikä vain viranomaistoimijaa. (Koulu 2009, s. 38)

⁹³ Aaltonen 1998, s. 39.

tällaisissa tilanteissa joutua TRiitaL:n mahdollisen sakkorangaistuksen kohteeksi.

Asiantuntijakyselyn mukaan työnantajaliittojen edustajat arvioivat *valtakunnansovittelijan sovittelun* toimivuuden jonkin verran paremmaksi kuin palkansaajapuolen vastaajat. Kokonaisuutena sovittelu nähtiin pääosin toimivaksi.

Taulukko 28. Valtakunnansovittelijan sovittelun toimivuus (%)

	Toiminut erittäin hyvin	Toiminut melko hyvin	Toiminut kohtalaisesti	Toiminut melko huonosti	Toiminut erittäin huonosti	En osaa sanoa
Palkansaajaliitot (N=32)	13	38	28	6	-	16
Työnantajaliitot (N=23)	13	52	22	4	-	9

Työnantajaliittojen asiantuntijat suhtautuivat pääosin myönteisesti väitteeseen, jonka mukaan ”*työriitojen sovittelumenettely tulisi ulottaa myös sopimuskauden aikaisiin laittomiin työnseisauksiin*”. Palkansaajapuolen vastauksissa oli kuitenkin enemmän hajontaa ja väite koettiin vaikeammin arvioitavaksi kuin työnantajapuolella.⁹⁴

3.2 Työrauhavelvollisuuden sisältö

3.2.1 Passiivinen ja aktiivinen työrauhavelvollisuus

Suomessa työrauhavelvollisuus työsuhteiden osalta on kirjattu työehtosopimuslakiin (436/1946) ja on siten perustaltaan legaalinen. Työrauhavelvollisuus ei kuitenkaan perustu pelkästään lain säännökseen. Velvollisuuden edellytyksenä on työehtosopimuksen tunnusmerkistön täyttävän sopimuksen solmiminen. Näin työehtosopimuslain

⁹⁴ Ks. asiantuntijakysely Liite 1 väittämä 1) (Kysymys 27).

säännös vahvistaa sen mihin työehtosopimuksella ”työraahasopimuksena” on pyritty.⁹⁵

Työehtosopimuslain 8 §:n mukaan työehtosopimukseen osalliset tai muuten sidotut *yhdistykset ja työnantajat* ovat velvollisia välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Tätä kutsutaan *passiiviseksi työrauhavelvollisuudeksi*.⁹⁶ Sopimukseen sidotut *yhdistykset* ovat myös velvollisia huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät pidättäytyvät työehtosopimukseen kohdistuvista työtaistelutoimenpiteistä. Tätä huolehtimisvelvollisuutta kutsutaan *aktiiviseksi työrauhavelvollisuudeksi* tai *valvontavelvollisuudeksi*.

Valvontavelvollisuus on passiivisesta työrauhavelvollisuudesta poiketen vain työehtosopimukseen sidotuilla yhdistyksillä. Valvontavelvollisuus edellyttää tilanteista riippuen erilaista aktiivisuutta. Esimerkiksi, jos työntekijäpuolelle puhkeaa ilman järjestöpäätöksiä kielletty lakko, on yhdistyksen siitä tiedon saatuaan ryhdyttävä käytössään oleviin ja riittävän tehokkaisiin toimenpiteisiin työrauhan palauttamiseksi.⁹⁷ Työtuomioistuimien kiinnittää erityisesti huomiota siihen, ovatko valvontavelvollisen toimet riittävän tehokkaita suhteutettuna työtaistelutoimenpiteen kesto-aikaan. Lisäksi toimien tulee suuntautua ”omiin joukkoihin” ja työtaistelutoimenpiteiden estämiseen tai lopettamiseen. Neuvottelut työnantajan kanssa eivät monestikaan täytä tätä vaatimusta.⁹⁸

Valvontavelvollisuus koskee ammattiliittoja, paikallisyhdistyksiä ja työnantajayhdistyksiä. Ammattiliitolla on velvollisuus valvoa, että sen paikalliset jäsenyhdistykset ja työntekijät välttävät kiellettyjä työ-

⁹⁵ Ks. *Sarkko* 1969, s. 110-111.

⁹⁶ Yksittäiseen työntekijään ei kohdistu työrauhavelvollisuutta.

⁹⁷ *Kairinen* 2009, s. 477.

⁹⁸ Tapauksessa TT 2004:21 työpaikalla oli käyty neuvotteluja liukuvan työajan paikallisen sopimuksen uudistamiseksi. Työntekijöiden jarrutuksen aikana työnantaja oli käynyt neuvotteluja luottamusmiesten kanssa päivittäin tilanteen normalisoimiseksi. Työtuomioistuimen mukaan ammattiosaston tai sen edustajien ei oltu näytetty ryhtyneen mihinkään toimenpiteisiin työtaistelutoimenpiteiden estämiseksi tai lopettamiseksi. Ammattiosasto oli näin laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa.

taistelutoimenpiteitä. Sama velvollisuus koskee paikallisia yhdistyksiä suhteessa niiden jäsenyöntekijöiden toimintaan. Myös työnantajayhdistyksen tulee valvoa, etteivät sen jäsenyöntajat riko työrauhavelvollisuuttaan. Käytännön ongelmat valvontavelvollisuudessa painottuvat kuitenkin yöntekijäpuolelle.⁹⁹

Työehtosopimuslain 8 § on vähimmäispakottava normi. Sen sääntelemää työrauhavelvollisuutta ei voida sopimalla supistaa. Työrauhavelvollisuutta laajentavaa määräystäkään ei voida sopia muuten kuin *osallisten* välisessä suhteessa. Vakiintuneen käsityksen mukaan työrauhavelvollisuus ei kuulu niihin työsuhteen ehtoihin, joista laissa edellytetään sovittavan.¹⁰⁰ Jäsenille työehtosopimukseen mahdollisesti otettu työrauhavelvollisuutta koskeva normimääräys on nähtävä vain eräänlaisena muistutuksena lakisääteisestä työrauhavelvollisuudesta.¹⁰¹

3.2.2 Työrauhavelvollisuuden relatiivisuus

Työehtosopimuksen sisällys määrittää työrauhavelvollisuuden *asiallisen* laajuuden. Sopimuksen täyttämivelvollisuudesta ei voida johtaa mitään laajempaa työrauhavelvollisuutta. Lain mukaan vain sopimukseen kokonaisuudessaan tai sen yksityiseen määräykseen kohdistuvat työtaistelut ovat kiellettyjä.¹⁰² Tästä seuraa, että mikä ei ole kiellettyä, on sallittua. Tätä työrauhavelvollisuuden yleismaailmallistakin piir-

⁹⁹ *Saloheimo* 2008, s. 176.

¹⁰⁰ Näkemyksen esitti ensimmäisenä Suomessa *Arvo Sipilä*. Sipilän mukaan työehtosopimukseen osalliset (sopijaliitot) voivat sopia kolmansia (jäseniä) velvoittavia määräyksiä vain ehdoista, joita on noudatettava työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten. Työrauhavelvollisuus on *lain mukainen* velvollisuus ja työehtosopimuksen pakollinen oikeusvaikutus. (Ks. *Sipilä* LM 1947, s. 463-481). Sipilän esittämän käsityksen vakiintumista edelsi vilkas oikeuskirjallisuudessa käyty keskustelu. Sen vaiheista ks. *Koskinen* LM 7-8/2002, s. s. 1235-1246.

¹⁰¹ Näin myöskään työrauhavelvollisuuden rikkomisesta ei koskaan voida tuomita työehtosopimuslain 7 §:n mukaista hyvityssakkoa, joka on selvästi säädetty muuta rikkomusta varten. Ks. *Sipilä* 1968, s. 79. Muutenkin, kun työehtosopimuslain 8 §:n tunnusmerkitö täyttyy, on säännöstä aina ehdottomasti sovellettava täysin siitä riippumatta, mitä työrauhasta on työehtosopimuksessa määrätty. *Sarkko* 1969, s. 126.

¹⁰² *Sarkko* 1969, s. 109 - 112.

rettä kutsutaan *relatiiviseksi työrauhavelvollisuudeksi*¹⁰³. Käytännössä relatiivinen työrauhavelvollisuus merkitsee sitä, että työehtosopimuskauden aikana työehtosopimukseen kohdistumattomat ja aidot myötätunto- ja poliittiset työtaistelutoimenpiteet ovat sallittuja. Niillä pyritään vaikuttamaan muihin tahoihin kuin omaan työmarkkinavastapuoleen ja tämän kanssa työehtosopimuksella sovittuihin asioihin.¹⁰⁴

Myötätuntotyötaistelut

Myötätuntotyötaistelutoimenpiteellä eli tukityötaistelutoimenpiteellä tarkoitetaan työtaistelutoimenpidettä, jolla ei osaksikaan tai edes välillisesti pyritä vaikuttamaan omaan työehtosopimukseen, vaan jolla pyritään tukemaan jotakin ulkopuolista konfliktia. Ollakseen sallittu, on toimenpiteen oltava *aito* eli puhdas solidaarisuusele kolmatta osapuolta kohtaan.¹⁰⁵

Yleensä myötätuntotyötaistelutoimenpiteellä tuetaan toista työtaistelutoimenpidettä, joka on toimeenpantu oman tai jonkin toisen ammattijärjestön toimesta, mutta kyseessä voi olla muunkinlainen työriita. Sallittua voi olla esimerkiksi ammattiliiton omien järjestöllisten tavoitteiden tukeminen ilman mitään primaarista työtaistelua.¹⁰⁶ Yleisimpiä ovat kuitenkin sellaiset tukityötaistelutoimet, joihin liitto ryhtyy tukeakseen omia tavoitteitaan liiton *toisella sopimusallalla* puhjenneessa työriidassa.¹⁰⁷ Olennaista on se, etteivät toimet kohdistu tukevan tahon työehtosopimukseen.

Arvioinnin lähtökohtana on vaikutustarkoitus. Omaan työehtosopimukseen ei saisi pyrkiä vaikuttamaan edes välillisesti. Huomioon

¹⁰³ Sarkko 1969, s. 108.

¹⁰⁴ Saloheimo 2008, s. 164.

¹⁰⁵ Ks. Aaltonen 1998, s. 5-6.

¹⁰⁶ Tossavainen näkee kuitenkin ongelmallisena työtuomioistuimen tapauksen TT 1999-61, jossa työtuomioistuin ei katsonut työrauhavelvollisuutta rikutun. Tapauksessa AKT ry ajoi omia järjestöllisiä etujaan siten, että se julisti käsittelysaarron Sita Finland Oy:tä vastaan ja toimeenpani lakkoja työnantajaliittoon (TES - kumppaniinsa) järjestäytyneissä yrityksissä saadakseen solmittua kuorma-autoalan työehtosopimuksen pohjalta yrityskohtaisen työehtosopimuksen Sita Finland Oy:n kanssa. Tossavainen peräänkuuluttaa työehtosopimuslain 8 §:stä johdetun sallitun työtaistelun rajojen selvittämistä nykyajan työmarkkinoita varten. Tossavainen 2000, s. 196 - 215.

¹⁰⁷ Saloheimo 2008, s. 166, 167.

otetaan kuitenkin myös myötätuntotoimenpiteen tosiasialliset vaikutukset, jotka voivat toimia vahvana näyttönä pyrkimyksestä vaikuttaa omaan työehtosopimukseen.¹⁰⁸ Myös tukitoimenpiteeseen ryhtyneen ymmärrys asiasta voi olla merkitsevää. Toisaalta työehtojen läheisyys tukitoimenpiteeseen ryhtyneen omiin työehtoihin tulee ottaa huomioon.¹⁰⁹ *Sarkon* mukaan myötätuntotyötaistelutoimenpide on TEhtol:n vastainen ainakin, mikäli tukitoimenpiteeseen ryhtyneille on alun alkaen ollut selvää, että omaa työehtosopimusta ei tosiasiallisesti voida muuttumattomana enää soveltaa.¹¹⁰

Laittoman työtaistelun tukemista ei ole suoraan laissa kielletty. *Sarkon* jo väitöskirjassaan vuonna 1969 esittämän käsityksen mukaan työehtosopimuslain vastaisen työtaistelun tukemisen hyväksyminen olisi kuitenkin työehtosopimuslain ration vastaista.¹¹¹ *Sarkon* esittämää käsitystä on sittemmin sovellettu myös työtuomioistuimen oikeuskäytännössä ja työehtosopimuslain vastaisen työtaistelutoimenpiteen tukeminen kohdistuu nykyisin vakiintuneesti tukevaa yhdistystä sitovaan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan¹¹².

Työehtosopimuksen tarkoitus on paitsi taata työntekijöiden tietyn tasoiset edut myös turvata työrauha. Työtaistelutoimi, joka ei kohdistu mihinkään työehtosopimuksen määräykseen, voi kuitenkin häiritä työrauhaa sillä tavoin, että työtaistelutoimen on katsottava kohdistuvan työehtosopimukseen kokonaisuudessaan. Tällöin on kyse siitä, että työtaistelutoimenpide on omiaan vähentämään työehtosopimuksen merkitystä työrauhan takaajana.¹¹³ Tällä perusteella ei tiettävästi koskaan ole tukityötaistelutoimenpidettä katsottu työrauhavelvollisuuden

¹⁰⁸ *Sarkko* 1980, s. 235-236.

¹⁰⁹ *Sarkko* 1969, s. 312-313. Ks. TT 1997-43, jossa työtuomioistuin katsoi, että vaikka työtaistelut olivat metalliteollisuuden työehtosopimuksen piirissä, oli niillä samalla tuettu Paperiliiton omia tavoitteita meneillä olevissa neuvotteluissa. Tällä perusteella ne kohdistuivat paperiteollisuuden työehtosopimuksen ulkopuolista työvoimaa koskevaan määräykseen.

¹¹⁰ *Sarkko* 1969, s. 314. Ks. myös *Aaltonen* 1998, s. 6.

¹¹¹ *Sarkko* 1969, s. 316.

¹¹² Ks. lisäksi esim. TT 2004-107 perustelut.

¹¹³ *Sipilä* 1968, s. 71.

vastaiseksi.¹¹⁴ Työtuomioistuin on kuitenkin antanut ratkaisuja, joissa tilannetta on arvioitu.¹¹⁵

Sellainen työtaistelutoimenpide, jolla kieltäydytään työnteosta, esittää työnantajaa käyttämästä työnjohto-oikeuttaan. Tämän takia myötätuntotyötaistelutilanteissa saattaa tulla arvioitavaksi toimenpiteen kohdistuminen tukijan omaan työehtosopimukseen.¹¹⁶ Työtuomioistuimen tulkinnan mukaan työtaistelu voi kohdistua tällä perusteella tukijan työehtosopimuksen määräyksiin, jos työtaistelulla on työnjohto-oikeuden käyttämiseen liittyviä, toimenpiteen jälkeiseen aikaan ulottuvia tavoitteita. Mikäli toimenpiteiden vaikutus on tarkoitettu ohimeneväksi ja työtaistelun lakattua työnantajan mahdollisuus työnjohto-oikeutensa käyttämiseen palautuu ennalleen, on kysymyksessä aito tukitoimenpide.

Poliittiset työtaistelut

Poliittiset työtaistelutoimenpiteet ovat työtaistelutoimenpiteitä, joilla ei myöskään pyritä vaikuttamaan omaan työehtosopimukseen vaan jonkin poliittisen elimen päätöksiin. Kuten myötätuntotyötaistelutoimenpiteiden kohdalla myös poliittiselta työtaistelutoimenpiteeltä vaaditaan, ettei se lainkaan kohdistu omaan työehtosopimukseen vaan sillä pyritään painostamaan ulkopuolisia.¹¹⁷ Oikeudenkäynnissä työtaistelun tavoitteeksi saatetaan esittää puhdas poliittinen vaikuttaminen esimerkiksi lainsäädäntöön tai muihin julkisen vallan toimenpiteisiin. Työtuomioistuimen arvio kokonaistilanteesta ja työehtosopimuksen työnjohto-oikeutta koskeva määräys voivat kuitenkin johtaa toiseen lopputulokseen.¹¹⁸

TT 2009-135. Liitot katsoivat, että työtaistelun tarkoituksena oli poliittinen mielenilmaus, joka kohdistui Suomen valtioon VR-yhtiöiden omistajana. Ajallinen ja asiallinen yhteys työnantajan toteuttamien lomautusten kanssa osoitti työtuomioistuimen mielestä lakon kohdistuneen kielletyllä

¹¹⁴ *Saloheimo* 2008, s. 172.

¹¹⁵ Ks. TT 1995-26, TT 1995-71 sekä TT 1997-11.

¹¹⁶ Ks. esim. TT 1979-22, jossa toimenpiteiden katsottiin kohdistuvan tukijan oman työehtosopimuksen työnjohto-oikeutta koskeviin määräyksiin, kun taas tapauksissa TT 1995-26 ja TT 1997-53 toimenpiteiden vaikutukset olivat sellaisia, että niiden ei voitu katsoa kohdistuvan tukijan oman työehtosopimuksen määräyksiin.

¹¹⁷ *Sarkko* 1980, s. 236-237.

¹¹⁸ *Saloheimo* 2008, s. 172.

tavalla työehtosopimuksen työnjohto-oikeutta ja lomauttamista koskeviin määräyksiin. Ammattiliitot ja ammattiosastot tuomittiin työrauhavelvollisuuden rikkomisesta.

TT 2005-52. Työtaistelun tarkoituksena oli painostaa Helsingin kaupunginvaltuustoa sen harkitessa kunnallisen liikennelaitoksen yhtiöittämistä ja sen myötä henkilöstön siirtymistä yksityisen liikenneyhtiön palvelukseen. Vaikka työtuomioistuin huomioi, että työnseisauksella pyrittiin synnyttämään yhteiskunnallista keskustelua joukkoliikenteen asemasta julkisena palveluna, se kohdistui kaupunginvaltuuston ohella myös Helsingin kaupunkiin työnantajana ja työehtosopimuksen määräykseen työnantajan oikeudesta ottaa ja erottaa työntekijä.¹¹⁹

Työtuomioistuimessa puhtaasti poliittisiksi väitettyjen työtaistelujen on usein nähty kohdistuvan työehtosopimukseen. Tapaus TT 2010-94 on harvinainen poikkeus, joissa lomautusten ajankohtaisuudesta huolimatta esitetty näyttö viittasi puhtaasti poliittisiin päämääriin.

TT 2010-94. Ammattiliiton järjestämän työnseisauksen syyksi oli ilmoitettu pyrkimys vastustaa hallituksen eduskunnalle esittämää, eräiden valtion osaksi tai kokonaan omistamien yhtiöiden osakkeiden myyntivaltuuksien hyväksymistä. Työnseisaus oli pantu toimeen kysymyksessä olevissa yhtiöissä samana päivänä, jona asiaa koskeva lisätalousarvio oli annettu eduskunnalle. Samoihin aikoihin yhtiöissä oli käynnissä lomautuksia tai niihin tähtääviä yhteistoimintaneuvotteluja.

Työtaistelutoimenpiteen tarkoituksesta esitetyn tiedotusaineiston ja muun selvityksen perusteella tuomiossa katsottiin, ettei ammattiliiton tavoitteena ollut painostaa työnantajapuolta työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa kysymyksissä, vaan tarkoituksena oli pyrkiä vaikuttamaan valtioelinten poliittiseen päätöksentekoon. Työnseisauksella ei siten rikottu työehtosopimuslaisia säädettyä työrauhavelvollisuutta.

Ns. yleinen työrauhavelvollisuus

Työrauhavelvollisuuden relatiivisuudesta seuraa myös, että *työehtosopimusjärjestelmän ulkopuolelle* jäävien toimenpiteiden laillisuutta ei voida

¹¹⁹ Kunta-alan unioni ry tuomittiin valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä, Kunta-alan ammattiliitto KTV ry ja Julkis- ja yksityisalojen toimihenkilöliitto Jyty ry sekä seitsemän paikallisyhdistystä tuomittiin työrauhavelvollisuuden rikkomisesta.

arvioida työehtosopimuslain perusteella. Työehtosopimusjärjestelmän ulkopuolinen toimenpide on kyseessä, mikäli työtaistelutoimenpiteen toteuttaa työehtosopimusjärjestelmän sitomaton taho tai työtaistelutoimenpiteet kohdistuvat työehtosopimusjärjestelmän ulkopuoliseen taahan, taikka mikäli kyseessä on työehtosopimuslain säännösten soveltamisen ulkopuolelle jäävä saarto tai boikotti.¹²⁰ Näitä tilanteita varten on oikeuskäytännössä ja oikeuskirjallisuudessa kehitelty normia *hyvän tavan tai oikeusjärjestyksen vastaisista* toimenpiteistä, jotka voivat rikkoa ns. *yleistä työrauhavelvollisuutta*.¹²¹

Toimenpiteen hyvän tavan ja oikeudenvastaisuuden arvioimisessa on otettava korkeimman oikeuden mukaan huomioon erityisesti toimenpiteen tavoitteet ja niiden toteuttamistapa. Toimenpidettä ei saa toteuttaa tavoitteisiin nähden liiallisilla toimenpiteillä.¹²² Kyse on tavallisesti taloudellisista vahingoista. Tilanteissa voidaan määrätä maksettavaksi *vahingonkorvausta*, mikäli tähän on vahingonkorvauslain (412/1974) 5 luvun 1 §:n mukaisia erittäin painavia syitä.

3.2.3 Kohdistuminen työehtosopimukseen

Kohdistumisobjekti on se työehtosopimuksen määräys (tai määräykset), johon työtuomioistuin katsoo työtaistelutoimenpiteen kohdistuvan. Kohdistumisobjektina voi olla myös työehtosopimus kokonaisuudessaan. Työtaistelutoimenpiteellä pyritään yleensä vaikuttamaan työehtosopimuksen soveltamiseen.

¹²⁰ Kairinen 2009, s. 480.

¹²¹ Ks. KKO 1983-II-187; KKO 1985-II-118; KKO 1987:85; KKO 1987:86; KKO 1999:39 ja KKO 2000:94. Ks. myös Tiitinen 1988, s. 104-112 ja esim. Kairinen 2009, s. 480-482. Kritiikkiä yleistä työrauhavelvollisuutta kohtaan on esittänyt erityisesti Kalevi Hölttä, jonka mukaan oikeuskäytännön ratkaisulinjassa on kyse lähinnä pitkän ajan kuluessa tehdyistä hajanaisista ja erimielisistä ratkaisuista, joihin on ympätty oppeja hyvästä tavasta ja oikeusjärjestyksen vastaisuudesta paremman normin puutteesta. Hyvän tavan vaatimusta ei voi laittaa perustuslain yläpuolelle, käsite on tarkoitushakuihin ja työnantajien intressissä kehitetty. (Hölttä Oikeus 1/2008, s. 67-86)

¹²² Ks. KKO 1985-II-118 ja KKO 1999:39. Arvioinnissa on siis käytetty suhteellisuusperiaatteen mukaisia kriteerejä. Ks. Saksan mallista luku 4.3.

Kohdistumisella tarkoitetaan sitä, että työtaistelutoimenpiteellä pyritään kumoamaan tai muuttamaan jokin työehtosopimuksen yksityinen määräys. Kohdistumiseen riittää, että vastapuolta yritetään pakottaa soveltamaan sopimuksen määräystä tosiasiallisesti toisin ilman mitään sopimustason muutoksia. Kohdistumisessa voi olla kyse myös jonkin työehtosopimuksen määräyksen (esim. ylityömääräyksen) rikkomisesta.¹²³

Jokaisella työtaistelutoimenpiteellä on jokin *syy* ja *tarkoitus*. Nämä ovat ennen kaikkea näyttökysymyksiä. Kohdistumisen kannalta työtaisteluun ryhtymisen todellinen syy ei ole kuitenkaan ratkaiseva vaan ratkaisevaa on se, mitä vaatimuksia työtaistelutoimenpiteellä pyritään toteuttamaan.¹²⁴ Työtuomioistuimen käytäntö osoittaa, että kohdistumisobjekti ja vaikutustarkoitus käyvät usein yhteen siten, että jokin konkreettinen pyrkimys vaikuttaa vastapuoleen kohdistuu samalla työehtosopimuksen yksittäiseen määräykseen.

TT 2009-14. Työntekijäliiton toimeenpaneman ostoboikotin tarkoituksena oli painostaa yritys peruuttamaan pääluottamusmiehen työehtosopimuksen purkamisen. Työtaistelutoimenpide kohdistui työehtosopimuksen määräykseen, jonka mukaan työnantaja ottaa ja erottaa työntekijät.

Työtuomioistuimen työrauhatapausten kartoituksen perusteella vuosina 2004–2009 merkittävin työehtosopimuksen määräys, johon työtuomioistuin katsoi työtaistelutoimenpiteen kohdistuneen, oli *työnantajan työnjohto-oikeutta koskeva sopimusmääräys* siitä, että ”työnantajalla on oikeus ottaa ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta”. Kohdistumisobjektina tällainen työnjohtomääräys esiintyi 199 tapauksessa (68 %). Erityisesti kohdistumisobjektina oli usein tämän määräyksen se osa, jonka mukaan työnantajalla on oikeus erottaa työntekijä. Toisen merkittävän kohdistumisobjektin muodostivat *palkkausta koskevat määräykset*, jotka olivat kohdistumisobjektina 61 työrauhatapaauksessa (21 %). Kolmanneksi eniten kohdistumisobjektina oli *työaika* koskeva määräys (21 tapauksessa, 7 %). Työehtosopimukseen kokonaisuudessaan työtaistelutoimenpide kohdistui 20 tapauksessa (7 %). Yhtä tapausta lukuun ottamatta tällöin oli kyseessä tukityötaistelu.

¹²³ Sarkko 1980, s. 229-230.

¹²⁴ Sarkko 1980, s. 228.

Taulukko 29. Kohdistumisobjektit työtuomioistuimen työrauhatapauksissa 2004–2009.

Kohdistumisobjekti	Esiintyminen tapauksissa	Osuus kaikista tapauksista % (N=294)
Työnjohto-oikeus	199	68
Palkkaus	61	21
Työaika	21	7
Koko sopimus	20	7
Ulkopuolisen työvoiman käyttö	13	4
Irtisanomismääräykset	7	2
Työvoiman käyttömuodot	6	2
Paikallinen sopiminen	5	2
Soveltamisala	5	2
Lomautus	5	2
Muut yhteensä	10	3

Kohdistuminen työehtosopimukseen ei sinänsä edellytä työtuomioistuimen mukaan mitään konkreettisia vaatimuksia vastapuolelle. Työtuomioistuin on monessa ratkaisussaan päättellyt vaatimukset työtaistelun aikaisista olosuhteista, kuten yhteistoimintamenettelyn käynnistämisestä työvoiman vähentämiseksi. Näin työntekijäpuolen työnantajan toimintaan kohdistama vastalause tai mielenilmaus ilman esitettyjä vaatimuksia on oikeuskäytännössä lähes aina kohdistunut myös työehtosopimukseen.

TT 2004-38. Työntekijäliitto vetosi vastauksessaan kannevaatimukseen siihen seikkaan, että lyhytkestoiseen työnseisaukseen ei ollut liittynyt mitään vaatimuksia tai ehtoja työhön paluulle, joten puhdas mielenilmaus ei ollut voinut kohdistua kielletyllä tavalla työehtosopimuksen määräksiin. Työtuomioistuimen mukaan työntekijöiden lakko oli ollut vastalause työnantajan suunnitteleuille henkilöstövähennyksille ja siten kohdistunut työehtosopimuksen määräykseen, jonka mukaan työnantajalla on oikeus ottaa ja erottaa työntekijä.

Aivan uusimmassa käytännössään työtuomioistuin on kuitenkin tarkentanut kohdistumisen edellytyksiä.

TT 2011-54. Työtaistelutoimenpide oli kantajan mukaan kohdistunut työehtosopimuksessa olevaan työnjohtomääräykseen, koska työnseisauksella

oli vastustettu laillisesti aloitettua yhteistoimintamenettelyä. Kanteessa ei ilmoitettu, mitä asiaa yhteistoimintaneuvottelut olivat koskeneet, eikä kanteen kiistämisen jälkeenkään tarkemmin kerrottu tai esitetty todistelua siitä, mitä työnjohtovallan käyttämistä koskevia vaatimuksia lakon yhteydessä ehkä oli esitetty. Vastaajan mukaan toimihenkilöiden vastalause oli kohdistunut vain yhtiön menettelytapaan yhteistoimintaneuvotteluissa, joista ei ollut määräyksiä työehtosopimuksessa.

Asiassa katsottiin jääneen näyttämättä, että työtaistelutoimenpiteellä olisi painostettu työnantajaa työnjohto-oikeuden käyttämistä koskevassa asiassa. Työtaistelutoimenpide ei ollut kohdistunut työehtosopimuslaissa tarkoitettuihin tavoin myöskään työehtosopimuksessa olevaan työrauhalausekkeeseen. Työnantajaliiton työrauhakanne tuli siten hylätyksi. (Ään. tuomion perusteluista)

Tapauksessa vastaaja eli ammattiliitto oli sitä mieltä, että työtaistelutoimenpide oli mielenilmaus sitä vastaan, että kansainvälisessä konserniyhtiössä emoyhtiön toimitusjohtaja julisti henkilöstöön olennaisesti vaikuttavia asioita tiedotteessaan neuvottelematta näistä asioista ensin henkilöstön kanssa. Kohdistumisen kannalta muodostui olennaiseksi se seikka, että neuvotteluelvoitetta ei oltu otettu työehtosopimukseen. Pelkkään työnjohtomääräyksen olemassa oloon tuomioistuimien ei voinut kohdistumista perustaa ilman kantajalta vaadittavaa lisänäyttöä.

3.2.4 Tiedon saanti ja valvontavelvollisuuden toteuttaminen

Tiedon saaminen sopimuskauden aikaisesta työtaistelutoimenpiteestä on valvontavelvollisuuden kannalta oleellinen asia. Asiantuntijakyselyn mukaan palkansaajaliittoihin tieto tulee ammattiosastolta usein jo hyvissä ajoin ennen työtaistelutoimenpiteen alkamista, mutta useassa tapauksessa myös vasta juuri ennen toimenpidettä tai jopa sen jo alettua. Puolet palkansaajaliittojen vastaajista ilmoittaa myös työnantajaliiton ottavan yhteyttä viimeistään toimenpiteen alettua. (Liite 1 Kysymys 11a)

Työtuomioistuinkäytännön kartoituksen perusteella näyttäisi siltä, että liittojen edustajien käynti työpaikalla työtaistelutilanteissa on harvinaista. Vain parissa prosentissa tapauksista oli nähtävissä liiton edustajan vierailu paikallistasolla.

Asiantuntijakysely antoi asiasta jonkin verran poikkeavan tuloksen, kun kysymys kattoi reagointitavat myös vasta uhkaaviin paikallisiin työtaisteluihin. Kyselyn mukaan liiton edustajan käynnit työpaikalla eivät ole säännönmukaisia, mutta näin menetellään lähes kaikissa liitoissa joskus.

Tämän tutkimusprojektin toisessa asiantuntijakyselyssä, joka koski työehtosopimusten normimääräyksiä¹²⁵ kysyttiin asiantuntijoilta työnantajien suhtautumista liiton edustajien osallistumiseen erimielisyyksien selvittämiseen työpaikalla. Palkansaajapuolen vastaajien mielestä työnantajien suhtautuminen ammattiliiton asiantuntijoiden vierailuihin työpaikoilla on yleensä myönteinen. Vastauksissa oli kuitenkin jonkin verran erisuuntaisia näkemyksiä. Työnantajapuolen vastaajat kokivat kokonaisuutena työnantajien suhtautumisen selkeästi myönteiseksi. Tämä on tietenkin odotettua, kun otetaan huomioon, että työnantaja-liiton edustaja tuskin koskaan saapuu työpaikalle ilman työnantajan nimenomaista kutsua.

”Ei Metsäteollisuus ry:n edustaja lähde kuin, että on tehtaan johto kutsunut paikan päälle.” (Metsäteollisuus ry:n edustaja)

3.3 Työtaisteluoikeuden muut rajoitustilanteet

Työtaisteluoikeuden kannalta ongelmana on sen monimuotoisuus ja suhde eri osapuoliin. Työtaisteluoikeutta perusoikeutena lähestyttäessä ei tule unohtaa sitä, että myös muilla osapuolilla on oikeutensa. Työnantajan oikeuksiin liittyy esimerkiksi omaisuuden suoja (PL 15 §) ja elinkeinon harjoittamisen vapaus (PL 18 §). Omaisuuden suojaa annetaan myös ihmisoikeustasolla.¹²⁶ Lisäksi työnantajan oikeuksiin liittyvät erityisesti Euroopan unionin taloudelliset perusvapaudet, jotka tu-

¹²⁵ Normimääräyskyselyn tuloksia käsitellään laajemmin Prometheus-projektin *toisessa raportissa*, joka koskee myös työehtosopimusten normimääräysten tulkinta- ja rikkomisasioita.

¹²⁶ Ks. esimerkiksi EIS:n ensimmäisen lisäpöytäkirjan 1 artikla.

lee ottaa huomioon EU:n lainsäädäntöä sovellettaessa¹²⁷. Työtaistelulla voi olla merkittäviä vaikutuksia myös kolmansiin osapuoliin, joilla on myös perus- ja ihmisoikeuksia.

3.3.1 *Perusoikeuksien yleiset rajoitusedellytykset*

Kun lähestytään niitä edellytyksiä, joilla työtaisteluoikeutta voidaan rajoittaa, tulee kansainvälisten velvoitteiden¹²⁸ lisäksi kansallisella tasolla erityisesti kyseeseen arviointi perusoikeuksien rajoitusedellytyksistä. Yleisten edellytysten luettelo on esitetty ensimmäisen keran perustuslakivaliokunnan perusoikeusuudistusta koskevassa mietinnössä¹²⁹. Luettelo ei ole tyhjentävä¹³⁰, mutta siihen on koottu keskeisimmät rajoitusten sallittavuuden arviointiin vaikuttavat seikat.¹³¹ Perustuslakivaliokunnan esimerkkiluettelon mukaan vaatimukset ovat:

1. *Lailla säätämisen vaatimus*: Rajoitusten tulee perustua lakiin.
2. *Täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimus*: Rajoitusperusteiden on oltava tarkkarajaisia ja riittävän täsmällisesti määriteltyjä.
3. *Rajoitusperusteen hyväksyttävyysoikeus*: Rajoitusperusteiden tulee olla perusoikeusjärjestelmän kannalta hyväksyttäviä, painavan yhteiskunnallisen tarpeen vaatimia.
4. *Ydinalueen koskemattomuuden vaatimus*: Tavallisella lailla ei voida säätää perusoikeuden ytimeen ulottuvaa rajoitusta.
5. *Suhteellisuusvaatimus*: Rajoitusten tulee olla välttämättömiä tavoitteen saavuttamiseksi sekä laajuudeltaan oikeassa suhteessa perusoikeuksien suojaamaan oikeushyvään ja rajoituksen taustalla olevan yhteiskunnallisen intressin painoarvoon.

¹²⁷ Työtaisteluoikeuden ja EU:n perusvapauksien välisestä suhteesta ks. tapauksista *Viking* ja *Laval* luvussa 5.5.

¹²⁸ Näistä myöhemmin luvussa 5.

¹²⁹ *PeVM 25/1994 vp.*

¹³⁰ Perustuslakivaliokunnan mukaan kyse on esimerkkiluettelosta (Ks. *PeVM 25/1994 vp.*, s. 5).

¹³¹ *Viljanen 2001*, s. 38.

6. *Oikeusturvavaatimus*: Perusoikeutta rajoitettaessa on huolehdittava riittävästä oikeusturvajärjestelystä.
7. *Ihmisoikeusvelvoitteiden noudattamisvaatimus*: Rajoitukset eivät saa olla ristiriidassa Suomen kansainvälisten ihmisoikeusvelvoitteiden kanssa.¹³²

Kyseisiä vaatimuksia voidaan *Viljasen* mukaan luonnehtia perusoikeuksia koskevien yleisten oppien kodifikaatioksi ja edelleen kehittelyksi.¹³³ Luettelo on perusoikeusuudistuksen jälkeen vakiintunut perustuslakivaliokunnan käytännössä yleiseksi perusoikeuksien rajoittamisen sallittavuuden arvioinnissa käytettäväksi testiksi.¹³⁴ Testi on kokonaisuus, perusoikeusrajoituksen tulee täyttää luettelon vaatimukset samanaikaisesti.¹³⁵

Moniin perusoikeuksiin liittyy lakivarauma tai kvalifioitu lakivarauma. Yhdistymisvapautteen liittyy lakivarauma siitä, että lailla annetaan tarkempia säännöksiä yhdistymisvapauden käyttämisestä.

Perusoikeuden rajoittamisesta tavallisella lailla on erotettava perusoikeuspoikkeukset ja tilapäiset poikkeukset perusoikeuksista poikkeusoloissa. Ensimmäinen tarkoittaa lain säätämistä poikkeuslakina perustuslainsäätämisyjärjestyksessä (PL 73 §) ja toinen sellaisia tilapäisiä poikkeuksia, jotka ovat välttämättömiä kansakuntaa uhkaavissa poikkeusoloissa (PL 23 §).¹³⁶

3.3.2 *Työtaisteluoikeuden kollisio muiden perus- ja ihmisoikeuksien kanssa*

Perus- ja ihmisoikeuksien keskinäiset kollisiotilanteet pyritään ratkaisemaan *punninnalla*. Punnintatilanteessa korostuu perusoikeuksien periaatevaikutus.¹³⁷ Erityisesti perustuslakivaliokunnan tehtävänä on lain

¹³² *PeVM 25/1994 vp*, s. 4-5; *Viljanen 2001*, s. 37-38.

¹³³ *Viljanen 2001*, s. 39.

¹³⁴ Ks. vakiintumisesta esim. *Viljanen 2001*, s. 47-53.

¹³⁵ *Viljanen 2001*, s. 61.

¹³⁶ Ks. *Viljanen 2001*, s. 16-18.

¹³⁷ *Viljanen 2001*, s. 12.

säättämävaiheessa tutkia ja ratkaista perusoikeuksien väliset ristiriidat. Lisäksi perustuslakivaliokunnan ja myös tuomioistuinten tehtävänä on toteuttaa *perus- ja ihmisoikeusmyönteistä laintulkintaa* oikeusjärjestyksessämme. Tuomioistuinten tulee valita perusteltavissa olevista laintulkintavaihtoehdoista sellainen, joka parhaiten edistää perusoikeuksien tarkoituksen toteutumista ja joka eliminoi perustuslain kanssa ristiriitaisiksi katsottavat vaihtoehdot.¹³⁸

Erityisesti perusoikeuksien yleisten rajoitusedellytysten mukainen *hyväksyttävyyys- ja suhteellisuusvaatimus* koskevat perusoikeuksien välistä arvopunnintaa.¹³⁹ Kriteereillä on huomion arvoisia yhtymäkohtia Euroopan ihmisoikeussopimuksen järjestelmään ja ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytäntöön, joissa rajoituksilla on oltava *hyväksyttävä peruste* (legitimate aim) ja joissa rajoitusten on oltava *välttämättömiä* demokraattisessa yhteiskunnassa. Kollektiivista neuvottelu-oikeutta ja työtaisteluoikeutta koskevissa tapauksissa Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on katsonut, että välttämättömyyttä on arvioitava erityisesti sen perusteella, vastaavatko rajoitukset johonkin *painavaan sosiaaliseen tarpeeseen* (pressing social need).

Kansainvälisten sopimusten perusteella huomioon tulee ottaa myös *muiden oikeudet ja vapaudet*. Kansainvälisissä sopimuksissa on määrittäviä niin ikään oikeuksien ja vapauksien väärinkäytön kiellosta.¹⁴⁰

Perusoikeuksille ei ole tunnistettavissa mitään selvää hierarkiaa. *Saraviidan* mukaan perusoikeussäännösten esitöistä saati lakitekstistä ei voi osoittaa perusteluita oikeuksien keskinäiselle etusijajärjestelmälle tai eroille normatiivisen vahvuuden ulottuvuudessa. *Saraviidan* mukaan

¹³⁸ Ks. *PeVM 25/1994 vp*, s. 4. Viime sijassa tuomioistuimet voivat jättää yksittäistapauksissa lain soveltamatta, mikäli se on *ilmeisessä* ristiriidassa perusoikeussäännöksen kanssa (PL 106 §). Säännös on tarkoitettu sovellettavaksi vain poikkeustapauksissa. Työtaisteluoikeuden kannalta ilmeinen ristiriita kansallisen lainsäädännön kanssa nykytilassa tuntuu kaukaa haetulta erityisesti sen takia, että työrauhavelvollisuus, sen laajuus ja tulkintaperiaatteet ovat oikeuskäytännössä ehkä liiankin vakiintuneita. Mielenkiintoista kuitenkin on, että Tehy ry:n työtaistelua koskevassa tapauksessa TT 2007-105 työtuomioistuin otti tähän kantaa ja totesi, että kunnallisen virkaehtosopimuslain 8 §:n soveltaminen ei johda tapauksessa ilmeiseen ristiriitaan Suomen perustuslain ammatillista yhdistymisvapautta koskevan 13 §:n 2 momentin kanssa.

¹³⁹ Ks. esim. *Viljanen 2001*, s. 126 ja 134-135.

¹⁴⁰ Ks. esim. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 17 artikla.

perusoikeuskohtainen sitovuusasteikko perustuu lähinnä kunkin säännöksen kirjoittamistapaan. Vahvimmat ovat perusoikeuskiellot (kuten Suomen kansalaisen luovuttamisen kieltäminen), seuraavassa tasossa ovat rajoituslausekkeettomat oikeudet (kuten uskonnon ja omantunnon vapaus), seuraavina lakivarauksia tai viittauksia sisältävät oikeudet (kuten henkilötietojen suoja) ja viimeisinä pelkiksi tavoitteiksi tai toimeksiannoiksi kirjoitetut perusoikeudet (kuten julkisen vallan velvoite pyrkiä turvaamaan jokaiselle oikeus terveelliseen ympäristöön).¹⁴¹ *Viljasen* mukaan punninnasta ei voi olla kysymys ainakaan silloin, kun perusoikeussäännös on muotoiltu ehdottomaksi kielloksi tai kun ollaan perusoikeuden ydinalueen suojan piirissä, johon puuttuminen merkitsisi perusoikeuden tekemistä tyhjäksi.¹⁴² Käytännössä ainakin *henkeen ja terveyteen* liittyvät perus- ja ihmisoikeudet ovat punnintatilanteessa etusijalla.

3.3.2.1 Lakon alaiset tehtävät ja rikkurikysymys

Lakon alaisen työn suojaa pidetään palkansaajapuolella työtaisteluoikeuden olennaisena osana. Sitä voidaankin pitää työtaistelun tehokkuuden kannalta useimmissa tapauksissa hyvin merkityksellisenä. Työnantajapuolella asia nähdään usein niin, että esimerkiksi elinkeinovapauden (PL 18.1 §) perusteella työnantajalla olisi tietty oikeus järjestää lakon alaisten töiden hoito viime sijassa vaikka ulkopuolista työvoimaa käyttämällä. Työrauhaa koskevassa asiantuntijakyselyssä väittämästä ”*rikkurityöntekijöiden ja vuokratyövoiman käyttö tulisi estää laillisten työtaisteluiden piiriin kuuluvissa tehtävissä*” palkansaajapuolen 31 vastaajasta 26 oli samaa mieltä, kun taas työnantajapuolen 22 vastaajasta 20 oli eri mieltä.¹⁴³ Asia on työmarkkinaosapuolten välillä kiistanalainen.

¹⁴¹ Ks. *Saraviita* 2005, s. 67 ja 198-199. Saraviita perustaa tasojen erottelun perusoikeus uudistusta koskevaan perustuslakivaliokunnan mietintöön ja siinä käytettyyn kieleen. Ks. *PeVM* 25/1994 vp, s. 4-6.

¹⁴² Ks. *Viljanen* 2001, s. 132.

¹⁴³ Asiantuntijakysely Liite 1 väittämä o) (Kysymys 27).

Epäselyvyyttä ja kiistaa on myös siitä, milloin on kyse ns. *rikkuri-työvoimasta* ja keitä *lakonrikkijat* varsinaisesti ovat. Lähtökohtaisesti järjestön tekemästä työnseisauksen ennakoilmoituksesta käy ilmi se, mitkä työt ovat toimenpiteen piirissä. Työt sinänsä eivät kuitenkaan ole lakossa, vaan niitä tekevät työntekijät. Rikkurikäsitteestä ei ole lain-säännöstä. Työmarkkinain kielenkäytössä lakon rikkomisella tarkoitetaan tavallisesti lakon piiriin kuuluvan työn tekemistä, mitä palkansaa-jajärjestöt paheksuvat.

Lähtökohtaisesti työtaistelutilanteessa työtaistelun ulkopuolelle jää-villä työntekijöillä on *neutraliteettioikeus* eli oikeus vastustaa työnan-tajan määräystä tehdä työtaistelun piiriin kuuluvia töitä. Varsinainen säädös tästä on lähinnä virkamiehillä.¹⁴⁴ Oikeuskäytännössä on myös työsuhteisilla katsottu olevan tietty oikeus kieltäytyä suorittamasta työ-taistelun alaisia töitä.¹⁴⁵

Perusoikeustasolla mitään yleispätevää ratkaisua asiaan ei saada. Punnintatilanteet eri perusoikeuksien kesken (mikä on vahvempi kuin toinen) ratkaistaan yksittäistapauksina. Punnintatilanteessa merkityk-sellisiä saattaisivat työtaisteluoikeuden ja elinkeinovapauden lisäksi olla esimerkiksi lakon ulkopuolisten työntekijöiden negatiivinen jär-jestäytymisvapaus (PL 13.2 §) tai työnantajan omaisuuden suoja (PL 15 §). Varsinainen rikkurikielto tavallisesti perustellaan palkansaaaja-puolella erityisesti ILO:n sopimuksilla 87 ja 98 ja niiden tulkintakäy-tännöllä. Lähtökohtia lakon alaisen työn suojasta voidaan etsiä yhdisty-misvapauskomitean ja asiantuntijakomitean kannanotoista. On kuiten-kin muistettava, että ILO:n elimet eivät ole tuomioistuimia eikä niillä ole sanktiovaltaa.

Lähtökohtaisesti ILO:n järjestelmä suojaa yhdistymisvapauden pe-riaatteiden mukaisia, rauhanomaisesti järjestettyjä ja *laillisia* työtaiste-luja sekä niihin osallistumista.¹⁴⁶ Jäsenvaltiot voivat rajoittaa työtaiste-luoikeutta laeillaan tietyin tavoin, kuten ennakoilmoitusvelvoitteel-la, äänestysmenettelyvaatimuksella, sovittelumenettelyyn osallistumi-sella, työrauhavelvoitteella työehtosopimusten voimassaoloaikana ja

¹⁴⁴ Ks. Valtion virkaehtosopimuslaki 11 § ja Kunnallinen virkaehtosopimuslaki 12 §.

¹⁴⁵ Ks. *Kairinen* 2009, s. 225.

¹⁴⁶ Ks. luku 5.1.

välttämättömien palvelujen turvaamistarpeella kansalaisten hengen, terveyden tai turvallisuuden takaamiseksi¹⁴⁷.

ILO:n yhdistymisvapauskomitean mukaan uusien työntekijöiden palkkaaminen *lakon rikkomisen tarkoituksessa* on vakava yhdistymisvapauden loukkaus sektorilla, jota ei voida pitää suppeassa merkityksessä välttämättömänä. Työntekijöiden korvaaminen toisilla työntekijöillä on lähtökohtaisesti sallittua vain akuutin kansallisen kriisin aikana tai sellaisissa välttämättömissä palveluissa, joissa työtaistelut ovat kiellettyjä. Laillisen lakon aikana yrityksen ulkopuolisen työvoiman käyttäminen voi alentaa lakko-oikeuden arvoa ja haitata näin järjestöoikeuksien vapaata käyttämistä.¹⁴⁸ ILO:n asiantuntijakomitea on myös nähnyt ongelmallisena tilanteet, joissa lainsäädäntö tai käytäntö sallii lakonrikkojen palkkaamisen *laillisen* lakon alaisiin töihin. Erityisen ongelmallisia ovat tilanteet, joissa työntekijät lisäksi menettävät oikeutensa palata töihin riidan päätyttyä. Tällöin kyse on vakavasti lakko-oikeutta ja järjestöoikeuksien vapaata käyttämistä haittaavasta toiminnasta.¹⁴⁹

ILO:n järjestelmässä siis *laillisia eli sallittujen rajoitusten mukaisia* työtaisteluja suojataan *uusien työntekijöiden* palkkaamiselta lakon alaisiin tehtäviin, ellei kyse ole välttämättömistä palveluista tai tehtävistä akuutin kansallisen kriisin aikana. Uusien työntekijöiden palkkaaminen on yhdistymisvapauden periaatteiden vastaista ainakin, jos menettelyn perusteella lopullisesti korvataan lakkoilevat työntekijät. Sen sijaan ILO:n järjestelmä ei suojaa työtaistelujen sallittujen rajoitusten vastaisia toimenpiteitä. Mikäli esimerkiksi ennakoilmoitusvelvollisuutta tai työrauhavelvollisuutta rikotaan, ei suojaa todennäköisesti ole.

ILO:n järjestelmän mukaan *lakon ulkopuolelle jäävillä tai jättäytyvillä työntekijöillä* (non-strikers) tulee olla vapaus työskennellä työtaistelusta huolimatta.¹⁵⁰ Yhdistymisvapauden periaatteiden vastaista ei todennäköisesti ole tällaisten työntekijöiden käyttäminen lakon alaisiin

¹⁴⁷ Näistä tarkemmin luvussa 5.

