

Selvitys eurooppalaisista työrauhajärjestelmistä

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja
Työ ja yrittäjyys
20/2011



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY

NIKLAS BRUUN – MATTI MIKKOLA – MARIANNE MUONA

Selvitys eurooppalaisista työrauhajärjestelmistä

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja

Työ ja yrittäjyys

20/2011

Tekijät Författare Authors Niklas Bruun, Matti Mikkola, Marianne Muona	Julkaisuaika Publiceringstid Date Huhtikuu 2011 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment	
Julkaisun nimi Titel Title Selvitys eurooppalaisista työrauhajärjestelmistä		
Tiivistelmä Referat Abstract Selvityksessä tarkastellaan työrauhavelvollisuuden oikeudellista sääntelyä sellaisena, kuin siitä on säädetty: 1) kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa, 2) Euroopan unionin asiaa koskevassa lainsäädännössä ja 3) 26 EU:n jäsenmaan ja Norjan kansallisessa lainsäädännössä. Sopimustekstien lisäksi tarkastelu sisältää myös perusteellisen katsauksen sopimusten toimeenpanoa valvovien elinten tapauskäytäntöön. Kohta 3) ei toimeksiannon mukaisesti sisällä Suomen järjestelmän esittelyä eikä sen arviointia. Työrauhavelvollisuus perustuu maasta riippuen joko lainsäädäntöön, työmarkkinoiden puitesopimukseen tai yksittäisen työehtosopimuksen määräykseen. Sopimusperusteinen työrauhavelvollisuus on lähtökohtaisesti luonteeltaan relatiivista, jolloin työtaistelutoimiin ei voida ryhtyä sopimusta koskevista asioista. Pohjoismaissa ja Saksassa on kuitenkin sovittu laajemmasta työrauhavelvollisuudesta, jonka mukaan työtaistelutoimiin ei voida ylipäätään ryhtyä sopimuksen voimassa ollessa. Tämän laajennuksen kansainvälinen käytäntö hyväksyy, kunhan se vastaa molempien osapuolten selkeätä tahtoa eli että siitä on nimenomaisesti sovittu. Kaikki keskeiset valvontaelimet, Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yhdistymisvapauskomitea ja asiantuntijakomitea, Euroopan (neuvoston) sosiaalisten oikeuksien komitea ja Euroopan ihmisoikeustuomioistuin lähtevät siitä, että lakko-oikeus on työntekijöille kuuluva perustavaa laatua oleva oikeus, jota ei voida merkittävässä määrin rajoittaa. Valtio voi kuitenkin vaatia, että lakosta huolimatta vähimmäispalvelut tulee turvata, kun kysymyksessä on välttämättömiä julkisia palveluja koskeva lakko. Pitemmälle meneviin rajoitustoiimiin voidaan ryhtyä vain poikkeusoloissa ja silloinkin vain tilapäisesti. Lakko-oikeuden rajoittamiselle on – tosin hieman erilaisin painotuksin – asetettu kaikissa kolmessa elimessä kolme edellytystä: 1) että rajoituksesta on säädetty lailla, 2) että sille on hyväksyttävä tarkoitus ja 3) että rajoitukset ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa. Modernissa demokraattisessa yhteiskunnassa monet välttämättömyshyödykkeet tuotetaan kotitalouksien ulkopuolella, mikä tekee yhteiskunnat haavoittuviksi etenkin niille työtaistelutoimille, jotka uhkaavat kokonaan rajoittaa verkko-yhteyksiä, sähkön- ja lämmönjakelua, vesihuoltoa, yleisten hygienialojen, kiireellisten terveys- ja huolenpito- ja palvelujen sekä muiden välttämättömien yhteiskunnallisten palvelujen järjestämistä etenkin, jos työtaistelutoimet ovat laajamittaisia tai pitkäkestoisia. Oleellinen kysymys tällöin on sillä: miten vähimmäispalvelut tulee mitoittaa ja kenellä tällöin on toimivalta päättää niiden laajuudesta. Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ja ILO:n yhdistymisvapauskomitean käytännössä on lähdetty siitä, että osapuolet määrittävät yhdessä, yhteiselimen tai puolueettoman elimen avulla vähimmäispalvelujen rajat. Valtiolla ei ole mahdollisuutta ihmisoikeuksia loukaamatta määrittää näitä rajoja etukäteen eikä yksipuolisesti myöskään työtaistelun kestäessä. Se voi kuitenkin olla aktiivinen tällaisen elimen synnyttämisessä. Ihmisoikeustuomioistuimen viimeaikaisen tapauskäytännön valossa valtioiden tulisi jopa pyrkiä tällaisten elinten perustamiseen. Työ- ja elinkeinoministeriön yhdyshenkilö: Työelämä- ja markkinaosasto/Susanna Siitonen, puh. 010 604 8932		
Asiasanat Nyckelord Key words työrauha, työtaistelu, lakko-oikeus, työsulku		
ISSN 1797-3562	ISBN 978-952-227-532-5	
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 208	Kieli Språk Language Suomi, finska, finnish	Hinta Pris Price 36 €
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd	

