

Työriitalakia (sovittelutointa) koskevat uudistukset

1. Tiivistelmä (yksi kappale)

Käynnistetään hanke työriitojen sovittelujärjestelmän toimivuuden ja työriitojen sovittelusta annetun lain (420/1962) uudistamistarpeiden selvittämiseksi. Tarkastellaan, miten työriitojen sovittelujärjestelmää voitaisiin kehittää siten, että se turvaisi parhaalla mahdollisella tavalla työrauhan säilymisen työmarkkinoilla. Tehdään selvityksen perusteella tarpeelliset lainsäädäntömuutokset yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa.

2. Johdanto ja tausta

Työriitojen sovittelujärjestelmä perustuu vuonna 1962 säädettyyn työriitalakiin. Työmarkkinoilla on työriitalain voimassaoloaikana tapahtunut merkittäviä muutoksia, mutta lakia ei tähän mennessä ole uudistettu laajemmin. Työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmän hajautuessa ja yrityskohtaisten työehtosopimusten yleistyessä on mahdollista, että sovittelulle on tulevaisuudessa nykyistä enemmän tarvetta. Pitkittyneissä työriidoissa toimivan sovittelujärjestelmän rooli korostuu entisestään. On tarpeen tarkastella nykyisen sovittelujärjestelmän toimivuutta sekä sovittelijan roolia ja keinoja, jotta sovittelujärjestelmää voitaisiin kehittää vastamaan nykypäivän työmarkkinoiden tarpeisiin.

Kuluvan hallituskauden aikana on valmisteltu työriitalain muutoksia koskeva hallituksen esitys (HE 214/2022 vp), josta eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta antoi mietintönsä (TyVM 16/2022 vp) 24.11.2022. Hallituksen esitys perustui kolmikantaisen työryhmän yksimieliseen mietintöön. Muutokset koskevat vapaaehtoista sovittelua ja työriidan osapuolten selvitysvelvollisuutta ja ne tulevat voimaan 1.3.2023. Valiokunta pitää lausunnossaan tärkeänä, että sovittelujärjestelmän uudistamista jatketaan sekä tarkastellaan sovitteluprosessia ja sen toimivuutta laajemmin.

3. Poliittikatavoitteet

Kehitetään työriitojen sovittelujärjestelmää vastaamaan muuttuneiden työmarkkinoiden tarpeisiin siten, että sovittelulla voidaan turvata työrauhan säilyminen työmarkkinoilla.

4. Poliittikkakeinot perusteluineen

Työmarkkinoiden muutosten vuoksi on perusteltua käynnistää selvityshanke työriitalain uudistustarpeista. Selvityshankkeessa ja työriitalain mahdollisessa uudistamisessa olisi perusteltua tarkastella esimerkiksi seuraavia näkökohtia:

- Sovittelujärjestelmän, mukaan lukien sovitteluinstituutioon kuuluvien toimijoiden (valtakunnansovittelijan, sivutoimisten sovittelijoiden sekä sovittelulautakunnan) tehtävien ja roolin arviointi työrauhan turvaamisessa.
- Sovittelijan ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun edistäminen sopimuskauden aikana.
- Sovitteluprosessi ja sen toimivuus (TyVM 16/2022).
- Sovittelijan ja työmarkkinaosapuolten käytettävissä olevan riittävän tietopohjan varmistaminen. Sovittelua varten helposti saatavilla olevat puolueettomat analyysit talous- ja työmarkkinatilanteesta tukisivat neuvotteluita ja osapuolten hyväksyttävissä olevan sovintoesityksen laatimista.
- Työmarkkinoilla tapahtuneiden muutosten, kuten yrityskohtaisten työehtosopimusten yleistymisen vaikutusten arviointi valtakunnansovittelijan tehtäviin.
- Valtakunnansovittelijan toimiston resurssien riittävyys.

Työmarkkinaosapuolten keskinäisen vuoropuhelun ja työehtojen kollektiivisen sopimisen edistäminen ovat tavoitteena myös Euroopan unionin tasolla. Selvityshankkeessa tulisi tehdä ehdotuksia työriitalain osittaiseksi uudistamiseksi ja muiksi mahdollisiksi toimenpiteiksi. Ehdotusten perusteella voitaisiin käynnistää kolmikantainen hanke mahdollisten uudistusten toteuttamiseksi.

5. Kokonaiskustannukset, valtion rahoitus (hallituskauden aikana ja vuosittain)

Kustannukset riippuvat siitä, tehdäänkö selvitys virkatyönä vai annetaanko se ulkopuolisen selvityshenkilön tehtäväksi. Selvityksen myötä mahdollisesti tehtävillä sovittelujärjestelmän uudistuksilla voi olla kustannusvaikutuksia.

7. Arvio politiikkakeinojen vaikutuksista

Selvityshankkeen pohjalta voidaan kehittää työriitalakia vastaamaan nykypäivän työmarkkinoiden tarpeita. Toimiva työriitojen sovittelujärjestelmä tukee työmarkkinaosapuolten keskinäistä vuoropuhelua, edistää sovintoratkaisun löytymistä ja parhaimmillaan lyhentää työriitojen kestoja. Hankkeella voisi siten olla myönteisiä yhteiskunnallisia ja taloudellisia vaikutuksia. Toimivan sovittelujärjestelmän avulla voidaan välttää työriitojen kärjistyminen. Uudistuksella olisi myös työelämävaikutuksia, kuten työmarkkinaosapuolten kollektiivisen neuvottelutoiminnan ja työehtosopimusten aikaansaamisen edistäminen. Vakaat ja ennustettavat työmarkkinat turvaavat myös yritysten kilpailukykyyn ja edesauttavat uusien työpaikkojen syntymistä.

Jos tarpeellisiin uudistuksiin ei ryhdytä, on riskinä, ettei työriitojen sovittelujärjestelmä pysty vastaamaan muuttuneiden työmarkkinoiden tarpeisiin. Työriitalaissa sovittelumenettelystä on säädetty melko yleisluonteisesti. Uudistuksessa olisi säilytettävä tasapaino sovittelumenettelyn vapaamuotoisuuden ja menettelysäännösten yksityiskohtaisuuden välillä. Sovittelumenettelyn liiallinen ohjaaminen lainsäädännöllä saattaa heikentää mahdollisuuksia kunkin työriitatilanteen erityispiirteiden huomiointiin. Uudistuksessa olisi kiinnitettävä huomiota myös siihen, että valtakunnansovittelijan tehtävänä on tukea osapuolia sovinnon löytämisessä, mutta pääasiallinen vastuu työehtosopimuksen syntymisestä on työriidan osapuolilla.

8. Yhteyshenkilöt ja yhteystiedot (puhelin, sp-osoite)

Nico Steiner, 029 50 49001, nico.steiner@gov.fi

Katariina Jämsén, 029 504 71 43, katariina.jamsen@gov.fi

9. Muut valmisteluun osallistuneet ministeriöt ja tahot