¹⁴⁸ *ILO Freedom of Association* 2006, s. 129; *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 46.

¹⁴⁹ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 46-47.

¹⁵⁰ Ks. luku 5.1 kohta b).

töihin, mikäli tämä on käytännössä mahdollista ja jos työntekijät eivät sitä myöskään neutraliteettioikeutensa perusteella vastusta.

3.3.2.2 Turvaamistoimen mahdollisuus

Työtaistelujen yhteydessä on toisinaan mietitty mahdollisuutta turvaamistoimeen. Turvaamistoimesta on säädetty oikeudenkäymiskaaren 7 luvussa.

Oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 1 ja 2 §:t koskevat takavarikkoa, jolla voidaan turvata hakijan saaminen taikka vastapuolen hallussa oleva esine tai muu tietty omaisuus. Sen sijaan 3 §:n mukainen turvaamistoimi voidaan 1 momentin mukaisesti myöntää, jos hakija saattaa *todennäköiseksi*, että hänellä on vastapuolta vastaan muu kuin 1 tai 2 §:ssä tarkoitettu *oikeus*, joka voidaan vahvistaa ulosottokaaren 2 luvun 2 §:ssä tarkoitettulla ratkaisulla, ja on olemassa vaara, että vastapuoli tekemällä jotakin, ryhtymällä johonkin tai laiminlyömällä jotakin tai jollakin muulla tavoin estää tai heikentää hakijan oikeuden toteutumista tai olennaisesti vähentää sen arvoa tai merkitystä.

Hallituksen esityksen mukaan 3 §:n mukainen turvaamistoimi on *yleisluontoinen*. Säännöksessä mainittu turvaamistoimi merkitsee useimmiten sitä, että hakijalle annetaan väliaikaisesti jokin korvaava muu etuus kuin mitä hänen oikeutensa sisältää. Toisaalta se voi myös tarkoittaa sitä, että hakijalle annetaan jo etukäteen ennen oikeudenkäyntiä ja tuomiota oikeus ainakin jossakin laajuudessa nauttia kyseistä hänelle todennäköisesti kuuluvaa oikeutta.¹⁵¹

Korkein oikeus tarkasteli mahdollisuutta turvaamistoimeen saartotoimenpiteen yhteydessä ratkaisussaan KKO 2000:94, joka sivusi myös yleistä työrauhavelvollisuutta¹⁵². Tapauksessa varustamo haki turvaamistointia sillä perusteella, että toimenpiteillä loukattiin varustamon oikeutta aluksensa kaupalliseen käyttöön ja vapaan elinkeinon harjoittamiseen. Varustamo ilmoitti vaativansa myöhemmin korva-

¹⁵¹ Ks. HE 179/1990 vp, s. 11 ja 14-15.

¹⁵² Yleistä työrauhavelvollisuutta on esitelty jaksossa 3.2.2 alaotsikolla ”Ns. yleinen työrauhavelvollisuus”.

usta saartotoimenpiteiden aiheuttamasta taloudellisesta vahingosta. Kuitenkin lainvoimaisen päätöksen saaminen olisi kestänyt niin kauan, että varustamon mukaan sen oikeus tuli turvata oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 3 §:n nojalla.

Tapauksessa korkein oikeus katsoi, että varustamon oikeudenvastaiseksi väittämän vastapuolen menettelyn kieltäminen turvaamistoimenpiteenä on sinänsä oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 3 §:n nojalla mahdollista. Ongelmaksi tapauksessa muodostui turvaamistoimen summaarinen menettely. Menettelyssä ei voida tutkia pääasian mahdollista oikeudenvastaisuutta vaan ainoastaan turvaamistoimen edellytykset. Oikeuden todennäköisyydestä esitettävälle selvitykselle on asetettu myös suuremmat vaatimukset sellaisen turvaamistoimen osalta, jonka myöntäminen johtaisi siihen, että hakija saisi jo ennalta arvioiden pitkään kestävänsä pääasian oikeudenkäynnin ajan täysimääräisesti nauttia kanteellaan vaatimaansa oikeutta.¹⁵³

Tapauksessa korkein oikeus lopulta katsoi, että varustamo ei ollut saattanut todennäköiseksi oikeuttaan saada toimenpiteet kiellettäviksi. Varustamon oikeus ei siis ollut sillä tavoin todennäköinen, että turvaamistoiimelle olisi ollut perusteet. Korkein oikeus totesi ratkaisussaan, että tällainen työtaistelutoimenpide olisi kiellettävissä lähinnä silloin, kun toimenpiteen käyttämisestä on nimenomaisesti rajoitettu kansallisessa lainsäädännössä tai Euroopan yhteisön oikeudessa.

Tapauksessa HelHO 11.11.2010 2981 (lainvoimainen) hovioikeuden käsiteltävänä oli turvaamistointa koskeva tapaus, jossa myös vedottiin yleisen työrauhavelvollisuuden mukaisiin kriteereihin. Tapauksen erityispiirteenä oli, että turvaamistointa haki meneillään olevista työehtosopimusneuvotteluista ulkopuoliset kaksi yritystä, toinen järjestäytymätön ja toinen eri alalla järjestäytynyt, jotka ammattiliiton ylityökiellosta ja lakosta huolimatta olivat teettäneet ylitöitä ja ylläpitäneet toimintaa ammattiliittoon kuulumattomien työntekijöiden ja esimiesten voimin. Seurauksena tästä ammattiliitto oli vastatoimena järjestänyt käsittelysaarron, jonka se kohdisti näihin kolmansiin osapuoliin. Hovioikeus katsoi, että ammattijärjestön työtaisteluvapauden rajat suhteessa työmarkkinakonfliktiin nähden ulkopuolisiin elinkeinoharjoittajiin eivät

¹⁵³ Ks. KKO 1998:143.

ole summaarisessa käsittelyssä määriteltävissä. Hakijoiden oikeutta ei voitu pitää sillä tavoin todennäköisenä, että turvaamistoimen myöntämiselle olisi edellytykset.

Korkeimman oikeuden tapauksessa KKO 1999:53 oli kyse turvaamistoimilainsäädännön suhteesta erityislainsäädäntöön, kyseisessä tapauksessa työsopimuslakiin. Tapauksessa työnantaja halusi siirtää työntekijän haluaman opintovapaan alkamisajankohtaa. Työntekijä ei tätä hyväksynyt vaan jäi omatoimisesti heti opintovapaalle ja haki turvaamistoimenpiteenä työsuhteensa pysyttämistä voimassa sakon uhalla. Korkein oikeus katsoi, että koska työsopimuslaisia ei ole säännöstä, jonka mukaan työntekijällä olisi vastoin työnantajan tahtoa vaatia työsuhteensa pysyttämistä tai palauttamista ennalleen, ei tällaiselle vaatimukselle ole laillista perustetta. Näin työntekijän turvaamistoimi hylättiin.

Työtaistelutilanteessa työsuhdetta ei työsuhteen päättämisen tavoin lakkauteta vaan se keskeytyy työtaisteluoikeuden perusteella. Kuitenkaan kansainväliset sopimuksetkaan eivät suojaa työtaisteluoikeuden laillisten rajoitusten vastaisia työtaisteluita. Esimerkiksi työrauhavelvollisuus on sellainen kansallisen lain ja kansainvälisten sopimustenkin mukainen rajoitus, jonka perusteella työtaistelutoimenpiteiden ja työtaisteluoikeuden käyttöä voidaan rajoittaa.¹⁵⁴ Korkein oikeus on todennut turvaamistoimen käyttömahdollisuuden työtaistelutilanteissa, mikäli toimenpiteen oikeudenvastaisuus voidaan osoittaa todennäköiseksi (KKO 2000:94).

Turvaamistoimen toteuttaminen *yleisen* työrauhavelvollisuuden tilanteissa näyttäisi tapausten perusteella varsin ongelmalliselta. Mahdollinen toimenpiteen oikeudenvastaisuus on lähtökohdiltaan epävarmaa ja arvioidaan vasta pääasian oikeudenkäynnissä. Kuitenkin työehtosopimusjärjestelmän lähtökohdista tapaukset tuovat esille mielenkiintoisen näkökulman. Työehtosopimusjärjestelmässä työtaisteluoikeutta on rajoitettu erityisesti työehtosopimuksen solmimiseen liittyvän *lakisääteisen* työrauhavelvollisuuden perusteella. Se on työtuomioistuinten oikeuskäytännössä muodostunut melko kattavaksi. Toimenpiteen kieltäminen turvaamistoimenä saattaisi ehkä olla mahdollista. Tällaisen

¹⁵⁴ Ks. luku 5.6.

yleisluontoisen toimenpiteen käyttämistä ei ole työehtosopimuslainsäädännössä nimenomaisesti rajoitettu.

3.4 ”Villit” työtaistelut ja työ sopimuslain mukainen irtisanomissuoja

Työtaistelua voidaan nimittää *villiksi tai ns. korpilakoksi* silloin, kun *palkansaajaliitto tai sen alayhdistys eivät kumpikaan ole toimeenpanemassa* eli päättämässä tai myötävaikuttamassa työtaistelun syntyyn. Työtuomioistuimen käytännössä tällöin on kyse tilanteesta, jossa alayhdistys tuomitaan ”vain” valvontavelvollisuutensa laiminlyönnistä tai ammattiliiton ja sen alayhdistyksen ei katsota kummankaan laiminlyöneen työrauhavelvoitteitaan eli hyvityssakkoa ei tuomita. Villi työtaistelu on siten puhtaasti työntekijöiden aikaansaama ja toteuttama.

Asiantuntijakyselyssä liittoasiantuntijoilta kysyttiin, ketkä ovat olleet (liitot, paikallisyhdistykset vai henkilöstöryhmät) heidän järjestönensä kentässä sopimuskauden aikaisten työtaistelujen toimeenpanijoina viimeisen kymmenen vuoden aikana. Mainintoja tuli melko tasaisesti kaikille kolmelle toimijalle, joskin paikallisyhdistys erottui merkittävimmäksi toimeenpanijaksi. Vastausten perusteella on kuitenkin pääteltävissä, että *myös henkilöstöryhmä* on merkittävä työtaistelujen toimeenpanija paikallisyhdistyksen ja liiton ohella, tosin eri luottamushenkilöiden osuutta toimeenpanoon ei kysymyksessä eritelty.

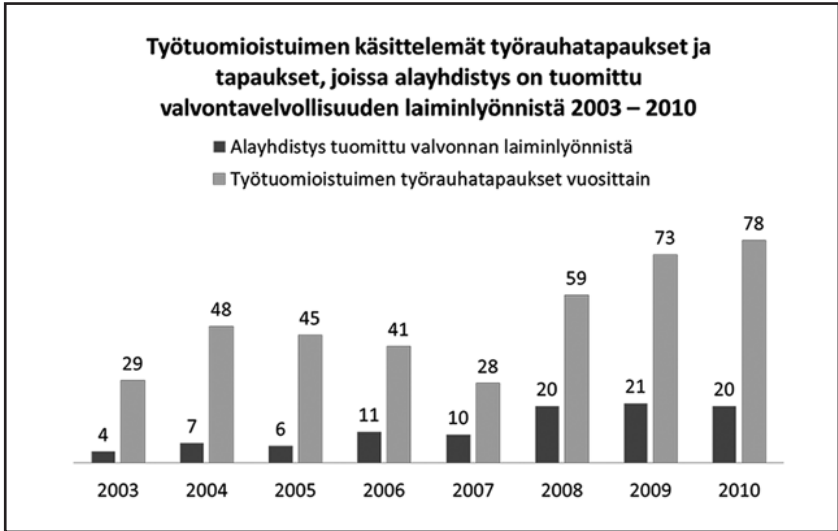
Taulukko 30. Ketkä ovat olleet järjestönne kentässä sopimuskauden aikaisten työtaistelujen toimeenpanijoina viimeisen 10 vuoden aikana?

Työnantajaliitot, N=19	Useita kertoja	Kerran tai pari	Ei kertaakaan	En osaa sanoa
a) Henkilöstöryhmät / työntekijäryhmät	8	4	1	2
b) Ammattiosastot / paikallisyhdistykset	11	5	0	2
c) Liitot	8	4	2	4

Palkansaajaliitot, N=22	Useita kertoja	Kerran tai pari	Ei kertaakaan	En osaa sanoa
a) Henkilöstöryhmät / työntekijäryhmät	5	6	5	3
b) Ammattiosastot / paikallisyhdistykset	6	10	3	1
c) Liitto	5	9	7	0

Villien työtaistelujen kokonaismäärästä työmarkkinoilla ei ole saatavilla tarkkaa tietoa. Seuraavassa kuviossa on vuosittaiset määrät niistä *työrauhatapauksista*, joissa työtuomioistuin on tuominnut alayhdistyksen valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä.¹⁵⁵

¹⁵⁵ Joissakin tapauksissa on tuomittu useampi alayhdistys.



Kuvio 7. Työtuomioistuimen käsittelemät työrauhatapaukset ja tapaukset, joissa alayhdistys on tuomittu valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä 2003–2010.

Vuosilta 2003 - 2010 tällaisia tapauksia esiintyy yhteensä 99 kpl, kun työrauhatapauksien kokonaismäärä oli tuona ajanjaksona 401 kpl.¹⁵⁶ Lisäksi työtuomioistuin katsoi 11 tapauksessa¹⁵⁷ *työtaistelutoimenpiteen* toteutuneen ja sen myös *kohdistuneen* työehtosopimukseen mutta hylkäsi esitetyt hyvityssakko vaatimukset.¹⁵⁸ Siten *noin joka neljännessä työrauhatapauksessa esiintyy villi työtaistelu*. Työntekijöiden ja toimihenkilöiden organisoimia työtaisteluita voidaan myös työtuomioistuinkäytännön valossa pitää merkittävänä ilmiönä työmarkkinoilla.

¹⁵⁶ Mukaan ei ole otettu muutamaa myös virkaehtosopimuslakeja koskevaa tapausta.

¹⁵⁷ TT 2010-42 ja TT 2010-57; TT 2009-100 ja TT 2009-113; TT 2008-54 ja TT 2008-118; TT 2006-115; TT 2005-93; TT 2004-22 ja TT 2004-28; TT 2003-64.

¹⁵⁸ Poikkeuksellisesti tapauksessa TT 2005-93 Rakennusliitto tuomittiin valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä, mutta liiton aluejärjestöä kohtaan esitetyt vaatimukset hylättiin. Kuitenkin tapauksessa oli siis kyse villistä työtaistelusta. Tapauksissa on voitu myös tuomita jokin muu vastaaja tai kuultava työrauhavelvoitteidensa vastaisesta toiminnasta.

Osallistujan asema ja yhdistyksen rooli

Työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 2 pykälän 2 momentin 2 kohdan mukaan asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ”työntekijän osallistumista työehtosopimuslain mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen”.

Työsopimuslain hallituksen esityksen mukaan työtaistelutoimenpiteen *työehtosopimuslainmukaisuudella* tarkoitetaan sellaista työehtosopimuslain 8 §:n mukaista laillista lakkoa, joka ei kohdistu sopijapuolia sitovaan voimassaolevaan työehtosopimukseen tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen. *Työntekijäyhdistyksen toimeenpano* taas antaa suojaa työntekijälle silloinkin, kun työtaistelutoimenpide on ”laiton” mutta sen on toimeenpannut palkansaajayhdistys. Toimiessaan järjestön päätöksen mukaisesti työntekijöiden ei katsota syllistyvän sellaiseen olennaiseen sopimusrikkomukseen, jonka perusteella työnantajalta ei voisi edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Yhdistyksen päätöksiin toimeenpannusta työehtosopimuslain vastaisesta työtaistelutoimenpiteestä vastuun kantaa ainoastaan työntekijöiden yhdistys.¹⁵⁹ Yhdistys työtaistelun toimeenpanijana ikään kuin sovittaa osallistuvien ”synnit”.¹⁶⁰

Työsopimuslain hallituksen esityksen mukaan työtaistelutoimenpiteeseen osallistuminen voisi olla asiallinen ja painava syy työsopimuksen irtisanomiseen ainoastaan silloin, kun työtaistelutoimenpiteeseen on työehtosopimuksen voimassa ollessa ryhdytty työehtoihin vaikuttamiseksi *ilman* työntekijäjärjestön *päätöstä tai myötävaikutusta*.¹⁶¹ Keskeinen kysymys on, mitä työsopimuslaissa ilmaistu työntekijäyhdistyksen toimeenpano eli päätös tai myötävaikutus tarkoittaa.

¹⁵⁹ HE 157/2000 vp, s. 99.

¹⁶⁰ Työrauhatapauksessa TT 2009-123 työntekijäliitto ilmoitti vastauksessaan, että saatuaan tiedon yhtiön uhkauksesta irtisanoa varallaolosta kieltäytyvien hissiasentajien työsuhde se halusi varmistaa työnantajan ymmärtävän, että työsuhteen päättäminen on laitonta. Asettamalla päivystystyöt lakkoon työntekijäliitto varmisti, että yhtiö tietää menettelevänsä työsopimuslain 7 luvun 2 §:n 2 momentin vastaisesti, jos se irtisanoo ammattijärjestön päätöksen nojalla varallaolosta kieltäytyvän työntekijän.

¹⁶¹ HE 157/2000 vp, s. 99-100. Tässä arvioinnissa pitäisi TSL:n perustelujen mukaan ottaa huomioon muun muassa työtaistelun kesto, mahdollinen toistuvuus ja työnantajalle aiheutuneen vahingon määrä sekä työnantajan menettely työtaistelutoimenpiteen yhtenä mahdollisena syynä. Huomioon tulisi ottaa myös työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetty syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus.

Työtuomioistuimen käytännössä *toimeenpanon eli samalla työrauhavelvollisuuden rikkomisen* voidaan katsoa toteutuvan kolmella tasolla:

1. Yhdistys tekee nimenomaisen päätöksen työtaistelusta¹⁶².
2. Yhdistys ei tee varsinaista päätöstä työtaistelusta, mutta yhdistyksen edustajien toiminta osoittaa yhdistyksen olleen työtaistelun takana¹⁶³.
3. Yksikin yhdistyksen edustaja osallistuu lakkoon, jolloin yhdistys vastaa edustajansa menettelystä¹⁶⁴.

Työtuomioistuimen jäseniltä kysyttiin, minkälaista näyttöä vaaditaan, että työntekijäyhdistys on rikkonut työrauhavelvollisuuttaan:

”Tämä selviää soveltamiskäytännöstä. Usein on ammattiosaston tai liiton nimenomainen päätös tai työtaisteluilmoitus. Järjestön edustajan (kuten luottamusmiehen) osallistuminen toimenpiteeseen on myös sellaisenaan riittävä tunnusmerkki. Muuten joudutaan arvioimaan kokonaiskuvaa ja tapahtumien kulkua: osaston edustajien osuus työmaankokouksen järjestämiseen, vaatimusten esittämiseen jne.” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Vähimmillään riittää, että yhdistyksen edustaja(t) on nähty tapahtumapaikalla tai kokouksessa jossa asia on tullut esille. Sen osoittaminen, että hän (he) ovat yrittäneet säilyttää työrauhan, on lähes mahdotonta, ellei siinä ole onnistuttu.” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Yksinkertaisimmillaan näytöksi riittää, että luottamusmies tai muu yhdistyksen edustaja on osallistunut työtaisteluun. Muutoin on toiminnasta tai toimenpiteistä pääteltävä toimeenpano.” (Työtuomioistuimen jäsen)

Työtuomioistuimen käytännössä yhdistykset pyrkivät usein välttämään valvontavelvollisuuden laiminlyönnistä tuomittavat hyvityssakot esittämällä näyttöä, joka osoittaa yhdistyksen toimineen aktiivisesti työrauhan palauttamiseksi. Samalla yhdistys irtisanoutuu työtaisteluun liittyvästä päätöksenteosta ja myötävaikuttamisesta.

¹⁶² Ks. esim. TT 2010-71.

¹⁶³ Ks. esim. TT 2010-73.

¹⁶⁴ Ks. esim. TT 2010-75.

TT 2010-151. Vastaajan mukaan pääluottamusmiehes ei ollut vaikuttamassa työnseisaukseen, sillä saatuaan tietää työntekijöiden työnseisauksesta hän oli ryhtynyt välittömästi toimiin, joilla hän oli pyrkinyt estämään mainitun työnseisauksen. Pääluottamusmiehes oli kertonut työntekijöille, että työnseisauksesta ei ole mitään hyötyä ja että sen seurauksena joudutaan tuomioistuimeen.

Työtuomioistuin totesi, että pääluottamusmiehes oli ilmoitettu selvittäneen työntekijöille mahdollisen lakon seuraukset. Ammattiosaston tai sen edustajien ei oltu selvitetty ryhtyneen muihin toimenpiteisiin lakon estämiseksi tai sen pikaiseksi lopettamiseksi. Ammattiosasto oli siten laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa.

Itse työtaistelutoimenpiteen ja sen kohdistumisen toteaminen työtuomioistuimessa edellyttää ainakin yhden yhdistyksen jäsenen osallistumista.

TT 2009-100. Lakolla oli pyritty painostamaan työnantajaa peruuttamaan päätöksensä siirtymisestä jatkuvasta kaksivuorotyöstä viikonlopuiksi keskeytyvään kaksivuorotyöhön. Työtaistelu oli kohdistunut työehtosopimuksen työaikaan koskeviin määräyksiin.

Pääluottamusmiehes oli ilmoitettu muistuttaneen työntekijöille työrauhavelvollisuudesta ja pyrkineen estämään työntekijöiden työstä poistumista. Kanteessa ei ollut väitetty ammattiosaston tai sen edustajien tienneen etukäteen työntekijöiden ulosmarssista. Näin ollen ammattiosaston edustajilla ei ole ollut juurikaan mahdollisuuksia ryhtyä kerrottuja tehokkaampiin toimenpiteisiin työtaistelun estämiseksi. Ottaen lisäksi huomioon, että työnseisaus kesti vain yhden työvuoron, työtuomioistuin katsoi jääneen näytämättä, että ammattiosasto olisi laiminlyönyt valvontavelvollisuutensa. Hyvityssakkovaatimus hylättiin.

Työtuomioistuimen tuomitessa työrauha-asiassa yhdistyksen vain työehtosopimuslain mukaisen *valvontavelvollisuuden* laiminlyönnistä työtaistelutoimenpidettä ei katsota yhdistyksen toimeenpanemaksi. Valvontavelvollisuuden laiminlyöntiä rikkovana toimenpiteenä se ei ole myöskään yhdistyksen kollektiivisesta vastuunäkökulmasta työehtosopimuslain mukainen.

Yksittäisen työntekijän näkökulmasta asia näyttäytyy toisin. Työrauhavelvoite on työehtosopimuslaissa säädetty negatiivisesti mainitsemalla vain kielletyt toimenpiteet. Työrauhavelvoite *ei velvoita yksittäisiä työntekijöitä* tai heidän ryhmäänsä. Työtuomioistuin voi

sinänsä todeta työtaistelutoimenpiteen ja sen kohdistumisen työehtosopimukseen, mutta hyvityssakkojen osalta työtuomioistuimien tutkii vain yhdistysten tai työnantajan vastuuta. Työntekijöiden toimeenpanemat työtaistelut ovat periaatteessa individuaalisesta vastuunäkökulmasta ”työehtosopimuslain mukaisia”.

Työsopimuslain säännöksellä on haluttu suojata ensisijaisesti yhdistyksen toimeenpanemiin toimenpiteisiin osallistuvia ja muunlaisiin työntekijöiden joukkotoimenpiteisiin osallistuvien suoja on jätetty sääntelemättä ja epäselväksi. Kuitenkaan siitä, että *työehtosopimuslain* mukaista työrauhavelvollisuutta ei ole ulotettu yksittäisiin työntekijöihin, ei voida lopulta päätellä, että *sopimuskauden aikaiset* villit työtaistelut olisivat *työsopimuslain* irtisanomissuojan kannalta sallittuja.¹⁶⁵

Työsopimuslain viittaus työehtosopimuslakiin jää epätydyttäväksi. *Laissa* tulisi selvästi täsmentää, milloin yksittäisten työntekijöiden vastuu tulee kyseeseen.

3.5 Työtaisteluoikeus ja mielenilmauksen järjestäminen

Kartoituksen ja asiantuntijakyselyn perusteellakin kävi ilmi, että erilaiset päivän tai pari kestävät ulosmarssit, vastalauseet ja mielenilmaukset ovat ylivoimaisesti tyypillisimpiä toimenpiteitä sopimuskauden aikana. Erilaiset *mielenilmaukselliset työtaistelut* ovat myös ennaltaehkäisyyn kannalta ongelmallisia. Näissä tapauksissa työtaistelujen syyt ja toteutumistilanteet ovat usein sellaisia, että työtuomioistuimen mahdollisella hyvityssakkotuomiolla ei ole ennaltaehkäisevää vaikutusta.

¹⁶⁵ Ks. irtisanomisperusteen arvioinnista korpilakkotilanteessa *sopimuskauden ulkopuolella* ratkaisu TT 2004-34. Tapauksessa työnantaja antoi työntekijöiden organisoiman ulosmarssin seurauksena työntekijöille varoituksen luvattomasta poissaolosta työpaikalta, mutta yhden työntekijän työsuhde purettiin, koska tällä oli jo aiempi varoitus luvattomasta poissaolosta. Työtuomioistuimen mukaan, vaikka työntekijäyhdistyksen ei oltu väitetty tehneen päätöstä työtaistelusta tai muutoinkaan olleen myötävaikuttamassa lakon toimeenpanemisessa, oli kuitenkin riidatonta, että työtaistelun aikana alalla ei ollut voimassa sitovaa työehtosopimusta. Näin ollen työstä poistuminen ei voinut olla irtisanomissuojasopimuksen perusteella edellytetty työehtosopimuslain mukainen asiallinen ja painava syy irtisanon työntekijän työehtosopimusta aiemmasta varoituksesta huolimatta.

Erilaiset mielenosoitukselliset toimenpiteet saavat kansallisessa lainsäädännössä tukea ennen muuta PL 12 §:n sananvapaussäännöksestä ja PL 13 §:n 1 momentin kokoontumisvapaussäännöksestä. PL 12 §:n mukaan jokaisella on sananvapaus. Sananvapauteen sisältyy oikeus ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä. Tarkempia säännöksiä sananvapauden käyttämisestä annetaan lailla. PL 13:n 1 momentin mukaan jokaisella on oikeus lupaa hankkimatta järjestää kokouksia ja mielenosoituksia sekä osallistua niihin. Kolmannen momentin perusteella kokoontumisvapauden käyttämisestä annetaan tarkempia säännöksiä lailla.

Mielenosoitusten sääntelyä kansallisella tasolla täsmentää erityisesti *kokoontumislain* (530/1999) säännökset. Kokoontumislain perusteella järjestettävät tapahtumat on jaettu yleisiin kokouksiin ja yleisötilaisuuksiin. Mielenosoituksellisia tapahtumia koskevat erityisesti säännökset yleisestä kokouksesta, kun taas yleisötilaisuuksissa on kyse ennen muuta yleisölle avoimista huvitilaisuuksista, kilpailuista, näyttöksistä tai muista näihin rinnastettavista tilaisuuksista, joita ei ole pidettävä yleisinä kokouksina.¹⁶⁶

Kokoontumislaki 2 §:n 2 momentin mukaan *yleisellä kokouksella* tarkoitetaan mielenosoitusta tai muuta kokoontumisvapauden käyttämiseksi järjestettyä tilaisuutta, johon muutkin kuin nimenomaisesti kutsutut voivat osallistua tai jota he voivat seurata. Erityisiä rajoituksia kokouksen muodolle ei ole asetettu. Se voi olla muodoltaan niin paikallaan pysyvä tilaisuus kuin liikkuva, kulkueen kaltainen tilaisuus. Kyse on ihmisten kokoontumisesta yhteen tilapäisesti yhteisessä tarkoituksessa. Tilaisuuden tulee olla kuitenkin yleisölle avoin. Yksityiset kokoukset eivät kuulu lain soveltamisalaan.¹⁶⁷ Myös niin sanotut yhden hengen mielenosoitukset ovat kokoontumislain 2 §:n 2 momentin perusteella lähtökohtaisesti rajattu soveltamisalan ulkopuolelle.¹⁶⁸

¹⁶⁶ Yleisötilaisuudet vastaavat pääosin aikaisemmin julkisia huvitilaisuuksia koskeeneen lainsäädännön soveltamisalaan kuuluneita tilaisuuksia (Ks. *Pohjolainen – Majuri* 2000, s. 117).

¹⁶⁷ *Pohjolainen – Majuri* 2000, s. 100-101.

¹⁶⁸ *Pohjolainen – Majuri* 2000, s. 104. Tällaisiin mielenosoituksiinkin voidaan soveltaa kokoontumislakia, mikäli tällaisesta tehdään kokoontumislain mukainen ilmoitus. Ilmoituksen tekeminen on kuitenkin vapaaehtoista.

Kokoontumislain 3 §:n perusteella kokous on järjestettävä *rauhanomaisesti* sekä osanottajien tai sivullisten turvallisuutta vaarantamatta, heidän oikeuksiaan loukkaamatta tai aiheuttamatta huomattavaa haittaa ympäristölle. PL 13 §:n kokoontumisvapautta koskeva säännös ja kokoontumislain sääntely ei siis suojaa väkivaltaisia toimenpiteitä.

Sekä sisätiloissa että ulkona järjestettävät yleisölle avoimet kokoukset kuuluvat lain soveltamisalaan, mutta *ulkona* järjestettävistä on kokoontumislain mukainen *ilmoitusvelvollisuus*.¹⁶⁹ Kokoontumislain 7 §:n mukaan järjestäjän on tehtävä ulkona yleisellä paikalla järjestettävästä yleisestä kokouksesta suullisesti tai kirjallisesti ilmoitus kokouspaikan poliisille *vähintään kuusi tuntia ennen* kokouksen alkamista. Myöhemminkin tehtyä ilmoitusta voidaan pitää päteväenä, jos kokouksen järjestämisestä ei aiheudu kohtuutonta haittaa yleiselle järjestykselle. Ilmoituksessa tulee ilmoittaa 8 §:n mukaisesti kokouksen järjestäjä, tarkoitus, reitti, alkamis- ja päättymisaika, käytettävät rakennelmat ja erityisvälineet sekä järjestyksenvalvojat. Yhteydenpitoa varten on ilmoitettava yhteyshenkilö, jonka on oltava poliisin tavoitettavissa kokouksen järjestämistä koskevissa asioissa.

Kokoontumislain 9 §:n perusteella yleinen kokous voidaan järjestää ulkona siihen soveltuvassa *yleisessä paikassa* kuten torilla tai aukiolla ilman omistajan tai haltijan lupaa. Omistaja tai haltija voi rajoittaa paikan käyttämistä kokoustarkoitukseen vain, jos kokouksen järjestämisestä on odotettavissa kohtuutonta haittaa omistajalle, haltijalle tai ympäristölle. Poliisi voi kokoontumislain 10 §:n perusteella yhteyshenkilön kanssa neuvoteltuaan velvoittaa *siirtämään kokouksen toiseen sopivampaan paikkaan*, mikäli yleinen kokous voi esimerkiksi vaarantaa ihmisten turvallisuutta, aiheuttaa huomattavaa haittaa omaisuudelle tai häiritsee kohtuuttomasti sivullisia. Neuvottelua yhteyshenkilön kanssa ei tarvita, jos tämä ei ole tavoitettavissa.

Kokoontumislain 10 § koskee vain ulkona yleisellä paikalla järjestettäviä kokouksia. Sisällä tai ulkona *muussa kuin yleisellä paikalla* omistajan tai haltijan luvalla järjestettävistä yleisistä kokouksista ja niitä koskevista rajoituksista on säädetty lain 20-21 §:ssä. Tällaisia rajoituksia ovat erilaiset poliisin antamat ohjeet ja määräykset (20 §) sekä kokouksen

¹⁶⁹ Pohjolainen – Majuri 2000, s. 101.

keskeyttäminen ja päättäminen, kun kokouksesta aiheutuu välitöntä vaaraa ihmisten turvallisuudelle, omaisuudelle tai ympäristölle (21 §).

Sen lisäksi, mitä kokoontumislaissa on säädetty, koskee kokoontumisia myös esimerkiksi järjestyslain ja poliisilain säännökset. Järjestyslaki sääntelee erityisesti yleistä järjestystä ja turvallisuutta yleisellä paikalla, kun taas poliisilaissa on säädetty tarkemmin poliisin yleisistä valtuuksista. Kokouksen sanomalle tai menettelytavoille asettaa rajoituksia myös rikoslain säännökset kuten julkinen kehottamisen rikokseen (RL 17:1 §) tai mellakan kriminalisointisäännös (RL 17:2 §).

Euroopan ihmisoikeussopimuksessa kokoontumisvapauden käyttö on pitkälti rinnastettu yhdistymisvapauden käyttämiseen. Molemmat on turvattu 11 artiklan mukaisesti ja rajoitusten tulee täyttää 2. kohdan mukaiset perusteet. Yhteneväisyydet ovat näkyneet myös ihmisoikeustuomioistuimen päätöksissä siten, että toisinaan työtaistelutilanteissa tuomioistuin on suojannut myös nimenomaisesti kokoontumisvapautta (freedom of assembly)¹⁷⁰. Epäselvää on, voitaisiinko työtaisteluoikeuden suojaa johtaa laajemminkin kansainvälisistä kokoontumis- ja sananvapausnormeista.

Kansallisella tasolla nykytilassa ainakin kokoontumislain mukaisen mielenilmauksen järjestäminen työtaisteluoikeuden käyttämisen tarkoituksessa näyttää ongelmalliselta. Mielenilmauksen järjestämiseen työnantajan alueella tarvittaisiin pääsääntöisesti työnantajan lupa. TSL

¹⁷⁰ Esim. tapaus *Urcan and others v. Turkey* (no. 23018/04 ym., annettu 17.7.2008). Tapauksessa oli kyse turkkilaisista julkisen sektorin työntekijöistä, jotka olivat osallistuneet järjestön järjestämään kansalliseen yhden päivän lakkoon, jolla tuettiin opettajien vaatimuksia julkisella sektorilla. Opettajia rangaistiin noin kolmen kuukauden vankilarangaistuksella, sakotettiin ja kiellettiin työskentelemästä julkisella sektorilla noin kahteen kuukauteen. Ihmisoikeustuomioistuin katsoi tuomiossaan, että julkista valtaa oli tiedotettu yhden päivän lakosta etukäteen ja toimenpiteen yhteydessä väkivaltaa ei oltu käytetty. Hakijat olivat käyttäneet *rauhanomaista kokoontumisvapautta* (freedom of assembly). Tuomioistuimen mukaan julkisen vallan on osoitettava, että se sietää rauhanomaisia kokoontumisia, jotta ihmisoikeussopimuksen mukaista kokoontumisvapautta ei tehtäisi mitättömäksi. Tapauksessa hakijoihin oli kohdistettu rangaistuksia, jotka olivat omiaan saamaan järjestön jäsenet ja muut luopumaan osallistumisesta vastaaviin lakkoihin tai toimenpiteisiin, joilla puolustetaan jäsenten etuja. Rangaistustoimenpiteet eivät olleet ”välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa”. Artiklaa 11 oli rikottu. Ratkaisu oli yksimielinen.

13:2 §:n mukaisesti työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttöä maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhteasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Tällainen kokoontumisoikeuden käyttö ei kuitenkaan saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

Mielenilmauskokoukset taukojen aikana tai työajan ulkopuolella työnantajan tiloissa ovat siis periaatteessa sallittuja. Tällaisesta toiminnasta on kuitenkin helposti haittaa työnantajalle, jolloin TSL:n 13:2 §:n mukaista oikeutta ei todennäköisesti olisi. Toisaalta, vaikka toimenpidettä ei järjestettäisikään työnantajan alueella, tulisi toimenpide helposti arvioitavaksi työtaisteluna, koska työaikana työnantajan alueen ulkopuolella toteutettuun mielenilmaukseen liittyisi väistämättä työnseisaus.

Mielenosoituksen järjestäminen työsuhteasioista pitäisi joka tapauksessa kokoontumisvapauden mukaisesti olla mahdollista, mikäli se järjestetään työajan ulkopuolella ja kokoontumislain edellytykset täytetään. Huomion arvoista on, että kokoontumisvapauden käyttö ei kuitenkaan oikeuta työnantajan oikeuksien, esimerkiksi yrityssalaisuuksien, loukkausta.

3.6 Mielenilmaiseminen työtaistelumuotona ja sananvapaus

Perustuslain 12 §:ssä taataan jokaiselle¹⁷¹ sananvapaus, johon sisältyy oikeus ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä. *Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artiklan* mukaan jokaisella on vapaus pitää mielipiteitä sekä vastaanottaa ja levittää tietoja ja ajatuksia alueellisista rajoista riippumatta ja viranomaisten siihen puuttumatta. *YK:n kansalaisoikeuksia ja poliittisia koskevan yleissopimuksen (KP-sopimus) 19 artiklassa* jokaiselle kuuluvan sananvapauden sisällöstä mainitaan, että tämä oikeus

¹⁷¹ Sananvapaus on turvattu jokaiselle Suomen oikeudenkäyttöpiirissä olevalle henkilölle eikä se ole riippuvainen henkilön kansallisuudesta. Ks. esim. *Manninen* teoksessa *Perusoikeudet* 2011, s. 465.

sisältää vapauden hankkia, vastaanottaa ja levittää kaikenlaisia tietoja ja ajatuksia riippumatta alueellisista rajoista joko suullisesti, kirjallisesti tai painettuna taiteellisessa muodossa tai muulla valitulla tavalla.

Sananvapauden suoja ulottuu paitsi viestinnän sisältöön myös viestin esittämisen tapaan ja muotoon. Perustuslain sananvapaussäännöksen piiriin kuuluvat kaikenlaiset tiedot, mielipiteet ja muut viestit niiden sisällöstä riippumatta. Säännöstä sovelletaan kaikkiin käytössä oleviin ja tulevaisuudessa käyttöön otettaviin viestinnän menetelmiin. Myös KP-sopimuksen 19 artikla ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artikla suojaavat sananvapautta kaikissa muodoissaan ja ilmaisutavoissaan.¹⁷²

Sananvapaus kuuluu lähtökohtaisesti yksilöille, mutta se liittyy läheisesti perustuslain 13 §:n 1 momentissa turvattuun kokoontumis- ja mielenosoitusvapauteen. Perusoikeusjärjestelmä suojaa *yksilön* oikeutta käyttää sananvapautta yhdessä toisten henkilöiden kanssa. *Myös oikeushenkilöt* saavat suojaa *välillisesti* niiden taustalla olevien yksilöiden oikeuksien välityksellä. Toisaalta *kollektiivisesti käytettäviin perusoikeuksiin*, kuten kokoontumis- ja yhdistymisvapauteen, liittyy myös sellaisia yhteisöllisiä elementtejä, joita voi olla vaikea palauttaa pelkästään yksityisen luonnollisen henkilön oikeuksiksi.¹⁷³

Sananvapauden liittymäkohdat kokoontumis- ja yhdistymisvapauteen ovat näkyneet muun muassa Euroopan ihmisoikeussopimusta valvovan ihmisoikeustuomioistuimen 11 artiklaa (kokoontumis- ja yhdistymisvapaus) koskevassa oikeuskäytännössä.¹⁷⁴ Mielipiteen ilmaiseminen esimerkiksi yhdistyksen toimeenpaneman työtaistelun muo-

¹⁷² Manninen teoksessa *Perusoikeudet* 2011, s. 462-465.

¹⁷³ Manninen teoksessa *Perusoikeudet* 2011, s. 465; Viljanen teoksessa *Perusoikeudet* 2011, s. 96.

¹⁷⁴ Esim. tapaus *Saime Özcan v. Turkey* (no. 22943/04, annettu 15.9.2009). Tapauksessa oli kyse opettajista, jotka olivat osallistuneet järjestön järjestämiin lakkoihin kansallisina lakkopäivinä (national days of strike action) vuosina 2000 ja 2003. Opettajat tuomittiin yli kolmen kuukauden vankilarangaistuksiin, sakkoihin ja kiellettiin työskentelemästä julkisella sektorilla kahteen ja puoleen kuukauteen. Tuomioistuin katsoi, että rangaistukset olivat olleet lieviä, mutta sellaisia, jotka olivat omiaan saamaan järjestön jäsenet luopumaan laillisesta osallistumisesta lakkoihin tai muihin järjestön toimenpiteisiin. Toimenpiteet eivät olleet ”välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa”. Artiklan 11 mukaista hakijoiden oikeutta vapauteen osoittaa mieltä (freedom to demonstrate) oli rikottu.

dossa nauttii kokoontumis- ja yhdistymisvapauden lisäksi myös tiettyä sananvapauden suojaa.

Sananvapaus ei ole absoluuttinen perusoikeus vaan sitä voidaan rajoittaa. Toisten ihmisten perusoikeuksien turvaaminen ja muut painavat yhteiskunnalliset intressit saattavat vaatia sananvapauden rajoittamista. Perustuslakivaliokunnan mietintöönsä kirjaama perusoikeuksien yleisten rajoitusperusteiden luettelo voidaan pitää testinä myös sananvapauden rajoitusten sallittavuudelle.¹⁷⁵ Seuraavassa tarkastellaan miten mielenilmausta työtaistelumuotona on rajoitettu ja voidaan rajoittaa. Asiaa pohditaan erityisesti työehtosopimuslain näkökulmasta.

Lailla säätämisen vaatimus. Perustuslain sananvapaussäännös sisältää nimenomaisen sääntelyvarauksen, jonka mukaan tarkempia säännöksiä sananvapauden käyttämisestä annetaan lailla.¹⁷⁶ Työlainsäädännössä sananvapautta ja siten samalla työntekijän mielenilmaisun vapautta on rajoitettu muun muassa työsopimuslain 3 luvun 1 §:ssä. Lainkohdassa säädetään työntekijän *uskollisuusvelvollisuudesta* ja sen mukaisesti työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Työntekijän on siten vältettävä ainakin tietoista vahingon aiheuttamista työnantajalleen. Tämän yleissäännöksen lisäksi muun muassa työsopimuslain 3 luvun 4 §:ssä kielletään työntekijää ilmaisemasta muille työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia.

Työtuomioistuimen työrauhatapauksien perusteella työntekijäpuoli voi joissakin tilanteissa väittää työtaistelutoimenpiteen, kuten lakon, olevan puhdas mielenilmaus eikä sillä yritetä painostaa työnantajaa millään tavoin, koska mitään vaatimuksia tai ehtoja työhön paluulle ei esitetä. Lakon sanotaan olevan esimerkiksi seurausta turhautumisesta työnantajan harjoittamaan henkilöstöpolitiikkaan. Ajatuksena on tällöin korostaa, ettei kyseessä ole lainkaan työtaistelutoimenpide.

TT 2011-19. Tapauksessa kyseessä oli runsaan vuorokauden kestänyt työnte-
seisuus. Vastaaja katsoi, että kyseessä oli mielenilmaus, joka ei ollut miltään

¹⁷⁵ Luettelo esitetty jaksossa 3.3.1.

¹⁷⁶ Sääntelyvaraus tarkoittaa tässä ennen kaikkea käyttösääntöä mutta sananvapauden rajoituksen ja sen käyttösäännön välinen ero ei monestikaan ole selkeä. Ks. *Manninen* teoksessa *Perusoikeudet* 2011, s. 475.

osin kohdistunut työvoiman ottamista ja erottamista tai työnjohto-oikeutta koskeviin työehtosopimuksen määräyksiin. Mielenilmauksella ei myöskään yritetty painostaa työnantajaa millään tavoin. Tätä näkemystä tuki se seikka, että mielenilmauksen yhteydessä ei oltu esitetty mitään vaatimuksia eikä asetettu mitään ehtoja paluulle työhön. Näin ollen työehtosopimuslaisa kiellettyä painostusta ei ollut tapahtunut. Mielenilmausta ei kohdistettu mihinkään kanteessa esiin tuotuun neuvottelutilanteeseen, vaan kysymys oli työntekijöiden turhautumisesta ja puhtaasta mielenilmauksesta vastalauseena yhtiön harjoittamaa henkilöstöpolitiikka kohtaan. Kysymyksessä ei siis ollut työehtosopimuslaisia tarkoitettu työtaistelutoimenpide.

Työtuomioistuin kuitenkin katsoi, että toimenpiteen tarkoituksena oli ollut vastustaa työnantajan henkilöstöpolitiikkaa, töiden järjestelyjä ja tehtävien muutoksia. Kyseessä oli lakko, joka oli näin kohdistunut työehtosopimuksen määräykseen, jonka mukaan työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja päättää työsuhde laissa tarkoitetuilla perusteilla sekä määrätä työn johtamisesta.

Työehtosopimuslain 8 §:ssä säädetty työrauhavelvollisuus voidaan tässä nähdä lain tasoisena rajoituksena työntekijälle käyttää sananvapauttaan ja mielenosoitusoikeuttaan. Kuvatussa tapauksessa työtuomioistuin totesi mielenilmauksen työtaistelutoimenpiteeksi, lakoksi, joka kielletyllä tavalla kohdistui voimassa olevaan työehtosopimukseen.

Tarkkarajaisuus- ja täsmällisyysvaatimus. Kuten aiemmin on todettu, työehtosopimuslaki ei määrittele työtaistelutoimenpiteen käsitettä vaan sisältö on tarkentunut aikojen saatossa työtuomioistuimen käytännössä ja oikeuskirjallisuudessa. Perus- ja ihmisoikeuksien merkityksen lisääntymisen ja aseman vahvistumisen näkökulmasta tämä voi olla jossain määrin ongelmallista, kuten seuraava *uhkausta työtaistelutoimenpiteenä* koskeva tapaus osoittaa.

TT 2005-10. Ammattiosaston kokouksessa oli tehty päätös voimatoimiin ryhtymisestä, ellei työnantajapuoli luovu ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Ammattiosaston päätöksen mukaisesti luottamusmies oli eräässä yrityksessä esittänyt työnantajalle voimatoimiin ryhtymistä, ellei työnantaja luovu ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Myös toisessa yrityksessä oli ammattiosaston edustajien koolle kutsumassa kokouksessa tehty päätös työnseisausten toimeenpanosta, ellei työnantaja luovu ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Edellä mainittu ammattiosaston päätös, luottamusmiehen voimatoimilla uhkaaminen sekä työntekijöiden kokouksessa tehty päätös olivat kohdistuneet työtaistelutoimenpiteinä työehtosopimuksen ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskeviin määräyksiin.

Vastaajan mukaan se oli uhannut vain ”voimakkailla toimenpiteillä” ilman mainintaa työtaistelutoimenpiteen laadusta. Vastaajan mielestä uhkaamista ei voida katsoa todelliseksi ilman tietoa toimenpiteen laadusta. Lisäksi vastaaja painotti, että pelkkää sanotulla toimenpiteellä uhkaamista oli kohtuutonta pitää itsenäisenä työtaistelutoimenpiteenä.

Tapauksessa vastaaja vetosi perustuslain 12 §:n sananvapaussäännökseen ja perusoikeusmyönteiseen laintulkintaan, jotka vastaajan mukaan edellyttivät, että sellaisen työtaistelutoimenpiteellä uhkaamisen, joka ei ole johtanut tosiasiallisesti toteutuneeseen työtaistelutoimenpiteeseen, ei voida katsoa muodostavan itsenäistä työtaistelutoimenpidettä. Työtuomioistuin katsoi uhkauksen työtaistelutoimenpiteeksi ja ttesi painostustarkoituksen sekä kohdistumisen työehtosopimukseen. Työtuomioistuin toimi täysin vakiintuneen linjansa mukaisesti ja tältä osin tapausta on luonnehdittava tuomioistuimen näkökulmasta rutiiniratkaisuksi. Tapaus herättää kuitenkin kysymyksen, tulisiko esimerkiksi tehokas uhkaus määritellä työtaistelutoimenpiteeksi lain tasolla, koska perusoikeuksien rajoituksista pitäisi säätää lailla.

Hyväksyttävyyksivaatimus. Perustuslakivaliokunta on mietinnössään edellyttänyt, että perusoikeuden rajoittamisen tulee olla painavan yhteiskunnallisen tarpeen vaatima. Perustuslakivaliokunnan mukaan perusoikeussäännöksiä on perusteltua tulkita yhdenmukaisesti ihmisoikeuksien kanssa niin, että vain ihmisoikeussopimuksen asianomaisen sopimusmääräyksen mukaan hyväksyttävät rajoitusperusteet voivat olla vastaavan perusoikeussäännöksen sallittuja rajoitusperusteita.¹⁷⁷ Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artiklan 2 kappaleen mukaan sananvapaus voidaan asettaa sellaisten muodollisuuksien, ehtojen ja rajoitusten alaiseksi, joista on säädetty laissa ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa mm. muiden henkilöiden maineen tai oikeuksien turvaamiseksi.

Suomessa rajoitusperusteiden hyväksyttävyyttä voidaan arvioida perusoikeusjärjestelmän kannalta. Ainakin lähtökohtaisesti juuri toisten yksilöiden perusoikeuksien turvaamistavoite muodostaa hyväksyttävän perusteen rajoittaa perusoikeutta.¹⁷⁸

¹⁷⁷ *PeVM 25/1994 vp*, s. 5

¹⁷⁸ *Viiljanen teoksessa Perusoikeudet 2011*, s. 154.

Sillä, että mielipiteen ilmaisua pidetään työtaistelutoimenpiteenä, voidaan mahdollisesti turvata muiden oikeuksia kuten sopimusvapautta, elinkeinovapautta ja omaisuuden suojaa. Tässä suhteessa työehtosopimuslain 8 §:ää sananvapauden ja mielipiteen ilmaisemisen rajoitusperusteena voitaneen ehkä pitää hyväksyttävänä. Kolmansien osapuolien suojaaminen voidaan myös nähdä painavana yhteiskunnallisena tarpeena.