Esipuhe

Tausta

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja -sarjassa julkaistaan professori Niklas Bruunin ja professori Matti Mikkolan ja OTM Marianne Muonan Selvitys eurooppalaisista työrauhajärjestelmistä. Selvitys on laadittu työ- ja elinkeinoministeriön toimeksiannosta.

Työrauhajärjestelmiä koskeva selvitystyö on toteutettu osana ns. joustoturvatyötä. Työministeriö käynnisti vuonna 2007 jouston ja turvan tasapainoa työmarkkinoilla ja työelämässä uudistavan työryhmän työn. Työryhmän toimikausi päättyi vuoden 2010 lopussa. Työryhmän tehtävänä oli arvioida työmarkkinoiden toimivuuteen vaikuttavaa lainsäädäntöä työelämän osapuolten jouston ja turvan näkökulmasta. Työelämän sääntelyn näkökulmasta joustoturvatyön tavoitteena on turvata toimivat työmarkkinat – työntekijän suojelua unohtamatta. Työmarkkinoiden toimivuus edellyttää mm. tarkoituksenmukaista lainsäädäntöä, toimivaa sopimusjärjestelmää sekä sopijapuolten luottamuksellisia suhteita.

Joustoturvatyön yhteydessä on arvioitu, missä määrin suomalainen työlainsäädäntö täyttää työelämän osapuolten jouston ja turvan vaatimukset. Joustoturvatyöryhmän toimeksiannon ulkopuolelle jätettiin kotimaisen työrauhasääntelyn arviointi, mutta työryhmän edellytettiin teettävän oikeudellisen selvityksen EU:n jäsenvaltioissa sovellettavasta työrauhalainsäädännöstä. Lisäksi selvityksen edellytettiin kattavan kansainvälisten sopimusten työrauhasääntelylle asettamien velvoitteiden ja niistä syntyneiden tulkintojen kuvaamisen.

Toimeksianto

Toimeksiannon lähtökohtana oli EU:n 27 jäsenvaltion työrauhasääntelyn kuvaaminen. Toimeksiantoa täydennettiin tältä osin liittämällä Norja selvitettävien maiden joukkoon. Tämän työn onnistumiseksi selvityksessä esitellään eurooppalaisen työmarkkinamekanismin peruspiirteitä. Tällä tavoin maakuvaukset on saatu mahdollisimman yhteismitallisiksi ja niiden keskinäinen vertailu sekä tyyppittely ovat olleet mahdollisia. Huolellisesti tehty maakohtainen selvitys yhdessä selvitykseen liittyvän vertailevan osion kanssa tarjoavat sellaisen tietopaketin työrauhavelvollisuudesta ja työriitojen sovittelusta käytävälle keskustelulle, jota aiemmin ei ole ollut käytettävissä.