Suhteellisuusvaatimus. Suhteellisuusvaatimus edellyttää pidättyvää suhtautumista sananvapauden rajoituksiin eikä sananvapautta tule rajoittaa ellei se ole välttämätöntä hyväksyttävän tarkoituksen saavuttamiseksi. Suhteellisuusvaatimus edellyttää myös punnintaa, jossa rajoituksella suojattavan oikeushyvän painoarvoa verrataan sananvapauden painoon. Tehokkainta suojaa nauttii sananvapauden ydinalue ja toisaalta sen reuna-alueella rajoitukset ovat oikeutetumpia.¹⁷⁹ Ydinalueeseen palataan vähän myöhemmin.

TT 2004-33 ja TT 2004-75. Tapausten taustalla oli palkansaajakeskusjärjestöjen (SAK, STTK, AKAVA) yhteinen mielenilmaus, jolla vastustettiin joukkoirtisanomisia ja lomautuksia. Vakuutusväen liitto VvL päätti järjestää keskusjärjestönsä ohjauksen mukaisesti työnseisauksen vakuutusalalla. Vastaavasti ammattiliitto SUORA järjesti työnseisauksen rahoitusalalla. Toimihenkilöt keskeyttivät työnteon 12.12.2003 molemmilla aloilla 15 minuutiksi. Vastaajien mukaan mielenilmaisulla oli tarkoitus haastaa työnantaja jokaisella työpaikalla keskusteluun yhteiskuntavastuusta ja vastaamaan, miten henkilöstön työsuhteiden turvallisuus varmistetaan, työntekijöiden osaamisesta ja jaksamisesta huolehditaan ja miten työpaikalla voidaan päästä aitoon yhteistoimintaan.

Työtuomioistuimen mukaan (TT 2004-33) toimihenkilöyhdistykset olivat toimeenpanneet työnseisaukset, joilla oli pyritty edesauttamaan yhteiskunnallista vuoropuhelua irtisanomisista ja työsuhdeturvasta sekä vastustettu alalle suunniteltuja henkilöstövähennyksiä. Työnseisaukset olivat kohdistuneet voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksiin työnantajan oikeudesta johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja erottaa siitä toimihenkilöitä. Yhdistykset tuomittiin hyvityssakkoon työrauhavelvollisuuden rikkomisesta.

¹⁷⁹ Manninen teoksessa *Perusoikeudet* 2011, s. 480.

Toisessa tapauksessa (TT 2004-75) työtuomioistuinin totesi, että toimihenkilöliitto oli päättänyt jäsentensä osallistumisesta palkansaajakeskusjärjestöjen välillä sovittuun mielenilmaisuun. Toimihenkilöliiton asiaa koskevassa toimintaohjeessa oli muun muassa todettu, että liiton hallitus painottaa työnantajien vastuuta irtisanomisista ja peräänkuuluttaa työnantajien yhteiskuntavastuuta.

Kolme toimihenkilöyhdistystä oli liiton antamien ohjeiden perusteella toteuttanut ohjeessa tarkoitetun työnseisauksen, joka on ollut vastalause suunnitelluille ja alalla toteutetuille työvoiman vähentämistoimenpiteille. Työnseisaus oli kohdistunut työtaistelutoimenpiteenä työehtosopimuksen työajo-oikeutta koskevaan määräykseen. Toimihenkilöliitto ja sen jäsenyhdistykset olivat työnseisauksen toimeenpannessaan syyllistyneet työrauhavelvollisuuden rikkomiseen. (Ään.)

Jälkimmäisessä tapauksessa eri mieltä ollut jäsen lausui näkemyksensä, että kysymyksessä oli ollut ennen kaikkea mielenilmaisuus, jolla oli pyritty korostamaan yritysten yhteiskuntavastuuta henkilöstöstään. Toimenpiteen välittömänä syynä eivät ole olleet konkreettiset irtisanomistoimenpiteet. Lisäksi toimenpiteen lyhyt kesto osoitti, että se oli ollut pikemminkin mielenosoitus yleistä työnantajapolitiikkaa kohtaan kuin painostustoimenpide, jolla olisi pyritty rajoittamaan työehtosopimuksessa vahvistettua työnantajan oikeutta ottaa ja erottaa työntekijä.

Suhteellisuusperiaate edellyttää, että sananvapauden rajoitussäännöksiä sovellettaessa kussakin yksittäisessä tapauksessa on erikseen punnittava ja ratkaistava, onko rajoitustoimenpiteelle juuri siinä tapauksessa perusoikeusjärjestelmän kannalta riittävät edellytykset. On arvioitava, onko rajoitustoimenpide välttämätön ja oikeasuhtainen.¹⁸⁰

Tapauksissa kuitenkin 15 minuutin mielenilmauksesta tuomittiin hyvityssakkoihin (joskin hyvin alhaisiin) työrauhavelvollisuuden rikkomisesta. Ratkaisevaa oli, että *työtuomioistuin piti mielenilmauksia työtaistelutoimenpiteinä*. Tuomio on nykyisen työehtosopimuslain kirjaimen mukainen, mutta esimerkiksi suhteellisuusvaatimus voisi olla peruste jättää näin lyhytkestoiset ja selvään mielenilmaisuusvapauden käyttöön liittyvät toimenpiteet hyvityssakkoon tuomitsematta.

¹⁸⁰ Manninen teoksessa *Perusoikeudet* 2011, s. 481.

Ydinalueen koskemattomuuden vaatimus. Perustuslakivaliokunnan mietinnön mukaan tavallisella lailla ei voida säätää perusoikeuden ytimeen ulottuvaa rajoitusta.¹⁸¹ Perusoikeuden ydin voidaan määritellä yleisesti siten, että sen poistaminen tekisi asianomaisen perusoikeuden tyhjäksi ja merkityksettömäksi. Jokaisella perusoikeudella voidaan katsoa olevan sellainen ydinalue, jonka antamaa suojaa ei ole poistettavissa eikä edes merkittävästi heikennettävissä. Sananvapauden ydinalue suojaa ennen kaikkea poliittista ja yhteiskunnallista keskustelua ja vapauttaa tiedonvälitystä.¹⁸² Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen käytäntö osoittaa, että valtion harkintamarginaali on korostetun kapea sen asetettaessa sananvapauden rajoituksia, jotka koskevat poliittisia mielenilmauksia ja yleisiä asioita koskevaa keskustelua sekä lehdistön vapautta.¹⁸³

Työehtoja tai työpaikan säilyttämistä koskevat mielenilmaisut työaikana ja työnteko keskeyttäen eivät näyttäisi sijoittuvan ainakaan sananvapauden ydinalueelle. Kuitenkin tietty työnantajaan ja työsuhteisiin kohdistuva mielipiteen ilmaisu ja arvostelu tulisi sananvapauden perusteella olla sallittua.

TT 2004-63. Työntekijää oli puhuteltu ja noin puoli vuotta myöhemmin varoitettu sopimattoman käytöksen johdosta. Noin kaksi viikkoa varoituksen jälkeen työntekijä oli poistunut luvatta työpaikalta kesken työpäivän, jolloin hänen työ sopimuksensa oli irtisanottu.

Työntekijän tapa toimia osoitti välinpitämättömyyttä työntekijän velvoitteita kohtaan ja oli ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Työnantajalla oli ollut irtisanomissuojasopimuksessa edellytetty asiallinen ja painava peruste työntekijän työ sopimuksen irtisanomiseen. Näin ollen työntekijällä ei ollut oikeutta työ sopimuksen työehtosopimuslain vastaisesta irtisanomisesta vaadittuun korvaukseen. (Ään.)

Tapauksessa työntekijä oli kuuden muun työntekijän kanssa poistunut kesken työpäivän vastalauseena työnantajan ilmoittamille uusille urakahinnoille. Työntekijä tämän perusteella irtisanottiin vedoten aiempaan varotukseen, joka oli annettu työnantajan työvuorojärjestelmän

¹⁸¹ *PeVM 24/1994 vp*, s. 5.

¹⁸² *Manninen* teoksessa *Perusoikeudet* 2011, s. 482.

¹⁸³ *Pellonpää* 2005, s. 490.

muuttamistoimenpiteiden kovasanaisen arvostelun takia. Ratkaisun *eriävän mielipiteen* mukaan työntekijällä on mielipiteenvapauden perusteella oikeus esittää mielipiteensä silloin, kun kyse on työsuhteen ehtoihin puuttumisesta ja melko voimakaskin arvostelu tulee olla sallittua. Tapauksessa työntekijän arvostelun ei edes väitetty vaikuttaneen hänen työhönsä negatiivisesti. Eriävässä mielipiteessä katsottiin, että vaikka työntekijän arvostelu työnantajaa kohtaan oli ollut ylimitoitettua, se ei kuitenkaan olisi oikeutanut irtisanomaan työntekijää.

Poliittiset mielenilmaukset nauttivat tavallista vahvempaa sananvapauden suojaa. Nykyisellään puhtaasti poliittiset työtaistelut ovat lähtökohdaisesti sallittuja sopimuskauden ajanakin, mutta niiden käyttöala on työtuomioistuimen oikeuskäytännössä muodostunut varsin kapeaksi. Käytännössä poliittiseksi väitettyjen työtaistelujen katsotaan kohdistuvan omaan työehtosopimukseen, jos kyse on asiasta, joka on työpaikalla ajankohtainen ja neuvottelujen kohteena. Poliittisen vaikutustarvituksen näyttäminen on vaikeaa. Kuitenkin esimerkiksi toimenpiteen lyhytkestoisuudelle voitaisiin sanktioista vapauttavana perusteena antaa sananvapaudenkin näkökulmasta merkitystä erityisesti tilanteessa, jossa toimenpiteellä olisi selvästi myös joitakin poliittisia päämääriä.¹⁸⁴

Ainakaan vielä työtuomioistuin ei ole tunnustanut mielenilmauksellista toimenpidettä omana toimenpidemuotonaan. Työtaistelutoimenpiteenä näissä tilanteissa pidetään esim. sitä lakkoa, jona mielenilmaus on toteutettu. Toimenpiteen vastalause-luonteelle ei ole annettu itsenäistä merkitystä.

TT 2009-24. Työntekijöiden toimeenpanema lakko oli ollut vastalause työnantajan käynnistämille yhteistoimintaneuvotteluille ja suunnitelmille irtisanoa työntekijöitä. Lakko oli siten kohdistunut työehtosopimuksen määräykseen, jonka mukaan työnantajalla on oikeus johtaa työtä sekä ottaa toimeen ja irtisanoa työntekijät.

¹⁸⁴ Ks. mielenosoituksellisista poliittisista työtaisteluista esitetyistä näkemyksistä esim. *Sipponen* 2009, s. 475-481. *Sipposen* mukaan *poliittista lakkoa* on vaikea pohjata työtaisteluoikeuteen tai lakon pitkittyessä mielenosoitusoikeuteenkaan. Kuitenkin käsitys siitä, että kunhan poliittinen lakko ei kohdistu mihinkään voimassa olevan työehtosopimuksen kohtaan, perustuu liian yksipuolisesti vain työoikeuteen. Rajaa puhtaasti poliittisten ja vain poliittisten lakkojen välillä on vaikea havaita. Ks. myös esim. *Ben-Israel* 1988, s. 94-98; *Betten* 1985, s. 150-151.

4 Maavertailu - Suomi, Ruotsi, Tanska, Saksa ja Ranska

4.1 Ruotsi

a) Peruseriaatteet

Ruotsin työmarkkinajärjestelmä perustuu työmarkkinajärjestöihin.¹⁸⁵ Kollektiivisopimusten yleissitovuusjärjestelmää ei ole, vaan esimerkiksi vähimmäispalkat pohjautuvat sovittuihin sopimuksiin. Kollektiivisopimukset kattavat noin 91 prosenttia työvoimasta. Ruotsissa on työtuomioistuin (Arbetsdomstolen), joka muun muassa tulkitsee ja ratkaisee kaikki kollektiivisopimuksiin ja niiden rikkomiseen liittyvät riita-asiat. Ruotsissa vuonna 2000 perustetun valtiollisen sovittelutoimiston (Medlingsinstitutet) tehtävänä on muun muassa työtaistelujen sovittelun järjestäminen ja tehokkaan palkanmuodostuksen tukeminen.¹⁸⁶ Työtaistelujen määrä Ruotsissa on alhainen. Menettyjen työpäivien määrä tuhatta työntekijää kohden oli vuosina 2000–2008 keskimäärin vain 21 päivää vuodessa.¹⁸⁷

Ruotsissa oikeudesta ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin on säädetty perustuslaissa sen 2 luvun 14 §:ssä. Oikeus työtaistelutoimenpiteisiin on Ruotsissa niillä, jotka voivat olla kollektiivisopimuksen osapuolia. Perustuslain mukaan työntekijöiden järjestöillä sekä työnantajilla ja näiden järjestöillä on oikeus ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin, jos sitä ei ole kielletty lailla tai sopimuksella. Normaalisti työtaistelutoimenpiteen toimeenpanee Ruotsissa järjestö. Työntekijöiden joukon järjestämät työtaistelut ovat laittomia, ellei järjestö ole niitä hyväksynyt.¹⁸⁸

¹⁸⁵ Työntekijöiden järjestäytymisaste on noin 68 prosenttia ja noin 80 prosenttia työntekijöistä on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa.

¹⁸⁶ Ks. Ruotsin työmarkkinajärjestelmästä lisää *EIRO Sweden: Industrial relations profile 2009*. Lisäksi Ruotsin valtiollisella sovittelutoimistolla on internet-sivustot, joista on löydettävissä muun muassa vuosiraportti, jossa kattavasti tarkempaa tietoa Ruotsin työmarkkinajärjestelmästä ja vertailevaa tietoa myös muista maista ja niiden järjestelmistä. Ks. www.mi.se

¹⁸⁷ *Eurostat 2012*.

¹⁸⁸ *Sigeman 2011*, s. 88; *Adlercreutz – Nyström 2010*, s. 209.

b) Sallitut toimenpiteet

Ruotsin MBL:n (Lag om medbestämmande i arbetslivet, 1976:580) 41 §:ssä on säädetty työtaistelutoimenpiteistä. Niitä voivat olla työnkeskeytysten (lakko ja työsulku) lisäksi saarrot, boikotit tai muut vastaavat toimenpiteet. Muita toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi joukkointisanoutuminen, ylityökielto ja jarrutus. Työtaistelutoimenpiteen tulee olla kollektiivinen luonteeltaan. Järjestön toimeenpanemalla työtaistelulla on aina kollektiivinen luonne.¹⁸⁹

Ruotsissa laillinen työtaistelu keskeyttää työsuhteesta johtuvat päävelvoitteet eli työtaistelu ei ole sopimusrikkomus. Työnantajalla ei kuitenkaan ole velvollisuutta maksaa palkkaa lakon tai työsulun ajalta.¹⁹⁰

c) Menettely

Ruotsissa työtaistelusta tulee antaa ennakoilmoitus. Työtaistelua tai aikaisemman toimenpiteen laajentamista suunnittelevan osapuolen tulee ilmoittaa siitä valtiolliseen sovittelutoimistoon ja vastapuolelle *seitsemän työpäivää* ennen toimenpidettä (MBL 45 §). Ilmoitusvelvollisuus koskee lähtökohtaisesti kaikkia toimenpiteitä, siis myös myötätunto- tai poliittisia toimenpiteitä. Ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos ilmoituksen antamiselle on laillinen este¹⁹¹. Ilmoitusvelvollisuuden rikkominen on sanktioitu.

Ruotsissa työtaistelujen toteuttamiseen vaikuttaa laajalti vuoden 1938 perussopimus Ruotsin keskusjärjestöjen SAF:n (Svenska Arbetsgivareföreningen)¹⁹² ja LO:n (Landsorganisationen i Sverige) välillä (Saltsjöbadsavtalet). Kyseinen perussopimus on eräänlainen Ruotsin työmarkkinoiden mallisopimus. Perussopimuksessa on sääntöjä muun muassa sallituista työtaistelutoimenpiteistä, työtaistelukiellosta neuvottelujen aikana, suojatyövelvollisuuksista ja välttämättömien palvelujen turvaamisesta. Sopimus myös rajoittaa työtaistelujen

¹⁸⁹ Adlercreutz – Nyström 2010, s. 205 ja 209.

¹⁹⁰ Adlercreutz – Nyström 2010, s. 205.

¹⁹¹ Tämä voi tulla kyseeseen tilanteessa, jossa toimenpide menettäisi käytännössä ilmoitusvelvollisuuden täyttämisen perusteella tehonsa. Ks. esim. merenkulusta AD 2003 nr 46, jossa kyse oli tietyn laivan käsittelysaarosta.

¹⁹² Vuonna 2001 SAF yhdistyi Ruotsin teollisuusliiton (Sveriges Industriförbund) kanssa ja muodosti Ruotsin elinkeinoelämän keskusliiton (Svenskt Näringsliv).

kohdistamista kolmanteen.¹⁹³ Sopimus ei ole enää muodollisesti sitova, mutta sitä noudatetaan kunnes uuteen perussopimukseen päästään.¹⁹⁴ Ongelmatilanteissa perussopimusta tulkitsee työtuomioistuimen sijasta ns. työmarkkinalautakunta, joka koostuu puolueettomasta puheenjohtajasta ja keskusjärjestöjen molempien osapuolten edustajista.¹⁹⁵

Ruotsissa myös muun muassa teollisuuden alan järjestöt ovat sopineet sopimuksia (Industriavtalet), joissa merkittävällä tavalla vaiikutetaan osapuolten työtaisteluoikeuteen. Järjestelmä pitää sisällään kattavan neuvottelu- ja sovittelujärjestelmän ja elimet riidan ratkaisemisia varten.¹⁹⁶ Myös palvelualoilla on sovittu vastaavia sopimuksia (Tjänsteavtalet).

d) Rajoitukset

Tärkeimmät työtaistelutoimenpiteitä koskevat rajoitukset Ruotsissa liittyvät kollektiivisopimusta koskevaan *työrauhavelvoitteeseen*. Työrauhavelvollisuus on Ruotsissa lakisääteinen ja työrauhavelvollisuudesta on säädetty Ruotsin MBL:n 41 §:ssä. Työrauhavelvollisuutta voidaan laajentaa, mutta ei supistaa kollektiivisopimuksella. Työrauhavelvoitteesta ei voi vapautua ja työrauha koskee sopimuksen osallisten lisäksi myös kolmansia eli jäseniä.¹⁹⁷

¹⁹³ *European Employment & Industrial Relations Glossary: Sweden 2001*, s. 130.

¹⁹⁴ Ruotsin keskusjärjestöt ovat sittemmin vuodesta 2008 eteenpäin pyrkineet sopimukseen uudesta perussopimuksesta. Neuvottelut kariutuivat kuitenkin maaliskuussa 2009 muun muassa erimielisyyksiin myötätuntotyötaisteluista.

¹⁹⁵ *Adlercreutz – Nyström 2010*, s. 218.

¹⁹⁶ Ks. *Adlercreutz – Nyström 2010*, s. 219. Järjestelmä pitää sisällään muun muassa 5-10 puolueetonta puheenjohtajaa, jotka osallistuvat riitojen käsittelyyn. Kollektiivisopimusten sopimisesta sovitaan aikataulu ja neuvottelujen tulee alkaa vähintään kolme kuukautta ennen sopimuksen päättymistä. Vähintään kuukautta ennen puolueettomat sovittelijat ottavat osaa neuvotteluihin ja puuttuvat niihin parhaaksi katsomallaan tavalla. Puolueettomilla puheenjohtajilla on mahdollisuus useisiin erilaisiin toimenpiteisiin kuten ehdotusten tekeminen, kysymysten esittäminen työmarkkinajärjestöjen yhteiselle talousneuvostolle ja työtaistelun siirtäminen 14 päivää. Lisäksi osapuolen, joka aikoo tehdä ilmoituksen työtaistelusta valtiolliseen sovittelutoimistoon, tulee ilmoittaa siitä puolueettomalle puheenjohtajalle ennen kuin tällaisen ilmoituksen tekee.

¹⁹⁷ *Adlercreutz – Nyström 2010*, s. 200 ja 208-209.

Työrauhavelvollisuus kohdistuu sopimuksessa sovittuihin asioihin. MBL:n 41 §:n perusteella työtaistelutoimenpiteitä ei saa kohdistaa asioihin, jotka ovat oikeusriitoja eli jotka koskevat kollektiivisopimuksen voimassaoloa, tulkintaa, toiminnan sopimuksen tai MBL:n vastaisuutta. Sen sijaan työtaistelutoimenpiteitä voi periaatteessa laillisesti kohdistaa asioihin, joista ei ole sovittu kollektiivisopimuksessa. Tällaisten toimenpiteiden käyttöala on kuitenkin kapea. Tuomioistuin katsoo yleensä, että asioista on sovittu epäsuorasti tai ns. ”hiljaisilla” määräyksillä (dolda klausuler), ellei kyse ole esimerkiksi olosuhteiden muuttamiseen liittyvistä uusista työmenetelmistä.¹⁹⁸

Ruotsissa julkisen sektorin työtaisteluoikeutta on rajoitettu, mutta rajoitukset ovat kuitenkin suhteellisen vähäisiä. Rajoitukset koskevat virkamiehiä, joista on säädetty laissa julkisen sektorin virkatyöstä (Lag om offentlig anställning, 1994:260). Rajoitusten perusteella julkisen vallan käyttöön liittyvissä tehtävissä (esim. tuomarit, puolustusvoimien henkilöstö) vain työsulku, lakko, ylityökielto ja hakusaarto ovat sallittuja työtaistelutoimenpiteitä. Osittaiset toimenpiteet ovat kiellettyjä. Myötätuntotoimenpiteet saavat kohdistua vain muiden julkisen sektorin työntekijöiden hyväksi ja poliittiset työtaistelut ovat kokonaan kiellettyä. Muita kuin lain soveltamisalan piirissä olevia julkisen sektorin työntekijöitä koskevat samat periaatteet kuin yksityisen sektorin työntekijöitä.¹⁹⁹

e) Myötätunto- ja poliittiset työtaistelut

Ruotsissa myötätuntotyötaistelut ovat laillisia, mutta tuettavan työtaistelun on oltava laillinen (MBL 41 §). Mikäli työtaistelulla on vaikutuksia osapuoliin, joilla ei ole mitään tekemistä pääriidassa, voi tämä vaikuttaa myötätuntotyötaistelun laillisuusarviointiin negatiivisesti. Myötätuntotoimenpide on joissain tapauksissa työtuomioistuimessa myös todettu laittomaksi sen perusteella, että sillä on ajettu omia etuja

¹⁹⁸ *Adlercreutz – Nyström* 2010, s. 213.

¹⁹⁹ *Malmberg – Johansson* 2012, s. 12-13; *Adlercreutz – Nyström* 2010, s. 208 ja 214.

ja pyritty kollektiivisopimuksen muutokseen. Sillä on katsottu olevan itsenäinen tarkoitus, joka on vastoin MBL:n säännöksiä.²⁰⁰

Poliittisten työtaistelujen asema on Ruotsissa epäselvä. Poliittiset työtaistelut ovat olleet joka tapauksessa hyvin harvinaisia. Ruotsin työtuomioistuin on arvioinut poliittisten työtaistelujen osalta oikeuskäytännössä, että niiden tulee olla lyhytaikaisia ja protestiluonteisia. Lailliseksi tuomioistuin hyväksyi esimerkiksi kahden tunnin protestin, jolla vastustettiin satamatöitä koskevaa EU:n direktiiviä. Laittomaksi tuomioistuin katsoi esimerkiksi järjestön yritystä vastaan poliittisista syistä käynnistämän boikotin, koska se oli voimassa lähtökohtaisesti määräämättömän ajan.²⁰¹

f) Laittoman toimenpiteen seuraamukset

Ruotsissa MBL 42 §:n perusteella järjestöillä on yleinen kielto järjestää tai muuten tukea laittomia työtaisteluja. Järjestöillä on myös velvollisuus pyrkiä estämään jäseniään ryhtymästä tällaisiin laittomiin toimenpiteisiin tai lopettamaan jo käynnissä olevat toimenpiteet. Muuten järjestö voi joutua maksamaan *yleistä vahingonkorvausta* (Allmänt skadestånd), joka on eräänlainen erityisseuraamus kollektiivisopimuksen tai työlaainsäädännön rikkomuksesta²⁰². Korvaukset eivät ole yleensä kovin suuria. Järjestö tai yksittäinen työnantaja voi joutua maksamaan noin 60 000 SEK (n. 6800 euroa).²⁰³

²⁰⁰ Adlercreutz – Nyström 2010, s. 206 ja 211-213. Viime vuosina työnantajapuoli on halunnut rajoituksia myötätuntotoimenpiteisiin ja ajanut voimakkaasti muutoksia MBL:ään. Osapuolet eivät ole päässeet asiasta sopuun.

²⁰¹ Adlercreutz – Nyström 2010, s. 214.

²⁰² Periaatteessa myös korvaus aiheutuneesta taloudellisesta vahingosta (Ekonomiskt skadestånd) voi työtaistelutapauksissa tulla kyseeseen, mikäli riittävää näyttöä kärsitystä vahingosta ja sen määrästä pystytään esittämään. Ks. esim. AD 2009 nr 89 (ns. *Laval*-tapauksen jälkipuinti). Yleinen vahingonkorvaus on kuitenkin selvä pääsääntö erityisesti työrauharikkomuksissa.

²⁰³ Ks. *European Employment & Industrial Relations Glossary: Sweden* 2001, s. 41 ja *Sigeman* 2011, s. 90. Ruotsissa työtuomioistuin voi myös MBL:n 31 §:n perusteella purkaa kollektiivisopimuksen kokonaisuudessaan tai osittain toisen osapuolen sopimusrikkomuksen perusteella. Tuomioistuin voi siis myös esimerkiksi vapauttaa loukattun osapuolen työrauhavelvollisuudesta.

Yksittäiset työntekijät voivat Ruotsissa joutua vastuuseen järjestäessään tai osallistuessaan laittomaan työtaisteluun, koska kollektiivisopimusten työrauhavelvollisuus sitoo myös yksittäisiä järjestöjen jäseniä. MBL:n 42 §:n säännös kieltää myös järjestäytymättömien osallistumisen laittomaan työtaisteluun. Mikäli vastoin tätä on toimittu, voivat järjestäytymättömät joutua vastuuseen samoin kuin järjestäytyneet. Työntekijän vastuu ei kuitenkaan realisoidu, jos *asemansa vakiinnuttanut järjestö*²⁰⁴ on toimeenpannut laittoman työtaistelun (MBL 59 §). Jos työntekijät ryhtyvät lakkoon ilman järjestön hyväksyntää, on Ruotsissa tulkittu kyseessä olevan työsopimusrikkomus.²⁰⁵

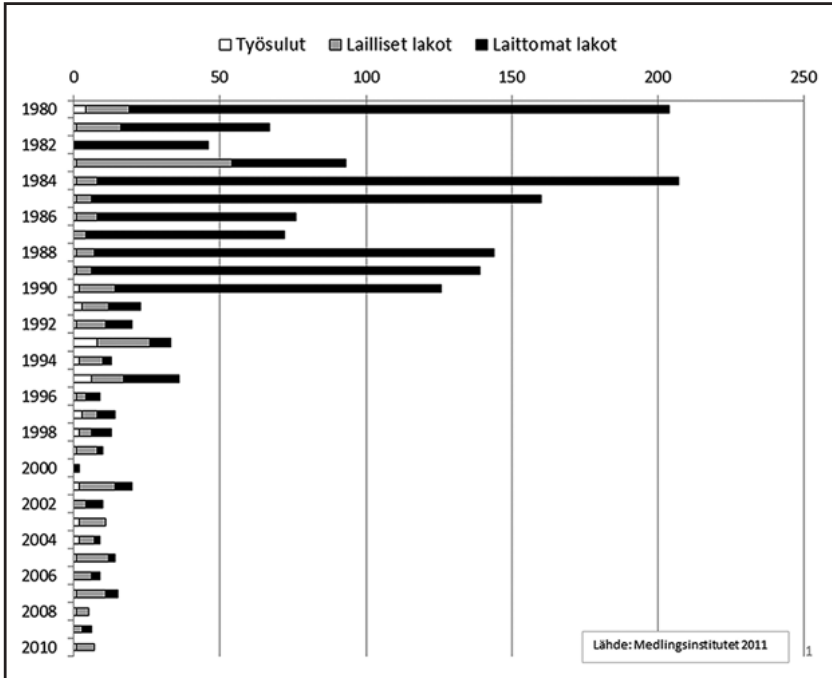
Käytännössä yksittäiset työntekijät ovat Ruotsissa joutuneet hyvin harvoin vastuuseen. Korvausmäärä oli rajoitettu vielä vuoteen 1992 asti 200 SEK (n. 20 euroon), mutta nykyään rajoitusta ei enää ole.²⁰⁶ Rajoituksen poistamisella oli jossain määrin merkitystä *laittomien työtaistelujen määrän vähenemiseen* Ruotsissa 1990-luvun alkupuolella.²⁰⁷

²⁰⁴ Vaatimuksella asemansa vakiinnuttaneesta järjestöstä halutaan estää se, että pelkkä nopeasti perustettu järjestö voisi olla riittävä toimeenpanija (*Adlercreutz – Nyström* 2010, s. 216).

²⁰⁵ *European Employment & Industrial Relations Glossary: Sweden* 2001, s. 130 ja 357

²⁰⁶ *Adlercreutz – Nyström* 2010, s. 216. Ks. poistamista koskeva lakiehdotus *Proposition 1991/92:155*.

²⁰⁷ *Eriksson* 2011.



Kuvio 8. Työtaistelujen määrä Ruotsissa vuosina 1980–2010.²⁰⁸

Kyse oli kuitenkin laajemmasta muutoksesta Ruotsin työmarkkinoilla. Muun muassa teollisuuden alalla sovittiin vuonna 1997 uusi sopimus, joka loi yhteistyön henkeä työpaikoilla. Myös tietoisuus Ruotsin työmarkkinoiden kansainvälisistä haasteista lisääntyi.²⁰⁹

Tiettävästi henkilökohtainen vahingonkorvaus on tuomittu Ruotsissa viimeksi ratkaisussa AD 1996 nr 22, jossa yksittäisten työntekijöiden tuomittiin maksamaan 1700 SEK/työntekijä (n. 190 euroa). Nykyisin yksittäisen työntekijän maksettavaksi tuomittava korvausmäärä olisi luultavasti noin 2500 SEK/työntekijä (n. 280 euroa). Työntekijöiden täytyy korvata myös työnantajan oikeudenkäyntikulut. Yhdessä oi-

²⁰⁸ Medlingsinstitutet (www.mi.se).

²⁰⁹ Eriksson 2011.

keudenkäyntikulujen kanssa kokonaismäärä saattaisi nousta noin 5000 - 8000 SEK/työntekijä (n. 570 - 910 euroa).²¹⁰

Mikäli ilmoitus sovittelutoimistoon on laiminlyöty, voi tästä seurata maksu valtiolle ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönnistä (Varselavgift). MBL:n 62 a §:n perusteella maksu on vähintään 30 000 SEK (n. 3400 euroa) ja enintään 100 000 SEK (n. 11 300 euroa). Erityisistä syistä vähimmäismäärää voidaan alentaa tai maksu poistaa. Mikäli sen sijaan työtaistelu on toimeenpantu vastoin sovittelutoimiston MBL 49 §:n mukaista siirtopäätöstä, maksu on lähtökohtaisesti vähintään 300 000 SEK (n. 34 000 euroa) ja enintään 1 000 000 SEK (n. 113 000 euroa). Mikäli ilmoitusvelvollisuutta vastapuolelle on laiminlyöty, tuomitaan tälle maksettavaksi yleistä vahingonkorvausta samoin kuin työrauhavelvollisuuden rikkomisesta. Esimerkiksi tapauksessa AD 1999 nr 65 vastapuolelle tuomittiin maksettavaksi 60 000 SEK (n. 6800 euroa).

Ruotsissa osapuolet voivat hakea työtuomioistuimelta *väliaikais-ta työtaistelutoimenpiteen laillisuus-/laittomuustuomiota*. Työnantajat käyttävät tätä mahdollisuutta usein ja käytännössä riidat ratkaistaan pääsääntöisesti väliaikaisen tuomion keinoin, jolloin lopullista tuomiota ei tarvita lainkaan. Väliaikaiseen tuomioon ei liity mitään sanktioita.²¹¹

Ruotsissa työnantaja voi tehdä työtaistelutoimenpiteestä laittoman riitauttamalla sen työtuomioistuimessa sillä perusteella, että työtaistelun kohteena olevasta asiasta on säädetty kollektiivisopimuksessa. Tällöin toimenpide on laitton kunnes työtuomioistuin on katsonut, ettei kyse ole kollektiivisopimuksessa sovitusta asiasta. Työnantaja ei saa tehdä tätä

²¹⁰ Eriksson 2011.

²¹¹ Malmberg – Johansson 2012, s. 16. Ks. esim. AD 2008 nr 26, jossa kyse työnantajapuolen kanteesta. Taas tapauksessa AD 2011 nr 95 oli kyse palkansaajapuolen kanteesta, jossa pyydettiin väliaikaisesti vahvistamaan palkansaajapuolen järjestämän työtaistelun laillisuus. Väliaikainen tuomio on perustettu Ruotsissa oikeudenkäymiskaaren (Rättegångsbalk, 1942:740) väliaikaista toimenpidekieltoa koskevaan 15 luvun 3 §:n normiin, jossa on annettu mahdollisuus myös uhkasakon määräämiseen. Käytännössä uhkasakkotehostetta ei käytetä.

kuitenkaan vastoin hyvää arvostelukykä ja kyse ei saa olla asiasta, josta tulkintaetuoikeus on annettu työntekijäpuolen järjestölle.²¹²

MBL:n 43 §:ssä on vielä säädetty, että osapuolten tulee ryhtyä laittontaan toimenpiteitä koskeviin *keskusteluihin* ja yhteisiin toimenpiteisiin niiden loppumiseksi. Kyse ei ole varsinaisista neuvotteluista, vaan lähinnä kehotuksesta kokoontua keskustelemaan ja pohtimaan asiaa. Tarkoituksena on estää väärinkäsityksiä ja poistaa ärsytystekijöitä. Keskustelut käydään työnantajan ja paikallisen *järjestön* välillä, ei lakkoilevien työntekijöiden edustajien kanssa. Mitään sääntöjä näille keskusteluille ei ole asetettu, mutta velvollisuuden laiminlyöminen on sanktioitu. Lisäksi vain jos tämä velvollisuus on täytetty, voidaan toimenpiteen arviointi siirtää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.²¹³ MBL:n 60 §:n perusteella työtuomioistuimen tulee huomioida tällaisten keskustelujen johtopäätökset laittomasta työtaistelusta tuomittavien vahingonkorvausten määrää arvioidessaan.

g) Sovittelujärjestelmä

Ruotsissa on käytössä valtiollinen sovittelujärjestelmä. Työtaistelua suunnittelevan osapuolen tulee ilmoittaa siitä valtiolliseen sovittelutoimistoon seitsemän työpäivää ennen toimenpidettä (MBL 45 §). Valtiollinen sovittelutoimisto nimittää sovittelijoita neuvottelutilanteisiin lähtökohtaisesti osapuolten suostumuksella. Sovittelijat määrätään erikseen jokaista riitaa varten. Sovittelijat voivat tehdä sovintoehdotuksia. Sovittelijoiden tulee muun muassa pyrkiä siihen, että osapuolet lopettavat työtaistelutoimenpiteet. Sovittelija voi myös siirtää riidan välimiesmenettelyyn. Tällaista kuitenkin tapahtuu vain harvoin. Sovittelijoita voidaan kutsua myös yrityksissä ilmenevissä paikallisissa erimielisyys tilanteissa. Tyypillinen tilanne tällainen on, kun yritys kieltäytyy sopimasta kollektiivisopimusta järjestön kanssa.²¹⁴

²¹² Adlercreutz – Nyström 2010, s. 210-211. MBL:n mukaan asiat, joissa tulkintaetuoikeus on annettu työntekijäpuolen järjestöille voivat koskea esimerkiksi kollektiivisopimuksen mukaista työvelvollisuutta tai palkkaa (MBL 33-35 §).

²¹³ Adlercreutz – Nyström 2010, s. 216-217.

²¹⁴ Adlercreutz – Nyström 2010, s. 207-208 ja 221-222.

Sovittelutoimistolla on vuonna 2000 toteutetun uudistuksen jälkeen ollut mahdollisuus sovittelijan pyynnöstä siirtää työtaistelua 14 päivää. Siirto voidaan toteuttaa vain kerran (MBL 49 §).

Sovittelutoimisto voi nimittää sovittelijoita ilman osapuolten hyväksyntää silloin, kun toinen osapuolista on tehnyt ilmoituksen työtaistelusta ja toimisto katsoo sovittelijoiden voivan ratkaista riidan tyydyttävästi. Sovittelijoiden puuttuminen riitaan vastoin osapuolten tahtoa on kuitenkin harvinaista.²¹⁵ Ilman osapuolten hyväksyntää sääntöjä valtiollisesta sovittelusta ei voida kuitenkaan lainkaan soveltaa järjestöihin, jotka ovat sopineet muusta neuvottelujärjestelmästä ja rekisteröineet sopimuksen valtiolliseen sovittelutoimistoon (MBL 47 b §). Nämä niin sanotut *neuvottelu- tai yhteistyösopimukset* (Förhandlingsavtal) kattavat noin 35 % Ruotsin työvoimasta.²¹⁶

h) Valtion puuttuminen

Yleinen käsitys Ruotsissa on, että valtio voi puuttua työtaisteluun merkittävien kansallisten tarpeiden ollessa kyseessä. Näin voi olla, mikäli työtaistelu uhkaa kansantaloutta tai on muutoin yhteiskunnalle vaarallinen. Työtaistelut kiellettiin erityislaille Ruotsissa vuonna 1971 julkisen sektorin niin sanotun akateemikkokonfliktin yhteydessä.²¹⁷

i) Arviointi

Ruotsin järjestelmä eroaa Suomen järjestelmästä erityisesti siinä, että sen perustuslaissa on nimenomainen säännös osapuolten oikeudesta työtaistelutoimenpiteisiin ja toisaalta siinä, että työrauhavelvollisuus on ulotettu myös yksittäisiin jäseniin. Ruotsin järjestelmä pohjautuu vahvasti ammattijärjestöihin ja Suomesta poiketen työntekijöiden joukon toimenpiteet ovat aina laittomia. Ammattijärjestöjen keskeinen rooli näkyy Ruotsissa ja esimerkiksi teollisuuden alalla on käytössä omat neuvottelu- ja sovittelujärjestelmänsä, jotka lähtökohtaisesti syrjäyttävät valtiollisen sovittelujärjestelmän. Myös keskusjärjestöjen perussopimuksissa on kattavasti säännelty sallittuja toimenpiteitä

²¹⁵ *Adlercreutz – Nyström* 2010, s. 222.

²¹⁶ Ks. tarkemmin *Medlingsinstitutet, årsrapport* 2011, s. 188-190.

²¹⁷ *Sigeman* 2011, s. 94; *Adlercreutz – Nyström* 2010, s. 220-221.

ja menettelytapoja työtaistelutilanteissa, joita noudatetaan Ruotsissa laajalti. Ruotsin työrauhavelvollisuus on myös Suomea kattavammin säännelty laissa. Seuraamukset laittomista toimenpiteistä näyttävät Ruotsissa olevan keskimäärin samaa tasoa kuin Suomessa. Tästä poiketen maksu valtiolle voi kuitenkin olla huomattava tapauksissa, joissa on toimittu vastoin sovittelutoimiston siirtopäätöstä.

Ruotsin järjestelmän merkittävä erityispiirre on, että osapuolilla on mahdollisuus hakea työtuomioistuimelta myös väliaikaista tuomiota toimenpiteen laillisuudesta tai laittomuudesta. Työnantajat käyttävät tätä mahdollisuutta usein ja useimmiten osapuolet hyväksyvät jo väliaikaisen tuomion, toimenpidettä ei sanktioida ja lopullista tuomiota ei tarvita. Tästä riidanratkaisumekanismista on tullut Ruotsissa pääsääntö laittomissa työtaistelutilanteissa.

Tapauksessa *Britannia* vuodelta 1989²¹⁸ Ruotsin työtuomioistuin katsoi laittomaksi sen, että työtaistelutoimenpiteellä painostetaan työnantajaa sivuttamaan tai muuttamaan sellaista kollektiivisopimusta, johon tämä oli jo sidottu. Tämä johti lakimuutokseen (ns. *Lex Britannia*). *Lex Britannia* -sääntely kieltää ryhtymästä työtaistelutoimiin muiden työmarkkinaosapuolten välillä tehdyn työehtosopimuksen sivuuttamiseksi. Kielto pätee kuitenkin vain ammattiliiton ryhtyessä työtaistelutoimiin sellaisten työehtojen osalta, joihin MBL:ää voidaan soveltaa suoraan. Tästä käytännössä seuraa, ettei kielto koske työtaistelutoimia sellaisia tilapäisesti toimintaansa Ruotsissa harjoittavia ulkomaisia yrityksiä vastaan, joilla on mukanaan omat työntekijänsä. EU:n tuomioistuin katsoi tapauksessa *Laval*, että tällaiset syrjivät säännöt voivat olla perusteltuja ainoastaan yleisen järjestyksen tai turvallisuuden taikka kansanterveyden vuoksi. Tällaisista ei kuitenkaan ollut tapauksessa kyse. Tuomioistuin katsoi, että Ruotsin *Lex Britannia* -säännöstö rajoittaa palvelujen tarjoamisen vapautta perustamissopimuksen vastaisesti.

²¹⁸ Ks. AD 1989 nr 120.

Laval-tapaus²¹⁹ johti Ruotsissa lainmuutokseen. Ruotsissa on astunut voimaan huhtikuussa 2010 uusi laki (ns. *Lex Laval*), jonka perusteella ulkomaalaiset yritykset voivat toimia Ruotsissa vapaasti eikä niiden tarvitse solmia työehtosopimusta Ruotsissa, mikäli ne pystyvät todistamaan, että työntekijät nauttivat vähintään samoista ehdoista kuin näiden ruotsalaiset kollegat. Mikäli näin on, mihinkään työtaistelutoimiiin ulkomaalaisen yrityksen painostamiseksi työehtosopimuksen solmimiseen ei saa ryhtyä.

Lex Lavalin ongelmana on pidetty ensinnäkin sitä, että työnantaja voi suojautua työtaistelutoimenpiteiltä esittämällä esimerkiksi kuvitteellisen ja väärennetyn sopimuksen. Ennen kuin liitto ehti hankkia tällaisesta väärennyksestä todisteita, on työ jo mahdollisesti tehty ja työntekijät palanneet kotiinsa. Toisaalta ongelmana on myös se, että Ruotsissa ulkomaalaisia yrityksiä ei valvota Norjan, Tanskan tai Suomen tapaan, vaan yritykset voivat toimia maassa varsin pitkään ennen kuin kansalliset viranomaiset saavat niistä tiedon.²²⁰ Ruotsin työmarkkinajärjestöjen pyynnöstä myös ILO:n asiantuntijakomitea on sittemmin tarkastellut lainsäädännön vaikutuksia yleissopimusten 87 ja 98 myöntämien oikeuksien näkökulmasta. Asiantuntijakomitean mukaan on tärkeää, että lainsäädännön mahdolliset vaikutukset kollektiiviseen neuvottelu-oikeuteen ja tehokkaaseen työtaistelun toteuttamiseen selvitetään. Ruotsin hallituksen on seurattava lainsäädännön vaikutuksia yleissopimusten näkökulmasta ja raportoitava asiasta asiantuntijakomitealle.²²¹

²¹⁹ *Laval*-tapauksesta ks. jakso 5.5.2. Ks. tapauksen lähtökohdista tarkemmin AD 2005 nr 49 ja jälkipuinti EU-tuomioistuimen ratkaisun jälkeen AD 2009 nr 89, jossa Ruotsin työtuomioistuin tuomitsi työtaisteluun osalliset ammattiliitot maksamaan yleistä vahingonkorvausta *Laval un Parneri Ltd:*lle EU-oikeuden ja Ruotsin lain rikkomisesta yhteensä 550 000 SEK (n. 60 000 euroa). Lisäksi jutun hävinneenä oikeudenkäyntikuluja liitoille kertyi maksettavaksi yhteensä n. 237 000 euroa.

²²⁰ *Ahlberg* 2010a ja *Ahlberg* 2010b.

²²¹ *Report of the Committee of Experts* 2011, s. 167-168.

4.2 Tanska

a) Peruseriaatteet

Tanskassa työmarkkinajärjestöillä on hyvin merkittävä rooli.²²² Kollektiivisopimusten yleissitovuusjärjestelmää ei Ruotsin tapaan ole, vaan muun muassa vähimmäispalkoista sovitaan kollektiivisopimuksella. Kollektiivisopimukset kattavat Tanskassa noin 83 prosenttia työvoimasta. Tanskassa on työtuomioistuin (Arbejdsretten), joka käsittelee muun muassa kollektiivisopimusten rikkomisia koskevat asiat.²²³ Tanskassa on myös valtiollinen sovittelupalvelu (Forligsinstitutionen), joka sovittelee uuden kollektiivisopimuksen solmimisen yhteydessä syntyvät konfliktitilanteet.²²⁴ Tanskassa työtaisteluja on varsin paljon. Menetettyjen työpäivien määrä vuosina 2000–2008 oli tuhatta työntekijää kohden keskimäärin 107 päivää vuodessa.²²⁵

Tanskan oikeus tunnustaa työntekijöille ja työnantajille vapauden ryhtyä kollektiivisiin painostustoimenpiteisiin, joilla tuetaan neuvotteluja kollektiivisopimuksen aikaansaamiseksi. Mahdollisuus ryhtyä toimenpiteisiin on silloin, kun kollektiivisopimusta ei ole siksi, että työnantaja on kieltäytynyt sopimasta kollektiivisopimusta tai kun olemassa oleva kollektiivisopimus on päättynyt tai irtisanottu ja irtisanomisaika on päättynyt²²⁶. Kun kollektiivisopimus on voimassa, on työrauha-

²²² Työntekijöiden järjestäytymisaste on noin 69 prosenttia ja noin 83 prosenttia työntekijöistä on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa.

²²³ Työehtosopimusten tulkintaa koskevat asiat käsitellään kuitenkin työelämän välisyöstuomioistuimessa (Faglig voldgift).

²²⁴ Ks. Tanskan työmarkkinajärjestelmästä lisää *EIRO Denmark: Industrial relations profile 2009*.

²²⁵ *Eurostat 2012*. Tanskan taso on kuitenkin yleisesti ottaen lähellä Euroopan unionin keskitasoa. Tilastoissa menetettyjen työpäivien määrää nostaa erityisesti kattava ja pitkä kahdeksanviikkoinen konflikti julkisella sektorilla vuonna 2008, jolloin tyyppillisillä naisvaltaisilla aloilla työskentelevät (esim. sairaanhoitajat, sosiaali- ja terveyspalvelujen työntekijät sekä lastentarhanopettajat) vaativat merkittäviä palkankorotuksia sukupuolten välisen tuloeron tasoittamiseksi. (*EIRO Denmark: Industrial relations profile 2009*, s. 7)

²²⁶ Irtisanomisaika on pääsääntöisesti kolme kuukautta. Tanskan keskusjärjestöjen LO:n ja DA:n välisessä perussopimuksessa on kuitenkin sovittu, että voimassaolo jatkuu kunnes uusi kollektiivisopimus astuu voimaan tai kunnes kattavat (yli puolet järjestön työntekijöistä sisällään pitävät) työtaistelutoimenpiteet aloitetaan.

velvollisuus ja työtaistelutoimenpiteet eivät ole laillisia kuin tietyissä erityistapauksissa.²²⁷

Tanskassa ei ole yleisesti sovellettavaa lainsäädäntöä, joka koskisi työtaistelutoimenpiteitä. Yleisten oikeusperiaatteiden ja oikeuskäytännön perusteella on katsottu, että työntekijöillä ja työnantajilla on vapaus käyttää kollektiivista painostusta antamalla yksilöllisesti irtisanomisilmoitus. Lisäksi työntekijöillä ja työnantajilla on vapaus järjestäytyä kollektiivisesti ja heidän järjestönsä voi laillisesti käynnistää riidan, joka tähtää sopimukseen järjestön luonnollisella toimialalla. Laillinen lakko tai työsulku irtisanoo tehokkaasti työsopimuksen. Usein lakot tai työsulut voidaan kuitenkin laillisesti aloittaa vain antamalla erityinen järjestön ilmoitus. Tällaisista ilmoituksista on yleensä määrätty kollektiivisopimuksissa ja ilmoitusta käytetään irtisanomisilmoituksen sijaan.²²⁸

b) Sallitut toimenpiteet

Tanskassa on mahdollista käyttää useita työtaistelumuotoja, mutta osa on laittomia. Tanskassa sallittuja muotoja ovat 1) lakot, 2) työsulut, 3) työntekijöiden hakusaarrot sekä 4) työnantajien boikotit palkata työntekijöitä (ns. mustalistaus). Näistä kaikista käytetään Tanskassa nimitystä *työnkeskeytys* (arbejdsstandsning). Kollektiivisopimusjärjestelmään vakiintumattomia työtaistelumuotoja ei voida pääsääntöisesti käyttää laillisesti. Näitä ovat esimerkiksi istumalakot, ylityökiellot, jarrutukset ja työn tekeminen ohjekirjan mukaan (ns. work-to-rule), joiden katsotaan olevan osittaisia työnkeskeytyksiä ja vastoin keskusjärjestöjen LO:n (Landsorganisationen i Danmark) ja DA:n (Dansk Arbejdsgiverforening) välistä perussopimusta ja sen sääntöjä työrauhavelvollisuudesta. Tanskassa työtaistelutoimenpiteitä on rajattu myös sillä perusteella, minkälaiset toimenpiteet ovat laillisia käytäntöjä.²²⁹

²²⁷ *Hasselbalch* 2010, s. 243-244 ja 247.