Maakohtaisten kuvausten lisäksi toimeksianto kattoi työtaisteluoikeutta koskevien Kansainvälisen työjärjestön yleissopimusten, Euroopan sosiaalisen peruskirjan, Euroopan ihmisoikeussopimuksen sekä EU:n lainsäädännön sekä niiden keskinäisen suhteen, sisällön ja merkityksen analysoinnin. Selvitykseen liittyy ILO:n yhdistymisvapauskomitean, Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean tulkintojen sekä Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen päätösten ja EU:n tuomioistuimen

ratkaisujen analysointi. Kansainvälisiä sitoumuksia tarkastellaan suhteessa muun muassa työehtosopimuksiin, työtaisteluoikeuteen ja sen rajoituksiin sekä työriitojen sovitteluun.

Selvitys kokonaisuudessaan tarjoaa tuhdin tietopaketin kansainvälisistä työtaisteluoikeutta koskevista instrumenteista ja niistä syntyneestä oikeus- ja tulkintakäytännöstä. Siinä on merkittäväällä tavalla arvioitu eri asiakirjojen keskinäistä suhdetta ja tulkintojen eroavaisuuksia syntyneen tulkintakäytännön perusteella mutta myös ennakoitu tulkintakäytäntöjen tulevia kehitystrendejä. Tutkimuksen painoarvoa lisää myös se, että Bruunilla ja Mikkolalla on omakohtaista kokemusta edellä tarkoitettujen kv. sitoumusten tulkintoja antaneiden elinten toiminnasta.

Helsingissä 1 päivänä joulukuuta

TARJA KRÖGER
hallitusneuvos,
työ- ja elinkeinoministeriö
ohjausryhmän puheenjohtaja

Sisältö

Esipuhe.....	5
Lyhenteet.....	8
Selvityksen kohde ja tekijät.....	9
1 Johdanto.....	11
1.1 Yleistä työmarkkinamekanismeista.....	11
1.2 Työrauhavelvollisuuden oikeudelliset ulottuvuudet.....	16
1.3 Keskeiset sopimukset.....	19
1.4 Instituutiot.....	21
2 Kansainväliset sitoumukset.....	26
2.1 Yleinen tausta.....	26
2.2 Neuvottelujärjestelmät.....	28
2.3 Työtaistelutoimet.....	33
2.5 Lakon rajoitukset.....	46
2.6 Sovittelu.....	49
3 Euroopan unionin oikeus ja työrauha.....	60
3.1 EU:n kehitys ja lähtökohdat.....	60
3.2 EU:n perusoikeuskehitys ja oikeus työtaisteluihin.....	61
3.3 EU:n sisämarkkinat ja työtaistelut.....	64
4 Työrauhan ja työtaisteluoikeuden sääntely EU:n jäsenmaissa....	71
4.1 Johdanto.....	71
4.2 Skandinavian maat.....	72
4.3 Manner-Eurooppa.....	74
4.4 Saarivaltiot.....	76
4.5 Etelä-Eurooppa.....	77
4.6 Itä-Eurooppa.....	79
5 Johtopäätökset.....	81
5.1 Työrauhavelvollisuus.....	81
5.2 Työtaisteluoikeus.....	81
5.3 Rajoitukset.....	82
5.4 Vähimmäispalvelut.....	83
5.5 Sovittelu ja pakkosovinnon mahdollisuus.....	83
5.6 Suhde EU:n tapauskäytäntöön.....	84
Kirjallisuus.....	85
Liite Työrauhan ja työtaisteluoikeuden sääntely EU-maissa.....	87

Lyhenteet

Euroopan neuvosto (EN)

EIOS	Euroopan ihmisoikeussopimus (ECHR)
EIOT	Euroopan ihmisoikeustuomioistuin (ECtHR)
ESPK	Euroopan sosiaalinen peruskirja (ESC)
ESOK	Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea (ECSR)

Euroopan Unioni (EU)

SEU	Sopimus Euroopan Unionista (TEU)
SEUT	Sopimus Euroopan Unionin toiminnoista (TFEU)
EUPOK	EU:n perusoikeuskirja
EUT	Euroopan Unionin tuomioistuin (ECJ)

Kansainvälinen työjärjestö (ILO)

ILO-sopimus	Kansainvälisen työjärjestön sopimus
YVK	ILO:n yhdistymisvapauskomitea

Yhdistyneet kansakunnat

KP-sopimus	Kansalais- ja poliittisia oikeuksia koskeva yleissopimus (ICCPR)
TSS-sopimus	Taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskeva yleissopimus (ICESCR)
TSS-komitea	YK:n taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia valvova komitea (CESCR)

Selvityksen kohde ja tekijät

Aineistot ja analyysit

Tämän selvityksen keskeisiä aineistoja ovat:

- 1 Asiaa koskeva suomalainen ja eurooppalainen kirjallisuus;
- 2 Kansainvälisen työjärjestön järjestäytymisvapauskomitean, Euroopan (neuvoston) sosiaalisten oikeuksien komitean ja Euroopan ihmisoikeustuomioistuinten päätökset;
- 3 EU:n lainsäädäntö ja EU:n tuomioistuimen viimeaikainen tapauskäytäntö; ja
- 4 Viimeaikaiset tutkimukset ja selvitykset, erityisesti EU:n 27 maan työmarkkinajärjestelmistä, työrauhasta ja lakko-oikeudesta ja sen rajoituksista.

Selvityksen *johdannossa* esitellään eurooppalaisten työmarkkinamekanismien yleisiä piirteitä, työrauhaan liittyviä käsitteellisiä lähtökohtia, keskeisiä kansainvälisiä sopimuksia ja niiden valvonnasta vastaavia instituutioita.

Toisessa jaksossa tarkastellaan työrauhaan liittyviä *kansainvälisiä sitoumuksia* suhteessa 1) työehtosopimukseen, 2) yhteistoimintaan yrityksissä, 3) työtaisteluoikeuteen ja sen rajoitukseen ja 4) suhteessa sovitteluun.

Kolmas jakso käsittelee *EU:n toimivaltaa* työmarkkinoiden sääntelyssä. Siinä otetaan myös huomioon EU-tuomioistuimen viimeaikaiset ratkaisut (Viking ja Laval) ja muu relevantti oikeuskäytäntö.

Neljännessä jaksossa käsitellään *kansallisia normistoja*. Analyysin lähtökohtana on EU:n maakohtainen selvitys työmarkkinajärjestelmistä 27 jäsenmaassa. Sitä täydennetään eri maista hankituilla muilla tiedoilla ja keskeisistä eurooppalaisista työoikeuden tietokirjastoista hankitulla selvitysaineistolla. Niiden pohjalta pyritään hahmottamaan *alueellisia yhtäläisyyksiä* sikäli, kuin niitä on mahdollista tunnistaa.

Viides ja samalla viimeinen jakso sisältää selvityksen yhteenvedon. Lisäksi selvitykseen kuuluu myös maakohtainen liiteosa.

Vastuunjako

Raportin 1, 2 ja 5 jaksoiden kirjoittamisesta on vastannut professori Matti Mikkola, joka toimii työoikeuden professorina Helsingin yliopistossa. Raportin 3 jakson kirjoittamisesta on vastannut professori Niklas Bruun, joka toimii yksityisoikeuden professorina Helsingin yliopistossa. Hän on samalla toiminut jaksoiden 1, 2 ja 5 kommentoijana sekä vastannut liiteosassa olevan maakohtaisen tarkastelun työnhajauksesta. Liiteosan on koontanut ja kirjoittanut OTM Marianne Muona kesällä 2010. Hän on sen jälkeen toiminut syyskuusta 2010 alkaen Nordens fackliga samorganisation nimisessä järjestössä Tukholmassa. Jakson 4 kirjoittajat ovat laatineet yhdessä edellä mainitun liiteosan pohjalta.

1 Johdanto

1.1 Yleistä työmarkkinamekanismeista

1.1.1 Sosiaalinen dialogi

Eurooppalaisessa työmarkkinakäytännössä termillä ”sosiaalinen dialogi” tarkoitetaan yleensä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välisiä neuvotteluja, joiden yhtenä keskeisenä tavoitteena on *työehtosopimusten* (TES:ien) solmiminen.