²²⁸ *Hasselbalch* 2010, s. 162 ja 251.

²²⁹ *Hasselbalch* 2010, s. 247-251. Esimerkiksi rikoslaki kieltää fyysisten saartojen asettamisen. Tällä perusteella myös mielenosoitukset työpaikan edessä (ns. picketing) ovat kiellettyjä, kun niillä fyysisesti estetään muita työntekijöitä menemästä töihin. Tällaiset ovat sallittuja kuitenkin, kun niillä painostetaan muita työntekijöitä vain moraalisesti. Yleisten oikeusperiaatteiden perusteella myös julkinen kampanja, jolla kehoitetaan asiakkaita boikotoimaan jotain tiettyä yritystä, voi johtaa vahingonkorvausvastuuseen.

Laillinen lakko tai työsulku irtisanoo työsopimuksen siitä lähtien, kun lakko tai työsulku alkaa. Työsuhde päättyy irtisanomisilmoitusajan päättyessä, jos ei toisin sovita. Usein takaisinottosopimuksen ehtona tai järjestöjen välillä on sovittu, että takaisin otetun työntekijän työsuhde katsotaan katkeamattomaksi ja työtaistelu vaikuttaa vain palkanmaksuun. Oikeuskäytännön perusteella näyttäisi siltä, että jos työntekijä todella otetaan takaisin lakon tai työsulun jälkeen, työsuhde katsotaan vain keskeytetyksi tarkasteltaessa työntekijän lainmukaisia etuisuuksia työnantajalta.²³⁰

c) Menettely

Tanskassa pääsääntöisesti työmarkkinajärjestöt toimeenpanevat työtaistelun. Lakon tai työsulun osalta noudatetaan lähtökohtaisesti yksittäisten työsuhteiden irtisanomisilmoitusaikoja, jos muita määräyksiä ei ole. Kollektiivisopimuksissa on yleensä määräyksiä ilmoitusajoista ja työtaistelun käynnistämismenettelystä. Jos ilmoitusaikoja on rikottu, on toimenpide laitton. Ilmoitusaikojen osalta yleisimmin käytetään keskusjärjestöjen LO:n ja DA:n perussopimuksen mallin mukaisia ilmoitusaikoja²³¹. Perussopimuksessa on myös määrätty työtaistelujen toimeenpanon yhteydessä noudatettavasta menettelystä²³².

²³⁰ *Hasselbalch* 2010, s. 162 ja 267.

²³¹ Keskusjärjestöjen LO:n ja DA:n perussopimuksen mukaan työtaistelun käynnistävän osapuolen on annettava vastapuolelle kaksi ilmoitusta. Ilmoitukset on ohjattava keskusjärjestöille. Työnantajajärjestöjen on siis annettava ilmoitus LO:lle ja työntekijäjärjestöjen DA:lle. Ensimmäinen ilmoitus on annettava ainakin kaksi viikkoa ennen, jossa ilmoitetaan, että järjestön päättävä elin tulee keskustelemaan työtaistelutoimenpiteen toimeenpanosta. Ensimmäisen ilmoituksen tulee sisältää myös tiedot toimenpiteen laajuudesta. Toinen ilmoitus on annettava vastapuolen keskusjärjestölle, kun päättävä elin on hyväksynyt toimenpiteen ja ainakin seitsemän päivää ennen toimenpiteen aloittamista. Toisessa ilmoituksessa toimenpidettä voidaan supistaa, mutta ei laajentaa ensimmäisessä ilmoituksessa ilmoitetusta.

²³² Perussopimuksen mukaan työnkeskeytys (lakko, työsulku, hakusaarto tai mustalistaaminen) voidaan laillisesti käynnistää vain, jos sen on hyväksynyt järjestön elin, jolla on järjestön sääntöjen perusteella toimivalta antaa tällainen hyväksyntä ja kun 3/4 kyseisen järjestön elimen jäsenistä on äänestänyt toimenpiteen puolesta. Oikeuskäytännön perusteella yksittäistapauksissa toimivalta voidaan delegoida myös alemmalle asteelle.

Järjestöjen välisissä sopimuksissa on usein sääntöjä työtaistelutilanteita varten työsuhteiden päättymisen ehkäisemiseksi. Jos työtaistelu jää toteutumatta, ei lakolla tai työsululla ole työsuhdetta päättävää vaikutusta, jos ilmoitusvelvollisuus on täytetty kollektiivisopimuksen tai perussopimuksen sääntöjen mukaisesti.²³³

d) Rajoitukset

Tanskassa peruserätyönä on, että työtaistelutoimenpiteen lopullisen tarkoituksen täytyy olla oikeudenmukainen ja laillinen. Näin ollen kaikki toimenpiteet, joilla ei ole oikeudenmukaista ja laillista tarkoitusta ovat laittomia.²³⁴ Lisäksi lakiteorian ja oikeuskäytännön perusteella toimenpidettä käytävällä järjestöllä on oltava tarpeellinen ja riittävän vahva laillinen, oikeudenmukainen ja kohtuullinen intressi kollektiivisopimuksen aikaansaamiseksi. Painostuksen voimakkuuden tulee myös olla oikeassa suhteessa siihen, mitä vaaditaan.²³⁵

Tanskassa työtaistelutoimenpiteitä rajoitetaan kollektiivisopimukseen liittyvällä työrauhavelvollisuudella. Työtaistelutoimenpiteet kollektiivisopimuksen voimassaolon aikana ovat lähtökohtaisesti laittomia. Työrauhavelvollisuudesta ei ole aina mainintaa sopimustekstissä. Tästä huolimatta sen katsotaan olevan voimassa kirjoittamattomana määräyksenä. Työrauhavelvollisuus koskee sekä järjestöjä että niiden jäseniä. Työrauhavelvollisuuden poikkeuksista voidaan sopia sopimuksessa nimenomaisesti, mutta suurin osa poikkeuksista on määritelty lainsäädännössä tai oikeuskäytännössä perustavanlaatuisten oikeuserätyönteiden pohjalta.²³⁶

Tanskassa *mielenilmaisut* saavat suojaa työtuomioistuinta ja työelämän välitystuomioistuinta koskevasta laista. Lain 12 §:n perusteella

²³³ Ks. *Hasselbalch* 2010, s. 267-271.

²³⁴ Laitonta on esimerkiksi vaatia työnantajaa sopimaan sopimus, mutta tosiasiansa pyrkiä työnantajan tuhoamiseen. Myös vaaditut taloudelliset ehdot voivat olla sellaisia, että niitä ei voida tukea työtaistelulla. Laitonta on myös pyrkiä sellaiseen sopimukseen, joka sisällöltään on voimassaolevan lainsäädännön vastainen.

²³⁵ Ks. *Hasselbalch* 2010, s. 251-255.

²³⁶ Ks. poikkeuksista *Hasselbalch* 2010, s. 257-266. Poikkeukset koskevat esimerkiksi lakon alaista työtä (strejkearbejde) ja myötätuntotoimenpiteitä.

sakkoja ei määrätä, jos osallistuminen koskee lyhytkestoista lakkoa.²³⁷ Säännön taustalla on ajatus siitä, että sakolla ei ole ennaltaehkäisevää vaikutusta, kun lakko on toimeenpantu spontaanisti työntekijöiden toimesta. Tällaisia tilanteita varten on tehokkaampaa olla keinoja, joilla lakko saadaan loppumaan. Samaisen lain mukaan sakkoa ei tulisi määrätä, jos työntekijät palaavat työhönsä ennen tai välittömästi sen jälkeen, kun 9 §:n mukainen osapuolten ja näiden keskusjärjestöjen yhteinen kokoontuminen toteutuu. Käytännössä tämä vie keskimäärin 48 tuntia. Säännöstä on kaksi poikkeusta. Lakolla tulee olla kohtuullinen syy ja lakko ei saa olla osa systemaattista työntekijöiden toimintaa. Todistustaakka näistä on työnantajalla ja hänen järjestöllään.²³⁸

Tanskassa ns. kruununpalvelijoilla (tjenestemand) ei ole lainkaan oikeutta ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin. Kruununpalvelijat ovat erityisryhmä julkisen sektorin työntekijöitä, joiden työ perustuu kruununpalvelijoiden lakiin. Näitä työntekijöitä on katsottu perinteisesti sitovan erityinen luottamussuhde. Tällaisia ovat esimerkiksi opettajat, armeijan henkilöstö ja vanhemmat virkamiehet valtionhallinnossa keskus- ja paikallistasolla sekä poliisihenkilöstö. Sen sijaan muihin julkisen sektorin työntekijöihin pätee samat säännöt kuin yksityisen sektorin työntekijöihin.²³⁹

e) Myötätunto- ja poliittiset työtaistelut

Tanskassa myötätuntotoimenpiteet ovat lähtökohtaisesti laillisia. Tämä on todettu myös keskusjärjestöjen LO:n ja DA:n välisessä perussopimuksessa, jonka perusteella myötätuntotoimenpiteitä voidaan toteuttaa osapuolten välillä tehtyjen voimassaolevien sopimusten ja oikeuskäytännön mukaisesti. Erityisesti LO:n ja DA:n välillä tehdyssä ns. Syyskuun sopimuksessa on säännöksiä myötätuntotoimenpiteiden toteuttamisesta ja menettelystä.²⁴⁰

²³⁷ *Hasselbalch* 2010, s. 258 ja 308. Pykälässä on säädetty, että jos toinen osapuoli on käyttäytynyt niin, että työnkeskeytys, vaikkakin laiton, voidaan todeta olevan kohtuullinen reaktio, tulee sakkoja vähentää tai jättää ne määräämättä.

²³⁸ *Hasselbalch* 2010, s. 307 ja 309-310.

²³⁹ *European Employment and Industrial Relations Glossary: Denmark* 1998, s. 171-172 ja 234

²⁴⁰ *Hasselbalch* 2010, s. 263.

Oikeuskäytännössä on katsottu myötätuntotyötaistelutoimenpiteiden olevan laillisia vain tuettaessa laillista pääriitaa (hovedkonflikt). Lisäksi myötätuntotoimenpiteen tulee täyttää myötätuntotoimenpiteeltä ja työtaistelulta muutenkin vaadittavat edellytykset. Kuitenkin, mikäli kaikki pääriidan ja myötätuntotoimenpiteen osapuolet ovat jäseniä keskusjärjestöissä DA:ssa ja LO:ssa, on oikeuskäytännössä lähdetty siitä, että perussopimuksessa osapuolet ja niiden jäsenet ovat hyväksyneet ilman rajoituksia myötätuntotoimenpiteiden käytön.²⁴¹

Poliittiset työtaistelut ovat Tanskassa lähtökohtaisesti kiellettyjä. Huomion arvoista kuitenkin on, että toimenpide voi olla edellä mainitun tavoin *mielenilmaisuna* sallittu.

f) Laittoman toimenpiteen seuraamukset

Jos lakko on laitton, katsotaan se vakavaksi työsopimusrikkomukseksi ja työnantaja saa irtisanoa sopimuksen ilman ilmoitusta. Näin on, mikäli lakko ei ole vain lyhytkestoinen tai sillä ei ole muita lieventäviä asianhaaroja. Mikäli kyseessä on laitton työsulku, on työntekijä oikeutettu palkkaansa työsulun ajalta työsopimuksensa mukaisesti.²⁴²

Kollektiivisopimukseen sidottujen osalta vastuuseen voivat työtuomioistuimessa joutua sekä järjestöt että niiden jäsenet. Yksittäiset työntekijät ja työnantajat ovat vastuussa osallistumisestaan laittomaan työtaisteluun ja järjestöillä on vastuu valvoa, että niiden jäsenet noudattavat kollektiivisopimusta. Järjestön on tehtävä, mitä siltä voidaan kohtuullisesti odottaa työrauhan säilyttämiseksi. Järjestö ei saa antaa jäsenilleen ohjeita, jotka johtavat kollektiivisopimuksen rikkomiseen. Rikkomuksen laadusta riippuu lopulta se, kenelle sakko määrätään.²⁴³

Sakko voi olla määrältään suurikin, mikäli järjestön katsotaan törkeästi rikkoneen kollektiivisopimusta. Useita esimerkkejä on sakoista määrältään 100 000 - 500 000 Tanskan kruunua (n. 13 400 - 67 000 euroa). Joissakin tapauksissa sakko on ollut myös yli 1 000 000 Tanskan kruunua (yli 134 000 euroa). Yksittäisille työnantajille on määrätty sakko maksettavaksi harvoin ja sakon määrä on ollut yleensä pieni, vain

²⁴¹ *Hasselbalch* 2010, s. 264-265.

²⁴² *Hasselbalch* 2010, s. 162-163.

²⁴³ *European Employment & Industrial Relations Glossary: Denmark* 1998, s. 193.

muutama tuhat Tanskan kruunua²⁴⁴. Laittomaan lakkoon osallistuvalla yksittäiselle työntekijälle määrätään sakko keskimääräiseen tuntipalkkaan perustuvan laskelmaperiaatteen mukaisesti. Keskimäärin sakko on noin 35 - 40 Tanskan kruunua (n. 5 euroa) jokaisesta osallistumisen aikaisesta tunnista.²⁴⁵

g) Sovittelujärjestelmä

Tanskassa sovittelujärjestelmä koostuu kolmesta riippumattomasta sovittelijasta ja yhdestä varasovittelijasta. Sovittelijat valitsevat keskuudestaan puheenjohtajan, josta tulee valtakunnansovittelija. Jokaisella sovittelijalla on apunaan sihteeri, joka yleensä on asiantuntija talousasioissa. Sovittelupalvelu sisältää myös enintään 21 neuvottelijaa, jotka avustavat sovittelijoita.²⁴⁶

Työmarkkinajärjestöjen tulee toimittaa sovittelijalle ilmoitus uhkavasta työtaistelutoimenpiteestä. Sovittelijalla on käytännössä oikeus osallistua neuvotteluihin milloin tahansa oman harkintansa mukaan. Sovittelussa voidaan käyttää laajennettua kokoonpanoa ja kaikkia sovittelijoita, jos riidalla on erityistä merkitystä yhteiskunnalle. Sovittelijalla on myös oikeus siirtää ilmoitettuja, mutta ei vielä toimeenpantuja työneskeytyksiä 14 päivää. Mitään erityisiä syitä tälle ei tarvitse olla.²⁴⁷

Sovittelijan tehtävänä on toimia sovittelijana osapuolten välillä siten, että mahdollisuus kollektiivisopimuksen solmimiseen syntyy. Sovittelijalla ei ole kompetenssia päättää kollektiivisopimuksen sisällöstä ilman osapuolten hyväksyntää. Sovittelija voi kuitenkin antaa sovintoehdotuksen, josta äänestävät järjestön jäsenet. Jäsenien tulee saada tieto julkisesta sovintoehdotuksesta ja sen sisällöstä ennen äänestämistä.²⁴⁸ Sovittelija voi myös tietyin edellytyksin tehdä yhdistetyn sovintoehdotuksen, jos kollektiivisopimusneuvotteluja käyvät samaan

²⁴⁴ Kyse on ollut yleensä järjestäytymättömistä työnantajista, jotka ovat rikkoneet sopimansa kollektiivisopimuksen ehtoja.

²⁴⁵ *Hasselbalch* 2010, s. 312-313.

²⁴⁶ Ks. *Hasselbalch* 2010, s. 275-278 ja 281-282.

²⁴⁷ *Hasselbalch* 2010, s. 278-279.

²⁴⁸ *Hasselbalch* 2010, s. 276 ja 285. Todellisuudessa ehdotus on usein järjestöjen neuvottelijoiden sopima kokonaisuus, jonka järjestöt haluavat hyväksyttäväksi jäsenillään. (Ks. *Hasselbalch* 2010, s. 280 ja 282)

aikaan useat järjestöt. Sovintoehdotus sitoo kaikkia osapuolia ja siitä äänestetään kertaalleen kaikkien järjestöjen jäsenten toimesta.²⁴⁹

Yhteiskunnallisesti merkittävässä työtaistelutilanteissa voidaan työnkeskeytystä lykätä 14 päivää normaalin 14 päivän lisäksi. Edellytyksenä on, että sovintoon pääsemisen mahdollisuudet ovat edelleen olemassa.²⁵⁰

h) Valtion puuttuminen

Tanskan kollektiivinen työlainsäädäntö lähtee siitä, että intressiristiriidat tulee sopia neuvottelemalla ja viime sijassa työtaisteluilla. Tästä pääsäännöstä huolimatta Tanskan parlamentti on kuitenkin säätänyt vapaat neuvottelut ja työtaistelut keskeyttäviä lakeja, kun parlamentti on arvioinut toimenpiteillä voivan olla tuhoisia vaikutuksia yhteiskunnalle. Toisinaan puuttumisia on tehty jo ennen kuin mitään toimenpiteitä on vielä käynnistettykään. Useiden viime vuosien aikana Tanskassa on ollut vain muutamia kattavia lakkoja tai työsulkuja, joiden on annettu jatkaa enemmän kuin kaksi tai kolme viikkoa ennen parlamentin puuttumista.

Hallitus ja parlamentti on puuttunut työtaisteluihin monenlaisin eri toteutustavoin. Esimerkiksi joskus laissa on määrätty, että työrauhavelvollisuuden kestoja pidennetään. Joissain tapauksissa on päätetty, että järjestön jäsenten hylkäämä sovintoehdotus tulee voimaan. Jos sovittelija ei ole antanut ehdotusta, on parlamentti tehnyt ehdotuksen, joka on tullut voimaan osapuolten vastustuksesta huolimatta. Toisinaan ratkaisu on siirretty välitystuomioistuimelle, jonka on tullut päättää uuden sopimuksen sisällöstä lainsäädäntövallan esityksestä.²⁵¹

i) Arviointi

Tanskan järjestelmä eroaa merkittävästi Suomen järjestelmästä. Tanskassa lakko tai työsulku päättää lähtökohtaisesti työsuhteen. Yksittäisten työntekijöiden vastuu on järjestelmässä Suomeen verrattuna

²⁴⁹ *Hasselbalch* 2010, s. 283-284. Tästä syystä Tanskassa myös useat kollektiivisopimukset päättyvät samanaikaisesti.

²⁵⁰ *Hasselbalch* 2010, s. 282-283.

²⁵¹ Ks. *Hasselbalch* 2010, s. 287-288.

merkittävä. Toisaalta jäsenillä on myös päätäntävaltaa, sillä sovittelijan tekemän sovintoehdotuksen hyväksymisestä päättävät jäsenet.

Yhteneväisyyksiä löytyy lähinnä siltä osin, että työrauhavelvollisuus toimii pääsääntöisesti samoin periaattein ja järjestöjen asema on keskeinen sekä Tanskassa että Suomessa. Tanskassa kuitenkin myös keskusjärjestöt osallistuvat merkittäväällä tavalla järjestöjen välisiin työtaistelutilanteisiin ja ottavat osaa neuvotteluihin. Myötätuntotoimenpiteillä on Tanskassa ehkä vieläkin vahvempi asema kuin Suomessa, mutta poliittiset työtaistelut eivät lähtökohtaisesti ole Tanskassa sallittuja.

Merkittävä poikkeus Suomeen verrattuna on se, että Tanskassa mielenilmaisut on suljettu sanktioiden ulkopuolelle. Sanktioilla ei ole nähty olevan ennaltaehkäisevää vaikutusta, vaan tällaisiin toimenpiteisiin tulee Tanskan järjestelmän mukaan puuttua muilla keinoin.

Tanskassa valtiolla on tapana puuttua yhteiskunnallisesti merkittäviin työtaisteluihin monin keinoin. Suomen valtion lähestymistapa on huomattavasti varovaisempi. Viimeksi Tehy ry:n työtaistelun yhteydessä vuonna 2007 työtaistelu kuitenkin kiellettiin erityislaitilla. Pohdittavaksi jää, pitäisikö Suomessakin valtion olla aktiivisempi. Työmarkkinaosapuolilta konsensusta tähän on vaikea löytää. Työrauhaa koskevassa asiantuntijakyselyssä väittämästä ”*esimerkiksi Norjassa ja Tanskassa parlamentit voivat lainsäädännöllä puuttua työtaisteluun, keskeyttää lakon ja pakottaa osapuolet sovintoon. Suomessa tulisi ottaa käyttöön vastaava menettely*” työnantajapuolen 22 vastaajaa olivat selvästi puolesta (samaa mieltä 19 vastaajaa). Palkansaajapuolen 31 vastaajaa taas olivat selvästi vastaan (eri mieltä 30 vastaajaa).²⁵²

4.3 Saksa ja suhteellisuusperiaatteen malli

a) Peruseriaatteet

Saksassa työmarkkinajärjestöt ja työnantajat vastaavat kollektiivisista neuvotteluista²⁵³, kun taas työpaikkatasolla työntekijöiden edunval-

²⁵² Asiantuntijakysely Liite 1 väittämä j) (Kysymys 27).

²⁵³ Työntekijöiden järjestäytymisaste vuonna 2005 oli noin 22 prosenttia ja vuonna 2006 noin 63 prosenttia työntekijöistä oli järjestäytyneen työnantajan palveluksessa.

vonta perustuu ns. työpaikkaneuvostoihin (Betriebsrat). Saksassa on kollektiivisopimusten yleissitovuusjärjestelmä, jota voidaan soveltaa tietyin edellytyksin. Kollektiivisopimukset kattoivat Saksassa vuonna 2007 noin 61 prosenttia työntekijöistä.²⁵⁴ Saksan työtuomioistuinjärjestelmä on kolmitasoinen ja työtuomioistuimet käsittelevät laajasti erilaisia työoikeusasioita. Korkeimpana tasona on liittovaltion työtuomioistuin (Bundesarbeitsgericht), joka antaa linjaratkaisut. Mitään varsinaista sovittelujärjestelmää Saksassa ei ole.²⁵⁵ Saksassa työtaistelujen määrä on vähäinen ja Euroopan unionin alhaisimpia. Menetettyjä työpäiviä vuosina 2000–2008 oli keskimäärin tuhatta työntekijää kohden vain viisi päivää vuodessa.²⁵⁶

Saksassa työtaistelutoimenpiteitä ei ole lainsäädännössä määritelty. Saksan perustuslaissa säädetään kuitenkin työmarkkinaosapuolten järjestäytymisvapaudesta²⁵⁷. Tästä on oikeuskäytännössä päätelty, että työtaistelutoimenpide on toisen työmarkkinaosapuolen painostamista työllä tai työnantajan puolelta työsuhteen keskeyttämistä, kollektiivisen tarkoituksen saavuttamiseksi. Saksan perustuslakituomioistuin (Budesverfassungsgericht) on katsonut, että perustuslain yhdistymisvapaus on yksilöiden lisäksi myös järjestöjen oikeus. Tämä pitää sisällään myös oikeuden kollektiiviseen toimintaan. Saksan järjestelmässä työtaistelutoimenpiteet on katsottu luontaiseksi osaksi yhdistymisvapautta. Ne ovat osa järjestöjen kollektiivista autonomiaa. Selkeitä säännöksiä työtaistelutoimenpiteistä ei ole olemassa, koska lainsäädäntötoimenpiteistä ei ole päästy yhteisymmärrykseen. Ratkaiseva sääntelijä on oikeuskäytäntö. Saksan liittovaltion työtuomioistuin on pyrkinyt luomaan oikeutta työtaistelutoimenpiteistä lähinnä perustuslain ilmentämien perusvanalaatuisten arvojen pohjalta.²⁵⁸

²⁵⁴ Saksassa työehtosopimusten kattavuus on selvästi matalampi kuin useimmissa teollistuneissa maissa. Kuitenkin usein työnantajaliittoon kuulumattomat yritykset saattavat soveltaa vapaaehtoisesti jotain työehtosopimusta tai osia sopimusmääräyksistä (*Kauhanen - Saukkonen* 2011, s. 32).

²⁵⁵ Ks. Saksan työmarkkinajärjestelmästä lisää *EIRO Germany: Industrial relations profile* 2009.

²⁵⁶ Eurostat 2012.

²⁵⁷ Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG) Artikla 9(3).

²⁵⁸ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 53, 55 ja 57.

b) Sallitut toimenpiteet

Saksan liittovaltion työtuomioistuimen mukaan työtaistelutoimenpiteitä on erilaisia ja työmarkkinaosapuolten autonomian varaan jää, mitä he niistä käyttävät. Lakon lisäksi erilaiset työtaistelutoimenpiteet, kuten boikotit, jarrutukset ja joukkoirtisanoutuminen, ovat lähtökohtaisesti sallittuja. Pariteetti-ideologian mukaisesti työtaisteluoikeus tunnustetaan myös työnantajalle. Työnantajan puolella työsulku on merkittävin työtaistelutoimenpide ja useimmiten sallittu.²⁵⁹

Saksan järjestelmässä oikeus toimeenpanna työtaistelu on vain niillä, joilla on oikeus solmia kollektiivisopimuksia. Oikeus koskee työntekijä- ja työnantajajärjestöjä sekä yksittäisiä työnantajia, jos yksittäinen työnantaja neuvottelee kollektiivisopimuksesta.²⁶⁰ Saksan liittovaltion työtuomioistuin on katsonut, että laittomia ovat sellaiset työntekijöiden työtaistelut, jotka eivät ole järjestön toimeenpanemia (ns. korpilakot). Tästä huolimatta työtaisteluoikeus ei kuitenkaan ole vain kollektiivinen oikeus. Lakko-oikeutta ja oikeutta työsulkuun voidaan käyttää vain kollektiivisesti, mutta oikeus osallistua työtaisteluun on myös yksilöllinen oikeus. Järjestöt voivat pyytää lakkoon mukaan myös järjestön ulkopuolisia, ja näillä yksilöillä on sama oikeus osallistua työtaisteluun. Järjestöt kuitenkin maksavat lakkoetuja vain jäsenilleen. Ulkopuolisten osallistumisoikeuden kääntöpuolena on se, että heihin voidaan käyttää myös työsulku.²⁶¹

Saksassa laillisen työtaistelun ollessa kyseessä vastapuoli ei voi reagoida oikeudellisia keinoja käyttämällä²⁶². Järjestöt eivät joudu mak samaan vahingonkorvauksia. Yksittäisen työntekijän näkökulmasta

²⁵⁹ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 53-54; *The Right to Strike: A Comparative Perspective* 2008, s. 55.

²⁶⁰ *The Right to Strike: A Comparative Perspective* 2008, s. 56; *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 64.

²⁶¹ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 56-57.

²⁶² Työnantaja voi kuitenkin käyttää esimerkiksi työsulkuun tai myöntää etuja lakonrikkojille (Streikbruchprämie). Käytännössä lakon päätyttyä sovitaan kollektiivisopimuksessa usein syrjimättömyyslausekkeesta, jonka mukaisesti edut tarjotaan myös lakkoon osallistuneille. Työnantaja voi myös sulkea tehtaan lakkotilanteissa ja näin lakkauttaa palkanmaksun myös niiltä, jotka ovat töissä. Tästä tulee kuitenkin ilmoittaa ennakkoon tai muuten palkat tulee maksaa. (*Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 54)

lakko keskeyttää työsuhteesta johtuvat päävelvoitteet, se ei ole sopimusrikkomus. Työsululla on lähtökohtaisesti samat vaikutukset kuin lakollakin.²⁶³

c) Menettely

Saksassa ei ole asetettu mitään varsinaisia menettelyllisiä edellytyksiä työtaistelun toimeenpanemiseksi. Useissa tapauksissa noudetaan äänestysmenettelyä ennen lakkoon ryhtymistä (Urabstimmung). Lähtökohtaisesti työntekijän tulee kuitenkin vain toimittaa työnantajalle järjestön ilmoitus lakosta. Työnantajan taas tulee toimittaa työntekijöille työnantajajärjestön tai työnantajan päätös työsulusta.²⁶⁴

d) Rajoitukset

Saksassa työtaisteluoikeutta rajoitetaan työtaistelun tarkoituksen ja käytettyjen keinojen perusteella. Työtaistelut tulevat kyseeseen vain tietyissä tilanteissa. Eräs merkittävimmistä rajoituksista tarkoituksen perusteella on, että työtaistelun tulee tähdätä ensisijaisesti kollektiivisopimuksen allekirjoittamiseen.²⁶⁵

Saksassa työrauhasta sopiminen on sallittu rajoitus ja kollektiivisopimuksissa voidaan sopia monin eri tavoin työrauhasta. Toisaalta Saksan liittovaltion työtuomioistuimen mukaan kollektiivisopimus on itsessään sopimus työrauhasta ja työrauhavelvollisuus on voimassa siitä huolimatta, onko siitä sovittu sopimuksessa. Työrauhavelvollisuuden laajuus riippuu lähtökohtaisesti sopimuksessa sovituista asioista ja muut asiat ovat työrauhan ulkopuolella (relatiivisuus). Sopimuksessa sovituihin asioihin ei saa kohdistaa työtaistelutoimenpiteitä sopimuksen ollessa voimassa. Työrauha voidaan sopia myös absoluuttiseksi. Toisaalta osapuolet voivat myös sopia, että työrauhavelvollisuutta ei ole.²⁶⁶

²⁶³ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 57-58.

²⁶⁴ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 72;

²⁶⁵ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010 s. 62.

²⁶⁶ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 66-67.

Saksassa työtaistelutoimenpiteen toteuttamisessa tulee kunnioittaa *suhteellisuusperiaatetta*. Ollakseen laillinen työtaistelutoimenpiteen tulee täyttää suhteellisuusperiaatteen vaatimukset:

1. Työtaistelutoimenpiteiden *tulee olla viimesijaisia* (Ultima ratio -periaate)²⁶⁷. Toimenpiteisiin voidaan ryhtyä vain, jos *neuvottelut ovat epäonnistuneet*. Kuitenkin *työrauhavelvollisuuden päätyttyä ns. varoituslakot*²⁶⁸ ovat heti laillisia.
2. Joissakin tapauksissa *voidaan edellyttää vähimmäispalvelua*, jotta esimerkiksi koneiden ja laitteiden hajoamiselta vältytään. Myös *kolmansien oikeuksien* perusteella järjestöjen tulee taata esimerkiksi hätäpalvelut.
3. Osapuolten tulee *neuvotella reilusti ja hyvässä uskossa*. Tästä seuraa, että *työtaistelun järjestäjät eivät saa pakottaa lakonrikkovia tai työnantajan sopimuskumppaneita*. Esimerkiksi laitosten saartaminen on kiellettyä.
4. Työtaistelutoimenpiteellä *ei saa tähdätä toisen osapuolen tuhoamiseen*.²⁶⁹

Yksittäisten työntekijöiden toiminta ei lähtökohtaisesti vaikuta työtaistelun laillisuuteen. Seuraamukset kohdistuvat vain yksittäiseen työsuhteeseen. Järjestöjen tulee kuitenkin painostaa niitä työntekijöitä, jotka toimivat laittomasti.²⁷⁰ Lisäksi Saksassa vallitsevana on käsitys siitä, että järjestöt ajavat ensisijaisesti jäseniensä etuja eikä kansalaisten etua. Vaikka kolmansien oikeudet tulee ottaa huomioon, ei julkiseen hyvinvointiin vedoten voida työtaistelua lähtökohtaisesti rajoittaa.²⁷¹

²⁶⁷ Ultima-ratio -periaate on käytössä lisäksi myös esimerkiksi Belgiassa, Alankomaissa, Luxemburgissa ja Itävallassa (Bruun 2011, s. 4).

²⁶⁸ Varoituslakot (Warnungstreiks) ovat Saksassa tärkein yksittäinen työtaistelumuoto. Niitä ei useinkaan tilastoida. Saksan liittovaltion työvirasto ei tilastoi työtaisteluita, jotka kestävät enintään vuorokauden tai koskevat korkeintaan kymmentä työntekijää. (EIRO Germany: Industrial relations profile 2009, s. 7; Kauhanen - Saukkonen 2011, s. 48)

²⁶⁹ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 67-71.

²⁷⁰ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 71.

²⁷¹ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 65.

Saksassa työtaisteluoikeuden ulkopuolelle jäävät tietyt erityisryhmät, esimerkiksi puolustusvoimat, tuomarit ja virkamiehet (Beamten). Kuitenkin sellaisilla julkisen sektorin työntekijöillä, jotka ovat työsopimuslain mukaisessa sopimussuhteessa (ns. Arbeitern tai Angestellten), on työtaisteluoikeus. Rajoituksia voidaan asettaa ainoastaan julkisen sektorin palvelun laadun perusteella esimerkiksi poliiseille, palomiehille tai lääkäreille.²⁷²

e) Myötätunto- ja poliittiset työtaistelut

Vaikka työtaistelun tuleekin tähdätä ensisijaisesti kollektiivisopimuksen allekirjoittamiseen, on Saksan liittovaltion työtuomioistuimien katsonut *myötätuntotyötaistelujen* olevan pääsääntöisesti laillisia. Myötätuntotyötaistelu on kuitenkin laitton, jos tuettava työtaistelu on laitton. Myötätuntotyötaistelu on laitton myös, jos toimenpide kohdistetaan työnantajaan, jolla ei ole vaikutusvaltaa pääriidan osapuoliin.²⁷³

Poliittiset työtaistelut ovat Saksassa kiellettyjä. Poliittisia tavoitteita ei voi saavuttaa kollektiivisopimuksilla ja työnantaja ei voi vastata poliittisiin vaatimuksiin.²⁷⁴

f) Laittoman toimenpiteen seuraamukset

Saksassa laittomasta lakosta järjestö joutuu maksamaan vahingonkorvausta aiheutetusta vahingosta ja korvaukset voivat olla suuria.²⁷⁵ Järjestö saattaa joutua maksamaan korvauksia sekä työnantajajärjestölle että yksittäiselle työnantajalle. Yleensä kuitenkin järjestöt eivät kärsi vahinkoa vaan korvattavaksi tulee työnantajalle aiheutettu vahinko.²⁷⁶ Työnantajat voivat myös haastaa järjestön oikeuteen työtaistelun kieltämiseksi. Päätöksen saaminen voi kuitenkin kestää niin kauan, että

²⁷² *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010 s. 62.

²⁷³ *The Right to Strike: A Comparative Perspective* 2008, s. 57; *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 55-56 ja 62-63.

²⁷⁴ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 62.

²⁷⁵ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 59.

²⁷⁶ *Key Aspects of German Employment and Labour Law* 2010, s. 206-207. Kuitenkin myös työnantajalla on velvollisuus minimoida vahinkoja ja tämä johtaa usein korvausvastuun rajoittamiseen (*Bruun* 2011, s. 4).

se tulee useimmissa tapauksissa liian myöhään. Tästä syystä myös ennakokiellon hakeminen on mahdollista.²⁷⁷

Laittomassa lakossa yksittäisen työntekijän työsuhde ei keskeydy vaan lähtökohtaisesti työntekovelvollisuus säilyy.²⁷⁸ Yksittäinen työntekijä voi joutua maksamaan hyvitystä tai tulla erotetuksi työsopimusrikkomuksen perusteella. Työntekijän tulee kuitenkin tietää työtaistelun olevan laiton joutuakseen vastuuseen.²⁷⁹

Mikäli kyseessä on työnantajan laiton työsulku, on työnantaja työsulusta huolimatta velvollinen tarjoamaan työtä. Työsulku on siis mitätön ja työntekijällä on oikeus palkkaansa.²⁸⁰

g) Sovittelujärjestelmä

Saksassa ei ole olemassa varsinaista sovittelujärjestelmää, mutta useilla sektoreilla on sovittu konfliktitilanteita varten riidanratkaisusopimuksia (Schlichtungsvereinbarung), joissa on sovittuja menettelysäännöksiä.²⁸¹ Vaikka neuvotteluiden tulee epäonnistua, jotta toimenpiteet olisivat suhteellisuusperiaatteen mukaisia, ei sovittelumenettely kuitenkaan ole muodollinen edellytys työtaistelun aloittamiseksi, koska Saksassa on pakkosovittelukiello. Pakkosovittelu on perustuslain turvaaman kollektiivisen neuvotteluvapauden vastainen ajatus.²⁸²

h) Arviointi

Saksan ja Suomen järjestelmät ovat suurelta osin yhteneväisiä työrauhavelvollisuuden osalta. Lisäksi sekä Saksassa että Suomessa järjestöjen asema työtaistelujen toimeenpanijana on ensisijainen. Toisaalta Suomesta poiketen se on Saksassa lähinnä yksinomainen. Suomessa edellytetään ennakkoilmoitusta ja sovitteluun osallistumista, kun taas

²⁷⁷ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 59.

²⁷⁸ *Key Aspects of German Employment and Labour Law* 2010, s. 205.

²⁷⁹ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 59. Tällainen tilanne on esimerkiksi korpilakon kohdalla. Kuitenkin, jos järjestö ottaa korpilakon vastatakseen tulee siitä laillinen.

²⁸⁰ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 59-60.

²⁸¹ *EIRO Germany: Industrial relations profile* 2009, s. 7-8.

²⁸² *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 56 ja 68.

Saksassa työtaisteluja rajoitetaan ensisijaisesti suhteellisuusperiaatteen lähtökohdista.

Saksan merkittävä erityispiirre ja poikkeus suhteellisuusperiaatteen lailliselle työtaistelulle asettamasta ultima ratio -perusedellytyksestä ovat niin sanotut *varoituskat*. Varoituskat hyödynnetään erityisesti eräänlaisena *voimannäyttökeinona* ja niillä voidaan vaikuttaa käynnissä oleviin neuvotteluihin heti työrauhavelvollisuuden päätyttyä. Maavertailun kannalta Saksan varoituskat ovat huomion arvoisia myös siitä syystä, että ne eivät pääsääntöisesti näy tilastoissa. Saksan liittovaltion työvirasto ei tilastoi työtaisteluja, jotka kestävät enintään vuorokauden *tai* koskevat korkeintaan kymmentä työntekijää.

Varoituskat ovat Saksassa tärkein yksittäinen työtaistelumuoto. Tällä erityispiirteellä on todennäköisesti Saksan työtaistelujen määriä jossain määrin vääristävä vaikutus. Tästä huolimatta on selvää, että työtaisteluissa menetetyt työpäivät ovat Saksassa kuitenkin varsin vähäisiä. Työtaistelujen kontrollimekanismit ja suhteellisuusperiaatteen mukainen lähestymistapa näyttävät toimivan.

Mielenkiintoinen kysymys on, voitaisiinko myös Suomessa työtaistelujen toteuttamista lähestyä Saksan järjestelmän mukaisesti suhteellisuusperiaatteen näkökulmasta. Konsensusta näiltä osin on työmarkkinaosapuolilta löydettävissä. Työrauhaa koskevassa asiantuntijakyselyssä väittämästä, jonka mukaan ”*kaikkien työtaistelujen tulisi pysyä kohtuullisuuden ja suhteellisuuden rajoissa ja olla tarkoituksenmukaisia suhteessa työtaistelun tavoitteisiin*” työnantajapuolen 23 vastaajasta kaikki olivat täysin samaa mieltä (20 vastaajaa) tai jokseenkin samaa mieltä (3 vastaajaa) ja palkansaajapuolenkin 30 vastaajasta enemmistö oli täysin samaa mieltä (5 vastaajaa) tai jokseenkin samaa mieltä (12 vastaajaa). Palkansaajapuolella eri mieltä väittämästä oli seitsemän vastaajaa ja kuusi vastaajaa ei osannut sanoa.²⁸³

²⁸³ Asiantuntijakysely Liite 1 väittämä g) (Kysymys 27).

4.4 Ranska

a) Peruseriaatteet

Ranskan työmarkkinajärjestelmää kuvaa valtion ja lainsäädännön vahva rooli. Työmarkkinajärjestöjen suhteet ovat riittäviä ja pirstaloituneita. Työntekijäpuolen järjestöt ovat heikkoja ja niillä ei ole juuri valtaa²⁸⁴. Toisaalta työnantajat ovat kuitenkin hyvin järjestäytyneitä²⁸⁵ ja Ranskassa on tehokkaasti käytetty kollektiivisopimusten yleissitovuusjärjestelmä²⁸⁶, jonka perusteella kollektiivisopimukset kattavat jopa 90 prosenttia työvoimasta. Varsinaista työtuomioistuinta Ranskassa ei ole vaan järjestelmä on hajautettu²⁸⁷. Viime kädessä ratkaisulinjatukset työoikeusasioissakin muodostaa Ranskan korkein oikeus (Cour de Cassation). Mitään varsinaista sovittelujärjestelmää ei ole. Vaikka erilaisista sovittelumenettelyistä onkin säännöksiä olemassa, käytetään menettelyjä harvoin.²⁸⁸

Ranskassa työtaistelut ovat varsin yleisiä. Vuosina 2000–2008 menetettyjen työpäivien määrä tuhatta työntekijää kohden oli keskimäärin 109 päivää vuodessa.²⁸⁹ Ranskan erityispiirteenä lakkojen määrä yksityisellä sektorilla on ollut jo pidemmän aikaa laskussa, mutta julkisella sektorilla se on kasvanut. Vuodesta 1995 eteenpäin julkisella sektoril-

²⁸⁴ Työntekijöiden järjestäytymisaste on vain noin 8 prosenttia. Eniten järjestäytyneitä on julkisella sektorilla ja suurissa yrityksissä. Järjestäytymättömillä on työpaikkatasolla usein edustus esimerkiksi työntekijävaltuutetun tai työpaikkaneuvoston perusteella.

²⁸⁵ Noin 75 prosenttia työntekijöistä on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa.

²⁸⁶ Hallituksella on mahdollisuus toisen kollektiivisopimuksen osapuolen pyynnöstä helposti laajentaa kollektiivisopimuksia koskemaan esimerkiksi kokonaisia toimintasektoreita.

²⁸⁷ Ks. tuomioistuinjärjestelmästä työoikeusasioissa tarkemmin *EALCJ Labour court system in France* 2006.

²⁸⁸ Ks. Ranskan työmarkkinajärjestelmästä lisää *EIRO France: Industrial relations profile* 2010.

²⁸⁹ *Eurostat* 2012.

la menetettyjen työpäivien määrä on ollut suurempi kuin yksityisellä sektorilla.²⁹⁰

Ranskassa on kyse nimenomaan *lakko-oikeudesta* eikä niinkään oikeudesta työtaistelutoimenpiteisiin. Ranskan perustuslain mukaan ”lakko on oikeus, jota käytetään sen lainsäädännön puitteissa, joka sitä säännöstelee.” Lakko-oikeus on Ranskassa kuitenkin määritelty erityisesti yksityisen sektorin osalta lähinnä oikeuskäytännössä.²⁹¹ Ranskassa lakko-oikeuden haltija on ennen kaikkea yksilö. Lakko-oikeus on yksilön oikeus, jota käytetään kollektiivisesti. Tällä käsityksellä on merkittäviä vaikutuksia koko järjestelmään.²⁹²

b) Sallitut toimenpiteet

Ranskassa *lakko* on määritelty oikeuskäytännössä. Määritelmästä poikkeavia työtaistelutoimenpiteitä ei suojata. Jos työntekijä osallistuu määritelmän ulkopuolelle jäävään toimenpiteeseen, voi seurauksena olla irtisanominen. Lakko on määritelty oikeuskäytännössä ”*yhteiseksi työnteon lopettamiseksi, jolla tuetaan työsuhteeseen liittyviä vaateita*”. Määritelmästä on seurauksena, että lopettamisen tulee olla täydellistä. Esimerkiksi erilaisia osittaisia toimenpiteitä, kuten työn tekeminen vain vähimmäisvaatimusten mukaan (ns. work-to-rule) tai jarrutus, ei suojata. Myös erilaiset boikotit ovat useimmiten laittomia. Sen sijaan valikoivat ja kiertävät lakot²⁹³ ovat Ranskassa yksityisellä sektorilla lähtökohtaisesti sallittuja, mutta niidenkin on oikeuskäytännössä toisinaan katsottu rikkovan ns. kohtuullisen vahingon periaatetta ja olevan lakko-oikeuden väärinkäyttämistä. Julkisella sektorilla kiertävät lakot on kielletty kokonaan. Ranskassa työntekijä ei voi yksin mennä lakkoon, ellei tämä ole ainoa työntekijä tai ellei kyse ole osallistumisesta kansalli-

²⁹⁰ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 32. Tämä saattaa johtua siitä, että yksityisellä sektorilla lakko-oikeus on nähty selkeänä, kun taas julkisella sektorilla se on vielä epäselvä ja sen sääntelystä käydään Ranskassa jatkuvaa keskustelua.

²⁹¹ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 33-34.

²⁹² *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 31 ja 37.

²⁹³ Kiertävä lakko on sarja työtaistelutoimenpiteitä, jossa kaikkia alan toimipaikkoja ei seisauteta kerralla vaan toimipaikkaa vaihdetaan tietyin aikavälein.

seen työtaistelutoimenpiteeseen. Muuten mitään tiettyä työntekijöiden vähimmäismäärää ei ole oikeuskäytännökään perusteella olemassa.²⁹⁴

Ranskassa lakko keskeyttää työsuhteen täyttämisen, se ei ole työ-sopimusrikkomus. Työntekijällä ei ole työntekovelvollisuutta eikä työnantajalla velvollisuutta maksaa palkkaa. Työntekijää ei saa irtisanoa eikä syrjiä lakon perusteella. Irtisanominen lakon perusteella on mitätön, ja työntekijällä on oikeus lähtökohtaisesti saada työpaikkansa etuineen takaisin. Tästä voidaan poiketa vain, mikäli työntekijä on syyllistynyt törkeään menettelyyn suhteessa muiden perustavanlaatuisiin vapauksiin.²⁹⁵

Ranskassa lakon tulee liittyä työsuhteisiin. Muita rajoituksia tarkoitukselle ei juurikaan ole. Ranskan korkein oikeus (Cour de Cassation) on katsonut, että lakko-oikeuden perustuslaillisesta asemasta seuraa, että tuomarit eivät saa arvioida vaatimuksien kohtuullisuutta.²⁹⁶

Ranskassa työnantajalla on velvollisuus tarjota työtä pääsääntöisesti kaikissa tilanteissa. Työnantajalla ei ole oikeutta käyttää työsulkuoikeutta lukuun ottamatta tilanteita, joissa työn tarjoaminen on mahdotonta.²⁹⁷

c) Menettely

Perustuslain säännöksestä seuraa, että ilman parlamentin lakia kollektiivisopimukset eivät voi Ranskassa säännellä lakko-oikeuden käyttämistä. Kollektiivisopimukset voivat vain edellyttää ennakoilmoitusta ja neuvotteluvelvollisuutta. Tällaiset velvollisuudet ovat kuitenkin pakollisia vain kollektiivisopimuksen solmineiden järjestöjen välillä, ne eivät sido yksittäisiä työntekijöitä. Periaatteet on vahvistettu myös oikeuskäytännössä. Ranskan korkeimman oikeuden mukaan työntekijää ei voida irtisanoa, vaikka työntekijä ei olisi kunnioittanut kollektiivisopimuksen ilmoitusaikaa, koska lakko-oikeus on yksilön oikeus, jota

²⁹⁴ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 34-38.

²⁹⁵ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 38-39. Näihin kuuluvat muun muassa elinkeinovapaus, omaisuuden suoja ja vapaus tehdä työtä. Työntekijät eivät saa esimerkiksi vallata työpaikkaa, tuhota omaisuutta tai pitää työnantajaa tai henkilöstöä vankina. (Ks. *The Right to Strike: A Comparative Perspective* 2008, s. 34-35)

²⁹⁶ *The Right to Strike: A Comparative Perspective* 2008, s. 41-42.

²⁹⁷ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 39.

on mahdollista säännellä vain lainsäädännöllä.²⁹⁸ Yksityisellä sektorilla työntekijöiden tai järjestöjen ainoa velvollisuus on ilmoittaa työnantajalle lakon alkamisesta ja vaatimuksista.²⁹⁹

Julkinen sektori eroaa yksityisestä sektorista. Merkittävin ero on, että *edustavan yhdistyksen* tulee lainsäädännön perusteella ilmoittaa lakosta vähintään viisi päivää ennen toimenpidettä³⁰⁰. Ilmoituksen tulee pitää sisällään lakon syyt, koska ja missä lakko alkaa sekä lakon kesto. Järjestöjen tulee olla valmiita myös neuvottelemaan ilmoitusaikana.³⁰¹ Mikäli ilmoitusaikaa ei ole noudatettu, on toimenpide laiton. Ilmoitusvelvollisuudessa on kuitenkin kyse ensisijaisesti järjestöjen velvollisuudesta. Työntekijän ei tarvitse kunnioittaa ilmoitusaikaa, mikäli työntekijä ei ole sellaisesta tietoinen.³⁰²

d) Rajoitukset

Ranskassa kollektiivisopimukset voivat periaatteessa sisältää työrauhavelvollisuuden, mutta se ei voi koskea yksilöä. Julkisella sektorilla täydellinen työtaistelukiello on olemassa esimerkiksi armeijalla, poliisilla, tuomareilla ja vankilatyöntekijöillä. Pääsääntöisesti vähimmäispalveluvaatimuksia ei ole, mutta joitain tällaisia on asetettu julkisella sektorilla esimerkiksi lentoliikenteen valvonnassa. Viime vuosina Ranskassa on myös annettu poikkeuksellisesti julkisen liikenteen (2007) ja opetussektorin (2008) osalta lainsäädäntöä, joka on koskenut muun muassa vähimmäispalveluvaatimuksia.³⁰³

²⁹⁸ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 33-34.

²⁹⁹ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 37; *The Right to Strike: A Comparative Perspective* 2008, s. 38.

³⁰⁰ Oikeus on vain kaikkein edustavimmilla kansallisilla järjestöillä ja Ranska on saanut tästä moitteita ESP:n valvontaelimeltä Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitealta, joka katsoo Ranskan rikkovan 6 artiklaa.

³⁰¹ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 34-35.

³⁰² *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010 s. 37-38; *The Right to Strike: A Comparative Perspective* 2008, s. 38-39.

³⁰³ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 34, 37 ja 42. Sääntelyt ovat seurausta pitkään Ranskassa jatkuneesta keskustelusta, joka koskee erityisesti vähimmäispalveluvaatimusten puuttumista julkisella sektorilla.

e) Myötätunto- ja poliittiset työtaistelut

Ranskassa lakko-oikeuden määritelmästä seuraa, että myötätuntolakot ovat lähtökohtaisesti laittomia. Ne voivat olla laillisia, mikäli sympaniat ovat sisäisiä eli mikäli ne koskevat esimerkiksi kaikkia työntekijöitä tietyssä yrityksessä tai riidan osapuolina olevissa yrityksissä.³⁰⁴ Lakkoilevilla työntekijöillä tulee kuitenkin olla oikeutettu kollektiivinen intressi.³⁰⁵

Myös poliittiset toimenpiteet ovat Ranskassa lähtökohtaisesti laittomia. Poliittiset toimenpiteet voivat kuitenkin olla laillisia, jos niillä on työsuhteeseen liittyviä tarkoituksiperiä. Tällaiset toimenpiteet voivat koskea esimerkiksi sosiaaliturvaa tai eläkettä.³⁰⁶

f) Laittoman toimenpiteen seuraamukset

Ranskassa ei käsitteellisesti ole olemassa ”laitonta lakkoa”. Toimenpiteet ovat joko lakkoja tai sitten ne ovat lähinnä lakon määritelmän ulkopuolelle jääviä kiellettyjä tai laittomia toimenpiteitä.³⁰⁷ Mikäli kyseessä on kielletty toimenpide, voi työntekijä joutua maksamaan vahingonkorvauksia yksilönä erikseen aiheuttamastaan vahingosta. Mikäli kielletyn toimenpiteen ovat organisoineet järjestöt, voidaan ne myös tuomita maksamaan vahingonkorvauksia.³⁰⁸

Muiden perustavanlaatuisiin vapauksiin puuttumisesta voi seurata niin järjestöille kuin yksilöille rikosoikeudellisia seuraamuksia. Esimerkiksi mikäli vapauten tehdä työtä on laittomalla tavalla puututtu, voi seurauksena olla vuoden vankilarangaistus ja 15 000 euron sakko. Mikäli menettelyyn liittyy lisäksi väkivaltaa tai omaisuuden tuhoamista, voi rangaistuksena olla kolme vuotta vankeutta ja 45 000 euroa sakkoa.³⁰⁹

³⁰⁴ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 36-37.

³⁰⁵ *The Right to Strike: A Comparative Perspective* 2008, s. 41. Mikäli esimerkiksi lakkoillaan oikeutetun irtisanomisen perusteella, on toimenpide laiton, mutta jos irtisanominen ei ole oikeutettu, on lakko laillinen.

³⁰⁶ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 36.

³⁰⁷ *The Right to Strike: A Comparative Perspective* 2008, s. 36.

³⁰⁸ *Collective action and Fundamental Freedoms in Europe* 2010, s. 39.

³⁰⁹ Ks. *The Right to Strike: A Comparative Perspective* 2008, s. 48.

g) Sovittelujärjestelmä

Ranskassa ei ole olemassa mitään varsinaista sovittelujärjestelmää. Ranskan työolainsäädäntö pitää sisällään säännöksiä sovittelu- ja väli-miesmenettelyistä, mutta näitä käytetään harvoin. Lisäksi säännöksiä on kolmannen osapuolen osallistumisesta neuvotteluihin, mutta tämäkin voi tulla kyseeseen lähinnä tilanteissa, joissa on jo olemassa mahdollisuus päästä sopimukseen työntekijöiden ja työnantajan kanssa.³¹⁰

h) Arviointi

Ranskan järjestelmä on pohjoismaisesta ja saksalaisestakin järjestelmästä hyvin poikkeava. Ensinnäkin Ranskassa työtaisteluoikeus on ennen muuta lakko-oikeutta ja muunlaisia toimenpiteitä ei juurikaan suojata. Toisaalta järjestöjen asema on heikko ja kyse on ensisijaisesti yksilön oikeudesta lakkoilla, vaikka oikeutta tuleekin käyttää ainakin jollakin tavalla kollektiivisesti. Oikeutta suojataan voimakkaasti erilaisia rajoituksia vastaan varsinkin yksityisellä sektorilla. Yksilöä sitovaa työrauhavelvollisuutta tai menettelyllisiä vaatimuksia ei voi olla. Ranska on hyvä esimerkki yksilölähtöisestä työtaisteluoikeusjärjestelmästä, jossa järjestövalta on hyvin vähäistä.

³¹⁰ *The Right to Strike: A Comparative Perspective* 2008, s. 47.

4.5 Maavertailutaulukko

Maavertailu työtaisteluoikeudesta	SUOMI	RUOTSI	TANSKA	SAKSA	RANSKA
Työtaistelujen määrä 2000–2008, keskimäärin vuodessa ³¹¹	Lukumäärä: 122 Osallistuneet työntekijät (tuhatta työntekijää kohden): 26 Menetetyt työpäivät (tuhatta työntekijää kohden): 64	Lukumäärä: 10 Osallistuneet työntekijät (tuhatta työntekijää kohden): 3 Menetetyt työpäivät (tuhatta työntekijää kohden): 21	Lukumäärä: 773 Osallistuneet työntekijät (tuhatta työntekijää kohden): 26 Menetetyt työpäivät (tuhatta työntekijää kohden): 107	Lukumäärä: - Osallistuneet työntekijät (tuhatta työntekijää kohden): 3 Menetetyt työpäivät (tuhatta työntekijää kohden): 5	Lukumäärä: - Osallistuneet työntekijät (tuhatta työntekijää kohden): 29 Menetetyt työpäivät (tuhatta työntekijää kohden): 109
Miten turvattu?	Johdettu perustuslain ammatillisesta yhdistymisvapauslainsäädännöstä.	Säädetty perustuslaissa.	Ei suoranaista lainsäädäntöä. Muodostettu yleisten oikeusperiaatteiden ja oikeuskäytännön perusteella.	Periaatteet johdetaan perustuslain säännöksestä, joka koskee työmarkkinaosapuolten yhdistymisvapautta.	Säädetty perustuslaissa, mutta määritelty lähinnä oikeuskäytännössä. Turvattu <i>lakko-oikeutena</i> .
Kenen oikeus?	Turvattu sekä järjestöjen, että yksilöiden oikeutena / vapauteena, mutta yleensä järjestö toimeenpanijana.	Oikeus järjestöillä ja työnantajilla eli niillä, jotka voivat olla kollektiivisopimuksen osapuolia.	Vapaus tunnustettu yksilöille ja järjestöille. Järjestöt pääsääntöisesti toimeenpanijana.	Oikeus toimenpiteisiin vain niillä, joilla on oikeus solmia kollektiivisopimuksia. Korostetusti oikeus järjestöillä, mutta myös neuvottelutilanteissa olevilla työnantajilla.	Korostetusti yksilöiden oikeus, jota käytetään kollektiivisesti.

³¹¹ Eurostat 2012. Saksan ja Ranskan osalta tiedot työtaistelujen lukumäärästä puuttuvat tilastoista. Saksan osalta lisäksi otettava huomioon, että todelliset määrät ovat todennäköisesti hieman korkeampia niin sanottujen varoituslakkojen pääsääntöisestä tilastoimatta jättämisestä johtuen.

Maavertailu työtaisteluoikeudesta	SUOMI	RUOTSI	TANSKA	SAKSA	RANSKA
Ennakoilmoitusvelvollisuus	Vastapuolelle ja valtakunnansovittelijan toimistoon ennakoilmoitus <i>työnseisauksissa</i> 14 päivää ennen toimenpidettä tai sen laajentamista.	Vastapuolelle ja sovittelutoimistoon ennakoilmoitus seitsemän työpäivää ennen toimenpidettä tai sen laajentamista, ellei laillista estettä.	Irtisanomisilmoitus ja irtisanomisaajan noudattaminen tai kollektiivisopimusten ilmoitusmenettely. Sovittelijalle ilmoitus uhkaavasta järjestöjen työtaistelutoimenpiteestä.	Järjestön tai työnantajan ilmoitus vastaapuolelle.	Ilmoitus työnantajalle lakon alkamisesta ja vaatimuksista. Julkisella sektorilla <i>edustavan järjestön</i> ilmoitus viisi päivää ennen toimenpidettä. Työntekijän ei tarvitse noudattaa, jos ei tietoinen.
Sovitut menettelysäännöt	Keskusjärjestöjen sopimuksilla pääsääntöisesti ilmoitusvelvollisuus myötätunto- ja poliittisista työtaisteluista vähintään neljä päivää ennen toimenpidettä, mikäli mahdollista.	Keskusjärjestöjen sopimukset vaikuttavat laajasti työmarkkinakentässä työtaistelujen toteuttamiseen. Esimerkiksi teollisuuden alalla omat neuvottelu- ja sovittelujärjestelmät ja elimet niitä varten.	Keskusjärjestöjen säännöt työmarkkinakentässä laajavaikutteisia. Keskusjärjestöjen sopimuksella äänestysmenettely, jossa vaaditaan 3/4 enemmistö päätös työtaistelusta. Keskusjärjestöjen sääntöjen perusteella ensimmäinen ilmoitus kaksi viikkoa ennen toimenpidettä, toinen seitsemän päivää ennen. Ohjattava keskusjärjestöille.	Useilla sektoreilla niin sanottuja riidanratkaisusopimuksia, joissa sovittu menettelystä työtaistelutilanteissa. Usein noudatetaan äänestysmenettelyä ennen lakkoon ryhtymistä.	Ei varsinaisia yleisesti noudatettuja sovittuja menettelysääntöjä.

Maavertailu työtaisteluoikeudesta	SUOMI	RUOTSI	TANSKA	SAKSA	RANSKA
Muut menettelyvaatimukset	Sosialistuminen sovitte luun.	Työntekijöillä järjestön hyväksyntä. Työnantajan työtaistelussa järjestön hyväksyntä, jos järjestö solminut sopimuksen eikä työnantaja.	Ei ole.	Työntekijöiden työtaistelun oltava järjestön toimeenpanema tai hyväksymä.	Ei ole.
Työrauhavelvollisuus	Kollektiivisopimuksen voimassa-oloon liittyvä lakisääteinen relatiivinen työrauhavelvollisuus, joka sitoo järjestöjä, mutta ei yksittäisiä jäseniä. Voidaan sopimuksella laajentaa vain sopimusosapuolia sitovasti ja ei voida supistaa. Virkamiehillä sopimusperusteinen työrauhavelvollisuus sitoo myös yksittäisiä virkamiehiä.	Kollektiivisopimuksen voimassa-oloon liittyvä lakisääteinen relatiivinen työrauhavelvollisuus, joka sitoo järjestöjä ja myös yksittäisiä jäseniä. Voidaan sopimuksella laajentaa, mutta ei supistaa.	Kollektiivisopimuksen voimassa-oloon sidottu työrauhavelvollisuus. Sopimuksessa voidaan sopia työrauhavelvollisuuden poikkeamisista.	Kollektiivisopimuksen voimassa-oloon liittyvä relatiivinen työrauhavelvollisuus, josta voidaan sopia laajentavasti tai supistavasti.	Kollektiivisopimukset voivat periaatteessa sisältää työrauhavelvollisuuden, mutta se ei voi sitoa yksilöä.

Maavertailu työtaisteluoikeudesta	SUOMI	RUOTSI	TANSKA	SAKSA	RANSKA
Työtaistelun tarkoituksenmukaisuus-, oikeudenmukaisuus- ja laillisuusvaatimukset	Ns. yleinen työrauhavelvollisuus, jonka perusteella toimenpiteet eivät saa olla hyvän tavan ja oikeusjärjestyksen vastaisia ja toimenpiteitä ei saa toteuttaa tavoitteisiin nähden liiallisilla toimenpiteillä.	Ei varsinaisia tarkoituksenmukaisuus-, oikeudenmukaisuus- ja laillisuusvaatimuksia.	Toimenpiteen tarkoituksen oikeudenmukaisuus ja laillisuus. Järjestön riittävän vahva intressi sekä tarkoituksen ja toimenpiteiden oikeasuhtaisuus.	Suhteellisuusperiaatteen noudattaminen, ultimatio -periaate. Poikkeuksena ns. varoituslakot työrauhavelvollisuuden päätyttyä. Työtaistelun tulee tähdätä ensisijaisesti kollektiivisopimuksen allekirjoittamiseen.	Menettely ei saa olla törkeää ja rikkoa muiden perustavanlaatuisia vapauksia.
Julkisen sektorin rajoitukset	Virkamiehillä voimassa olevan palvelussuhteen ehtoihin kohdistuvat toimenpiteet muut kuin lakko tai työsulku kielletty (ns. pysyvä työrauhavelvollisuus). Suojatyövelvoitteet ja joillain virkamiehillä työtaistelukiello esim. eduskunnan kanslian eräillä virkamiehillä.	Julkisen vallan käyttöön liittyvissä tehtävissä osittaiset toimenpiteet ovat kiellettyjä. Näissä tehtävissä sallittuja toimenpiteitä ovat vain työsulku, lakko, ylityökielto ja hakusaarto.	Ns. kruununpalvelijoilla ei vapautta toimenpiteisiin.	Tietyillä erityisryhmillä ei oikeutta, esim. puolustusvoimat, tuomarit ja virkamiehet (Beamten).	Julkisella sektorilla joillain työtaistelukiello, esim. armeijalla, poliisilla, tuomareilla ja vankilatyöntekijöillä. Lisäksi joitain vähimmäispalveluvaatimuksia asetettu, esim. julkisessa liikenteessä ja lentoliikenteen valvonnassa.

Maavertailu työtaisteluoikeudesta	SUOMI	RUOTSI	TANSKA	SAKSA	RANSKA
Myötätuntotyötaistelut	Myötätuntotyötaistelut lähtökohtaisesti sallittuja. Kielletty vaikutustarkeitus omaan työehtosopimukseen. Tuettavan työtaistelun oltava laillinen. Virkamiehiltä kielletty.	Myötätuntotyötaistelut lähtökohtaisesti sallittuja, mutta tuettavan työtaistelun oltava laillinen. Itsenäinen tarkoitus kielletty. Julkisella sektorilla julkisen vallan käyttöön liittyvissä tehtävissä myötätuntotoimenpiteet vain muiden julkisen sektorin työntekijöiden hyväksi.	Myötätuntotoimenpiteet pääsääntöisesti sallittuja, mutta lähtökohtaisesti pääriidan oltava laillinen ja myötätuntotoimenpiteen täytettävä muutenkin samat edellytykset kuin työtaistelun yleensäkin.	Myötätuntotyötaistelut lähtökohtaisesti sallittuja, mutta tuettavan työtaistelun oltava laillinen ja työnantajalla, johon toimenpite kohdistettu, oltava vaikutusvaltaa pääriidan osapuoliin.	Myötätuntolokat lähtökohtaisesti laittomia. Voivat olla laillisia, mikäli sympatiat ovat sisäisiä ja kollektiivinen intressi oikeutettu.
Poliittiset työtaistelut	Poliittiset työtaistelut lähtökohtaisesti sallittuja. Kielletty vaikutustarkeitus omaan työehtosopimukseen. Virkamiehiltä kielletty.	Poliittiset työtaistelut sallittuja, jos hyvin lyhyitä protesteja. Julkisella sektorilla julkisen vallan käyttöön liittyvissä tehtävissä kiellettyjä.	Poliittiset työtaistelut kiellettyjä, ellei kyseessä mielenilmaus (n. 48h).	Poliittiset työtaistelut kiellettyjä, koska työnantaja ei voi vastata poliittisiin vaatimuksiin, ja poliittisia tavoitteita ei voi saavuttaa kollektiivisopimuksella.	Poliittiset toimenpiteet laittomia, ellei työsuhteeseen liittyviä tarkoituksia.

Maavertailu työtaisteluoikeudesta	SUOMI	RUOTSI	TANSKA	SAKSA	RANSKA
Seuraamukset laittomasta työtaistelusta	<p>Hyvityssakko järjestöille. Esim. liiton työrauhavelvollisuuden rikkomisista keskimäärin n. 6200 euroa.</p> <p>Ilmoitusvelvollisuuden rikkomisesta voidaan tuomita sakkorangaistus.</p> <p>Ns. yleisen työrauhavelvollisuuden rikkomisesta mahdollinen vahingonkorvausvelvollisuus, jos erittäin painavia syitä.</p> <p>Yksilöä ei voida irtisanoa ainakaan järjestön toimeenpanemassa työtaistelussa.</p>	<p>Järjestö tai yksittäinen työnantaja voi joutua maksamaan yleistä vahingonkorvausta. Tavallisissa tapauksissa noin 6800 euroa.</p> <p>Ilmoitusvelvollisuuden rikkomisesta valtiolle tai vastapuolelle maksu, joka voi olla korkeampi. Siirtopäätöksen laiminlyönistä maksu valtiolle, joka voi olla yli 100 000 euroa.</p> <p>Yksittäinen työntekijä joutuu harvoin vastuuseen. Korvausmäärä n. 280 euroa + oikeudenkäyntikulut. Työsopimusrikkomuksen aiheuttaa korplakko, joka ei järjestön hyväksymä.</p>	<p>Eriytinen kokonaisarviointiin perustuva sakko kollektiivisopimuksen rikkomisesta. Merkittävämmissä rikkomisissa tuomittu 13 400 - 67 000 euroa.</p> <p>Yksittäisten työntekijöiden sakko n. 5 euroa/ osallistumistunti.</p> <p>Työntekijöiden laittomassa työtaistelussa työntekijä voidaan irtisanoa ilman ilmoitusta. Työnantajan laittomassa työsuolussa työnantajalla on velvollisuus maksaa palkka.</p> <p>Mielenilmaukset eivät sanktioiden piirissä (n. 48 h).</p>	<p>Järjestö joutuu maksamaan vahingonkorvausta aiheutetusta vahingosta.</p> <p>Yksittäisellä työntekijällä lähtökohtaisesti työntekijä voi joutua maksamaan hyvitystä tai työnantaja voi tämän erottaa.</p> <p>Työnantajan laitton työsulku mitätön.</p>	<p>Järjestöt voidaan tuomita maksamaan vahingonkorvauksia, jos organisoineet toimenpiteen.</p> <p>Työntekijä voi joutua maksamaan vahingonkorvausta vahingosta, jonka yksilönä aiheuttanut.</p> <p>Mikäli menetetty törkeällä tavalla, rikosoikeudelliset seuraamukset mahdollisia.</p>

Maavertailu työtaisteluoikeudesta	SUOMI	RUOTSI	TANSKA	SAKSA	RANSKA
Sovittelu-järjestelmä	<p>Valtiollinen sovittelu-järjestelmä. Sovittelija voi tehdä sovintoehdotuksia. Sovittelijan pyynnöstä työ- ja elinkeinoministeriö voi siirtää työtaistelun alkamisajan kohtaa 14 päivää ja virkamiespuolella tämän lisäksi vielä seitsemän päivää.</p> <p>Virkamiespuolella virkariitalautakuntamenettely, jonka perusteella työtaistelun alkaminen tai laajentaminen siirtyy kaksi viikkoa.</p>	<p>Valtiollinen sovittelu-järjestelmä, joka pääsääntöisesti vapaaehtoinen. Sovittelijat voivat esim. tehdä sovintoehdotuksia ja työtaistelua voidaan siirtää 14 päivää.</p> <p>Valtiollinen sovittelu-järjestelmä voidaan syrjäyttää muulla järjestöjen välisesti sovitulla järjestelmällä.</p>	<p>Valtiollinen sovittelupalvelu. Sovittelijalla oikeus osallistua neuvotteluihin. Mahdollisuus esim. siirtää ilmoitettua tomenpidettä 14 päivää tai tehdä sovintoehdotus, josta äänestävät järjestöjen jäsenet.</p>	Ei varsinaista sovittelujärjestelmää.	Ei varsinaista sovittelujärjestelmää.
Valtion puuttuminen	<p>Valtion puuttuminen hyvin poikkeuksellista, mutta periaatteessa mahdollista, esim. Tehy ry:n työtaistelu vuonna 2007.</p>	<p>Valtion puuttuminen poikkeuksellista, mutta tunnustettu mahdollisuus, esim. julkisen sektorin akateemikkokonflikti vuonna 1971.</p>	<p>Parlamentin puuttuminen lainsäädännöllä, jos työtaistelulla mahdollisesti tuhoisia vaikutuksia yhteiskunnalle. Pääsääntö kattavien työtaistelujen kohdalla.</p>	Ei varsinaisia puuttumisia.	Ei varsinaisia puuttumisia.

5 Työtaisteluoikeus kansainvälisissä sopimuksissa

Työtaisteluoikeus on nimenomaisesti tai implisiittisesti turvattu useissa Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa.³¹² Suomen kansainvälisen sääntelyn lähtökohtana on niin sanottu *dualismi*. Sen mukaisesti kansainvälinen sääntely ja Suomen sisäinen oikeus ovat omat normijärjestelmänsä. Sopimusten ratifioinnin jälkeen kansainvälinen sääntely saatetaan erikseen valtiosisäisesti voimaan.³¹³ Kansainvälisellä tasolla syntyneet oikeusnormit pääsääntöisesti muunnetaan tai tunnustetaan kotimaiseksi oikeudeksi muuttamalla Suomen sisäiset normit vastaamaan kansainvälisen oikeuden sisältöä. Voimaanasettamissäädöksillä sitovuus syntyy ennen kaikkea suhteessa valtioon ja viranomaisiin.³¹⁴

Kansainväliset ihmisoikeusvelvoitteet saatetaan valtiosisäisesti voimaan lähes poikkeuksetta lailla. Tähän velvoittaa myös PL 80 §:n säännös, jonka mukaan yksilön oikeuksien perusteista tulee säätää lailla. Vuoden 1995 perustuslainuudistuksessa Suomen perusoikeussäännökset suurelta osin harmonisoitiin vastaamaan kansainvälisiä ihmisoikeuksia.

Perustuslain 22 §:n mukaan julkisen vallan on turvattava perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Tämä asettaa julkiselle vallalle vielä korostetun velvollisuuden ottaa huomioon myös kansainvälisissä sopimuksissa turvatut ihmisoikeudet ja sopimusten velvoitteet. Tästä näkökulmasta katsottuna sopimusten velvoittavuus suhteessa valtioon

³¹² Ks. järjestelmien syntyhistoriasta *Sulkunen 2000*, s. 206-251.

³¹³ *Monismissa* taas kansainväliset sopimukset ovat suoraan sovellettavaa valtiosisäistä oikeutta ilman erillisiä lainsäädäntötoimenpiteitä.

³¹⁴ *Kairinen 2009*, s. 111.

on enemmän kuin pelkkä lain tasoinen säännös.³¹⁵ Tulkintatilanteessa on otettava erityisesti huomioon sopimusten taustalla olevat tulkintalinjaukset ja kannanotot.

5.1 Työtaisteluoikeus Kansainvälisen työjärjestön järjestelmässä

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n (International Labour Organisation) merkittävin toimintamuoto on kansainvälisiä työnormeja koskevien yleissopimusten ja suositusten laatiminen. Näistä päättää Kansainvälinen työkonferenssi.³¹⁶ ILO:n *asiantuntijakomitea* (Committee of Experts) valvoo sopimusten toimeenpanoa pääasiassa valtioiden raportointimenettelyin.

Yhdistymisvapautta ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden suojelua pidetään ILO:ssa yhtenä tärkeimmistä toiminta-alueista. Yhdistymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus on taattu yleissopimuksissa 87 ja 98 ja niiden katsotaan olevan työelämän perusoikeuksia³¹⁷. ILO:n *yhdistymisvapauskomitea* (Committee on Freedom of Association) tutkii eri maissa tapahtuvia yhdistymisvapauden rikkomuksia³¹⁸. Suomi on ratifioinut sopimukset 87 ja 98 ja sitoutunut noudattamaan sopimusten määräyksiä.

³¹⁵ Perusoikeusuudistusta koskevassa hallituksen esityksessä on katsottu, että julkisen vallan tulee pidättäytyä puuttumasta perus- ja ihmisoikeuksien aineelliseen sisältöön ja julkisen vallan tulee edistää tehokkailla positiivisilla toimenpiteillä oikeuksien turvaamista käytännössä ja myös yksityisen välisissä suhteissa. Turvaamisvelvollisuus tulee toteuttaa kussakin tilanteessa siihen harkinnalla sopivaksi katsotulla keinolla ja keinovalikoima voi vaihdella huomattavasti. Keskeisinä keinoina hallituksen esityksessä mainitaan kuitenkin erityisesti turvaavan ja täsmentävän lainsäädännön säätäminen sekä taloudellisten voimavarojen kohdentaminen. (*HE 309/1993 vp*, s. 75)

³¹⁶ Kansainvälinen työkonferenssi (International Labour Conference) on ILO:n ylin päättävä elin, joka kokoontuu kerran vuodessa.

³¹⁷ Yhdistymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus mainitaan kansainvälisen työkonferenssin hyväksymässä työelämän perusoikeuksia koskevassa julistuksessa (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) vuodelta 1998.

³¹⁸ Rikkomukset tutkitaan työntekijä- tai työnantajapuolen järjestöjen tekemien valitusten perusteella.

Työtaisteluoikeuden on katsottu nojautuvan erityisesti yleissopimukseen numero 87, joka koskee ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua (SopS 45/1949). Yhdistymisvapauskomitea on pitänyt työntekijäpuolen ns. lakko-oikeutta luontaisena seuraamuksena (intrinsic corollary) yleissopimuksesta 87.³¹⁹ Työtaisteluoikeuden on katsottu sisältyvän myös yleissopimukseen 98, joka koskee järjestäytymisoikeutta ja kollektiivisen neuvotte-luoikeuden periaatteiden soveltamista (SopS 32/1951).

ILO:n asiantuntija- ja yhdistymisvapauskomitean yleissopimusten soveltamis- ja tulkintakäytäntö muodostavat työtaisteluoikeuden kokonaisuuden ILO:n järjestelmässä. Huomion arvoista on, että *yhdistymisvapauskomitea tai asiantuntijakomitea eivät kuitenkaan ole tuomiois-tuimia eikä niillä ole sanktiovaltaa*.³²⁰

a) Työtaisteluoikeuden peruseriaatteet

Asiantuntijakomitea ja yhdistymisvapauskomitea pitävät lähtökohtana sitä, että *lakko-oikeus* on perustavanlaatuinen oikeus, joka kuuluu työntekijöille ja heidän järjestöilleen. Yhdistymisvapauskomitean mukaan ei välttämättä ole yleissopimuksen 87 vastaista, että lakko-oikeuden käyttämisestä tehdään vain järjestöjen oikeus. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että työntekijöillä ja heidän edustajillaan on mahdollisuus perustaa yhdistyksiä ilman heihin kohdistuvaa järjestösyrintää ja että heitä suojataan työtaistelujen perusteella tapahtuvaa mahdollista syrjintää vastaan.³²¹

Lakko-oikeus tunnustetaan lähtökohtaisesti sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Sen rajoitukset eivät saa olla liian laajoja ja rajoitukset saavat koskea lähinnä välttämättömiä palveluja tai tiettyjä erityisryhmiä kuten asevoimia, poliiseja, julkista valtaa käyttäviä viranomaisia tai työntekijöitä akuutissa kansallisen kriisin tilanteessa.³²² Lakko-oikeuden käyttämisen tulee liittyä työntekijöiden taloudellis-

³¹⁹ *ILO Freedom of Association* 2006, s. 109.

³²⁰ ILO:lla on internet-sivut, josta saa tarkempaa tietoa ILO:sta ja sen elinten toiminnasta. Myös kaikki ILO:n julkaisut löytyvät sieltä. Ks. www.ilo.org

³²¹ *ILO Freedom of Association* 2006, s. 109-110.

³²² *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 55. ILO:n yleissopimuksen nro 87 artiklan 9 mukaan kansallisessa lainsäädännössä on määrättävä, missä määrin sopimuksen määrittämiä takeita on sovellettava sotavoimiin ja poliisiin.

ten ja sosiaalisten etujen puolustamiseen.³²³ Lakko-oikeuden laillisesta käyttämisestä ei saa myöskään seurata haitallisia seuraamuksia. Asiantuntijakomitean ja yhdistymisvapauskomitean mukaan silloin, kun lakko-oikeus on turvattu kansallisessa lainsäädännössä, ovat myös erilaiset työtaistelumuodot sallittuja. Näistä esimerkkeinä ovat jarrutukset, korpilakot (wild-cat strikes), protestimielenosoitukset työpaikan edessä (ns. picketing) ja istumalakot. Niiden rajoitukset ovat oikeutettuja vain, mikäli toimenpiteet lakkaavat olemasta rauhanomaisia.³²⁴

Niin asiantuntijakomitea kuin yhdistymisvapauskomiteakin ovat hylänneet ajatuksen siitä, että lakko-oikeus koskisi vain kollektiivisopimuksen allekirjoittamiseen tähtäviä tilanteita.³²⁵ Työntekijöillä ja näiden järjestöillä tulee olla laajempikin mahdollisuus ilmoittaa tyytymättömyyttään työsuhteisiin liittyvissä asioissa.³²⁶

b) Työtaistelu-oikeuden käyttö

Lakko-oikeuden käyttö tulee suhteuttaa työnantajien ja muiden kansalaisten perustavanlaatuisiin oikeuksiin.³²⁷ Oikeuden käytölle voidaan asettaa velvollisuus antaa ennakoilmoitus. Myös velvollisuus osallistua sovittelumenettelyyn ennen työtaistelun aloittamista voidaan asettaa, mikäli menettely on nopeaa ja puolueetonta.³²⁸ Pakkosovittelu välitystuomiolla (compulsory arbitration) on kuitenkin hyväksyttävää vain, mikäli se on molempien osapuolten toive tai mikäli kyse on välttämättömistä palveluista, kansallisesta kriisistä tai julkista valtaa käyttävistä virkamiehistä. Pakkosovittelunkaan perusteella työtaistelun kieltäminen ei ole oikeutettua kuin julkisissa palveluissa tai vält-

³²³ Tähän liittyy myös yleissopimuksen 87 artikla 10, jonka perusteella sopimuksessa järjestöllä tarkoitetaan työntekijöiden tai työnantajien järjestöä, jonka tarkoituksena on edistää ja puolustaa työntekijöiden tai työnantajien etuja.

³²⁴ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 11-12; *ILO Freedom of Association* 2006, s. 113 ja 132.

³²⁵ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 13. Yhdistymisvapauskomitean mukaan kuitenkin sellaiset työtaistelut, jotka on päätetty jo kauan ennen neuvottelujen aloittamista, eivät ole yhdistymisvapauden suojan piirissä.

³²⁶ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 33-34.

³²⁷ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 42.

³²⁸ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 25.

tämättömissä palveluissa. Asiantuntijakomitean mukaan pakkosovittelu on lähtökohtaisesti yleissopimuksen 98 turvaaman vapaaehtoisen neuvotteluoikeuden vastainen ajatus, mutta voi tulla kyseeseen, ellei osapuolten neuvottelut lainkaan etene.³²⁹

Yhdistymisvapauskomitean mukaan työtaisteluja varten voidaan luoda äänestysmenettely tai asettaa määränemmistövaatimuksia. Toisaalta on kuitenkin liiallista vaatia esimerkiksi, että yli puolet työntekijöistä tukisivat lakkoa. Oikeuden käyttämisestä ei saa tehdä mahdotonta. Työtaistelun yhteydessä myös turvallisuusetikijät tulee ottaa huomioon ja ehkäistä onnettomuuksien syntyminen.³³⁰

Lakon ulkopuolelle jäävien tai jättäytyvien työntekijöiden (non-striker) vapaus työskennellä lakosta huolimatta on sallittava. Esimerkiksi mielenosoituksella työpaikan edessä (ns. picketing) ei väkivaltaisesti saa estää työntekijöitä menemästä töihin. Rauhanomaisesti on sallittua pyrkiä pitämään työntekijät poissa töistä.³³¹

c) Työtaisteluoikeuden rajoitusmahdollisuudet

Asiantuntijakomitean mukaan sekä ennakoilmoitusvelvollisuus että kollektiivisopimukseen liittyvä lakiperusteinen työrauhavelvollisuus ovat sallittuja rajoituksia. Mikäli kuitenkin kollektiivisopimus kieltää työtaistelua kokonaan sopimuksen voimassaoloaikana, tulee työntekijöille taata puolueeton ja riipä välitysmenettely (arbitration machinery), jossa sopimuksen soveltamis- ja tulkintaerimielisyydet ratkaistaan sopimuskauden aikana.³³²

Yhdistymisvapauskomitean mukaan päätös keskeyttää työtaistelu kohtuulliseksi ajaksi, jotta osapuolet voivat etsiä sovitteluratkaisua (negotiated solution through mediation or conciliation efforts), ei itsessään ole yhdistymisvapauden vastaista. Vaikka työtaistelua voidaan väliaikaisesti rajoittaa, tulee kuitenkin taata riittävä, puolueeton ja nopea

³²⁹ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 26-28; *ILO Freedom of Association* 2006, s. 116.

³³⁰ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 25, 29 ja 55.

³³¹ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 30; *ILO Freedom of Association* 2006, s. 132. Ks myös esim. *Report of the Committee on Freedom of Association* 2012, s. 95 (Case No. 2792) ja *Report of the Committee of Experts* 2012, s. 88. Myös yrityksen johdolla on oltava vapaus mennä työpaikalle työtaistelusta huolimatta.

³³² *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 34.

sovittelu- ja välitysmenettely (conciliation and arbitration proceedings), jonka joka vaiheeseen osapuolet voivat osallistua.³³³ Työtaistelun keskeyttäminen ei kuitenkaan saa olla valtion päätösvallassa vaan osapuolten luottamusta nauttivan puolueettoman elimen päätösvallassa.³³⁴

Asiantuntijakomitea on useaan otteeseen painottanut, että sopimuksen 87 vastaista on rajoittaa työtaisteluoikeutta sellaisilta *virkamiehiltä*, jotka eivät käytä julkista valtaa.³³⁵ Myös yhdistymisvapauskomitea on todennut tämän.³³⁶

ILO:n valvontaelinten mukaan työtaisteluoikeutta voidaan rajoittaa erityisesti niin sanotuissa *välttämättömien palveluiden* (essential services) turvaamistilanteissa. Asiantuntijakomitea on määritellyt nämä tilanteet sellaisiksi työtaistelutilanteiksi, joissa *kansalaisten henki, terveys tai henkilökohtainen turvallisuus on uhattuna*. Yhdistymisvapauskomitea on omaksunut vastaavan tulkinnan. Rajoituksia tai jopa työtaistelukielloja voidaan asettaa erityisesti terveydenhoidossa, sähkönjakelussa, vedenjakelussa, puhelinyhteyksien ylläpidossa ja lentoliikenteen valvonnassa³³⁷. Välttämättömiä palveluita tulee kuitenkin tulkita suppeasti. Esimerkiksi lähtökohtaisesti työtaistelun mahdollisten pitkäaikaisten kansantaloudellisten tai tavanomaisten haitallisten liiketaloudellisten vaikutusten perusteella työtaistelua ei ole oikeutta kieltää³³⁸. Mikäli työtaisteluoikeus välttämättömien

³³³ *ILO Freedom of Association* 2006, s. 114.

³³⁴ *ILO Freedom of Association* 2006, s. 117.

³³⁵ Ks. esim. *Report of the Committee of Experts* 2004, s.42, 50; *Report of the Committee of Experts* 2008, s. 40; *Report of the Committee of Experts* 2010, s. 49.

³³⁶ Ks. *ILO Freedom of Association* 2006, s. 118.

³³⁷ Muita välttämättömiä palveluita voivat yhdistymisvapauskomitean mukaan olla poliisi ja asevoimat, palokunta, yksityiset tai julkiset vankilapalvelut, koululaisten muonitus- tai siivoamispalvelut ja liikennevalvonta (*ILO Freedom of Association* 2006, s. 120).

³³⁸ Yhdistymisvapauskomitean mukaan työtaisteluoikeuden rajoittaminen pelkästään yleisin liiketaloudellisin perustein esimerkiksi, koska työtaistelusta on haittaa kaupankäynnille tai vaihdannalle, ei ole yhdistymisvapauden periaatteiden mukaista. Tällaiset yleiset kiellot voivat johtaa laajamittaisiin laillisten työtaistelutoimenpiteiden estämiseen. Työtaistelut ovat luonnostaan liiketoimintaa häiritseviä ja kalliita. Ks. esim. *Report of the Committee on Freedom of Association* 2012, s. 135 ja 138 (Case No. 2602). Kyseinen tapaus koski Etelä-Koreaa, jossa työtaistelutoimenpiteet olivat laittomia, jos ne johtivat liiketoiminnan estämiseen (obstruction of business).

palveluiden turvaamisen perusteella kielletään, tulee ILO:n valvontaelinten mukaan luoda puolueeton sovittelu- ja välitysmenettely (conciliation and arbitration proceedings), jossa taataan työntekijöille oikeus puolustaa heidän työsuhteeseen liittyviä etujaan muulla tavalla.³³⁹

Asiantuntijakomitean mukaan välttämättömien palveluiden ulkopuolella voidaan asettaa tietty *vähimmäispalveluedellytys* (minimum services) julkisissa palvelutehtävissä.³⁴⁰ Yhdistymisvapauskomitean mukaan *vähimmäispalveluiden turvaaminen* voi tulla kyseeseen kolmessa tapauksessa:

1. välttämättömät palvelut (suppeassa merkityksessä);
2. palvelut, joissa työtaistelun laajuus tai kesto voi aiheuttaa akuutin kansallisen kriisin, joka vaarantaa kansalaisten elinolosuhteet;
3. julkiset palvelut, joilla on perustavanlaatuinen merkitys (esim. lauttapalvelut saarten välillä, kansallisten satamien palvelut, ihmisten kyyditykseen ja tavaroiden kuljetukseen käytetyt palvelut, rautatieliikenne, postipalvelut, pankkisektori tai öljysektori).³⁴¹

Huomion arvoista on, että vähimmäispalveluihin kohdistuvilla rajoituksilla ei kuitenkaan saa poistaa työtaistelun tehokkuutta. Vähimmäispalveluiden tarjoamisessa tulee olla kyse nimenomaan vain vähimmäisvaatimuksista. Lisäksi työntekijöiden ja työnantajien järjestöjen ja viranomaisten tulee saada osallistua vähimmäispalveluiden määrittämiseen.³⁴² Yhdistymisvapauskomitean mukaan on tärkeää, että vähimmäispalveluja koskevat säännökset asetetaan selvästi ja tehdään tunnetuksi ajoissa.³⁴³

³³⁹ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 20-21 ja 24.

³⁴⁰ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 22.

³⁴¹ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 30-31.

³⁴² *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 30-31 ja 55. Ks. myös esim. *Report of the Committee of Experts* 2012, s. 63-64. Vähimmäispalveluiden asettaminen julkisissa palveluissa voi olla perusteltua muun muassa kolmansille aiheutuvien vahinkojen tai muuten peruuttamattomien tai kohtuuttomien vahinkojen välttämiseksi.

³⁴³ *ILO Freedom of Association* 2006, s. 125.

Yhdistymisvapauskomitean mukaan *takaisin töihin -käsky* voi olla sallittu, mikäli kokonaisvaltainen ja jatkuva työtaistelu keskeisellä taloudellisella sektorilla voi johtaa kansalaisten hengen, terveyden tai henkilökohtaisen turvallisuuden vaarantumiseen ja mikäli se kohdistetaan tarkasti tiettyyn henkilöstöön, jonka toiminta voi aiheuttaa tällaisen tilanteen. Takaisin töihin -käsky tällaisten tilanteiden ulkopuolella on yhdistymisvapauden periaatteiden vastainen.³⁴⁴

d) Myötätuntotyötaistelut ja poliittiset työtaistelut

Myötätuntotyötaisteluita tai poliittisia työtaisteluita ei ole ILO:ssa erityisesti suojattu. Myötätuntotyötaisteluita pidetään lähtökohtaisesti sallittuina, mutta myötätuntotyötaistelutilanteet tulisi määrittellä ja tuettavan työtaistelun on oltava laillinen. Myötätuntolakkoja ei saisi ainakaan yleisesti kieltää, koska täyskielto saattaa johtaa väärinkäytöksiin.³⁴⁵

Puhtaasti poliittiset työtaistelut jäävät ILO:n tunnustaman lakko-oikeuden ulkopuolelle, koska lakko-oikeuden käyttämisen tulee liittyä työntekijöiden taloudellisten ja sosiaalisten etujen puolustamiseen. Sekä asiantuntijakomitea että yhdistymisvapauskomitea ovat todenneet, että puhtaasti poliittisista syistä toteutetut työtaistelut eivät ole yhdistymisvapauden piirissä. Toisaalta on usein vaikeaa erottaa niitä sellaisista työtaisteluista, jotka koskevat välillisesti myös työntekijöiden palkkoja tai muita työsuhteeseen liittyviä asioita, jolloin ne ovat yhdistymisvapauden piirissä. Kyse voi olla esimerkiksi työtaisteluista, joilla pyritään vaikuttamaan merkittäviin talous- tai sosiaalipolitiikkaa koskeviin asioihin.³⁴⁶

e) Suojan taso ja seuraamukset

Yhdistymisvapauskomitean mukaan ketään ei saa rangaista sen takia, että pyrkii järjestämään tai järjestää *laillisen* työtaistelun. Työntekijöiden irtisanominen tällaisen työtaistelun takia on vakavaa työhön liittyvää syrjintää ja vastoin sopimusta 98. Yhdistymisvapauden kunnioittaminen edellyttää, että työntekijöitä ei tule irtisanoa tai

³⁴⁴ ILO Freedom of Association 2006, s. 129.

³⁴⁵ ILO Principles Concerning the Right to Strike 2000, s. 15-16 ja 55.

³⁴⁶ ILO Principles Concerning the Right to Strike 2000, s. 14-15 ja 55.

kieltää ottamasta takaisin töihin työtaisteluun osallistumisen vuoksi.³⁴⁷ Asiantuntijakomitea on todennut, että suoja työntekijöille ja järjestön edustajille järjestösyrintää vastaan on välttämätön osa yhdistymisvapautta. Koska työsuhteen pitäminen voimassa on normaali seuraus lakko-oikeuden tunnustamisesta, sen käyttö ei saa johtaa työntekijöiden irtisanomiseen tai syrjimiseen.³⁴⁸

Sekä yhdistymisvapauskomitean että asiantuntijakomitean mukaan järjestötoimintaan liittyvää syrjintää vastaan tulee olla myös käytännössä tehokas menettelyllinen suoja. Asiantuntijakomitean mukaan oikeanlaiset keinot ovat työntekijän palauttaminen entiseen työhönsä ja takautuva korvaus. Yhdistymisvapauskomitean mukaan sopimuksen 98 perusteella riittävää ei ole se, että työnantaja voi käytännössä irtisanoa työntekijän maksamalla tästä lain määräämän korvauksen perusteettomasta irtisanomisesta, jos syynä on työntekijän jäsenyys järjestössä tai toiminta siinä. Järjestösyrintää kohdanneilla tulisi olla mahdollisuus palata työhönsä.³⁴⁹

Yhdistymisvapauskomitean mukaan palkkojen vähennys työtaistelupäiviltä ei ole vastoin yhdistymisvapauden periaatteita. Palkkojen maksu työtaistelupäiviltä ei ole vaadittua, mutta ei myöskään kiellettyä. Työtaistelujan palkkaa suuremmatkaan vähennykset eivät ole saaneet suurta kritiikkiä osakseen. Yhdistymisvapauskomitean mukaan tällaisten sanktioiden asettaminen ei kuitenkaan ole edistävää ajatellen rakentavaa työsuuhdeympäristöä. Asiantuntijakomitean mukaan asia tulisi olla varsin pitkälti neuvotteluosapuolten päätettävissä eikä se ole kritisoinut valtioita, joilla on käytössä palkanvähennyksiä työtaistelutilanteissa.³⁵⁰ Yhdistymisvapauskomitean mukaan kuitenkin lakkoon osallistumatta jättäneiden työntekijöiden kompensoiminen bonuksilla on syrjintää ja suuri este järjestäytyneille organisoida toimintaansa.³⁵¹

Yhdistymisvapauskomitean mukaan rikolliset teot eivät ole sallittuja, kun lakko-oikeutta käytetään. Yhdistymisvapauden periaatteiden mukaisten lakkokieltojen rikkominen tulee olla sanktioitu.³⁵²

³⁴⁷ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 37-38.

³⁴⁸ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 35 ja 37.

³⁴⁹ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 39-41.

³⁵⁰ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 48.

³⁵¹ *ILO Freedom of Association* 2006, s. 136.

³⁵² *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 42-44.

ILO:n järjestelmä suojaa siis *ILO:n yhdistymisvapauden periaatteiden ja sallittujen rajoitusten mukaisia rauhanomaisesti järjestettyjä työtaisteluja ja niihin osallistumista*. Mikäli näiden periaatteiden mukaisia työtaistelueliöitä on rikottu, ei yksittäistä työntekijää suojata esimerkiksi irtisanomista vastaan. Näyttäisi kuitenkin siltä, että *työnantaja-työntekijä* -relaatiossa tulee ottaa huomioon ainakin, että

- liian laajamittaiset irtisanomiset voivat haitata yhdistymisvapauden käyttämistä ja tällaisia tulee välttää.³⁵³
- Joka tapauksessa toimenpiteiden ja sanktioiden tulee olla oikeassa suhteessa ottaen huomioon myös työtaistelun taustalla olevat olosuhteet.³⁵⁴

Tämän lisäksi *valtion* tulee ottaa huomioon, että

- työtaistelun toteaminen laittomaksi ei saa olla valtion käsissä vaan puolueettoman elimen, joka nauttii osapuolten luottamusta. Muussa tapauksessa työtaistelun laittomuutta ei välttämättä voida pitää yhdistymisvapauden periaatteiden mukaisena.³⁵⁵
- Lisäksi toimenpidettä ei myöskään saa yhdistymisvapauden periaatteiden vastaisesti katsoa työtaisteluksi, jos toimenpide ei ole luonteeltaan työtaistelu. Se voi olla myös työntekijöiden mielenilmaisuna sallittu.³⁵⁶

³⁵³ *Report of the Committee on Freedom of Association* 2010c, s. 208-219 (Case No. 2716); *ILO Freedom of Association* 2006, s. 136.

³⁵⁴ *Report of the Committee on Freedom of Association* 2010a, s. 341-350 (Case No. 2652).

³⁵⁵ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 32; *ILO Freedom of Association* 2006, s. 128; *Report of the Committee on Freedom of Association* 2010b, s. 186-190 (Case No. 2664).

³⁵⁶ *Report of the Committee on Freedom of Association* 2010c, s. 208-219 (Case No. 2716). Tapauksessa yhdistymisvapauskomitea piti yhdistymisvapauden periaatteiden vastaisena sitä, että sellaisiin hotellityöntekijöihin, jotka olivat protestiksi ajaneet hiuksensa pois ja tulleet töihin, voitaisiin kohdistaa laittomaan työtaisteluun verrattavia seuraamuksia.

Lisäksi on otettava huomioon, että

- pidätykset, vankilarangaistus tai rikosoikeudelliset seuraamukset eivät ole sallittuja työtaistelun järjestämisen tai osallistumisen perusteella, jos työtaistelu on rauhanomaisesti järjestetty.
- Myös valtiovallan toimenpiteiden ja sanktioiden tulee olla oikeassa suhteessa.³⁵⁷

Viime sijassa kyse on *jäsenvaltioiden* velvoitteesta ryhtyä toimenpiteisiin, joilla yleissopimusten mukainen suoja toteutetaan.³⁵⁸

f) Työnantajan työtaisteluoikeus

Työnantajan työtaisteluoikeus ILO:n järjestelmässä on epäselvä, mutta sitä ei ainakaan ole kielletty. Siihen on viitattu silloin tällöin lakko-oikeuden yhteydessä. Yhdistymisvapauskomitean mukaan silloin, kun välttämättömien palvelujen perusteella työtaistelut ovat kiellettyjä, tulee vastaavasti kieltää myös työnantajan työsulkuoikeus.³⁵⁹ Työriitojen vapaaehtoista sovittelua koskevan suosituksen nro 92/1951 mukaan osapuolten tulisi pyrkiä välttämään lakkoja ja työsulkuja niin kauan kuin välitys- tai sovittelumenettely on käynnissä. ILO:n sopimuksessa 87 on ainakin sopimustekstin tasolla työntekijäpuolta vastaavasti tunnustettu samat oikeudet myös työnantajapuolelle. Tällä perusteella voitaisiin katsoa, että kun lakko-oikeutta pidetään yleissopimuksen 87 luonnollisena seuraamuksena, tätä olisi myös työnantajapuolen työtaisteluoikeus.

³⁵⁷ *ILO Principles Concerning the Right to Strike* 2000, s. 42-44.

³⁵⁸ ILO:n yleissopimuksen nro 87 artiklan 11 mukaan jäsenvaltio, jonka suhteen tämä sopimus on voimassa, sitoutuu ryhtymään kaikkiin tarpeellisiin ja sopiviin toimenpiteisiin turvataksaan työntekijöille ja työnantajille ammatillisen järjestäytymisoikeuden vapaan harjoittamisen.

³⁵⁹ *ILO Freedom of Association* 2006, s. 123.