Valtioiden rooliin kuuluu sopimusten sitovuuden ja täytäntöönpanon varmistaminen mutta valtiot voivat myös osallistua neuvotteluihin kolmantena osapuolena. Mitä enemmän vuoropuhelu koskettaa talous- ja sosiaalipolitiikan yleisiä kysymyksiä, sitä korkeammalla profiililla valtiot yleensä osallistuvat neuvotteluihin.

Euroopan Unionin komissio on määritellyt sosiaalisen dialogin ”Jatkuvan kehityksen vuorovaikutukseksi työmarkkinaosapuolten välillä tavoitteena löytää sopu tiettyjen taloudellisten ja sosiaalisten muuttujien hallinnalle sekä makro- että mikrotasolla.”¹ Määritelmä kattaa kaikenlaisen kahdenvälisen dialogin työnantajien ja työntekijöiden edustajien välillä sekä yritys- ja toimialatasolla että kolmikantaneuvotteluiden puitteissa. *Kansainvälinen työjärjestö ILO* puolestaan on todennut, että sosiaalinen dialogi koskee kaikkia työnantajien, työntekijöiden ja hallitusten edustajien välisiä neuvotteluja, kuulemisia tai tietojenvaihtoa, jotka koskevat yhteistä etua talous- ja sosiaalipolitiikan asioissa.²

Ensimmäiset askeleet vuoropuhelun käynnistämiseen otettiin 150 vuotta sitten.

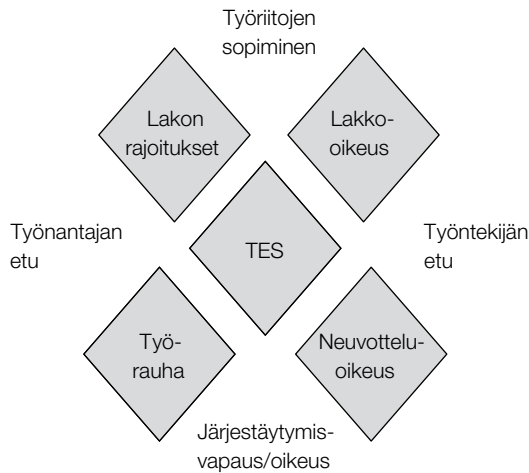
Kollektiiviset neuvottelut saivat alkunsa *Iso-Britanniassa* vuonna 1860 ja levisivät vähitellen myös muualle Eurooppaan. Alun perin neuvotteluilla pyrittiin suojelemaan palkkoja suhdannevaihteluilta ja työntekijöitä uuvuttavalta työajalta ja työn vaaroilta. Nykyinen laajempi sosiaalinen dialogi kehittyi toisen maailmansodan jälkeen. Sitä seuranneina vuosikymmeninä työmarkkinaosapuolten ja valtion vuoropuhelu alettiin nähdä investointina sosiaaliseen ja poliittiseen vakauteen. Se ymmärrettiin häiriöttömän tuotannon ja vaurauden kasvun kulmakiveksi. Kansainvälisen työjärjestö ILO:n ja sen yleissopimukset loivat kansainvälisen normatiivisen perustan työnantajien ja työntekijöiden välisille suhteille.

Sosiaalisen vuoropuhelun perustana on *yhdistymisvapauden tunnustaminen*, joka mahdollistaa työntekijöiden etujen ajamisen, yhteiset neuvottelut, kollektiivisen sopimisen työehdoista ja työoloista sekä sitoutumisen työehtosopimukseen. Vastineeksi työntekijöiden edellytetään sitoutuvan työrauhaan ja rajoittavan laillistenkin lakkojen laajuutta yhteiskunnalle elintärkeiden intressien turvaamiseksi. Molempien osapuolten odotetaan sitoutuvan työriitojen sovitteluun ja/tai vapaaehtoiseen väliliesmenettelyyn työtaistelutoimien estämiseksi ja lopettamiseksi.