5.2 Työtaisteluoikeus Yhdistyneiden kansakuntien sopimuksissa

YK:n yleissopimus taloudellisista, sosiaalisista ja sivistyksellisistä oikeuksista (TSS-sopimus, SopS 6/1976) sisältää ammattiyhdistymisvapautta koskevassa 8 artiklassa myös nimenomaisen säännöksen lakko-oikeudesta. Sopimusvaltiot sitoutuvat takaamaan 8 artiklan d) kohdan mukaisesti lakko-oikeuden edellyttäen, että oikeutta käytetään asianomaisen valtion lainsäädännön mukaisesti. Laillisia rajoituksia voidaan kuitenkin asettaa asevoimiin, poliisiin tai valtion hallintoon kuuluville. Rajoituksen tulee täyttää sopimuksen 4 artiklan vaatimukset. Artiklan c) kohta takaa ammattiyhdistyksille oikeuden toimia vapaasti olematta muiden kuin niiden rajoitusten alaisia, jotka on määrätty lailla tai jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa tai yleisen järjestyksen etujen kannalta tai muiden oikeuksien ja vapauden suojelemisen kannalta. Artiklan mukaisesti ILO:n sopimuksen numero 87 mukainen turva tulee kuitenkin taata kaikissa lainsäädäntö- tai lainsoveltamistilanteissa, eikä sen myöntämiä oikeuksia saa loukata.

Myös YK:n kansalaisyhteiskunta- ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen (KP-sopimus, SopS 7-8/1976) III osan 22 artiklassa säädetään yhdistymisvapaudesta. Pykälä vastaa TSS-sopimuksen 8 artiklaa, mutta se ei ole yhtä yksityiskohtainen eikä se sisällä mainintaa lakko-oikeudesta tai ammattiyhdistysten oikeuksista. Rajoitusedellytykset on sopimuksessa muotoiltu hieman TSS-sopimuksesta poikkeavasti. Sopimuksen mukaan muita rajoituksia ei saa asettaa kuin ne, jotka on säädetty lailla ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa kansallisen tai yleisen turvallisuuden tai yleisen järjestyksen (”ordre public”) takia taikka terveydenhoidon tai moraalien tai muiden oikeuksien ja vapauksien suojelemiseksi. Laillisia rajoituksia voidaan asettaa TSS-sopimuksen tavoin asevoimiin ja poliisiin kuuluviin heidän käyttäessään oikeutta, mutta valtion hallintoon kuuluvia artiklan rajoituksissa ei mainita. Artiklan mukaan myös KP-sopimus edellyttää, että ILO:n sopimuksen numero 87 myöntämä turva tulee suojata TSS-sopimuksen tapaan.

Molemmat sopimukset on kytketty vahvasti ILO:n järjestelmään ja yleissopimuksen 87 myöntämiin oikeuksiin ja tulkintakäytäntöön. ILO:n yleissopimus 87 asettaa siis ne vähimmäisvaatimukset, joiden lähtökohdista YK:n TSS- ja KP-sopimusta tulee tulkita.

5.3 Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksen järjestelmä ja Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytäntö

Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimuksen (EIS, 63/1999) 11 artiklassa on säädetty kokoontumis- ja yhdistymisvapaudesta. Sen mukaisesti

1. Jokaisella on oikeus rauhanomaiseen kokoontumis- ja yhdistymisvapauteen, mikä käsittää myös oikeuden perustaa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa turvaamiseksi.

2. Näiden oikeuksien käyttämiselle ei saa asettaa muita kuin sellaisia rajoituksia, joista on säädetty laissa ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa kansallisen tai yleisen turvallisuuden vuoksi, epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi, terveyden tai moraalien suojaamiseksi, tai muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi. Tämä artikla ei estä laillisten rajoitusten asettamista asevoimiin, poliisiin tai valtionhallintoon kuuluviin nähden heidän käyttäessään näitä oikeuksia.

Pitkään on ollut epäselvää, missä määrin artikla turvaa työtaisteluoikeutta. Euroopan ihmisoikeussopimus ei nimenomaisesti mainitse työtaistelu- tai lakko-oikeutta. Myös Euroopan ihmisoikeustuomioistuin (EIT) Strasbourgissa on pitkään ollut tulkintakäytännössään varsin pidättyväinen näiltä osin. Muutamissa tuoreissa ratkaisuisaan EIT on kuitenkin ottanut kantaa sekä kollektiivisen neuvotteluoikeuden että jossain määrin työtaisteluoikeuden suojaan EIS:n 11 artiklan perusteella.

Ihmisoikeustuomioistuimen uuden linjan pohjana voidaan pitää suuren jaoston (Grand Chamber) antamaa ratkaisua *Demir and Baykara v. Turkey* (no. 34503/97, annettu 12.11.2008), joka koski *kollektiivista neuvotteluoikeutta*. Tapauksessa oli kyse turkkilaisesta virkamiesten ammattijärjestöstä, joka neuvotteli kollektiivisopimuksen paikallisen julkisen vallan hallinnon kanssa. Sopimus käsitteli

kattavasti työsuhdekysymyksiä, muun muassa palkkoja ja sosiaaliturvapalveluja. Hallinto ei kuitenkaan noudattanut kollektiivisopimuksen vaatimuksia. Ammattijärjestön presidentin nostama kanne paikallisessa tuomioistuimessa menestyi, mutta valitustuomioistuin katsoi, että virkamiesten ammattijärjestöillä ei ole lain mukaan toimivaltaa solmia kollektiivisopimuksia.

Ihmisoikeustuomioistuin nojautui ratkaisussaan merkittävällä tavalla muihin kansainvälisiin yhdistymisvapautta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta koskeviin sopimuksiin ja niiden sisältöön. Tuomioistuin katsoi, että artiklaa 11 tulee tulkita muiden kansainvälisten instrumenttien ja Euroopan valtioiden yhteisen ratkaisukäytännön perusteella. Nämä kuvastavat yhteisiä arvoja. Tuomioistuin katsoi, että kansainvälisellä tasolla yhdistymisvapautta turvaa erityisesti ILO:n sopimus 87. Kollektiivisen neuvottelu-oikeuden osalta tuomioistuin viittasi erityisesti ILO:n sopimukseen 98 ja virkamiesten yhdistymisvapautta koskevaan sopimukseen 151. Turkki oli myös ratifioinut kyseiset yleissopimukset. Tuomioistuin viittasi myös EU:n perusoikeuskirjan sekä EN:n sosiaalisen peruskirjan säännöksiin.

Ihmisoikeustuomioistuin katsoi, että artiklan 11 mukaisten rajoitusten tulee olla määritelty laissa (prescribed by law) ja niiden tulee olla ”välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa” oikeutettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Sen lisäksi mitä 11 artiklan 2. kohdassa säädetään asevoimiin, poliisiin tai valtionhallintoon kuuluviin kohdistuvista yhdistymisvapauden rajoituksista, tulee rajoituksia tulkita suppeasti. Tuomioistuimen mukaan välttämättömyyttä tulee arvioida erityisesti *painavaa sosiaalista tarvekriteeriä* (pressing social need) vasten. Lisäksi huomioon tulee ottaa myös toimenpiteiden suhteellisuus sekä syiden merkityksellisyys ja riittävyys.

Tuomioistuin katsoi päätöksessään, että *kollektiivisesta neuvottelu-oikeudesta* on tullut yksi olennaisista artiklan 11 mukaisista yhdistymisvapautteen liittyvistä elementeistä. Tämä oikeus kuuluu lähtökohtaisesti kaikille, mutta laillisia rajoituksia voidaan asettaa 11 artiklan 2. kohdan

mukaisesti esimerkiksi valtionhallintoon kuuluville³⁶⁰, joihin hakijoiden ei voitu katsoa tapauksessa kuuluneen. Turkin hallitus ei kyennyt näyttämään, että olisi ollut myöskään olemassa sellaisia erityisiä olosuhteita, joiden perusteella hakijoiden kollektiivista neuvotteluoikeutta olisi voitu rajoittaa. Rajoitukset eivät olleet 11 artiklan 2. kohdan mukaisesti välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa. Tapauksessa oli rikottu artiklan 11 kattamia oikeuksia, sekä hakijoiden ja järjestön oikeutta muodostaa yhdistyksiä että kollektiivista neuvotteluoikeutta.

Toisessa tapauksessa *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey* (no. 68959/01, annettu 21.4.2009) oli kyse virkamiesten osallistumisesta yhden päivän kansalliseen lakkoon (national strike), jolla tuettiin julkisen sektorin keskusjärjestön vaatimuksia oikeudesta kollektiivisopimuksen solmimiseen. Enerji Yapi-Yol Sen oli virkamiesten järjestö, joka kuului kyseiseen keskusjärjestöön. Virkamiehiä oli julkisen vallan toimesta joukkokirjeellä kielletty osallistumasta lakkoon. Jotkut järjestön johtokunnan edustajista osallistuivat lakkoon ja seurauksena heille langetettiin kurinpidollisia rangaistuksia. Virkamiesten joukkokirjettä koskevat kanteet hylättiin oikeudessa sillä perusteella, että joukkokirje oli vain muistutus virkamiesten lainmukaisista toimintavelvollisuuksista.

Peruseriaatteiltaan EIT viittasi aikaisemmin ratkaisussa *Demir* tekemiinsä johtopäätöksiin 11 artiklasta ja sen viitoittamista velvollisuuksista valtioille. Tuomioistuin katsoi, että tilanne Turkissa oli joukkokirjeen aikana epäselvä, koska lainsäädäntöä oltiin virkamiesten järjestäytymisvapauden osalta saattamassa kansainvälisten sopimusten mukaiseksi. Tuomioistuin otti huomioon, että joukkokirje oli annettu vain viisi päivää ennen keskusjärjestön suunnittelemaa toimenpidettä. Myöskään mitään todisteita ei ollut siitä, että lakko olisi kielletty nimenomaan sinä päivänä, jona kansallinen lakko toimeenpantiin.

Tuomioistuimen mukaan lakko-oikeus ei ole ehdoton ja se voi olla tiettyjen ehtojen ja rajoitusten alainen. Jotkut virkamiehet voivat olla rajoitusten alaisia ja heitä voidaan kieltää ryhtymästä lakkoon, mutta

³⁶⁰ Tuomioistuin arvioi rajoituskriteeriä ”valtionhallintoon kuuluvat” ILO:n järjestelmän kautta. Siinä on nähdäkseeni lähestytty rajoituksia lähinnä sillä perusteella, käyttäkö viranomaisen julkista valtaa (authority in the name of the State). Näyttäisi siltä, että käsitteet saattaisivat olla pitkälti yhteneväiset.

kieltoa ei voida laajentaa koskemaan kaikkia julkisen sektorin työntekijöitä. Tapauksessa joukkokirje oli laadittu sellaisin yleisin määritelmien, minkä perusteella täydellisesti kiellettiin kaikkien virkamiesten oikeus lakkoilla.

Tuomioistuin katsoi, että osallistumalla työtaisteluun järjestön jäsenet olivat vain käyttäneet oikeuttaan rauhalliseen kokoontumiseen. Joukkokirjeen perusteella toimeenpannuilla kurinpidollisilla toimenpiteillä oli kyky lamauttaa järjestön jäseniä ja muita käyttämästä heille laillisesti kuuluvaa oikeutta osallistua *vastaaviin yhden päivän lakkoihin tai muihin jäsenien etujen puolustamiseen tähtääviin toimenpiteisiin*. Lisäksi Turkin hallitus ei kyennyt näyttämään, että rajoitukset olisivat olleet oikeutettuja demokraattisessa yhteiskunnassa. Tuomioistuimen mukaan joukkokirjeen hyväksyminen ja toimeenpano eivät vastanneet mihinkään *painavaan sosiaaliseen tarpeeseen* (pressing social need) ja tapauksessa oli suhteettomasti puututtu hakijoiden järjestöllisiin oikeuksiin. Artiklaa 11 oli rikottu. Ratkaisu oli yksimielinen.

Tapauksessa tuomioistuin katsoi, että lakkoa voidaan pitää tärkeänä osana järjestön jäsenten etujen puolustamista. Tuomioistuin viittasi ILO:n sopimukseen 87 ja otti huomioon, että sen perusteella lakko-oikeus on osa sopimuksen 87 turvaamia järjestöjen oikeuksia. Tuomioistuin viittasi myös Euroopan neuvoston sosiaaliseen peruskirjaan, jonka se katsoi turvaavan lakko-oikeutta osana kollektiivisen neuvotteluoikeuden tehokasta toteuttamista. *Ewingin* ja *QC Hendyn* mukaan tuomioistuimen esittämän argumentaation perusteella voidaan katsoa, että lakko-oikeudesta on tullut luontainen seuraamus artiklan 11 sisältämästä ja suojaamasta kollektiivisesta neuvotteluoikeudesta.³⁶¹ Näin pitkälle menevää johtopäätöstä ei ehkä voida tehdä.³⁶² Selvää on, että työtaistelu- tai lakko-oikeus nauttii jossain määrin ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan suojaa.

³⁶¹ Ks. *Ewing - QC Hendy* 2010, s. 14-15.

³⁶² Ihmisoikeustuomioistuimen syyskuussa 2011 julkaiseman faktapaketin perusteella artikla 11 ei sellaisenaan *takaa lakko-oikeutta*. Jokaisella valtiolla on vapaus valita ne keinot, joiden perusteella työtaistelutoimenpiteet mahdollistetaan. (Ks. *ECHR Factsheet - Trade union rights* 2011, s. 1-2)

Ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytännöstä voidaan työtaisteluoikeuteen liittyvänä ottaa vielä esille tapaus *Danilenkov and others v. Russia* (no. 67336/01, annettu 30.7.2009). Mielenkiintoista tapauksessa on se, että kyseessä olivat yksityisen sektorin työntekijät. Tapauksessa satamatyöläisten liiton jäsenet osallistuivat kahden viikon lakkoon, jolla tuettiin vaatimuksia muun muassa palkoista ja paremmista työolosuhteista. Tämän jälkeen työtaisteluun osallistuneita jäseniä kuitenkin alettiin siirrellä erilaisiin työtehtäviin, osa-aikaistettiin ja lopulta irtisanoittiin satamayhtiön rakenteellisten järjestelyiden perusteella. Jäsenten kanteet laittomasta irtisanomisesta järjestöjäsenyyden perusteella hyväksyttiin, mutta tuomioistuimet eivät tutkineet syrjintäkanteita. Tuomioistuimet katsoivat, että syrjintää ei voida tutkia kuin rikosprosessin yhteydessä ja toisaalta edellytykset rikosprosessin käynnistämiseksi eivät täytyneet.

Ihmisoikeustuomioistuin katsoi tuomiossaan, että *valtioilla* on velvollisuus tarjota suojaa yhdistymisvapauteen liittyvää syrjintää vastaan. Jokaisella työntekijällä tulisi olla vapaus liittyä tai olla liittymättä järjestöön tulematta rangaistuksi. Satamayhtiö oli käyttänyt erilaisia keinoja, joilla pyrittiin siihen, että työntekijät luopuisivat jäsenyydestään. *Valtio* oli epäonnistunut takaamaan tehokasta ja selvää oikeudellista suojaa syrjintää vastaan järjestön jäsenyyden perusteella. Artiklaa 14 yhdessä artiklan 11 kanssa oli rikottu.

Tapauksessa oli kyse laillisesta työtaistelusta. Ihmisoikeustuomioistuin suojasi tapauksessa työtaisteluoikeutta lähinnä välillisesti katsomalla, että työntekijöitä oli pyritty erilaisilla toimenpiteillä saamaan luopumaan järjestöjäsenyydestään, mikä on yhdistymisvapauden vastaista. Suoranaista suojaa työtaistelu- tai lakko-oikeudelle ei tästä tapauksesta kuitenkaan ole löydettävissä.

Epäselvää on, missä määrin Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artikla antaa suojaa erilaisia sanktioita vastaan työtaisteluun osallistumisen perusteella ja minkälaiset sanktiot työtaistelun perusteella ovat ylipäättään sallittuja. Toisaalta epäselvää on myös se, minkälaisia työtaistelutoimenpiteitä lakon lisäksi ihmisoikeussopimus voisi suojata. Periaatteessa Euroopan ihmisoikeussopimuksen mukainen syrjinnän kielto (14 artikla) voi ulottua myös työtaisteluoikeuteen, mikäli ihmisoikeussopimus suojaa työtaisteluoikeutta yhdistymisvapauden osana.

Artiklan mukainen syrjinnän kieltö koskee sopimuksessa taattujen oikeuksien tai vapauksien nauttimista. Artikla ei nimenomaisesti mainitse ammattiyhdistystoimintaa, mutta se mainitsee muun muassa poliittiset tai muut mielipiteet ja muun aseman.

Irtisanomis- tai syrjintäkiellon laajuutta onkin tarkasteltava lähinnä muiden kansainvälisten normien kuten ILO:n yleissopimusten ja EN:n sosiaalisen peruskirjan kautta. Näihin ihmisoikeustuomioistuimien tapauksissaan on viitannut ja ne ihmisoikeustuomioistuimen mukaan kuvastavat osaltaan yhteisiä arvoja. Todennäköisesti irtisanomis- tai syrjintäsuojaa ei olisi muiden kansainvälisten normien vastaisissa työtaistelussa. Rajatapauksen osalta on vaikea ennustaa, mitä instrumenttia ihmisoikeustuomioistuimien painottaisi, koska myös jäsenvaltioiden valtiosääntöperinteellä näyttäisi olevan merkitystä yhteisten arvojen ja tulkinnan pohjana.³⁶³ ILO:n merkitys joka tapauksessa näyttäisi ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisujen perusteella korostuvan.

5.4 Euroopan neuvoston sosiaalisen peruskirjan järjestelmä

Euroopan neuvoston uudistetun sosiaalisen peruskirjan (ESP, 80/2002) 5 artiklassa on säädetty järjestäytymisoikeudesta ja 6 artiklassa on määräykset kollektiivisesta neuvottelu-oikeudesta. Kollektiivista neuvottelu-oikeutta koskevan artiklan 4. kohdan mukaisesti, jotta kollektiivinen neuvottelu-oikeus tehokkaasti toteutuisi, valtioiden tulee myös *tunnustaa* työntekijöiden ja työnantajien oikeus ryhtyä *eturistiriitatilanteessa* yhteistoimiin (collective action), kuten lakkoon (including right to strike). Edellytyksenä on, ettei voimassa olevista työ- ja virkaehtosopimusten velvoitteista muuta seuraa. Työtaisteluoikeus on sopimuksen mukaan osa kollektiivisen neuvottelu-oikeuden tehokasta toteuttamista. Työtaisteluoikeus tulee tunnustaa missä tahansa työriitojen neuvottelutilanteessa työntekijöiden ja työnantajien välillä.³⁶⁴ Rajoitusten

³⁶³ Työtaisteluoikeuden kannalta jäsenvaltioiden valtiosääntöperinne muodostaa kuitenkin vielä huomattavasti hajanaisemman kokonaisuuden kuin kansainväliset sopimukset.

³⁶⁴ *Mikkola* 2010, s. 280.

osalta Euroopan sosiaalisen peruskirjan 5 artiklassa on poliisi- ja puolustusvoimia koskevia poikkeuksia järjestäytymisoikeudesta, mutta ei kuitenkaan poikkeuksia 6 artiklan kollektiivisen neuvotteluoikeuden yhteistoimista, joihin työtaisteluoikeus sopimuksen mukaan kuuluu. Työtaisteluoikeus on sopimuksen mukaan selvä pääsääntö.

Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea (European Committee of Social Rights) valvoo *valtioiden* lakia ja soveltamiskäytäntöä, jotta ne täyttäisivät ESP:n asettamat vaatimukset. Valvontajärjestelmä on samankaltainen kuin ILO:n valvontajärjestelmä ja *varsinaista sanktiovaltaa ei ole*.³⁶⁵

Komitean mukaan 6 artiklan 4. kohdan perusteella lakko-oikeus tulee tunnustaa joko laissa tai oikeuskäytännön perusteella.³⁶⁶ Lakko-oikeus on kuitenkin mainittu artiklassa vain yhtenä yhteistoimen muotona. Muita työtaistelumuotoja ei ole myöskään poissuljettu 6 artiklan 4. kohdan piiristä.³⁶⁷

Euroopan sosiaalinen peruskirja näyttää takaavan 6 artiklan 4. kohdan mukaisesti työtaisteluoikeuden niin työntekijä kuin työnantajapuolelle. *Työnantajan työtaisteluoikeudesta* komitea on todennut, että artiklan perusteella ainakaan yleinen työsulkukielto ei ole sallittu. Yksittäiselle työnantajalle artikla edellyttää työsulkuoikeuden tunnustamista ainakin tietyissä poikkeustilanteissa.³⁶⁸

Komitean mukaan oikeus toimeenpanna työtaistelu voidaan suoda myös pelkästään järjestölle, mikäli on olemassa täydellinen vapaus muodostaa järjestöjä ja järjestön muodostamista eivät rajoita liialliset

³⁶⁵ Komitea tekee vuosittain kansallisten raporttien perusteella johtopäätöksiä ja antaa korjausehdotuksia. Lisäksi komitea ottaa vastaan kollektiivisia kanteluita, joista se antaa päätöksiä.

³⁶⁶ *ECSR Digest* 2008, s. 55.

³⁶⁷ Ks. myös *Mikkola* 2010, s. 283.

³⁶⁸ *ECSR Digest* 2008, s. 55-56. Tällainen tilanne voi olla kyseessä, mikäli esimerkiksi työntekijöiden työtaistelu saa väkivaltaisia tai äärimmäisiä muotoja kuten sabotaasi tai puuttuminen lakon ulkopuolella olevien työntekijöiden vapauteen työskennellä (*ECSR Conclusions IX-2 (Italy)*, Article 6 Paragraph 4).

muodollisuudet. Toimeenpanon suominen vain kaikkein edustavimmille järjestöille on kuitenkin 6 artiklan 4. kohdan vastaista.³⁶⁹

Komitean mukaan 6 artiklan 4. kohta koskee *eturistiriitatilanteita*. Se ei siis koske ristiriitoja oikeuksista, jotka liittyvät esimerkiksi kollektiivisopimuksen olemassaoloon, pätevyYTEEN, tulkintaan tai rikkomiseen. Työaistelut ovat lähtökohtaisesti sallittuja myös muissa eturistiriitatilanteissa kuin kollektiivisopimuksen allekirjoittamiseen tähtäävissä tilanteissa.³⁷⁰

Rajoitusten osalta komitea on viitannut artikla G:hen. Ehdoton edellytys työaisteluoikeuden rajoituksille on, että niistä on säädetty laissa. Työaisteluoikeuden käytölle on 6 artiklan 4. kohdan mukaisesti myös mahdollista asettaa velvollisuuksia kollektiivisopimuksen perusteella. Esimerkiksi kollektiivisopimukseen liitettävä työrauhavelvollisuus on sallittu rajoitus. Edellytyksenä komitean mukaan kuitenkin on, että työrauhavelvollisuus vastaa varmuudella osapuolten tahtoa. Tämä arvioidaan viime kädessä kyseisen valtion työmarkkinajärjestelmän taustaa vasten.³⁷¹

Rajoituksille on asetettu lisäksi *välttämättömyysvaatimus*, joka tulee suhteuttaa joko

- muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseen tai
- yleisen edun, kansallisen turvallisuuden, kansanterveyden tai moraalien suojelemiseen.

Komitean mukaan lakko-oikeuden käyttö voidaan sítota esimerkiksi äänestysmenettelyyn, mutta tämä ei saa liiallisesti rajoittaa oikeuden käyttöä. Työaistelusta voidaan myös velvoittaa antamaan ennakoilmoitus. Sallittua on lisäksi edellyttää 6 artiklan 3. kohdan mukaisten

³⁶⁹ *ECSR Digest* 2008, s. 56; *ECSR Conclusions XV-1 addendum 2 (Germany)*, Article 6 Paragraph 4; *ECSR Conclusions 2004 (Sweden)*, Article 6 Paragraph 4.

³⁷⁰ *ECSR Digest* 2008, s. 56; *ECSR Conclusions IV (Germany)*, Article 6 Paragraph 4. Komitea antaa esimerkkinä tilanteen, jossa työntekijöiden irtisanomisesta on ilmoitettu tai työntekijöitä on irtisanottu, ja työntekijät pyrkivät estämään tämän tai saamaan työntekijät uudelleen palkatuiksi.

³⁷¹ *ECSR Digest* 2008, s. 57.

neuvottelu- ja sovittelumenettelyjen loppumista ennen kuin työtaistelu voidaan 6 artiklan 4. kohdan mukaisesti aloittaa (ns. cooling off period). Menettely ei kuitenkaan saa olla niin hidaskäyttö, että työtaisteluuhka menettää merkityksensä.³⁷² Toisaalta pakkosovittelujärjestelmä on 6 artiklan 3. kohdan vastainen, ellei se ole molempien osapuolten hyväksymä tai artikla G:n mukaisten rajoitusten piirissä.³⁷³

Komitean mukaan rajoitukset ovat sallittuja ainakin ns. *välttämättömissä palveluissa*, koska työtaistelut näissä voisivat aiheuttaa vaaraa julkiselle intressille, kansalliselle turvallisuudelle tai terveydelle. Kuitenkaan epämääräisesti määritelty yleinen kielto esimerkiksi ”energia” tai ”terveys” ei ole sallittu välttämättömilläkään sektoreilla, vaan rajoitukset tulee aina suhteuttaa jokaisen sektorin erityisvaatimuksiin. Korkeintaan yleinen vähimmäispalveluvaatimus näillä sektoreilla voisi olla 6 artiklan 4. kohdan mukainen.³⁷⁴

Komitean mukaan myös *virkamiehillä* on lakko-oikeus, ja yleinen virkamiesten työtaistelukiello ei ole 6 artiklan 4. kohdan mukainen. Virkamiesten lakko-oikeutta voidaan joissain tapauksissa rajoittaa artikla G:n perusteella, kun kyseisten virkamiesten tehtävät, toiminnot tai vastualueet koskevat suoranaisesti kansallista turvallisuutta tai yleistä etua. Valtion puuttumistoimenpiteet, kuten työtaistelun keskeyttäminen, tulevat kuitenkin arvioitavaksi vain tilanteissa, joissa on puututtu työtaisteluihin sektoreilla, jotka eivät selkeästi kuulu artikla G:n rajoitusten piiriin.³⁷⁵

Myötätunto- ja poliittisten työtaistelujen asema on ESP:n järjestelmässä epäselvä. Näille ei kuitenkaan ole komitean tapaus- tai tulkintakäytännöstä löydettävissä varsinaista tukea 6 artiklan 4. kohdan valossa eikä niiden rajoittamisesta ole huomautettu.³⁷⁶

ESP:n liitteen 24 artiklaa koskevassa kohdassa täsmennetään *suojaa työsuhteen päättämistilanteissa*. Sen mukaisesti erityisesti työsuhteen päättämistilanteissa ei pätevänä irtisanomisperusteena tule pitää muun

³⁷² *ECSR Digest* 2008, s. 57.

³⁷³ *ECSR Digest* 2008, s. 55.

³⁷⁴ *ECSR Digest* 2008, s. 56.

³⁷⁵ *ECSR Digest* 2008, s. 57.

³⁷⁶ Ks. myös *Mikkola* 2010, s. 283-284.

muassa ammattijärjestön jäsenyyttä tai osallistumista ammattijärjestön toimintaan *työajan ulkopuolella tai työnantajan suostumuksella, työaikana*. Tällä perusteella näyttäisi siis siltä, että esimerkiksi lakkoilua ei erityisemmin suojattaisi. Komitea on kuitenkin todennut 6 artiklan 4. kohtaa koskevassa tulkintakäytännössään, että lakkoa ei tule katsoa sopimusrikkomukseksi. Oikeuden käyttämistä tulee seurata irtisanomisuoja³⁷⁷. Komitea on kuitenkin hyväksynyt sen, että työtaisteluun osallistumisen ajalta palkka voidaan vähentää, mutta vähennys ei saa olla tämän ajan palkkaa suurempi. Komitean mukaan jokaisella työntekijällä on oikeus osallistua työtaisteluun riippumatta siitä, onko tämä työtaistelun toimeenpanneen järjestön jäsen. Sellaiset työtaisteluun osallistuvat työntekijät, jotka eivät ole työtaistelun toimeenpanneen järjestön jäseniä, ovat oikeutettuja samaan suojaan kuin järjestön jäsenetkin.³⁷⁸

Syrjinnän osalta (V osa E artikla) ESP suojaa Euroopan ihmisoikeussopimuksen tapaan peruskirjan mukaisia oikeuksia. Tällä perusteella myös työtaisteluoikeus saattaisi olla suojan piirissä, vaikka ammattiyhdistystoimintaa ei ole artiklassa nimenomaisesti mainittu. Artikla mainitsee Euroopan ihmisoikeussopimuksen tapaan muun muassa poliittiset tai muut mielipiteet sekä muun aseman.

5.5 Euroopan unionin lainsäädäntö ja sen oikeuskäytäntö

Euroopan unionin perusoikeuskirja (2000/C 364/01) allekirjoitettiin Nizzassa Eurooppa-neuvostossa 7. joulukuuta 2000 ja julkaistiin Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä 18.12.2000 juhlallisena julistuksena (solemn proclamation).³⁷⁹ Sen juridinen asema jätettiin tuolloin vielä avoimeksi. Valmisteluvaiheessa erityisesti pohjoiset EU-jäsenmaat, Suomi mukaan lukien, näkivät tällaisen asiakirjan uhkaavan ensinnäkin Euroopan neuvoston ihmisoikeusjärjestelmää ja toisaalta tähtäävän EU:n perustuslain kir-

³⁷⁷ Jos kuitenkin työntekijät irtisanotaan, ei tämä ole 6 artiklan 4. kohdan vastaista, jos työntekijät otetaan työtaistelun päätyttyä takaisin töihin ja he saavat kaikki ansaitut työsuhteeseen liittyvät etuutensa takaisin.

³⁷⁸ *ECSR Digest* 2008, s. 56 ja 58.

³⁷⁹ *Jyränki* 2001, s. 38.

joittamiseen.³⁸⁰ Sitten EU:n perusoikeuskirja uudistettuna³⁸¹ (2010/C 83/02) on tullut osana Lissabonin muutossopimusta (2007/C 306/01) juridisesti sitovaksi asiakirjaksi 1.12.2009 alkaen. Lissabonin muutossopimuksella EU:n perusoikeuskirjasta on tehty oikeudellisesti samanarvoinen perussopimusten kanssa.

EU:n perusoikeuskirjan 51 artiklan perusteella perusoikeuskirjan määräykset koskevat unionin toimielimiä, elimiä ja laitoksia toissijaisuusperiaatteen mukaisesti sekä jäsenvaltioita silloin, kun jäsenvaltiot soveltavat unionin oikeutta. SEU 6 artiklan perusteella perusoikeuskirjan säännöksiä tulee tulkita perusoikeuskirjan VII osaston yleisten määräysten lisäksi ottaen huomioon perusoikeuskirjan selitysiasiakirjat.³⁸²

Erityisesti työtaisteluoikeuteen liittyvä säännös on perusoikeuskirjan 28 artiklan säännös neuvotteluoikeudesta ja oikeudesta työtaisteluun. Sen mukaisesti

työntekijöillä ja työnantajilla tai näiden järjestöillä on unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti oikeus asianmukaisilla tasoilla *neuvotella ja tehdä työ- ja virkaehtosopimuksia sekä oikeus ryhtyä eturistiriitatilanteissa etujensa puolustamiseksi työtaisteluun, lakko mukaan lukien.*

Artiklassa on selkeästi todettu Euroopan unionin tasolla *molempien* työmarkkinaosapuolten työtaisteluoikeus. Perusoikeuskirjan selitysiasiakirjojen mukaan artikla perustuu Euroopan neuvoston sosiaalisen peruskirjan 6 artiklaan sekä työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevaan yhteisön peruskirjaan (12–14 kohta)³⁸³.

³⁸⁰ Brax, 2001, s. 68.

³⁸¹ Muutokset lähinnä kosmeettisia, yhteisöstä puhuvien kohtien muuttamista unioniksi.

³⁸² Selitykset päivitettiin Euroopan unionin perusoikeuskirjan valmistelukunnan puheenjohtajiston toimesta vuonna 2007. Uudet selitysiasiakirjat ovat löydettävissä internetistä osoitteesta <http://eur-lex.europa.eu/fi/index.htm> hakusanalla ”Euroopan unionin perusoikeuskirjan selitykset”.

³⁸³ Työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskeva yhteisön peruskirja on vuonna 1989 annettu asiakirja, jonka tuolloin hyväksyivät kaikki muut jäsenvaltiot paitsi Yhdistynyt Kuningaskunta. Peruskirjan säännökset sisällytettiin vuonna 2000 EU:n perusoikeuskirjaan.

Selityksiäkirjojen mukaan yhteistoimien, kuten lakon, toteuttamista koskevien menettelyjen ja rajoitusten osalta noudatetaan kansallisia lainsäädäntöjä ja käytäntöjä. Tähän kuuluu myös kysymys siitä, voidaanko niitä toteuttaa samanaikaisesti useassa jäsenvaltiossa. Selityksiäkirjojen lausuma liittyy SEUT 153 artiklan 5. kohtaan, jonka perusteella unionilla ei ole työtaisteluoikeusasioissa toimivaltaa. SEUT 151 artiklan sosiaalipolitiikkaa koskevien tavoitteiden toteuttamiseksi unioni tukee ja täydentää *jäsenvaltioiden* toimintaa 153 artiklassa mainituilla aloilla, mutta 5. kohdan perusteella

artiklan määräyksiä ei sovelleta palkkoihin, järjestäytymisoikeuteen, lakko-oikeuteen eikä oikeuteen määrätä työsulusta.

Myötätunto- ja poliittisia lakkoja ei ole 28 artiklassa ainakaan suoraanaisesti säännelty. Säännös koskee eturistiriitatilanteita ja omien etujen puolustamista ja näyttäisi, että myötätunto- tai poliittisia työtaistelutoimennpiteitä ei suojattaisi.

Perusoikeuskirjan säännökset eivät sisällä ainakaan suoraanaisesti suojaa perusteetonta *irtisanomista* (30 artikla) tai *syryntää* (21 artikla) vastaan ammattiyhdistystoiminnan perusteella. Perusoikeuskirjan 30 artiklan perusteella jokaisella työntekijällä on oikeus suojaan perusteettomalta irtisanomiselta unionin oikeuden sekä kansallisten lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti. Kuitenkin selityksiäkirjojen mukaan artikla pohjautuu EN:n sosiaalisen peruskirjan 24 artiklaan, jonka osalta sosiaalinen peruskirja antaa artikloita koskevassa tarkentavassa liitteessä suojaa myös ammattiyhdistystoiminnan perusteella tapahtuvia irtisanomisia vastaan. Sen mukaan ei pätevänä irtisanomisperusteena tule pitää muun muassa ammattijärjestön jäsenyyttä tai osallistumista ammattijärjestön toimintaan *työajan ulkopuolella tai työnantajan suostumuksella, työaikana*. Suojan saaminen tällä perusteella näyttää hankalalta, koska työtaistelut tapahtuvat useimmiten työaikana. Syryntää koskevassa 21 artiklassa ei myöskään mainita ammattiyhdistystoimintaa. Selityksiäkirjojen mukaan perusoikeuskirjan 21 artiklaa sovelletaan Euroopan ihmisoikeussopimuksen 14 artiklan mukaisesti siltä osin kuin ne ovat yhteneväiset.

Perusoikeuskirjan 52 artiklassa on säädetty edellytyksistä perusoikeuskirjan mukaisten oikeuksien rajoittamiseksi. Sen 1. kohdan mukaisesti

perusoikeuskirjassa tunnustettujen oikeuksien ja vapauksien käyttämistä voidaan rajoittaa ainoastaan lailla sekä kyseisten oikeuksien ja vapauksien keskeistä sisältöä kunnioittaen. Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti rajoituksia voidaan säätää ainoastaan, jos ne ovat välttämättömiä (necessary) ja vastaavat tosiasiallisesti unionin tunnustamia yleisen edun mukaisia tavoitteita tai tarvetta suojella muiden henkilöiden oikeuksia ja vapauksia.

Saman artiklan 3. kohdan mukaan kuitenkin siltä osin kuin perusoikeuskirjan oikeudet vastaavat Euroopan ihmisoikeussopimuksessa taattuja oikeuksia, niiden merkitys ja ulottuvuus ovat samat. Määräys ei estä unionia myöntämästä tätä laajempaa suojaa. Selityssasiakirjojen mukaan joka tapauksessa perusoikeuskirjassa myönnetty suojan taso ei koskaan saa olla ihmisoikeussopimuksessa taattua alhaisempi. Lisäksi artiklan 4. kohdan mukaisesti siltä osin kuin perusoikeuskirjassa tunnustetut perusoikeudet ilmenevät jäsenvaltioiden yhteisestä valtiosääntöperinteestä, näitä perusoikeuksia on tulkittava mainitun perinteen mukaisesti.

Rajoitusten osalta huomioon tulee ottaa myös perusoikeuskirjan 53 artikla suojan tasosta, jonka perusteella

perusoikeuskirjan määräyksiä ei saa tulkita siten, että ne rajoittaisivat tai loukkaisivat niitä ihmisoikeuksia ja perusvapauksia, jotka asianomaisella soveltamisalalla tunnustetaan unionin oikeudessa, kansainvälisessä oikeudessa ja niissä kansainvälisissä yleissopimuksissa, joiden osapuolina unioni tai kaikki jäsenvaltiot ovat, ja erityisesti ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä yleissopimuksessa, sekä jäsenvaltioiden valtiosäännöissä.

Mainittakoon vielä, että SEU 6 artiklan mukaan Euroopan ihmisoikeussopimuksessa taatut ja jäsenvaltioiden yhteisestä valtiosääntöperinteestä johtuvat perusoikeudet ovat yleisinä periaatteina osa unionin oikeutta.

Euroopan unionin oikeus muodostaa oman ongelmakenttensä työtaisteluoikeuden kannalta. Kansainvälistymisen lisääntyessä rajat ylittävät ja Euroopan unionin oikeutta koskevat työtaistelut saattavat tulla yhä yleisemmiksi. Euroopan yhteisöjen tuomioistuin (EYT), nykyinen unionin tuomioistuin (EUT), on ottanut kantaa työtaisteluoikeuteen

EU-oikeuden piirissä erityisesti ratkaisuisaan *Viking* ja *Laval*. Tapauksissa oli keskeisesti kyse EY:n (nyk. EU) perustamissopimuksessa turvattujen perusvapauksien ja työtaisteluoikeuden välisestä suhteesta.

5.5.1 *Tapaus Viking*

Tapauksessa C-438/05, josta tuomioistuin antoi tuomionsa 11.12.2007, oli kyse suomalaisen *Viking Rosella* -aluksen rekisteröimisestä toiseen valtioon. Varustamon pyrkimys oli rekisteröidä alus Viroon tai Norjaan, jossa tämän jälkeen solmittaisiin työehtosopimus paikallisen ammattiliiton kanssa. Tämä olisi mahdollistanut Suomesta poikkeavan ja edullisemmän palkkatason noudattamisen. Suomen Merimies Unioni vastasi suunnitelmiin työtaistelutoimenpitein, joiden perusteena oli suomalaisen työntekijöiden työpaikkojen ja aseman turvaaminen. Tapauksessa kollisiotilanteessa olivat toisaalta EY:n perustamissopimuksen mukainen sijoittautumisvapaus ja toisaalta työtaisteluoikeus.

Työtaisteluoikeuden osalta tuomioistuin viittasi useisiin kansainvälisiin sopimuksiin. Tuomioistuin mainitsi muun muassa Euroopan sosiaalisen peruskirjan, ILO:n yleissopimuksen 87 sekä EU:n perusoikeuskirjan. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että työtaistelutoimen toteuttaminen, lakko-oikeus mukaan lukien, on tunnustettava perusoikeutena, joka kuuluu olennaisena osana yhteisön oikeuden yleisperiaatteisiin, joiden noudattamisen yhteisöjen tuomioistuin varmistaa. Sen käytölle voidaan kuitenkin asettaa rajoituksia.

Vaikka lakko-oikeus tai oikeus määrätä työsulusta ei kuulu EY 137 artiklan 5. kohdan (nyk. SEUT 153 artikla) mukaisesti yhteisön toimivaltaan, on tuomioistuimen mukaan joka tapauksessa jäsenvaltioiden noudatettava yhteisön oikeutta käyttäessään toimivaltaa näissä asioissa. EY 43 artiklaa (nyk. SEUT 49 artikla) on muutenkin tulkittava siten, että sen soveltamisalaan voi periaatteessa kuulua ammattiliiton tai ammattiliittojen yhteenliittymän yksityistä yritystä vastaan kohdistama työtaistelutoimi, jolla tavoitellaan työehtosopimusta, joka sisällöltään on omiaan saamaan tämän yrityksen luopumaan sijoittautumisvapauden käyttämisestä. Tuomioistuimen mukaan tapauksessa oli kiistatonta,

että sellaisen toimen kuin SM-U:n suunnitteleman työtaistelutoimen seurauksena Vikingin sijoittautumisvapauden käyttäminen oli vähemmän houkuttelevaa tai jopa hyödytöntä. Ne rajoittivat Vikingille kuuluvaa sijoittautumisvapautta. Tuomioistuimen mukaan perusoikeuksien suojeleminen on kuitenkin lähtökohtaisesti sellainen oikeutettu intressi, jonka vuoksi yhteisön oikeudessa asetettujen velvoitteiden, eli jopa perusvapauksista johtuvien velvoitteiden rajoittaminen, voi olla perusteltua.

Tuomioistuimen mukaan yhteisöllä on paitsi taloudellinen myös sosiaalinen päämäärä. Oikeus toteuttaa työntekijöitä suojeleva työtaistelutoimi on sellainen oikeutettu intressi, jonka vuoksi rajoitus perustamissopimuksessa taattuun perusvapauteen voi periaatteessa olla perusteltua. Työntekijöiden suojeleminen kuuluu sellaisiin yleistä etua koskeviin pakottaviin syihin, jotka yhteisöjen tuomioistuin tunnustaa. Tuomioistuin asetti kuitenkin tapauksessa työntekijöiden suojeleminen ja työtaistelutoimenpiteen toteuttamiselle lisäedellytyksiä:

- Työntekijöiden suojeleminen kaltainen tavoite ei ole kyseessä elleivät työntekijöiden työpaikat tai työehdot olleet vaarassa tai vakavasti uhattuna.
- Ammattiliiton aloittamalla työtaistelutoimella on voitava taata tavoitellun päämäärän toteutuminen eikä se saa ylittää sitä, mikä on tarpeen päämäärän saavuttamiseksi.
- On selvitettävä olisiko käytössä ollut kollektiivisten neuvottelujen tukemiseksi muita keinoja, jotka rajoittavat vähemmän sijoittautumisvapautta.
- On selvitettävä onko kollektiivisten neuvottelujen tukemiseksi tarkoitetut muut keinot käytetty ennen toimenpiteeseen ryhtymistä.

Vaikka muut ehdot täyttyisivät

- toiminta ei kuitenkaan saa johtaa siihen, että laivanvarustajia estetään rekisteröimästä aluksiaan muuhun jäsenvaltioon kuin siihen, jonka kansalaisia näiden alusten tosiasialliset omistajat ovat. Tällaisista toimista sijoittautumisvapauteen aiheutuvilla rajoituksilla ei voi olla objektiivista oikeutusta.

Yhteisöjen tuomioistuin katsoi ratkaisussaan, että kansallisten tuomioistuinten tulee arvioida kriteerien täyttyminen yksittäistapauksina. Tapauksessa osapuolet pääsivät kuitenkin lopulta sopimukseen ennen kuin ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin antoi asiassa ratkaisunsa.

5.5.2 *Tapaus Laval*

Toisessa tapauksessa C-341/05 (ns. *Laval*-tapaus), josta tuomioistuin antoi tuomion viikkoa myöhemmin 18.12.2007, oli kyse muun muassa työtaisteluoikeuden suhteesta palveluiden tarjoamisen vapauteen. Tapauksessa *Laval un Partneri Ltd* -niminen latvialainen yhtiö lähetti vuoden 2004 toukokuussa työntekijöitä Latviasta rakennustöihin Ruotsiin. Työt otti suorittaakseen L&P Baltic Bygg AB -niminen tytäryhtiö. Näihin töihin kuului Vaxholmin kaupungissa sijaitsevan koulurakennuksen peruskorjaus ja laajentaminen.

Vuoden 2004 kesäkuussa Laval ja Baltic Bygg sekä Ruotsin rakennustyöntekijöiden liitto (Svenska Byggnadsarbetareförbundet) aloittivat neuvottelut, jotka koskivat lähetettyjen työntekijöiden palkkojen määrittämistä ja Lavalin liittymistä rakennusalan työehtosopimukseen. Mitään sopimusta ei kuitenkaan saatu aikaan. Laval allekirjoitti syys- ja lokakuussa työehtosopimukset Latvian rakennusalan ammattiliiton kanssa. Kyseiseen liittoon kuului 65 prosenttia lähetetyistä työntekijöistä.

Ruotsin rakennustyöntekijöiden liitto aloitti 2.11.2004 kaikkia Lavalin Ruotsissa olevia rakennustyömailta koskevan saarron. Ruotsin sähkötyöntekijöiden liitto (Svenska Elektrikerförbundet) yhtyi liikkeeseen myötätuntotoimella, jonka johdosta sähköasentajia estettiin tarjoamasta palveluja Lavalille. Yksikään näiden liittojen jäsenistä ei kuullut Lavalin henkilökuntaan. Kun työt olivat olleet jonkin aikaa keskeytyneinä, Baltic Bygg asetettiin konkurssiin ja lähetetyt työntekijät palasivat Latviaan. Laval nosti Ruotsin työtuomioistuimessa kanteen, joka koski muun muassa työtaistelutoimien laillisuutta ja aiheutuneen vahingon korvaamista. Työtuomioistuin pyysi Euroopan yhteisöjen tuomioistuimelta vastausta siihen, estääkö yhteisön oikeus ammattiliittojen ryhtymisen kuvatuolaisissa olosuhteissa tällaisiin työtaistelutoimiin.

Tuomiossaan Euroopan yhteisöjen tuomioistuin toisti *Viking*-tapauksessa esittämiensä linjauksia nyt palvelujen tarjoamisen vapauden (EY artikla 49, nykyinen SEUT artikla 56) näkökulmasta. Tuomioistuin totesi jälleen, että yhteisöllä ei ole vain taloudellisia tavoitteita vaan myös sosiaalipolitiikkaa koskevia päämääriä, joita ovat muun muassa elin- ja työolojen kohentaminen. Ryhtyminen sellaisiin työtaistelutoimiin, joiden tavoitteena on suojata vastaanottavan valtion työntekijöitä mahdolliselta sosiaaliselta polkumyynniltä, voi olla yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä tarkoitettu yleistä etua koskeva pakottava syy, joka lähtökohtaisesti voi oikeuttaa jonkin perustamissopimuksella taatun perusvapauden rajoituksen. Toimenpiteen on kuitenkin oltava omiaan takaamaan sillä tavoiteltavan päämäärän toteutuminen ja toimenpiteellä ei saa ylittää sitä, mikä on tarpeen tämän tavoitteen saavuttamiseksi.

Tuomioistuimen mukaan kyseessä olevan kaltaisia työtaistelutoimia ei kuitenkaan voida perustella yleistä etua koskevan tavoitteen nojalla silloin, kun toiseen jäsenvaltioon sijoittautunutta yritystä pyritään painostamaan palkkaneuvotteluihin sellaisessa kansallista asiayhteyttä koskevassa tilanteessa, jolle on leimaa-antavaa kaikenlaisten riittävän täsmällisten ja helpposelkoisten säännösten puuttuminen. Yritykselle ei saa tehdä käytännössä mahdottomaksi tai suhteettoman vaikeaksi määrittää, mitä velvollisuuksia sen on noudatettava vähimmäispalkan osalta. Ruotsin osalta ongelmat liittyivätkin keskeisellä tavalla ensinnäkin työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmän puuttumiseen ja toisaalta niin sanottuun *Lex Britannia* -säännöstöön, jonka tuomioistuin katsoi tuomiossaan olevan palvelujen tarjoamisen vapautta rajoittava.³⁸⁴

5.5.3 Arviointia

Tapauksissa EU-tuomioistuin on lähestynyt työtaisteluoikeutta markkinalähtöisten perusvapauksien näkökulmasta. Työtaisteluoikeus on ratkaisuisissa tunnustettu, mutta se on nähty yhtenä mahdollisena

³⁸⁴ Ks. tarkemmin *Lex Britannia* -säännöstöstä ja EU-tuomioistuimen *Laval*-ratkaisun vaikutuksista Ruotsissa luku 4.1 kohta i).

perusvapauksien rajoituksena, joka on sidottu suhteellisuusperiaatteen toteutumiseen. Toisaalta *Vikingin* ja *Lavalin* ratkaisuperiaatteet työtaisteluoikeuden EU-kontekstissa voivat tulla kyseeseen vain kansalliset rajat ylittävissä työmarkkinariidoissa, joita perusvapaudet koskevat.³⁸⁵ Joka tapauksessa kriteerien sovellettavuus yksittäistapauksiin näyttää verrattain monimutkaiselta ja vaikealta.

Mielenkiintoista tapausten osalta on, että ns. *Albany*-tuomiossa (C-67/96) Euroopan yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että järjestöjen kollektiivisten neuvottelujen päätteeksi syntyneet sopimukset eivät luonteensa ja kohteensa (nature and purpose) vuoksi kuulu perustamissopimuksen mukaisen kilpailuoikeudellisen arvioinnin piiriin. Tuomioistuimen mukaan järjestöjen välisillä kollektiivisopimuksilla on luonnostaan tiettyjä kilpailua rajoittavia vaikutuksia. Sopimuksilla pyrittävät sosiaaliset päämäärät vaarantuisivat vakavalla tavalla, jos työmarkkinaosapuoliin sovellettaisiin kilpailua koskevia perustamissopimuksen määräyksiä.

Kuitenkaan *Viking*-tuomiossa tuomioistuin ei soveltanut analogisesti näitä periaatteita arvioidessaan työtaisteluoikeuden suhdetta perusvapauksiin. Vaikka sopimus tai toiminta ei kuulu perustamissopimuksen kilpailua koskevien määräysten soveltamisalaan, ei tuomioistuimen mukaan voida tehdä johtopäätöstä siitä, että sopimus tai toiminta ei kuuluisi perustamissopimuksen henkilöiden vapaata liikkuvuutta tai palvelujen tarjoamisen vapautta koskevien määräysten soveltamisalaan. Näiden määräysten soveltamisalat eivät ole samat. Kilpailuoikeus ei ole EU:n perusvapauksien kaltainen asia.

Toisaalta vaikka määräysten soveltamisalat eivät luonteensa ja kohteensa puolesta olekaan samat, on *Viking*-, *Laval*- ja *Albany*-tapauksilla muita yhteneväisyyksiä. *Hellstenin* mukaan sosiaalipolitiikkaa koskevat päämäärät ovat yhtä lailla läsnä. Työtaistelulla on myös luonnostaan perusvapauksia rajoittava vaikutus, kuten *Albanyssä* kollektiivisopimuksilla oli luonnostaan kilpailua rajoittavia vaikutuksia.³⁸⁶

Viking ja *Laval* -tapauksista ja niiden merkityksestä on käyty erittäin vilkasta jälkipuintia ja ratkaisut ovat saaneet paljon kritiikkiäkin osakseen.

³⁸⁵ Tämä johtuu myös SEUT 153 artiklan 5 kohdasta, jonka perusteella unionilla ei ole työtaisteluoikeusasioissa toimivaltaa.

³⁸⁶ Ks. *Hellsten* 2007, s. 83-84.

Tonia Novitzin mukaan tuomioistuimen päätökset alentavat kollektiivisen neuvotteluoikeuden arvoa. Työtaisteluoikeus olisi tullut sulkea pois perusvapauksien toteuttamisen piiristä ns. *Albany*-tuomioissa esitettyjen periaatteiden mukaisesti. *Claudia Bennetin* mukaan tuomioistuimen olisi tullut antaa enemmän painoarvoa EU:n sosiaalisille tavoitteille kuten työolojen parantamiselle. Lisäksi kansallisten tuomioistuinten voi olla hyvin vaikea käytännössä arvioida työtaisteluja EU:n tuomioistuimen esittämien kriteerien pohjalta. Tuomiot myös heikentävät ammattijärjestöjen asemaa. Myös *Diamond Ashiagbor* on sitä mieltä, että EU:n olisi tullut antaa enemmän painoarvoa sosiaalisille näkökulmille ”sosiaalisessa markkinataloudessa” sen sijaan, että painotetaan taloudellisia näkökulmia. Tapausten linjauksilla riskeä työmarkkinoilla on siirretty työnantajilta työntekijöille.³⁸⁷

ILO:n asiantuntijakomitea ei ole hyväksynyt EU:n tuomioistuimen tapauksissa *Viking* ja *Laval* tekemiä linjauksia. Asiantuntijakomitea on katsonut, että globalisaation myötä rajat ylittävät työmarkkinaneuvottelut tietyillä sektoreilla voivat tulla yhä yleisemmiksi. Tapaukset saattavat heikentää merkittävästi tällaisilla sektoreilla työskentelevien työntekijöiden neuvottelumahdollisuuksia työsuhteyksymyksissä. Asiantuntijakomitean mukaan tapauksissa *Viking* ja *Laval* muotoilluilla periaatteilla on todennäköisesti käytännössä merkittävä lakko-oikeutta rajoittava vaikutus, joka on yleissopimuksen 87 vastainen.³⁸⁸

Asiantuntijakyselyssä väittämästä ”*työtaisteluvapauden pitäisi olla Euroopan unionin perustamissopimuksessa ilmeneviä perusvapauksia vahvempi*” palkansaajapuolen 31 vastaajaa olivat selvästi puolesta (samaa mieltä 24 vastaajaa) ja työnantajapuolen 22 vastaajasta lähes kaikki olivat vastaan (eri mieltä 19 vastaajaa). EU:n perusvapauksissa onkin kyse työnantajapuolen taloudellisista oikeuksista, jotka EU:n piirissä saavat vahvaa suojaa. Tämä lähestymistapa poikkeaa olennaisesti muiden kansainvälisten sopimusten lähestymistavasta.³⁸⁹

³⁸⁷ *The Right to Strike: A Comparative Perspective* 2008, s. 7-8.

³⁸⁸ *Report of the Committee of Experts* 2010, s. 209.

³⁸⁹ *Mikkolan* mukaan huomioon tulee ottaa, että Euroopan neuvoston ihmisoikeuselimillä ei EU:n tapaan ole yhteisiä työmarkkinoita valvottavanaan. Liikkuvuuden edistämisen sijasta niiden tavoitteena on kaikkien maassa olevien ihmisten oikeuksien turvaaminen ja jokaisen oikeus osallistua yhteisöön täysivaltaisena jäsenenä elämään muiden rinnalla. Tämä tavoitteiden erilaisuus saattaa johtaa erilaisiin normistojen painotuksiin. (*Bruun - Mikkola - Muona* 2011, s. 24-25)

Lissabonin sopimuksen myötä perusoikeuskirja ja sen säännökset ovat nykyisellään oikeudelliselta arvoltaan samanarvoisia perustamisopimusten määräysten ja näin muun muassa perusvapauksien kanssa. Tämän voisi ajatella vahvistavan perusoikeuskirjan ja sen tunnustamien oikeuksien asemaa myös suhteessa perusvapauksiin. Lissabonin sopimuksen jälkeen EU:ssa onkin ollut määrätietoisia pyrkimyksiä selkeyttää EU:n sosiaalista ulottuvuutta suhteessa taloudellisiin perusvapauksiin. Erityisesti *Viking* ja *Laval* -ratkaisujen periaatteisiin pohjautuen on kehitelty työtaisteluoikeuden ja sijoittautumisvapauden ja/tai palvelujen tarjoamisen vapauden mahdollisia kollisiotilanteita varten niin sanottua *Monti II –asetusta*³⁹⁰. Tilanteessa sovellettavien pääperiaatteiden vahvistamisen lisäksi asetuksella luotaisiin rajat ylittäviä työmarkkinakonflikteja varten eräänlainen *EU-tasoinen työtaistelujen ennakkovaroitusmekanismi* mahdollisten vakavien sisämarkkinoiden toimintaa häiritsevien, työmarkkinajärjestelmiä uhkaavien tai sosiaalista epävakautta aiheuttavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi.³⁹¹

Asetusehdotus on valtioiden lausuntokierroksella ja astuakseen voimaan, se vaatii jäsenmaiden yksimielisyyden. Suomen kanta lausuntokierroksella on ollut selvän kriittinen. Asetusehdotuksen sisältöä pidetään liian tulkinnanvaraisena, sen oletettuja rajat ylittäviä konfliktitilanteita selkeyttäviä vaikutuksia kyseenalaisina ja jäsenvaltion ennakkovaroitusvelvollisuuden laajuutta ongelmallisena. Asetuksen katsotaan esitetyssä muodossaan rikkovan EU:n toissijaisuusperiaatetta. EU:n toiminnasta asiassa ei ole osoitettavissa olevan sellaista selvää hyötyä, että jäsenvaltiot eivät voisi sitä yksin tyydyttävästi säädellä. Esitetyt toimet eivät ole omiaan saavuttamaan asetuksen esitettyä tavoitetta.³⁹²

³⁹⁰ Ks. *Proposal for a Council Regulation on the exercise of the right to take collective action within the context of the freedom of establishment and the freedom to provide services, COM(2012) 130 final*, Brussels, 21.3.2012.

³⁹¹ Ks. *COM(2012) 130 final*, s. 10, 14 ja 19. Jäsenvaltion olisi ennakkovaroitusmekanismin perusteella viipymättä tiedotettava EU:n komissiota ja niitä jäsenvaltioita, joita asia koskee sekä vastattava komission ja muiden jäsenvaltioiden pyyntöihin saada tietoa esteen tai uhan luonteesta. Jäsenvaltioiden keskenään vaihtamat tiedot olisi aina tiedotettava myös komissiolle.

³⁹² Ks. *U 29/2012 vp, TyVL 10/2012 vp ja SuVM 1/2012 vp*.

Nykyisessä muodossaan asetuksen mahdolliset soveltamistilanteet ja vaikutukset näyttäisivätkin jäävän varsin epäselviksi. Myös varoitusjärjestelmä jättää avoimeksi, missä määrin jatkotoimenpiteet, kuten EU-tasoiset työtaistelujen puuttumistoimenpiteet, saattaisivat tulla kyseeseen. Komission asetusehdotuksen lausuman mukaan EU-tuomioistuimen asiassa muodostamaa ratkaisukäytäntöä sääntelyllä ei ole tarkoitus rikkoa³⁹³. Lausuman ja sääntelyllä tavoiteltujen selkeyttävien vaikutusten välillä on tässä ristiriitaa.

Euroopan unioni on oikeushenkilö ja sen liittyminen tulevaisuudessa Euroopan ihmisoikeussopimukseen on kirjattu perussopimukseen (SEU 6 artikla). EU:n tuomioistuimen ja ihmisoikeustuomioistuimen presidenttien näkemysten mukaisesti ihmisoikeustuomioistuin toimisi tällöin EU-oikeuden piiriin kuuluvissa kysymyksissä toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. EU-tuomioistuimen ratkaisu tulisi pyytää ennen kuin ratkaisua voitaisiin hakea ihmisoikeustuomioistuimelta.³⁹⁴ Tällöin EU:n tulkintakäytäntö jouduttaisiin joka tapauksessa viime sijassa mukauttamaan Euroopan ihmisoikeussopimusjärjestelmän ja ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisujen mukaiseksi. Tästä voi seurata ongelmia, koska unioni on ensisijaisesti taloudellinen yhteisö ja taloudelliset oikeudet ovat sen piirissä korostuneita. Työtaisteluoikeuden kannalta vaikutukset ovat siinä mielessä epäselviä, että ihmisoikeussopimuksen järjestelmässä työtaisteluoikeuden asema ja laajuus on edelleen epäselvä. Mitään varmoja johtopäätöksiä sen suojasta erilaisissa tilanteissa on vaikea ihmisoikeustuomioistuimen oikeuskäytännönkään perusteella tehdä.³⁹⁵

³⁹³ *COM(2012) 130 final*, s. 10.

³⁹⁴ *ECHR Joint communication from Presidents Costa and Skouris* 17.1.2011.

³⁹⁵ *Bruunin* mukaan EIT:n uusi tulkintalinja johtanee joka tapauksessa EUT:n etsimään uusia tulkinnallisia ratkaisuja, koska EU-oikeudessa pyritään tulkitsemaan Euroopan ihmisoikeussopimusta samoin kuin EIT. Näin ihmisoikeustuomioistuimen uusi tulkintalinja on omiaan vahvistamaan ihmisoikeussopimuksen ja ILO:n sopimusten (erityisesti 87 ja 98) merkitystä EU-oikeudessa. (Ks. *Bruun - Mikkola - Muona* 2011, s. 63-64)

5.6 Johtopäätökset - työtaisteluoikeus ja sen rajoittamisen rajat kansainvälisen työoikeuden valossa

Viime kädessä *kansainväliset sopimukset* asettavat ne vähimmäisperusteet, joiden lähtökohdista työtaisteluoikeutta ja sen rajoituksia on arvioitava. Tähän velvoittaa myös PL 22 §:n säännös, jonka perusteella julkisen vallan on turvattava perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Kansainvälisten sopimusten perusteella työtaisteluoikeuden *lähtökoh-tia* näyttäisi olevan ainakin seuraavat seikat:

- Työtaisteluoikeus on ensisijaisesti järjestöjen oikeus. Työtaisteluu osallistuvia järjestöjen jäseniä tulee suojata syrjintää vastaan.
- Työtaisteluoikeuden laillisella käyttämisellä tulee olla tehokas suoja.
- Työtaisteluoikeus liittyy etujen valvontaan, mutta ei koske vain kollektiivisopimukseen tähtääviä tilanteita.
- Työtaistelut olisi erotettava mielipiteen ilmaisemistapauksista.
- Myötätunto- ja poliittisten työtaistelujen asema on epäselvä eikä niitä erityisesti suojata.
- Pariteetti-ideologian mukaisesti myös työnantajalla on työtaisteluoikeus.
- Työtaisteluoikeuden rajoituksilla tulee olla kansainvälisten sopimusten mukainen hyväksyttävä peruste ja rajoitusten tulee olla välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa.

Kansainväliset sopimukset ovat työtaisteluoikeuden kannalta hajanainen kokonaisuus, mutta niiden perusteella on mahdollista tunnistaa tiettyjä *rajoituskriteerejä*. Mitään tyhjentävää luetteloa ei ole tarkoituksenmukaista laatia, vaan tunnistaa mahdollisia *kaikille* sopimuksille yhteisiä peruslähtökohtia. Perustavaa laatua ovat erityisesti Euroopan ihmisoikeussopimuksen ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan mukaiset normit. Toisaalta Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on antanut kollektiivista neuvottelu-oikeutta ja työtaisteluoikeutta koskevissa tapauksissaan painoarvoa erityisesti ILO:n sopimuksille. Näillä perusteilla on muodostettavissa *työtaisteluoikeuden kansainväliset rajoituslähtökohdat*:

1. Rajoituksista tulee säätää laissa. Tämä ei tarkoita vain parlamenttilakia vaan pitää sisällään eri maiden erilaiset lainsäädäntökäytännöt ja lainvoimaiset määräykset tai oikeuskäytännön perusteella yleisesti tunnustetut perusteet.
2. Mitään yleistä työtaistelukieltä ei voida asettaa yksityisellä tai julkisellakaan sektorilla. Rajoitusten tulee liittyä tiettyjen alojen ja sektoreiden erityisvaatimuksiin.
3. Kollektiivisopimuksiin liitetty työrauhavelvollisuus on sallittu rajoitus.
4. Oikeuden käytölle voidaan asettaa menettelyllisiä edellytyksiä. Ennakoilmoitusvelvollisuuden asettaminen on mahdollista samoin velvollisuus osallistua neuvottelu- tai sovittelumenettelyyn ennen työtaistelun aloittamista (ns. cooling-off period). Työtaisteluoikeuden käyttämisestä ei saa kuitenkaan erilaisin menettelyin tehdä tyhjäksi tai käytännössä mahdottomaksi.
5. Suojelutyövelvoitteiden (vähimmäispalveluiden) asettaminen on mahdollista ainakin, mikäli kansalaisten henki, terveys, turvallisuus tai elinolosuhteet ovat uhattuna.
6. Rajoituksia voidaan asettaa muiden oikeuksien ja vapauksien, yleisen edun ja järjestyksen turvaamiseksi. Pelkkien tavanomaisten kansantaloudellisten tai haitallisten liiketaloudellisten vaikutusten perusteella työtaistelua ei kuitenkaan lähtökohtaisesti voida kieltää.
7. Virkamiehillä rajoitukset ovat sallittuja lähinnä niille, jotka käyttävät vähäistä merkittävämpää julkista valtaa.
8. Väkivaltaiset toimenpiteet voidaan estää.
9. Välttämättömiä rajoituksia voidaan asettaa sodan tai muun yleisen hätätilan tai akuutin kansallisen kriisin tilanteissa.³⁹⁶

Huomion arvoista on, että kansainväliset sopimukset eivät erityisesti suojaa niiden mukaisten rajoitusten *vastaisia* työtaisteluita tai niihin osallistumista. *Sanktioiden* asettaminen on mahdollista ja mikäli

³⁹⁶ Viimeisen kriteerin osalta ks. ILO:sta selostetun lisäksi esim. Euroopan ihmisoikeussopimuksen 15 artikla tai ESP:n artikla F.

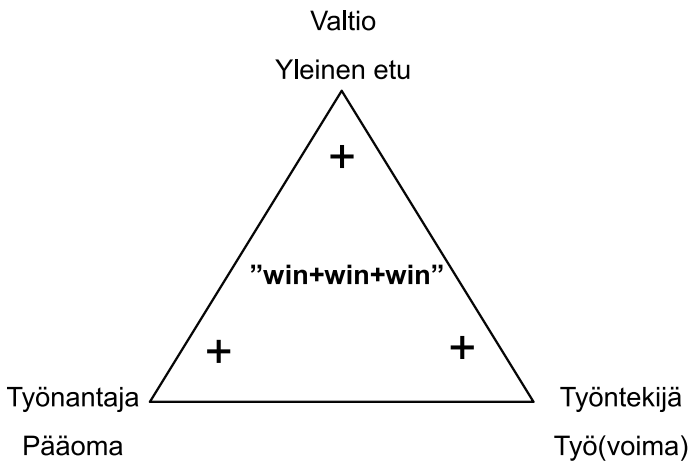
sopimusten mukaisia rajoituksia on rikottu, irtisanomis- tai syrjintäsuoja ei todennäköisesti tällöin ole. Sanktioiden tulee kuitenkin olla oikeassa suhteessa rikkeen vakavuuteen. Liian laajamittaiset toimenpiteet tai rikosoikeudelliset seuraamukset, kuten vankilarangaistus, voivat olla kansainvälisten sopimusten näkökulmasta ongelmallisia.

6 Pohdintoja ja kehittämisideoita

6.1 Lähtökohtia kehittämisehdotuksien pohdinnalle

Tutkijaryhmän tässä hahmottelemien kehittämistoimien tarkoituksena on ottaa huomioon *työntekijöiden, työnantajien ja yhteiskunnan* edut ja muodostaa eräänlainen useista eri toimista koostuva kehittämistoimien *kokonaispaketti*. Ideana on *tarjota mahdollisuutta* muodostaa näistä aineksista sovittavissa oleva kokonaisuus.

Pelkkä työtaisteluoikeuden ja työrauhan tarkastelu erillisinä asioina ei ole riittävää. Kehittämistoimien muodostaman kokonaisuuden tulisi olla sellainen, jossa kaikki kolme asiaan osallista intressiryhmää, työnantajat, palkansaajat ja yhteiskunta, *kokevat saavansa hyötyjä*.



Kuvio 9. Trialistinen hyötyteoria.

Julkisuudessa esitetty lainvastaisten työtaistelujen sanktioiden kiristäminen ei yksinään riitä tuomaan kestävää tulosta. Erityisesti ne syyt, jotka aiheuttavat työrauhan rikkoutumista, tulee ottaa samalla huomioon ja miettiä niiden käsittelyn parantamista. Itse asiassa palkansaajat eivät halua toimeenpanna työtaisteluja vain niiden toimeenpanemisen ilosta tai takia. On muistettava, että lakkopäiviltä palkansaajat menettävät

palkkansa. Edellä oleva tutkimusaineisto kertoo, että työtaistelut ovat vain *välineitä* joidenkin asioiden ja tavoitteiden edistämiseksi.

Kehittämisehdotusten taustalla on hyvinvointivaltion ja -yhteiskunnan näkökulma, josta nousee, paitsi tarve turvata tavara- ja palvelutuotannon häiriöttömyys sekä talouskasvu, myös julkisen vallan velvoite turvata perustuslaissa nykyisin ilmaistut modernit *perusoikeudet* sekä palkansaajille että työnantajille (PL 22 §). Perusoikeuksien turvaaminen edellyttää työtaisteluihin liittyvien oikeudellisten epäselvyyksien selkeyttämistä ja oikeudellisten seikkojen välisten kollisioiden punnintaa. *Oikeusvaltion* perustana oleva *laillisuusperiaatekin* (rule of law) edellyttää, että ihmisillä on selkeä tieto siitä, mikä on laillista tai laitonta. Periaatteen merkitystä tässä asiassa on omiaan korostamaan se, että osapuolten edunvalvontatoiminta perustuu sopimuksien pitävyyteen. Runsaat sopimuskauden aikaiset *laittomat* työtaistelut ovat omiaan murmentamaan oikeusvaltion, hyvinvointiyhteiskunnan ja työelämän kannalta tärkeän sopimusyhteiskunnan kivijalkoja ja aiheuttamaan tarpeettomia kustannuksia.

Sama on sanottava myös siitä, että kaikki työnantajat eivät välttämättä aina noudata työelämän lakien ja sopimusten normeja ja periaatteita. Palkansaajapuolen asiantuntijoiden mukaan keskeinen syy sopimuskauden aikaisiin ja usein paikallisiin työtaisteluihin on se, että työnantaja ei noudata lakien ja sopimuksien velvoitteita ja myös se, että luottamus työnantajan antamiin lupauksiin horjuu (Kysymys 26). Myös työnantajien yhteisessä intressissä on lakien ja sopimusvelvoitteiden noudattaminen ja sopimusyhteiskunnan ylläpito.

Tutkimuksessa on tullut esiin, että laittomien työtaistelujen koetaan tuovan palkansaajapuolelle erilaisia *hyötyjä*, jotka siten ovat omiaan ruokkimaan tällaisia toimia myös jatkossa. Löytyisikö joitakin muita keinoja kuin laittomat työtaistelutoimet palkansaajien kannalta tärkeiden asioiden esille tuomiseksi ja käsittelemiseksi? Vaihtoehtoisten toimintatapojen kehittämistä puoltaa yhteiskunnan ja työtaisteluista haittaa tai vahinkoa kärsivien kolmansien asema.

6.2 Konfliktien ratkaisutapojen kehittäminen

6.2.1 Työriitojen sovittelu ja sopimuskauden aikaiset työtaistelut

Työriitalakia ja sen sovittelujärjestelmää ei sovelleta sellaiseen työehto- tai virkaehtosopimusta koskevaan riita-asiaan, joka kuuluu työtuomioistuimen käsiteltäviin tai joka sopimuksen mukaan on välimiesten ratkaistava (TRiitaL 16 §). Työrauhavelvoitteen *vastaisten* työtaistelujen sovittelu ei siten kuulu valtakunnansovittelijan, tämän määräämän sovittelijan tai tilapäisesti asetetun sovittelulautakunnan tehtäviin. Laki ei kuitenkaan estä sovittelijaa *vapaaehtoisesti* sovittelemasta myös voimassa olevaan työehtosopimukseen liittyviä riitoja.

Asiantuntijakyselyssä työnantajaliittojen asiantuntijat suhtautuvat pääosin myönteisesti väitteeseen, jonka mukaan ”*työriitojen sovittelumenettely tulisi ulottaa myös sopimuskauden aikaisiin laittomiin työnseisauksiin*”. Palkansaajapuolen vastauksissa oli kuitenkin enemmän hajontaa ja väite koettiin vaikeammin arvioitavaksi kuin työnantajapuolella.³⁹⁷

”Isojen työtaisteluiden jonkinlainen sovittelumenettely voisi olla käyttökelpoinen keino, mutta joskus vain on niin, että kun palkansaajapuolella on hurmos päällä, niin lakkoilua on kovin vaikea estää.” (Työnantajapuolen asiantuntija)

”Työriitojen sovittelumenettely voitaisiin ulottaa myös sopimuskauden aikaisiin työtaisteluihin MIKÄLI se ei rajoittaisi työtuomioistuinprosessia - eli täydentävänä menettelynä kyllä, vaihtoehtoisena ei.” (Työnantajapuolen asiantuntija)

Työrauhavelvoitteen vastaisia työtaisteluita ei koske työriitalain 7 §:n mukainen ennakoilmoitusvelvollisuus. Asiantuntijoiden mielipidetä siitä, tulisiko ennakoilmoitusvelvollisuuskin ulottaa koskemaan sopimuskauden aikaisia työnseisauksia, ei nimenomaisesti kysytty. Työehtosopimusjärjestelmän näkökulmasta tällaisen ilmoituksen antamisvelvoite olisi kuitenkin varsin ongelmallinen lähestymistapa. Yleensä kyse on työehtosopimukseen kohdistuvasta työrauhavelvoitteen

³⁹⁷ Asiantuntijakysely Liite 1, väittämä 1) (Kysymys 27).

vastaisesta toiminnasta. Käytännössä kyseessä olisi siis useimmiten ilmoitus laittomasta työnseisauksesta.

Asiantuntijakyselyssä koettiin jo nykyinen ennakoilmoitusvelvollisuus ongelmalliseksi:

”On havaittu, että laillisesta lakosta ilmoitettaessa kahden viikon aikaa ei käytetä neuvotteluihin, vaan työnantajapuoli keskittyy tulevan lakon murtamiseen.” (Palkansaajapuolen asiantuntija)

”Ilmoitusajan laiminlyönnistä tulisi olla selkeä ja helposti toteutettavissa oleva sanktio; rikosilmoitus ja poliisille vieminen ovat toteuttamiskelvottomia ja käytännössä ei pystytä lähtemään siihen prosessiin.” (Työnantajapuolen asiantuntija)

Haastatellut työtuomioistuimen jäsenet suhtautuivat osin myönteisesti työriitojen sovittelumenettelyn ulottamiseen myös sopimuskauden aikaisiin työnseisauksiin. Se voisi olla paikallaan esimerkiksi uusiutuvien lakkojen yhteydessä. Toisaalta sovittelijan sovintoehdotuksen antamista pidettiin ongelmallisena esimerkiksi tilanteessa, jossa lakko koskee työehtosopimuksen tulkintaa. Myös se tuotiin esille, että työrauhaprosessissa on pitkälti kyse *sanktion tuomitsemisesta*. Itse riita ja työrauharikkomus ovat erillisiä asioita.

”Työtuomioistuin päättää, onko lakko laitton vai ei. Tässä mielessä on mahdotonta vastata kysymykseen. Eri asia sitten on, että yleensä kyetään etukäteen arvioimaan laillisuus (työtuomioistuinkäytännössä hylkyjä on vähän). Toisaalta myös sovittelija arvioi lakon laillisuutta sovitteluun ryhtyessään. Perinteisesti laittomia lakkoja ei ole sovitteltu. Nykyisin kuitenkin suunta on muuttunut siten, että myös laittomiksi arvioituja lakkoja on sovitteltu (esim. AKT). Suurin osa lakoista on kuitenkin luonteeltaan sellaisia, että sovittelu on mahdotonta. Pitkiä tai periaatteellisia lakkoja ja uhkauksia (”jos henkilöstöpolitiikka ei muutu, harkitsemme muita toimia”) voisi sovittaa. Eri asia sitten on, onko ulkopuolinen sovittelija paras, vai pitäisikö liittojen pystyä ratkaisemaan asia työpaikalla.” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Molempien osapuolten luottamusta nauttiva(t) asiantuntija(t) voisi(vat) olla avuksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa käsittelyä, jolloin osapuolet vielä voisivat kasvojaan menettämättä ratkaista työtaisteluhan ratkaisemalla varsinaisen ongelman.” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Periaatteellisista syistä alkanutta laitonta lakkoa sen kestäessä ei tulisi saattaa sovittelijan selvitettäväksi. Tes:n voimassa ollessa

toimeenpannuissa lakoissa on kyse aina voimassa olevan sopimuksen tulkinnasta. Lakkoa ei voi ratkaista tästä syystä perinteisellä sovintoesityksellä. Sovittelijan mukaantulon tulisi olla mahdollista lähtökohtaisesti vain ennen lakon tai vastaavan painostuksen alkamista. Toisin sanoen ”sovittelupakon” laajentaminen tarkasti rajoitetulla tavalla saattaisi tulla kysymykseen.” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Nähdäkseni on syytä pitää erillään sovittelu ja rikkomisen seuraamukset. Riidan ratkaisemiseksi osapuolet voivat jo nyt pyytää vapaaehtoista sovittelua.” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Kannatan ajatusta ja mielestäni työriitalain 16 §:ää voisi eräiltä osin jopa tulkita näin, kun erotetaan itse työrauharikkomus ja sen taustalla oleva, ehkä sovittelavissa oleva riita.” (Työtuomioistuimen jäsen)

6.2.2 *Konfliktitilanteiden ja syiden käsittelyn kehittäminen työpaikkatasolla*

Tutkimuksessa tuli esiin, että palkansaajapuolen näkemys voimassa olevia normeja rikkovasta työnantajan menettelystä on merkittävä syyryhmä lainvastaisten työtaistelujen taustalla. Konfliktien erilaisten syiden käsittelyä varsinkin työpaikka- ja yritystasolla tulisi kehittää. Tällaisilla toimilla voisi olla sopimuskauden aikaisten työtaistelujen suhteen ehkäisevä vaikutus.

Pelkkä lakisääteinen työriitojen sovittelumenettely on nykyisellään riittämätön paikallistason sopimuskauden aikaisten konfliktien syiden käsittelyyn. Työriitojen sovittelulain mukaisten sovittelijoiden mahdollisuudet palvella paikallistason työpaikkojen osapuolia eivät ole kovin hyvät. Virallinen sovittelumenettely on lähinnä *intressiristiriitojen* ratkaisemista eli käytännössä *uusien* työehtosopimusten syntymistä varten, kun taas sopimuskauden aikaiset erimielisyydet ovat valtaosiltaan luonteeltaan *oikeusriitoja* (sopimusrikkomuksia) ja vietävissä erimielisyysasioina tai oikeusjuttuina eteenpäin viime kädessä tuomioistuimiin asti.

Ruotsin MBL 43 §:n mukaan silloin, kun lainvastainen työtaistelu on syntynyt, työnantajan ja asianomaisen paikallisen työntekijäjärjestön on välittömästi ryhdyttävä *keskusteluihin* asian johdosta ja vaikuttamaan yhdessä laittoman työtaistelun lopettamiseksi. Tämän velvoitteen laiminlyönti on sanktioitu. Suomessakin alan työehtosopimukseen

sidotuilla järjestöillä voisi olla nykyistä suurempi velvoite käsitellä asioita sopimuskauden aikaisten työtaistelun-uhkien syntyessä, työtaistelun aikana ja sen jälkeenkin. Toisaalta myös paikallistason luottamusmiehillä voisi olla nykyistä selvempi oikeus ja velvollisuuskin puuttua työlakien noudattamiskysymyksiin.

Tällaiset oikeudet ja velvollisuudet voitaisiin asettaa *kollektiivisopimusten* määräyksiin. Ne voisivat muodostaa erään institutionaalisen mallin konfliktin ratkaisemiseksi paikallistasolla ilman työtuomioistui-
meen viemistä (vrt. työehtosopimusten neuvottelujärjestysmääräykset).

6.2.3 *Sovittelu ja muut vaihtoehtoiset konfliktinratkaisumenetelmät*

Vaihtoehtoisella konfliktinratkaisulla tarkoitetaan riidanratkaisua perinteisen tuomioistuinmenettelyn rinnalla. Riidanratkaisutapoja on sekä viranomaiskoneiston sisällä että sen ulkopuolella. Kaikille on kuitenkin luonteenomaista yhteys alansa viranomaisjärjestelmään ja lainsäädäntöön. Kyse on institutionaalista eli tiettyyn muotoon vakiintuneista ja pysyvistä vaihtoehdoista, ei vain neuvotteluista itseavun muotona. Tällaisia ovat mm. oikeudelliset neuvontapalvelut, erilaiset sovittelujärjestelmät, lautakunnat, valtuutetut ja asiamiehet (esim. tietosuojavaltuutettu ja kuluttaja-asiamies), välimiesmenettely sekä erilaiset vaihtoehdot tuomioistuimissa.³⁹⁸

Vaihtoehtoisista konfliktinratkaisumenetelmistä *sovittelua* voidaan pitää keskeisimpänä.³⁹⁹ Sovittelun funktioista ja etenemisestä on esitetty lukuisia eri malleja ja näkemyksiä. Tutkimuksissa on löydetty sovintomenettelylle monia etuja.⁴⁰⁰ Työrauhan turvaamisen kannalta ehkä merkittävimpinä voidaan pitää seuraavia näkökohtia:

- Osapuolet voivat kontrolloida konfliktia ja määrätä siitä ja näin osapuolten tarpeet tulevat paremmin huomioon kuin tuomioistuinmenettelyssä.

³⁹⁸ *Ervasti* 2001, s. 23-25.

³⁹⁹ Ks. *Ervasti* 2001, s. 28.

⁴⁰⁰ Ks. *Ervasti* 2001, s. 28-29.

- Sovittelussa voidaan keksiä luovia ratkaisuja.
- Osapuolet sitoutuvat sovintoratkaisuun paremmin kuin tuomioistuimen tuomioon, eikä konflikti enää jatku.
- Sovittelu keskittyy tulevaisuuteen, kun tuomioistuinmenettelyssä keskitytään tapahtuneisiin asioihin.
- Ihmiset kokevat sovintoratkaisun yleensä oikeudenmukaisempina ja tyydyttävämpänä kuin tuomioistuimen tuomion sekä noudattavat sitä paremmin.

Vaihtoehtoisia konfliktinratkaisumenetelmiä vastaan on myös esitetty kritiikkiä. Vaihtoehtoisten menettelyjen ei katsota kykenevän eliminoidaan vallan epätasapainoa ja vahvempi osapuoli voi määrätä lopputuloksesta. Lisäksi vaihtoehtoiset riidanratkaisumenetelmät vähentävät julkisen vallan merkitystä ja ohjausvaikutusta. Tuomioistuimen tuomiot antavat voimaa säädöksistä ilmeneville arvoille ja tuomioilla on oikeutta luova vaikutus. Joidenkin kriitikoiden mukaan laaja sopiminen voi johtaa harvempiin selkeisiin sääntöihin. Myös kolmannen osapuolen edut voivat jäädä riidan sovittelussa huomiotta.⁴⁰¹

Yhden työtuomioistuinkäsittelylle vaihtoehtoisen menettelyn voisi tarjota työ- ja virkaehtosopimukseen otetut määräykset, jotka koskevat velvollisuutta ja menettelyä neuvotella sopimuksesta johtuvista riidoista. Näitä voitaisiin kehittää esimerkiksi niin, että myös sopimuskauden aikaisten työtaistelu-uhkien ja toteutuneiden toimien tilanteissa työnantaja- ja työntekijäliitoilla olisi velvollisuus tarjota neuvotteluapua tavoitteenaan turvata tai palauttaa työrauha paikallisella tasolla.

Myös *välimiesmenettely* on mahdollinen. Työtuomioistuinlain 11 §:n mukaan työtuomioistuimeen kuuluva riita-asia saadaan työehto- tai virkaehtosopimuksessa olevan määräyksen perusteella jättää välimiesten välimiesmenettelystä annetun lain (967/1992) mukaan ratkaistavaksi. Asiantuntijakyselyssä ilmeni, että työtuomioistuinmenettelyn korvaavaa välimiesmenettelyä käytetään työrauha-asioiden ratkaisemiseen joillakin sopimusaloilla.

⁴⁰¹ Ks. *Ervasti* 2001, s. 31-34.

*”Työrauhakysymyksiä ei viedä työtuomioistuimeen vaan työehtosopimuskohtaisiin välimiesoikeuksiin, jotka saadaan nopeasti koolle.”
(Työnantajaliiton asiantuntija)*

Välimiesmenettelylain mukaan asiassa annetaan välitystuomio. Välimiesten on perustettava tuomionsa lakiin, mutta jos asianosaiset ovat niin sopineet, saavat välimiehet perustaa tuomionsa siihen, minkä he katsovat kohtuulliseksi (31 §). Jos asianosaiset sopivat välimiesten käsiteltäväksi saatetun riidan, välimiehet voivat asianosaisten pyynnöstä vahvistaa asianosaisten tekemän sovinnon tuomiolla (33 §).

6.2.4 *Sovinto työtuomioistuimessa*

Sovittelussa syntyvää sovintoratkaisua voidaan puoltaa osapuolten sitoutumisella ratkaisuun ja myöhempien oikeusriitojen vähenemisellä. Työtuomioistuimen valmisteluistuntoa voidaan pitää luonnollisena tilaisuutena sovittella asiaa etenkin, jos asianosaiset olisivat läsnä.

Käytännössä sovintoratkaisuihin päädytään *työtuomioistuinprosessissa* harvoin. Suullisessa valmistelussa tai valmistelun jälkeen kansliapäätöksellä vahvistetaan vuosittain vain joitakin sovintoja. Sovinnon tarvetta on ilmeisesti entisestään vähentänyt viime vuosina käytössä ollut työrauha-asioiden yksinkertaistettu kirjallinen ratkaisumenettely.

Työtuomioistuimen jäseniltä kysyttiin soveltuisivatko sovinto- ja sovitteluratkaisut työtuomioistuimen käsittelemiin työrauha-asioihin:

”Taustariidan sovitteluun liittyy edellä kuvattuja hankaluuksia. En pitäisi sitä kuitenkaan mahdollisena, jos siihen voitaisiin ryhtyä tapauskohtaisen harkinnan jälkeen, esim. suhteellisen rajatuissa riita-asetelmissä. Nykytulkinnan mukaanhan ns. eturiidankaan sovittelu ei kuulu työriitalain mukaisen sovittelun piiriin työrauhavelvoitteen ollessa voimassa. Käytännössä sovittelun laajentaminen edellyttäisi kyllä lisää resursseja työtuomioistuimeen.” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Kyllä, ja mitä varhaisemmassa vaiheessa sen parempi.” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Periaatteessa soveltuvat, mutta se on tes-osapuolten välillä harvinaista samoin kuin valmisteluistunnossakin. Usein asiat ratkaistaan ilman päkäkäsittelyä.” (Työtuomioistuimen jäsen)

”Periaatteessa kyllä. Käsittääkseni tilanne on kuitenkin haastehakemusta tehtäessä tai viimeistään valmisteluistuntoon mentäessä sellainen, ettei sovinto ole enää mahdollinen. Työrauhakanteiden syinä ovat usein työnantajan toimet (huono henkilöstöpolitiikka, irtisanomiset jne.), joihin työnantaja voisi vaikuttaa ja siten välttää työtaistelun. Työtuomioistuimessa käsiteltävät lakot ovat siten valtaosin työnantajan syytä, mistä kuitenkin rangaistaan työntekijäpuolta.” (Työtuomioistuimen jäsen)

Suhtautuminen sovitteluun työtuomioistuimessa oli pääosin myönteinen, mutta varauksellisuutta aiheutti tuomioistuimen nykyiset resurssit. Jokaisen työtaistelun taustojen selvittäminen ja sovinnon mahdollisuuden etsiminen olisi tietenkin työlästä, vaikka tulokset sinänsä saattaisivat olla hyviä ja työrauha sitä myöten myös pysyvämpää. Lähestymistavan ongelmallisuutta lisää myös se, että koska varsinaisen menetyksiä aiheuttaneen rikkomuksen voidaan katsoa jo tapahtuneen, on kantajan tavoitteena lähinnä vain saada asiaa koskeva hyvityssakkotuomio.

6.3 Työtaisteluoikeus ja työntekijöiden mielenilmaisuvapauden turvaaminen

Tarvetta selkeyttää palkansaajille tärkeää työtaisteluoikeutta on olemassa sekä suhteessa työnantajan perusoikeuksiin että EU:n erilaisiin taloudellisiin perusvapauksiin. Tämä ei näyttäisi kuitenkaan olevan ainakaan kovin nopea kehittämisvaihtoehto. Asiantuntijakyselyssä osapuolten vastaukset näyttävät olevan näissä asioissa lähes vastakkaiset.⁴⁰²

Työtaisteluoikeuden käyttöön liittyy useita ongelmatilanteita, jotka kaipaisivat selkeyttämistä laissa, kollektiivisopimuksissa tai oikeuskäytännössä. Kehittämisenäkökulmia kansallisen ja kansainvälisen normiston valossa pohdittaessa tulisi selkeyttää erityisesti kysymystä siitä, minkä säännösten mukaista laittomuutta kulloinkin tarkoitetaan.

⁴⁰² Ks. asiantuntijakysely Liite 1 väittämät h) ja k) (Kysymys 27).

6.3.1 *Mielenilmaisun luonteiset työtaistelut*

Tutkimuksessa kävi ilmi, että sopimuskaudella syntyneet työtaistelut ovat viime vuosina olleet paljon *lyhytkestoisia vastalauseita tai protesteja*. Työtuomioistuimeen tuomittavaksi viedyt protestit on vakiintuneesti katsottu työtaistelutoimenpiteiksi, kuten lakoiksi, ja yleensä tulkittu kohdistuneen voimassa olevaan työehtosopimukseen. Mielenilmaisuja tai ”höyryjen päästöjä” ei ole toistaiseksi erotettu työtaistelutoimenpiteiden arvioinneissa.

Suomen perustuslain 12 § turvaa perusoikeutena jokaiselle *sananvapauden*, johon sisältyy oikeus ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään estämättä. Tähän liittyy lakivaraus, että tämän perusoikeuden käyttämisestä voidaan lailla sääntää *tarkempia* säännöksiä. Perustuslain säännöksillä on lähtökohtainen etusija suhteessa tavalliseen lakiin ja lakia alemmanasteisia säännöksiä, jotka ovat ristiriidassa perustuslain tai muun lain kanssa, ei saa viranomaisissa soveltaa (PL 106 § ja 107 §).

Perustuslaki turvaa jokaiselle perusoikeudeksi myös oikeuden järjestää *kokouksia ja mielenosoituksia* ja myös oikeuden osallistua niihin (PL 13.1). Tarkempia säännöksiä kokoontumisvapauden käyttämisestä sisältyy lähinnä kokoontumislakiin ja järjestyslakiin. Työsopimuslaissa on myös säännöksiä työntekijöiden kokoontumisoikeudesta koskien työtaukojen aikaista tai työajan ulkopuolella tapahtuvaa työnantajan sopivien tilojen käyttöä työsuhteasioiden ja ammattiyhdistysasioiden käsittelemiseksi (TSL 13:2).

Yhtenä kehittämisajatuksena voitaisiin pohtia sitä, että *perusoikeudet mielipiteen ilmaisemisesta ja kokoontumisoikeudesta otettaisiin huomioon normistojen tulkinnoissa* aikaisempaa suuremmalla painoarvolla. Tämä voisi mahdollistaa tulkitsemaan työtuomioistuimessa työtaistelutoimenpiteen käsitettä hieman suppeammin eli siten, että perusoikeutena turvatun mielipiteen ilmaisemiseksi työaikana järjestettyä *lyhytkestoista työpaikkakohtaista spontaania mielenilmaisua* (esim.

”höyryjen päästö”) ei välttämättä aina pidettäisi kiellettyinä työtaistelutoimena, kuten lakkona.⁴⁰³

Vaihtoehtoisesti voitaisiin pohtia nykylainsäädännön mahdollisuuksia siihen, ettei työtaistelutoimenpiteinä kuitenkaan *spontaaneja työntekijälähtöisiä mielenilmaustoimenpiteitä aina sanktioitaisi*. Työehtosopimuslain 10 §:n mukaan erityisestä syystä hyvityssakko voidaan jättää tuomitsematta. Lainkohtaa ei tähän mennessä ole juurikaan sovellettu.

Asiantuntijoiden suhtautumista tähän asiaan tiedusteltiin väittämällä, jonka mukaan ”*työrauhavelvoitetta rikkovat, mutta hyväksyttävistä syistä toteutetut työtaistelutoimenpiteet tulisi rajata pois sanktioiden piiristä*”. Vastauksissaan palkansaajapuoli tuki tätä ajatusta, työnantajapuoli taas ei.⁴⁰⁴

Kokonaan hyvityssakkoihin tuomitsematta jättäminen ei ole ainoa vaihtoehto. Jo nykyisin syyllisyyden asteella ja rikkomukseen vastapuolen mahdollisesti antamalla aiheella on vaikutuksia tuomittavien hyvityssakkojen määrään. Nykylainsäädännön tulkintatapoja spontaanien mielenilmausten tilanteita ajatellen voitaisiin pohtia myös tästä näkökulmasta. Voisiko *hyvityssakko olla tällaisissa tapauksissa lähtökohtaisesti pienempi?*

Todettakoon, että *kansainvälisen työoikeuden alueella* muita työtaistelutoimia kuin lakkoja ei ole juurikaan säännelty. Kuitenkaan esimerkiksi merkkien, kylttien, protestinauhojen ym. käyttöä työpaikalla ei ole katsottu työtaisteluksi Euroopan sosiaalista peruskirjaa valvovan Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean käytännössä.⁴⁰⁵ Myöskään tilannetta, jossa hotellityöntekijät protestiksi ajoivat päänsä kaljuksi, mutta tulivat töihin, ei pidetty ILO:n valvontakäytännössä työtaisteluna vaan sallittuna mielenilmaustoimenpiteenä.⁴⁰⁶

⁴⁰³ Vrt. esim. työtuomioistuimen ratkaisu TT 2011-54. Tapauksessa työtaistelutoimenpide oli mielenilmaus yhteistoimintamenettelyn noudattamatta jättämistä vastaan. Yhteistoimintamenettelystä ei ollut säännöksiä työehtosopimuksessa. Mielenilmauksia pidettiin työtaistelutoimenpiteenä, lakkona, mutta kohdistamista työehtosopimuksen työnjohtomääräyksen ilman mitään osoitettuja painostustarkoitusta koskevia perusteita, ei tässä tapauksessa tehty. Toimenpidettä ei pidetty siten kiellettyinä.

⁴⁰⁴ Asiantuntijakysely Liite 1 väittämä d) (Kysymys 27).

⁴⁰⁵ *ECSR Digest* 2008, s. 236.

⁴⁰⁶ *Report of the Committee on Freedom of Association* 2010c, s. 208-219 (Case No. 2716).

6.3.2 Tuotanto- ja palvelutoiminnan jatkaminen työtaistelutilanteessa

Työntekijöiden työtaisteluoikeuden suojaan liittyy kysymys siitä, saako työnantaja siirtää tai ottaa työtaistelun kohteena oleviin töihin muita työntekijöitä konfliktin ajaksi. Asiantuntijakyselyssä tätä asiaa koskevaan väittämään, jonka mukaan ”rikkurityöntekijöiden ja vuokratyövoiman käyttö tulisi estää laillisten työtaisteluiden piiriin kuuluvissa tehtävissä”, saatiin selvästi osapuolten kesken jakautunut mielipide.⁴⁰⁷

Kysymys tuotanto- ja palvelutoiminnan jatkamisen turvaamisesta työtaistelutilanteessa liittyy myös *työnantajan perusoikeuksiin*. PL 18 § suojaa perusoikeutena myös työnantajan elinkeinovapautta, johon liittyy lakivaraus. Asia liittyy lisäksi muun muassa omaisuuden suojaan koskevaan perusoikeuteen (PL 15 §).

Kansainvälisen työoikeuden mukaan tilanne ns. rikkurityövoiman käytössä on hieman epäselvä. Kansainvälisen työoikeuden normien vastaista on *laillisten* työtaistelujen tilanteessa uuden työntekijäkunnan palkkaaminen *pysyvästi* lakon alaisiin tehtäviin niin, että toimenpiteellä korvataan lakkoilevat työntekijät. Sama saattaa koskea myös väliaikaista uuden työvoiman, esimerkiksi vuokratyövoiman, käyttöä lakon alaisissa tehtävissä, jos toimenpiteellä tähdätään työtaistelun *murtamiseen*. Sen sijaan sallittua on käyttää yrityksen omia työntekijöitä tällaisen lakon alaisiin tehtävissä, koska varsinaisesti työt tai tehtävät eivät lakossa vaan työntekijät. Yrityksen omia työntekijöitä, jotka eivät halua osallistua työtaisteluun, eivät työtaistelun toimeenpanijat (lakkovahdit) saa työtaistelutilanteessa estää (väkivaltaisesti) tulemasta töihin.

Kansainvälisen työoikeuden normit eivät suojaakaan kansainvälisen oikeuden kannalta hyväksyttävien työtaisteluoikeuden rajoitusten mukaisten Suomen normien vastaisten työtaistelujen toimeenpanoa. Työnantaja voinee palkata uusiakin työntekijöitä tekemään *laittomasti* lakossa olevien töitä, vaikkakaan lyhytkestoisissa mielenilmaustyyppisissä tilanteissa tämä ei käytännössä ole järkevää. Selvää on, että

⁴⁰⁷ Ks. asiantuntijakysely Liite 1 väittämä o) (Kysymys 27).

lainvastaisen työtaistelun alaisissa tehtävissä työnantajalle on sallittua käyttää myös yrityksen omia työntekijöitä.

Kysymystä tuotanto- ja palvelutoiminnan jatkamisesta erityisesti laittomien toimien tilanteissa olisi syytä tarkastella tarkemmin osana kokonaispakettia.

6.3.3 *Kysymys työrauhan kattavuudesta*

Sopimuskaudella osa työtaisteluista näyttäisi syntyvän sen johdosta, että työehtosopimuksissa on jätetty joitakin asioita sääntelemättä ja sopimuskauden aikaisia työtaisteluja syntyy näistä työehtosopimuksessa avoimeksi jätetyistä asioista (normimääräysaukko). Tällainen normimääräysaukko voi syntyä siitäkkin, jos paikallinen sopimus irtisanotaan tai se päättyy.

Tietylainen *systemiongelma* on siinä, jos työrauha sovitaan liittotasolla kattavana koko sopimuskaudeksi ja jos samalla paikallistasolle jätetään ilman ns. perälautamääräystä merkittäviä sovittavia asioita (mm. palkaneriä) esimerkiksi paikallisen palkkasopimisen piiriin. Tämä saattaa lietsoa ulosmarsseja etenkin silloin, kun paikallista sopimusta koskevat neuvottelut ovat pattitilanteessa. *Osapuolten olisi syytä harkita tämän ongelman ratkaisukeinoja.*

6.3.4 *Kysymys työriitojen sovittelulain ennakoilmoitusvelvoitteesta*

Työriitojen sovittelulakia ei sovelleta silloin, kun asia kuuluu työtuomioistuimen toimivaltaan. Lain mukainen 14 vuorokauden ennakoilmoitusvelvoite liittyy kuitenkin sopimuskauden aikaisiin sellaisiin *työnseisauksiin, joiden toimeenpanijana ovat työntekijät, koska heitä ei työrauhavelvollisuus yksilöinä koske.* Kyse ei tällöin ole työtuomioistuimen toimivaltaan kuuluvasta oikeusasiasta ja työriitojen sovittelulaki sanktioineen soveltuu. Laissa asetettua ennakoilmoitusaikaa on yksittäisen työntekijän kannalta nähtävä erityisen vaikeana noudattaa

silloin, kun kyse on työntekijöiden *spontaanista reaktiosta* jollekin yllättävälle työnantajan toimenpiteelle.