1 Report on Industrial Relations in Europe, 2000.

2 ILO:n kotisivu: www.ilo.org/social_dialogue

Kuvio 1. Sosiaalisen dialogin elementit



1.1.2 Keskeisiä käsitteitä

Järjestäytymisvapaudella tarkoitetaan työntekijöiden ja työnantajien oikeutta perustaa yhdistyksiä ja ammattiliittoja, ja käyttää niitä jäsentensä etujen edistämiseen. ILO:n mukaan järjestäytymisvapaus on yksi työntekijöiden neljästä perusoikeudesta.

Neuvottelu-oikeus merkitsee työntekijäpuolen oikeutta osallistua yhteisiin neuvotteluihin, joiden keskeisimpänä päämääränä on työehtosopimusten solmiminen. Työntekijöiden neuvottelu-oikeus ei kuitenkaan toteudu, ellei toinen osapuoli sitoudu neuvotteluihin.

Työehtosopimus on sääntelyjärjestelmä, joka tarjoaa vaihtoehdon lainsäädännölle. Sillä voidaan sopia palkankorotuksista, työajasta, irtisanomissuojasta, yhteistoiminnasta yrityksissä, työtaistelutoimista ja muutoksista neuvottelujen pelisääntöihin. Euroopan Unionin komissio on määritellyt työehtosopimuksen ”sopimukseksi joka on saavutettu työnantajan ja yhden tai useamman ammattiliiton, työnantajajärjestöjen ja ammattiliittojen tai keskusjärjestöjen välisillä työmarkkinaneuvotteluilla. Sopimus sääntelee osapuolten suhteita ja yksittäisten työntekijöiden kohtelua ja kattaa asianomaisten työntekijöiden palkat ja työehdot.”³

Työmarkkinasopimuksilla voidaan eurooppalaisessa kielenkäytössä tarkoittaa montaa asiaa kattaen myös Suomessa käytetyn ilmaisun tulopoliittinen kokonaisratkaisu (TUPO-sopimus). Laajasti ymmärrettynä työmarkkinasopimuksilla pyritään työoloja koskevien kysymysten lisäksi edistämään tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä parantamaan työllisyyttä ja edistämään hyvinvointia. Tavoitteena on tällöin

3 Nielsen, R., European Labour Law. 2000. s. 35.

ylläpitää tai lisätä työmarkkinoiden ja samalla koko yhteiskunnan vakautta. Niiden voimassaoloaika on yksi tai useampi vuosi ja niillä vaikutetaan työsuhteen ehtojen ja työolojen lisäksi myös verotukseen, työllisyyteen, työntekijöiden osaamiseen, sosiaaliturvaan ja muiden elinoloihin. Valtion rooliin on Suomessa vuodesta 1968 tälle vuosituhannele asti käytännössä kuulunut olla kolmantena osapuolena näissä neuvotteluissa.

Yhteisillä neuvotteluilla tarkoitetaan eurooppalaisessa kielenkäytössä kaikenlaisia työmarkkinaosapuolten välisiä neuvotteluja, joita käydään kahdenvälisesti tai kolmikantaisesti työmarkkinaosapuolten etua koskevista asioista ja tarkoituksella auttaa tuomaan yhteen työnantajat ja työntekijät tai heidän järjestönsä neuvottelemaan ja sopimaan asioista tasa-arvoisista lähtökohdista käsin.

Työrauhavelvollisuudella tarkoitetaan pidättäytymistä työtaistelutoimista tai niiden rajoittamista. Siitä ei yleensä säädetä lain nimenomaisin säännöksin vaan sääntely tapahtuu sopimus pohjaisesti tai epäsuorasti. Nimenomaisia säännöksiä siitä ei ole myöskään kansainvälisissä sopimuksissa. Työrauhavelvollisuuden normatiivisena lähtökohtana on periaate, jonka mukaan sopimus sitoo sen osapuolia (*pacta sunt servanda*). Kansallisella tasolla sääntely perustuu yleensä sosiaalisen dialogin puitesopimukseen tai yksittäisten työehtosopimusten nimenomaisiin määräyksiin, joiden mukaan osapuolet sitoutuvat olemaan ryhtymättä työtaistelutoimiin sopimusta koskevissa asioissa tai sopimuksen voimassa ollessa ja ratkaisemaan työriitansa sovittelun tai vapaaehtoisten prosessien avulla. Toisaalta, juuri työriitojen sovittelua silmällä pitäen sekä yhteiskunnan elintärkeiden etujen niin vaatiessa työrauhasta voidaan säätää myös lailla.