Kokonaispaketin luomisen yhteydessä voitaisiin yhtenä asiana tarkemmin pohtia, *onko 14 vuorokauden mittainen ennakoilmoitusaika välttämätön kaikissa tilanteissa*, kuten spontaanien mielenosoitusluon- teisten työnseisausten tilanteissa.⁴⁰⁸

6.4 Työrauhavelvoitteen selkeyttäminen, tehostaminen ja kunnioittaminen

Työrauhavelvoitteen osalta tulisi harkita nykytilannetta selkeyttäviä ja työrauhavelvoitteen kunnioitusta parantavia toimenpiteitä. Selkeämpi työrauhavelvoite olisi vastinpari palkansaajapuolen edun mukaiselle työtaisteluoikeuden selkeydelle. Työtaisteluoikeus ja työrauhavelvoite ovat saman kolikon kääntöpuolia. Kun laillisuuden rajat ja soveltamispiirit selkeytyvät, normivaikutus saattaa tehostua ja toimia työtaisteluja ennaltaehkäisevästi.

6.4.1 Työrauhavelvoitteen selkeys ja yksilön asema

Suomen työoikeuden oikeustila poikkeaa esimerkiksi Ruotsin ja Saksan osalta siinä, että meillä työrauhavelvoite ei lain mukaan ulotu lainkaan *yksittäisiin työntekijöihin*. Asiantuntijakyselyn väittämä, jonka mukaan ”*työrauhavelvoitteen tulisi koskea myös yksittäisiä työntekijöitä*”, ei saanut juurikaan kannatusta eivätkä työnantajapuolen asiantuntijatkaan olleet erityisen myönteisiä väitevastauksissaan.⁴⁰⁹

Suomessa nykytilanne edellyttäisi *selventämistä*. Yksilön asema ja vastuu työtaistelutilanteissa on epäselvä ja sääntely ristiriitaista. Työrauhavelvoitetta ei yksilöllä ole, mutta periaatteessa yksilö voi joutua haitallisten seuraamusten kohteeksi osallistuessaan sopimuskauden

⁴⁰⁸ Vrt. esim. Ruotsi, jossa yleinen ennakoilmoitusaika seitsemän työpäivää.

⁴⁰⁹ Asiantuntijakysely Liite 1 väittämä f) (Kysymys 27).

aikaiseen työtaisteluun (esim. korpilakko).⁴¹⁰ Tulisi pohtia sitä, miten tätä asiaa voitaisiin *laissa tai työehtosopimuksissa selkeyttää*.

Asia näyttäisi edellyttävän lain muuttamista. Työehtosopimuksella asiasta ei voida nykyisen säännöstämiskompetenssin puitteissa laajentavasti sopia. Harkinnan arvoinen lähestymistapa voisi olla esimerkiksi sellainen, että lailla annettaisiin toimivalta valtakunnallisten järjestöjen niin halutessaan sopimuksillaan ulottaa työrauha myös palkansaajapuolella sopimukseen sidottuihin jäseniin.

6.4.2 *Työrauhavelvoitteen sanktioiminen ja rikkomisen ennaltaehkäisy*

Asiantuntijakyselyssä väittämään, jonka mukaan ”*työtuomioistuimen työrauhatapauksissa määräämien hyvityssakkojen taso on ollut liian matala*”, saatiin työmarkkinaosapuolilta varsin jakautunut mielipide. Vain työnantajapuolen asiantuntijat olivat samaa mieltä väitteestä.⁴¹¹ *Pelkällä laittomista työtaisteluista tuomittavien sanktioiden korottamisella ei päästä kestäviin työrauhan noudattamisen parannuksiin. Kuitenkin yhtenä osana toimien kokonaisuutta voitaisiin pohtia myös hyvityssakkojen nostoja.* Nykyisellään sakoilla ei tutkimuksemme mukaan näyttäisi olevan juurikaan tehoa.⁴¹²

Yhtenä hyvityssakkojen tehoon liittyvänä kehittämisajatuksena olisi myös hyvityssakkosanktioiden määrän joustavuuden kehittäminen. Esimerkiksi *työtuomioistuim* voisi ryhtyä *soveltamaan laissa olevaa hyvityssakkojen latitudia laaja-alaisemmin*. Tämä tarkoittaa, että työrauhasanktioissa voisi olla nykyistä enemmän joustavuutta *sekä ylösettä alaspäin*. Latitudin laaja-alastaminen voitaisiin toteuttaa esimerkiksi kehittämällä erilaisia laittomuuden tai syyllisyyden asteita (esim.

⁴¹⁰ Vrt. TEhtoL:n 8 §:n 1 momentti, TSL:n 7 luvun 2 §:n 2 momentin 2 kohta ja TRiitaL:n 7 §. Ks. luku 3.

⁴¹¹ Asiantuntijakysely Liite 1 väittävä a) (Kysymys 27).

⁴¹² Ks. esim. asiantuntijakysely Liite 1 Kysymys 20 tulos. Ks. myös väittävä m) (Kysymys 27), jonka mukaan ”*littomista lakoista tuomituilla hyvityssakoilla ei ole käytännön vaikutusta: sakot maksetaan ja kaikki jatkuu niin kuin ennenkin*”, joka saa tukea varsin paljon myös työntekijäpuolelta.

lievä, tavallinen, törkeä). Tällaisen tuomiokäytännön tarkistuksen tavoitteena voisi olla etenkin edellä luvussa 2.7 kuvatun ”opportunistisen” sopimusrikkomuksen kannattavuuden eliminoiminen.

Osapuolet voisivat toisaalta pohtia myös mahdollisuutta sopia *työehtosopimusneuvotteluissa uudella tavalla porrastetusta ja raamitetusta hyvityssakosta tai hyvityssakon korvaamisesta* sopimalla sanktioista toisin kuin mitä työehtosopimuslain 9 §:ssä on säädetty. Se olisi lainmuutosta nopeampi vaihtoehto.

Työtuomioistuimen käytössä olevien sanktioiden ja muiden keinojen valikoimaa olisi muutenkin syytä analysoida tarkemmin. Asiantuntijakyselyssä työnantajapuolen kanta oli myönteinen väittämään, jonka mukaan ”*työtuomioistuimen käytettävissä olevaa sanktiokeinojen valikoimaa tulisi laajentaa*”. Palkansaajapuolella väite sai vain osaksi kannatusta.⁴¹³ Voitaisiin ajatella esimerkiksi mahdollisuutta siihen, että työtuomioistuimelle annettaisiin valta velvoittaa työrauhatuomiossaan työtaistelun osapuolia *keskusteluihin ja selvittämään keskenään tapahtuman syitä*. Tällä voitaisiin ehkä estää avoimen konfliktin syntyminen uudestaan samasta asiasta.

Osapuolten tietoa työrauha-asioista tulisi lisätä. Tietoisuutta työrauhavelvoitteesta voitaisiin parantaa lisäämällä paikallistason osapuolten *koulutusta ja tiedottamista*.

6.4.3 *Työrauhavelvoitteen kattavuus ja työtaisteluja rajaavat periaatteet*

Kansainvälisen tason normisto ei näyttäisi estävän esimerkiksi sitä, että kollektiivisopimuskauden aikaista työrauhavelvoitetta laajennettaisiin *sopimusteitse* nykyisestä relatiivisesta absoluuttisempaan suuntaan, mikäli työmarkkinaosapuolilla olisi tähän tarvetta ja haluja. Esimerkiksi Euroopan sosiaalisen peruskirjan tulkintakäytännön mukaan työrauhavelvollisuus voi olla absoluuttinenkin, jos se on todistettavasti työmarkkinaosapuolten yhteinen tahto.⁴¹⁴

⁴¹³ Asiantuntijakysely Liite 1 väittäjä e) (Kysymys 27).

⁴¹⁴ Esim. *ECSR Conclusions 2006 Volume 2 (Lithuania)*, Article 6 Paragraph 4.

Asiantuntijakyselyn väittämästä, jonka mukaan ”kaikkien työtaistelujen tulisi pysyä kohtuullisuuden ja suhteellisuuden rajoissa ja olla tarkoituksenmukaisia suhteessa työtaistelun tavoitteisiin”, enemmistö molemmilta osapuolilta oli samaa mieltä.⁴¹⁵ Vastaukset eivät riitä siihen, että niiden perusteella voitaisiin tehdä vielä mitään yleistyksiä. Tulisi kuitenkin pohtia, voitaisiinko näitä esimerkiksi Saksassa ja EU-tuomioistuimen ratkaisuihin omaksuttuja oikeusperiaatteita soveltaa Suomessa. Jos esimerkiksi tuomioistuimet ryhtyisivät tuomioissaan vahvistamaan näitä periaatteita, niiden merkitys voisi myös sopimuskauden aikaisten työtaistelujen arvioinneissa korostua.

6.4.4 Kysymys turvaamistoimenpiteistä sopimuskauden aikaisissa konflikteissa

Tutkimuksen jaksossa 3.3.2.2 on selvitetty myös *turvaamistoimien käytön mahdollisuutta* oikeudenkäymiskaaren 7 luvun 3 §:n perusteella. Yksi harkinnan arvoinen ajatus tai kehittämisspolku voisi olla väliaikaisen turvaamistoimen käytön kehittäminen.

Erityisesti *laittomien* toimenpiteiden osalta turvaamistoimenpiteen käyttömahdollisuuksia voitaisiin pohtia. Työehtosopimuslain säättämän työrauhavelvoitteen mukainen oikeustila sopimuskauden aikana näyttäisi olevan siinä määrin vakiintunut, että useissa tapauksissa turvaamistoimen saannin edellytyksenä oleva oikeuden todennäköisyys olisi melko selkeästi osoitettavissa. Työtaistelun oikeudenvastaisuuden ollessa epäselvä, asiaa olisi kuitenkin arvioitava työtaisteluoikeuden näkökulmasta.

Muun muassa kysymys työnantajien oikeuksien suojaamisesta turvaamistoimen avulla *lainvastaisten työtaistelujen* tilanteissa, *vaatitsi tarkempaa selvittämistä*. Turvaamistoimenpiteen soveltuvuutta työtaistelutilanteisiin olisi arvioitava tarkemmin ottamalla huomioon myös työoikeudellisen järjestelmän erityispiirteet.

⁴¹⁵ Asiantuntijakysely Liite 1 väittämä g) (Kysymys 27).

6.5 Kolmannen suoja ja ulkopuolisten aseman parantaminen

Asiantuntijakyselyssä väittämään, jonka mukaan ”*työrauhavelvollisuuden rikkomisesta vahinkoa kärsineen ulkopuolisen asemaa tulisi parantaa*”, oli työnantajapuolen kanta myönteinen, kun taas palkansaajapuolen epäröivän kielteinen (ei pääosin osaa sanoa tai eri mieltä).⁴¹⁶

Edellä työrauhan tehostamistoimenpiteiden yhteydessä mainittu *turvaamistoimenpiteiden mahdollisuus* voisi olla yksi kehittämisspolku. Tarkemmin voitaisiin tarkastella sitä, olisiko *Suomen lain vastaisten työtaistelujen tilanteessa turvaamistoimella mahdollisuus väliaikaisesti turvata työnantajarytysten asiakkaiden omaisuutta*.

Kolmansien suojaan liittyy myös yhteiskunnan elintärkeiden toimintojen näkökulma⁴¹⁷, joka on relevantti myös sopimuskauden aikaisten työtaistelujen arvioinneissa. Tämä ajatus voisi johtaa ns. *suojelutyötä koskevien pelisääntöjen tarkistamiseen*. Kansainväliset normit mahdollistavat suojelutyövelvoitteiden asettamisen tietyissä tapauksissa, esim. yhteiskunnan elintärkeät toiminnot (kansalaisten hengen, terveyden ja turvallisuuden suojaaminen). Toisaalta myös esim. työnantajan koneiden ja laitteiden suojaaminen tuhoutumiselta voi olla suojelutyövelvoiteperuste. Asiaa olisi syytä tarkemmin selvittää.

⁴¹⁶ Asiantuntijakysely Liite 1 väittäjä p) (Kysymys 27).

⁴¹⁷ Valtion näkemystä yhteiskunnan elintärkeiden toimintojen turvaamisesta on eritelty *Valtioneuvoston periaatepäätöksessä 16.12.2010 ”Yhteiskunnan turvallisuusstrategia”*. Erikoista kyllä, periaatepäätöksessä ei ole lainkaan tarkasteltu työmarkkinajärjestöjen roolia tai vastuuta strategian toteuttamisessa.

Oikeustapausluettelo

Työtuomioistuin

TT 1974-60	TT 2004-71	TT 2005-9
TT 1979-22	TT 2004-75	TT 2005-10
TT 1980-82	TT 2004-76	TT 2005-15
TT 1995-26	TT 2004-79	TT 2005-16
TT 1995-71	TT 2004-84	TT 2005-18
TT 1997-11	TT 2004-86	TT 2005-19
TT 1997-43	TT 2004-88	TT 2005-20
TT 1997-53	TT 2004-89	TT 2005-21
TT 1999-61	TT 2004-91	TT 2005-23
TT 2003-64	TT 2004-94	TT 2005-26
TT 2004-8	TT 2004-96	TT 2005-28
TT 2004-20	TT 2004-97	TT 2005-30
TT 2004-21	TT 2004-98	TT 2005-32
TT 2004-22	TT 2004-100	TT 2005-33
TT 2004-24	TT 2004-101	TT 2005-34
TT 2004-28	TT 2004-102	TT 2005-37
TT 2004-29	TT 2004-103	TT 2005-38
TT 2004-32	TT 2004-104	TT 2005-39
TT 2004-33	TT 2004-105	TT 2005-42
TT 2004-34	TT 2004-106	TT 2005-43
TT 2004-36	TT 2004-107	TT 2005-46
TT 2004-37	TT 2004-108	TT 2005-47
TT 2004-38	TT 2004-109	TT 2005-49
TT 2004-40	TT 2004-110	TT 2005-50
TT 2004-41	TT 2004-115	TT 2005-52
TT 2004-52	TT 2004-116	TT 2005-54
TT 2004-53	TT 2004-118	TT 2005-56
TT 2004-54	TT 2004-121	TT 2005-57
TT 2004-57	TT 2004-127	TT 2005-64
TT 2004-62	TT 2004-128	TT 2005-69
TT 2004-63	TT 2005-7	TT 2005-71

TT 2005-72	TT 2006-77	TT 2007-98
TT 2005-78	TT 2006-78	TT 2007-99
TT 2005-93	TT 2006-81	TT 2007-100
TT 2005-96	TT 2006-84	TT 2007-105
TT 2005-97	TT 2006-85	TT 2007-114
TT 2005-98	TT 2006-87	TT 2007-115
TT 2005-99	TT 2006-92	TT 2007-116
TT 2005-100	TT 2006-94	TT 2008-7
TT 2005-101	TT 2006-98	TT 2008-10
TT 2005-102	TT 2006-100	TT 2008-11
TT 2005-103	TT 2006-103	TT 2008-13
TT 2005-108	TT 2006-107	TT 2008-14
TT 2005-109	TT 2006-109	TT 2008-16
TT 2005-129	TT 2006-111	TT 2008-17
TT 2005-132	TT 2006-115	TT 2008-18
TT 2006-3	TT 2006-116	TT 2008-20
TT 2006-4	TT 2006-117	TT 2008-21
TT 2006-5	TT 2006-118	TT 2008-22
TT 2006-6	TT 2007-14	TT 2008-23
TT 2006-7	TT 2007-15	TT 2008-26
TT 2006-15	TT 2007-20	TT 2008-28
TT 2006-18	TT 2007-24	TT 2008-30
TT 2006-19	TT 2007-27	TT 2008-32
TT 2006-20	TT 2007-30	TT 2008-33
TT 2006-24	TT 2007-31	TT 2008-38
TT 2006-34	TT 2007-33	TT 2008-39
TT 2006-38	TT 2007-35	TT 2008-40
TT 2006-39	TT 2007-48	TT 2008-45
TT 2006-47	TT 2007-49	TT 2008-46
TT 2006-58	TT 2007-50	TT 2008-50
TT 2006-59	TT 2007-51	TT 2008-52
TT 2006-60	TT 2007-59	TT 2008-53
TT 2006-61	TT 2007-69	TT 2008-54
TT 2006-66	TT 2007-70	TT 2008-55
TT 2006-67	TT 2007-75	TT 2008-56
TT 2006-72	TT 2007-79	TT 2008-57
TT 2006-73	TT 2007-82	TT 2008-59
TT 2006-74	TT 2007-87	TT 2008-60
TT 2006-75	TT 2007-90	TT 2008-62
TT 2006-76	TT 2007-95	TT 2008-68

TT 2008-69	TT 2009-39	TT 2009-113
TT 2008-71	TT 2009-42	TT 2009-115
TT 2008-73	TT 2009-43	TT 2009-116
TT 2008-74	TT 2009-44	TT 2009-117
TT 2008-76	TT 2009-45	TT 2009-120
TT 2008-77	TT 2009-51	TT 2009-121
TT 2008-78	TT 2009-52	TT 2009-122
TT 2008-81	TT 2009-53	TT 2009-123
TT 2008-83	TT 2009-54	TT 2009-124
TT 2008-84	TT 2009-55	TT 2009-125
TT 2008-85	TT 2009-56	TT 2009-127
TT 2008-86	TT 2009-58	TT 2009-128
TT 2008-87	TT 2009-59	TT 2009-129
TT 2008-88	TT 2009-60	TT 2009-131
TT 2008-89	TT 2009-61	TT 2009-133
TT 2008-90	TT 2009-65	TT 2009-134
TT 2008-91	TT 2009-66	TT 2009-135
TT 2008-92	TT 2009-67	TT 2009-137
TT 2008-93	TT 2009-68	TT 2009-138
TT 2008-94	TT 2009-69	TT 2009-141
TT 2008-95	TT 2009-70	TT 2009-143
TT 2008-98	TT 2009-73	TT 2009-144
TT 2008-100	TT 2009-74	TT 2009-145
TT 2008-108	TT 2009-75	TT 2010-1
TT 2008-110	TT 2009-77	TT 2010-2
TT 2008-113	TT 2009-82	TT 2010-5
TT 2008-116	TT 2009-83	TT 2010-6
TT 2008-118	TT 2009-85	TT 2010-7
TT 2009-3	TT 2009-91	TT 2010-8
TT 2009-5	TT 2009-92	TT 2010-12
TT 2009-14	TT 2009-93	TT 2010-13
TT 2009-17	TT 2009-94	TT 2010-42
TT 2009-20	TT 2009-96	TT 2010-57
TT 2009-22	TT 2009-97	TT 2010-64
TT 2009-23	TT 2009-100	TT 2010-70
TT 2009-24	TT 2009-101	TT 2010-71
TT 2009-27	TT 2009-103	TT 2010-73
TT 2009-33	TT 2009-104	TT 2010-75
TT 2009-35	TT 2009-107	TT 2010-94
TT 2009-37	TT 2009-112	TT 2010-96

TT 2010-97
TT 2010-151
TT 2011-19
TT 2011-54
TT 2012-8

Yleiset tuomioistuimet

HelHO 11.11.2010 2981
KKO 1983-II-187
KKO 1985-II-118
KKO 1987:85
KKO 1987:86
KKO 1998:143
KKO 1999:39
KKO 1999:53
KKO 2000:94
KKO 2010:93

Ruotsin työtuomioistuin

AD 1989 nr 120
AD 1996 nr 22
AD 1999 nr 65
AD 2003 nr 46
AD 2005 nr 49
AD 2008 nr 26
AD 2009 nr 89
AD 2011 nr 95

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin

Demir and Baykara v. Turkey (no. 34503/97)

Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey (no. 68959/01)

Danilenkov and others v. Russia (no. 67336/01)

Urcan and others v. Turkey (no. 23018/04 ym.)

Saime Özcan v. Turkey (no. 22943/04)

Euroopan unionin tuomioistuin

Albany (C-67/96)

Laval (C-341/05)

Viking (C-438/05)

Liite 1. Asiantuntijakysely työrauhakysymyksistä

Kyselylomake ja vastausjakautumat strukturoituihin kysymyksiin

Palkansaaja- ja työnantajaliittojen kyselylomakkeet olivat samanlaiset muutamaa kysymystä ja kysymysteknistä muotoiluseikkaa lukuun ottamatta. Seuraavassa esitetään jakautumat erikseen palkansaaja- ja työnantaja -asiantuntijoiden osalta. Palkansaajaliittojen vastaajien kokonaismäärä on 32 ja työnantajaliittojen 23.

1. Mihin keskusjärjestöön ja liittoon kuulutte?

	Työnantajaliitto	SAK	STTK	AKAVA	Yhteensä
Työnantajaliitto	23	0	0	0	23
Palkansaajaliitto	0	15	7	10	32

2. Mikä on tehtävänimikkeenne?

3. Minkä alojen ja henkilöstöryhmien työ- tai virkaehtosopimuksia järjestönne tekee?

4. Kuinka pitkä kokemus teillä on työehtosopimusasioiden hoitamisesta?

	Alle 2 vuotta	2-5 vuotta	6-9 vuotta	10-19 vuotta	Vähintään 20 vuotta	Yhteensä
Työnantajaliitto	2	2	3	3	13	23
Palkansaajaliitto	0	4	6	10	11	31

5a. Minkälaisia toimintatapoja järjestönne kentässä on ollut käytössä jäsenten edunvalvonnassa? Palkansaajaliitot (N=32)

	Yleensä	Joskus	Ei koskaan	En osaa sanoa	Yhteensä
a) Neuvotteluvaatimukset esitetään liiton kautta kollektiivisopimusta uudistettaessa työtaisteluvalmiutta ylläpitäen ja työrauhaa kunnioittaen	31	1	0	0	32
b) Pyritään sopimuskauden aikana neuvotteluihin muuttamaan sopimusehtoja	7	20	5	0	32
c) Riitautetaan sopimuksen soveltaminen ja työnantajan tulkinnat sekä viedään asia erimielisyysneuvottelujen jälkeen työtuomioistuimeen tai yleisiin tuomioistuimiin	5	24	3	0	32
d) Tärkeissä asioissa käytetään työtaistelutoimia työrauhaveloitteesta välittämättä	1	18	13	0	32
e) Sopimuskauden aikana paikalliset toimijat hoitavat edunvalvontaa tarvittaessa myös painostustoimillaan	0	21	10	1	32

5b. Minkälaisia toimintatapoja järjestöllänne on ollut käytössä jäsenyritystenne edunvalvonnassa ja työrauhan turvaamisessa? Työnantajaliitot (N=23)

	Yleensä	Joskus	Ei koskaan	En osaa sanoa	Yhteensä
a) Työrauhan tuovaan sopimukseen pyritään neuvotteluteitse saamaan työnantajapuolen tavoitteita ilman työnantajapuolen suunnittelemaa painostustoimia	23	0	0	0	23
b) Työrauhaa sopimusaloille turvataan käytännössä myös huolehtimalla, että työnantajat noudattavat tarkasti lakeja ja tehtyjä sopimuksia	21	1	1	0	23
c) Työnantajaliitto haluaa edistää paikallista sopimista myös parantaakseen työrauhaa	17	4	1	1	23
d) Työsulkuja käytetään vain vastatoimena palkansaajapuolen aloittamissa työtaistelutoimissa	13	3	2	5	23
e) Palkansaajapuolen ryhtyessä sopimuskauden aikana työrauhavelvoitetta rikkovaan työtaistelutoimeen työnantajapuoli pidättäytyy neuvottelemasta työriidasta kunnes työtaistelutoimet on lopetettu	9	10	2	2	23
f) Jos jäsenyrityksessä puhkeaa työnantajan mielestä työrauhavelvoitetta rikkova työtaistelu, työnantajaliitto pyrkii selvittämään työtaistelun aiheuttamia tuotannon menetyksiä ja viemään asia työtuomioistuimeen tuomittavaksi	21	2	0	0	23
g) Työnantajapuoli valvoo myös sitä, että työnsesauksissa noudatetaan työriitojen sovittelulain ennakoilmoitusvelvoitetta ja saattaa rikkomustapaukset poliisin tutkittavaksi	8	5	6	4	23

6. Millaisia kokemuksia teillä on eri tasoilla toteutetuista neuvotteluista sopimukseen tai sovintoon pääsemiseksi konfliktitilanteissa?

		Toiminut erittäin hyvin	Toiminut melko hyvin	Toiminut kohtalaisesti	Toiminut melko huonosti	Toiminut erittäin huonosti	En osaa sanoa
a) Työpaikkatasoinen neuvottelu	Työnantajaliitot	1	11	4	6		1
	Palkansaajaliitot	1	7	14	7	2	
b) Liittojen välinen neuvottelu	Työnantajaliitot	4	11	7			
	Palkansaajaliitot	1	17	10	4		

		Toiminut erittäin hyvin	Toiminut melko hyvin	Toiminut kohtalaisesti	Toiminut melko huonosti	Toiminut erittäin huonosti	En osaa sanoa
c) Valtakunnansovittelijan sovittelu	Työnantajaliitot	3	12	5	1		2
	Palkansaajaliitot	4	12	9	2		5

7. Millaisissa tilanteissa järjestönne kentässä on syntynyt työtaisteluhkia sopimuskauden aikana? Voitte merkitä useita vaihtoehtoja.

Millaisissa tilanteissa järjestönne kentässä on syntynyt työtaisteluhkia sopimuskauden aikana?	N		
	Mainintoja kaikkiaan	Työnantajaliitot	Palkansaajaliitot
Henkilöstön vähentämiseen tai sen suunnittelemiseen liittyen	41	17	24
Henkilöstön lomauttamiseen tai sen suunnittelemiseen liittyen	28	12	16
Organisaatiomuutosten tai henkilöstösiirtojen yhteydessä	27	14	13
Työn johtamisen ongelmatilanteissa	23	11	12
Kun on pyritty parantamaan henkilöstön palkkaetuja	22	11	11
Kun on pyritty heikentämään henkilöstön palkkaetuja	22	7	15
Työaikajärjestelyjen yhteydessä	21	12	9
Ulkopuolisen työvoiman, kuten vuokratyövoiman käyttöön liittyen	21	10	11
Korvauksiin tai palkanlisiin liittyen	20	10	10
Myötätunto/tukitoimenpide	20	12	8
Osa-aikaisen tai määräaikaisen työvoiman käyttöön liittyen	18	7	11
Muussa työvoiman käyttöön liittyvässä tilanteessa	18	7	11
Poliittisiin päätöksiin vaikuttamiseksi	16	6	10
YT-menettelyn toteuttamistapaan liittyen	14	3	11
Työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevan erimielisyyden takia	14	9	5
Päätettäessä työsuhde henkilöön liittyvällä perusteella	10	6	4
Muussa tilanteessa, missä?	10	5	5
Paikallisen sopimisen ongelmatilanteessa	9	6	3
Ammattiliiton pyrkiessä laajentamaan vaikutusvaltaansa	6	5	1

8. Kuinka paljon järjestönne kentässä on viimeisen 10 vuoden aikana ollut työtaistelu-uhkia työ- tai virkaehtosopimuksen voimassaolon aikana?

	Enemmän kuin 50	20-49	5-19	1-4	Ei lainkaan	Yhteensä
Työnantajaliitot	4	3	11	4	1	23
Palkansaajaliitot	3	2	7	16	3	31

9. Kuinka suuri osa järjestönne kentässä esiintyvistä työtaistelu-uhista päättyi työtaistelun toteutumiseen?

	Työtaistelua ei ole toteutunut	alle 20%	20-39%	41-59%	60-79%	Vähintään 80%	En osaa sanoa	Yhteensä
Työnantajaliitot	0	7	3	3	4	2	4	23
Palkansaajaliitot	7	11	1	4	1	4	4	32

10a. Minkälaisin järjestönne toimin työtaistelu-uhkia ja konfliktitilanteita on pyritty ehkäisemään sopimuskauden aikana? Palkansaajaliitot (N=32)

	Käytetty paljon	Käytetty jonkin verran	Käytetty vähän	Ei käytetty lainkaan	En osaa sanoa	Yhteensä
Jäsenistön koulutus, neuvonta, ohjeistaminen	9	16	3	3	1	32
Jatkuva neuvotteluyhteys työnantajapuoleen	22	8	2	0	0	32
Ennakointi ja aikainen väliintulo	7	15	6	2	2	32
Pelissäntöjen kehittäminen käytännön tilanteita varten	1	21	8	1	1	32
Muu toimenpide	0	1	5	3	16	25

10b. Minkälaisin järjestönne toimin työtaistelu-uhkia ja konfliktitilanteita on pyritty ehkäisemään sopimuskauden aikana? Työnantajaliitot (N=23)

	Käytetty paljon	Käytetty jonkin verran	Käytetty vähän	Ei käytetty lainkaan	En osaa sanoa	Yhteensä
Jäsenistön koulutus, neuvonta, ohjeistaminen	11	9	2	1	0	23
Jatkuva neuvotteluyhteys palkansaajapuoleen	19	4	0	0	0	23
Ennakointi ja aikainen väliintulo	7	10	6	0	0	23
Pelissäntöjen kehittäminen käytännön tilanteita varten	2	8	10	2	0	22
Muu toimenpide	0	2	4	3	5	14

11a. Milloin ja miten järjestönne saa yleensä tiedon jollakin työpaikalla uhkaavasta sopimuskauden aikaisesta työtaistelutoimenpiteestä? Palkansaajaliitot (N=32)

	Hyvissä ajoin ennen toimenpidettä	Vähän ennen toimenpidettä	Toimenpiteen alettua	Toimenpiteen jälkeen	Ei lainkaan	En osaa sanoa	Yhteensä
Ammattiosaston/alayhdistyksen yhteydenotto	12	10	3	0	2	5	32
Työnantajan yhteydenotto	2	3	6	2	13	6	32
Työnantajaliiton yhteydenotto	2	6	11	3	6	4	32

11b. Milloin ja miten järjestönne saa yleensä tiedon jollakin työpaikalla uhkaavasta sopimuskauden aikaisesta työtaistelutoimenpiteestä? Työnantajaliitot (N=22)

	Hyvissä ajoin ennen toimenpidettä	Vähän ennen toimenpidettä	Toimenpiteen alettua	Toimenpiteen jälkeen	Ei lainkaan	En osaa sanoa	Yhteensä
Palkansaajaliiton yhteydenotto	1	7	3	2	8	1	22
Työnantajan yhteydenotto	1	15	5	0	0	1	22

12a. Mitkä ovat järjestönne välittömät reagoitavat saatuanne tiedon kollektiivisopimuskauden aikana uhkaavasta paikallisesta työtaistelutoimenpiteestä? Palkansaajaliitot (N= 32)

	Joka kerta	Yleensä	Joskus	Ei koskaan	En osaa sanoa	Yhteensä
a) Yhteydenotto luottamusmieheen ja kehotus työrauhavelvoitteen noudattamiseen	22	6	2	1	1	32
b) Yhteydenotto ammattiosastoon/alayhdistykseen ja kehotus työrauhavelvoitteen noudattamiseen	15	5	6	2	3	32
c) Yhteydenotto työnantajaan	3	5	13	6	3	32
d) Yhteydenotto työnantajaliittoon	9	10	5	4	3	31
e) Liiton edustajan käynti kyseisellä työpaikalla	4	2	21	1	4	31
f) Neuvottelu konfliktin osapuolten kanssa	5	8	12	2	5	32

12b. Mitkä ovat järjestönne välittömät reagoitavat saatuanne tiedon kollektiivisopimuskauden aikana uhkaavasta paikallisesta työtaistelutoimenpiteestä? Työnantajaliitot (N= 22)

	Joka kerta	Yleensä	Joskus	Ei koskaan	En osaa sanoa	Yhteensä
a) Yhteydenotto kyseisen toimipaikan luottamusmieheen	1	0	3	11	2	17
b) Yhteydenotto ammattiosastoon/alayhdistykseen	0	0	3	10	2	15
c) Yhteydenotto palkansaajaliittoon	19	1	1	0	1	22
d) Yhteydenotto työnantajaan työpaikalla	21	0	0	0	1	22
e) Neuvottelu konfliktin osapuolten kanssa	0	4	12	1	3	20

13. Kuinka paljon järjestönne kentässä on viimeisen 10 vuoden aikana toteutunut työtaisteluita työ- tai virkaehtosopimuksen voimassaolon aikana?

	Vähintään 50	20-49	5-19	1-4	Ei lainkaan	En osaa sanoa	Yhteensä
Työnantajaliitot	4	2	9	3	2	1	21
Palkansaajaliitot	2	4	6	10	4	0	26

14. Millaisia työtaistelutoimenpiteitä järjestönne kentässä on toteutunut työ- tai virkaehtosopimuksen voimassa ollessa viimeisen 10 vuoden aikana?

	N		
	Mainintoja kaikkiaan	Työnantajaliitot	Palkansaajaliitot
Mielenilmaus, ulosmarssi tai vastaava	36	18	18
Ylityökielto, vuoronvaihtokielto	24	11	13
Tehokas uhkaus työtaistelutoimenpiteenä	22	11	11
Tukitoimenpide tai myötätuntotoimenpide	18	10	8
Neuvottelujen vauhdittamiseksi järjestetty lakko	17	9	8
Jotakin henkilöstöryhmää koskeva lakko, osalakko	15	8	7
Koko henkilöstöä koskeva lakko	13	9	4
Politiittinen työtaistelutoimenpide	11	7	4
Hakusaarto, hakukielto	9	4	5
Työnteon hidastaminen, jarrutus	9	6	3
Tietystä työstä kieltäytyminen tai käsittelysaarto	6	4	2
Ns. kiertävä lakko, pistelakko	5	4	1
Ostoboikotti	4	2	2
Joukkoirtisanoutuminen	1	1	0

15. Ketkä ovat olleet järjestönne kentässä sopimuskauden aikaisten työtaistelujen toimeenpanijoina viimeisen 10 vuoden aikana?

		Useita kertoja	Kerran tai pari	Ei kertaakaan	En osaa sanoa	Yhteensä
a) Henkilöstöryhmät / yöntekijäryhmät	Työnantajaliitot	8	4	1	2	15
	Palkansaajaliitot	5	6	5	3	19
b) Ammattiosastot / paikallisyhdistykset	Työnantajaliitot	11	5	0	2	18
	Palkansaajaliitot	6	10	3	1	20
c) Liitot	Työnantajaliitot	8	4	2	4	18
	Palkansaajaliitot	5	9	7	0	21

16. Mitkä ovat olleet syinä siihen, että sopimuskauden aikana on käytännössä toteutunut työtaistelutoimenpiteitä?

Mitkä ovat olleet syinä siihen, että sopimuskauden aikana on käytännössä toteutunut työtaistelutoimenpiteitä?	N		
	Mainintoja kaikkiaan	Työnantajaliitot	Palkansaajaliitot
Henkilöstön vähentäminen tai sitä koskeva yt-menettely	29	14	15
Henkilöstön lomauttaminen	17	9	8
Työehtosopimuksen soveltamisala	17	11	6
Myötätunto/tuki	16	8	8
Henkilöstön palkkaetujen parantamispyrkimykset	15	12	3
Henkilöstön palkkaetujen heikentämispyrkimykset	15	5	10
Työaikajärjestelyt	13	7	6
Korvaukset tai lisät	12	8	4
YT-menettelyn toteuttamistapa	12	5	7
Pyrkimys vaikuttaa poliittisiin päätöksiin	12	5	7
Organisaatiomuutokset	11	10	1
Ulkopuolisen työvoiman, kuten vuokratyövoiman käyttö	10	7	3
Työsuhteen päättäminen henkilöön liittyvällä perusteella	9	5	4
Työntekijöiden siirrot	8	5	3
Paikallinen sopiminen	7	5	2
Ammattiliiton pyrkimys laajentaa vaikutusvaltaansa	7	6	1
Muu työvoiman käyttöön liittyvä syy	6	2	4
Työnjohtamisen käytännöt	6	4	2
Osa-aikaisen työvoiman käyttö	4	1	3
Ylityö	3	2	1
Määräaikaisen työvoiman käyttö	3	1	2
Muut syyt, mitkä?	3	1	2

17. Onko järjestönne kentässä esiintynyt sopimuskauden aikana sellaisia työtaistelutilanteita, joissa ilmoitetun syyn taustalla on myös "varsinainen" muu syy?

	N		
	Mainintoja kaikkiaan	Työnantajaliitot	Palkansaajaliitot
Purkamaan jännitteitä henkilöstön ja johdon välillä	19	10	9
Liiton neuvottelutavoitteen vauhdittamiseen	19	13	6
Saamaan ratkaisu johonkin laajempaan periaatteelliseen asiaan	15	9	6
Hakemaan liitolle parempia neuvotteluasemia seuraavalle sopimuskierrökselle	7	6	1
Jäsenhankinnan tehostamiseen	7	6	1
Vaiuttamaan poliittisiin päättäjiin työelämän lainsäädäntökysymyksissä	4	3	1
Muuhun päämäärään	1	1	0

18. Aiheuttavatko ammattiliittojen keskinäiset erimielisyydet, kuten ns. rajariidat sopimuskauden aikaisia työtaistelutilanteita järjestönne kentässä?

	Aiheuttavat paljon	Aiheuttavat jonkin verran	Eivät aiheuta	En osaa sanoa	Yhteensä
Työnantajaliitto	1	10	7	2	20
Palkansaajaliitto	0	10	11	0	21

19a. Onko työnantajaliitto viennyt järjestönne kentässä kollektiivisopimuskauden aikana toteutuneita työtaistelutoimenpiteitä viime vuosina työtuomioistuimen käsittelyyn? Palkansaajaliitot (N=22)

	Vienyt kaikki	Vienyt osan	Ei ole viennyt	En osaa sanoa
a) Hakusaarto, hakukielto	1	2	5	2
b) Mielenilmaus, ulosmarssi tai vastaava	8	8	1	1
c) Poliittinen työtaistelutoimenpide	4	1	4	3
d) Tukitoimenpide tai myötätuntotoimenpide	2	4	4	1
e) Joukkokirtisanoutuminen	0	0	3	5
f) Ylityökielto, vuoronvaihtokielto	1	1	6	2
g) Tietystä työstä kieltäytyminen tai käsittelysaarto	1	1	5	2
h) Ns. kiertävä lakko, pistelakko	0	1	4	4
i) Työnteon hidastaminen, jarrutus	0	2	3	3
j) Neuvottelujen vauhdittamiseksi järjestetty lakko	2	3	3	2
k) Jotakin henkilöstöryhmää koskeva lakko, osalakko	2	3	1	3
l) Koko henkilöstöä koskeva lakko	5	3	2	2
m) Muu työtaistelutoimenpide	1	2	0	3

19b. Onko järjestönne viennyt viime vuosina seuraavia kollektiivisopimuskauden aikana toteutuneita työtaistelutoimenpiteitä työtuomioistuimen käsittelyyn? Työnantajaliitot (N=20)

	Vienyt kaikki	Vienyt osan	Ei ole viennyt	En osaa sanoa
a) Hakusaarto, hakukielto	3	1	8	0
b) Mielenilmaus, ulosmarssi tai vastaava	7	7	4	1
c) Poliittinen työtaistelutoimenpide	1	1	8	0
d) Tukitoimenpide tai myötätuntotoimenpide	3	4	3	2
e) Joukkokirtisanoutuminen	0	0	6	0
f) Ylityökielto, vuoronvaihtokielto	2	4	4	1
g) Tietystä työstä kieltäytyminen tai käsittelysaarto	4	3	5	1
h) Ns. kiertävä lakko, pistelakko	1	2	3	2
i) Työnteon hidastaminen, jarrutus	0	3	6	0
j) Neuvottelujen vauhdittamiseksi järjestetty lakko	4	3	3	2
k) Jotakin henkilöstöryhmää koskeva lakko, osalakko	5	2	2	3
l) Koko henkilöstöä koskeva lakko	5	5	2	2
m) Muu työtaistelutoimenpide	0	2	2	3

20. Jos työtuomioistuin on tuominnut paikallisen osaston tai yhdistyksen hyvityssakkoihin, millaisia vaikutuksia tuomioilla on ollut työpaikkatasolla? Työnantajaliitot N= 20, Palkansaajaliitot N= 18

		Parantunut	Ei käytännön vaikutusta	Heikentynyt	En osaa sanoa
a) Työrauha asianosaisissa työpaikoissa	Työnantajaliitot	0	15	0	5
	Palkansaajaliitot	0	13	1	3
b) Neuvottelulimpiiri työpaikkatasoilla	Työnantajaliitot	0	11	2	7
	Palkansaajaliitot	0	10	3	4
c) Konfliktin aiheuttaneiden asioiden tila	Työnantajaliitot	4	10	0	5
	Palkansaajaliitot	5	7	3	3
d) Valmius välttää vastaavia konflikteja	Työnantajaliitot	3	10	1	5
	Palkansaajaliitot	3	10	1	4
e) Osaston tai yhdistyksen toimintatavat työtaistelutilanteissa	Työnantajaliitot	0	13	1	6
	Palkansaajaliitot	5	8	0	5
f) Konfliktin kohteena olleiden asioiden oikeustilan selkeys	Työnantajaliitot	3	9	1	7
	Palkansaajaliitot	3	10	1	4

21. Jos työtuomioistuin on tuominnut palkansaajaliiton (liitonne) hyvityssakkoihin työrauhavelvoitteen rikkomisesta, millaisia vaikutuksia tuomioilla on ollut liittotasolla? Työnantajaliitot N= 20, Palkansaajaliitot N= 19

		Parantunut	Ei käytännön vaikutusta	Heikentynyt	En osaa sanoa
a) Työrauha asianosaisissa työpaikoissa	Työnantajaliitot	3	14	0	3
	Palkansaajaliitot	2	15	0	2
b) Neuvottelulimpiiri työpaikkatasoilla	Työnantajaliitot	0	16	1	3
	Palkansaajaliitot	0	16	1	3
c) Konfliktin aiheuttaneiden asioiden tila	Työnantajaliitot	0	16	1	3
	Palkansaajaliitot	5	11	1	2
d) Valmius välttää vastaavia konflikteja	Työnantajaliitot	4	13	1	2
	Palkansaajaliitot	3	15	0	1
e) Osaston tai yhdistyksen toimintatavat työtaistelutilanteissa	Työnantajaliitot	1	15	1	3
	Palkansaajaliitot	4	13	0	2
f) Konfliktin kohteena olleiden asioiden oikeustilan selkeys	Työnantajaliitot	3	10	1	6
	Palkansaajaliitot	3	11	3	2

22. Onko palkansaajapuoli saavuttanut sopimuskauden aikana toteutuneilla työtaistelulla tavoitteita, joita niillä on tavoiteltu?

	On saavuttanut joka kerta	On saavuttanut usein	On saavuttanut muutamassa tapauksessa	Ei ole saavuttanut koskaan	En osaa sanoa	Yhteensä
Työnantajaliitto	0	2	9	4	4	19
Palkansaajaliitto	0	4	10	1	5	20

23. Millaisia tavoitteita palkansaajapuoli on saavuttanut sopimuskauden aikaisilla työtaistelulla?

24. Tehdäänkö järjestönne kentässä sopimuskauden aikaisten ja työrauhaa rikkoneiden työtaistelujen tapauksissa työtaistelun päättämissopimuksia?

	Ei	En osaa sanoa	Kyllä	Yhteensä
Työnantajaliitto	12	3	5	20
Palkansaajaliitto	8	5	7	20

25. Ovatto sopimuskauden aikana järjestönne kentässä syntyneet työtaistelut olleet mielestänne niiden tavoitteeseen ja tilanteeseen nähden hyväksyttäviä, vaikka ne ovat rikkoneet työrauhavelvoitetta?

	Joka kerta	Useissa tapauksissa	Muutamassa tapauksessa	Eivät koskaan	En osaa sanoa	Yhteensä
Työnantajaliitto	0	1	0	17	2	20
Palkansaajaliitto	7	10	3	0	0	20

26. Millaisissa tapauksissa työtaistelutoimenpide on mielestänne hyväksyttävissä, vaikka se rikkoo työrauhavelvoitetta?

	Mainintojen määrä	
	Työnantajaliitot	Palkansaajaliitot
Ei milloinkaan	20	3
Jos työnantajapuoli ei noudata sopimuksen velvoitteita	3	22
Jos luottamus työnantajan antamiin lupauksiin horjuu	0	8
Tärkeistä periaatteellisista syistä	0	16
Jos olosuhteet muuttuvat oleellisesti sopimuskauden aikana	0	5
Jos työrauhavelvoitteen rikkomisella saadaan merkittävää hyötyä	0	4
Painostuskeinona, jos palkkakehitys on huono muihin aloihin verrattuna	0	3
Muista syistä, mistä?	0	5

27. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?

		Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Vaikea sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
a) Työtuomioistuimen työrauhatapauksissa määräämien hyvityssakkojen taso on ollut liian matala	Työnantajaliitot	20	3	0	0	0
	Palkansaajaliitot	1	4	5	10	10
b) Työntekijöiden työtaisteluvapautta ei tulisi rajoittaa nykyisestä	Työnantajaliitot	1	4	0	5	13
	Palkansaajaliitot	28	0	0	1	2
c) Työnantajan työtaisteluvapautta voisi rajoittaa enemmän kuin työntekijöiden työtaisteluvapautta	Työnantajaliitot	0	1	2	3	17
	Palkansaajaliitot	6	9	5	4	7
d) Työrauhavelvoitetta rikkovat, mutta hyväksyttävistä syistä toteutetut työtaistelutoimenpiteet tulisi rajata pois sanktioiden piiristä	Työnantajaliitot	0	0	0	4	19
	Palkansaajaliitot	3	14	6	4	4
e) Työtuomioistuimen käytettävissä olevaa sanktiokeinojen valikoimaa tulisi laajentaa	Työnantajaliitot	11	9	3	0	0
	Palkansaajaliitot	1	5	9	5	11
f) Työrauhavelvoitteen tulisi koskea myös yksittäisiä työntekijöitä	Työnantajaliitot	5	9	5	3	1
	Palkansaajaliitot	2	1	4	2	22
g) Kaikkien työtaistelujen tulisi pysyä kohtuullisuuden ja suhteellisuuden rajoissa ja olla tarkoituksenmukaisia suhteessa työtaistelun tavoitteisiin	Työnantajaliitot	20	3	0	0	0
	Palkansaajaliitot	5	12	6	3	4
h) Työtaisteluvapaus tulisi määrittää selkeästi perusoikeudeksi Suomessa	Työnantajaliitot	0	2	4	5	12
	Palkansaajaliitot	28	3	0	0	0
i) Eri alat ja järjestöt ovat liian eriarvoisia työtaistelulla vaikuttamisen mahdollisuuksien suhteen	Työnantajaliitot	7	8	5	1	1
	Palkansaajaliitot	4	16	8	2	1
j) Esimerkiksi Norjassa ja Tanskassa parlamentit voivat lainsäädännöllä puuttua työtaisteluun, keskeyttää lakon ja pakottaa osapuolet sovintoon. Suomessa tulisi ottaa käyttöön vastaava menettely	Työnantajaliitot	13	6	1	1	1
	Palkansaajaliitot	0	0	1	10	20
k) Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on ottanut kantaa työtaisteluvapauden asemaan EU-oikeuden sisällä erityisesti ratkaisussaan Viking-Line ja Laval Vaxholm. Työtaisteluvapauden pitäisi olla Euroopan unionin perustamissopimuksessa ilmeneviä perusvapauksia vahvempi	Työnantajaliitot	2	0	1	5	14
	Palkansaajaliitot	16	8	6	1	0
l) Työriitojen sovittelumenettely tulisi ulottaa myös sopimuskauden aikaisiin laittomiin työnseisauksiin	Työnantajaliitot	4	9	3	3	3
	Palkansaajaliitot	1	10	9	4	6
m) Laittomista lakoista tuomituilla hyvityssakoilla ei ole käytännön vaikutusta: sakot maksetaan ja kaikki jatkuu niin kuin ennenkin	Työnantajaliitot	14	8	0	0	0
	Palkansaajaliitot	1	10	4	12	4
n) Työnantajaliitot nostavat työtaisteluja koskevia kanteita nykyisin herkemmin kuin aikaisempina vuosina	Työnantajaliitot	1	6	7	6	2
	Palkansaajaliitot	8	9	9	4	1
o) Rikkrityöntekijöiden ja vuokratyövoiman käyttö tulisi estää laillisten työtaisteluiden piiriin kuuluvissa tehtävissä	Työnantajaliitot	1	0	1	3	17
	Palkansaajaliitot	21	5	2	1	2
p) Työrauhavelvollisuuden rikkomisesta vahinkoa kärsineen ulkopuolisen asemaa tulisi parantaa	Työnantajaliitot	12	7	3	0	0
	Palkansaajaliitot	1	3	12	7	8
q) Järjestöjen pyrkimys vaikutusvaltansa laajentamisen on usein työtaistelujen todellinen syy, vaikka viralliseksi syyksi on ilmoitettu joku muu	Työnantajaliitot	7	11	2	1	1
	Palkansaajaliitot	2	1	6	11	11
r) Asioiden käsittelyaikaa Työtuomioistuimessa tulisi nopeuttaa	Työnantajaliitot	3	9	6	3	1
	Palkansaajaliitot	7	9	6	4	5