Työtaistelutoimet käsittävät yleensä työntekijöiden *lakot*, hidastustoimet, ylityökiellot tai yrityksen asettamisen saartoon, missä järjestäytyneet työntekijät sitoutuvat olemaan hakematta yrityksen työpaikkoja tai ostamasta sen tavaroita tai palveluita. Käsitettä pidetään yleisesti hyvin laajana, se voi lähtökohtaisesti koskea kaikenlaisia painostustoimia.⁴ Työnantajat puolestaan voivat turvautua *työsulkuun*, jota käytetään lähinnä lakkojen vastatoimena ja joka käytännössä tarkoittaa, että kaikkia työntekijöitä estetään tulemasta töihin, olivatpa he lakossa tai eivät. Keskeiset kansainväliset sitoumukset suojaavat työntekijöiden lakko-oikeutta.

Toisaalta *lakko-oikeutta* voidaan myös *rajoittaa*, kun se tapahtuu lailla, on välttämätöntä demokraattisessa ja tapahtuu yhteiskunnan kannalta tärkeän yleisen tai yksityisen edun suojelemiseksi. Rajoitukset eivät kuitenkaan saa olla sellaisia, että ne käytännössä estäisivät kokonaan oikeuden ryhtyä työtaistelutoimiin. Rajoitukset voivat olla myös menettelyllisiä, joista yleisimpiä ovat vaatimukset *ennakkoilmoituksen* antamisesta ja *harkinta-ajan* noudattamisesta.

Lakon vaikutuksia korostaa *pakkotyön kielto*, joka sekin kuuluu ILO:n määrittämiin työntekijöiden perustavaa laatua oleviin oikeuksiin. Työnantaja ei voi pakottaa työntekijöitä jatkamaan työtä, joka kuuluu lakon piiriin. Siitä säädetään myös

4 Ks. Sarkko, Työrauhavelvollisuudesta. 1969.

Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa (1§2 artikla) sekä Euroopan Ihmisoikeussopimuksessa (4 artikla).

Työriitojen sovittelu voi koskea sekä yksittäisiä että kollektiivisia työriitoja. Sovittelu voi tapahtua osapuolten nimeämän tai valtion nimittämän sovittelijan välityksellä, välimesoikeudessa tai tuomioistuimessa. Jotta sovittelulle jäisi aikaa, voidaan työtaistelun alkamista tietyin edellytyksin lykätä. Pakkosovintoa ei kuitenkaan lähtökohtaisesti hyväksytä.

1.1.3 Neuvottelujärjestelmät

Lainsäädäntö ja työehtosopimukset muodostavat kaksi vaihtoehtoista tapaa työehtojen ja työolojen sääntelyyn. Ne voivat myös täydentää toinen toisiaan; mitä vähemmän sovitaan työehtosopimuksin, sitä merkittävämmässä asemassa on lainsäädäntö ja päinvastoin, niukka lainsäädäntö korostaa sopimuskäytännön merkitystä.

Euroopassa on monia erilaisia työehtosopimusten neuvottelumekanismeja ja sopimusten malleja. Aiemmin perusmalleja oli kolme: Iso-Britannian, Manner-Euroopan ja kommunististen maiden mallit.

Kuvio 2. Kolme kollektiivisten työehtosopimusten mallia

Iso-Britannia	Manner-Eurooppa	Kommunistiset maat
Kaksi osapuolta	Kolme osapuolta	Yksi osapuoli
Sitova TES vain osana yksittäistä työsopimusta	Sitovat TES:it (Yleissitovuus)	Hallinnollinen päätös
Sopimusoikeutta	Sopimus- ja julkisoikeutta	Julkisoikeutta

Manner-Euroopassa hallitukset ovat perinteisesti olleet aktiivisesti mukana neuvotte- luissa ja niillä on ollut rooli neuvottelujen kolmantena osapuolena. Työehtosopimuksilla on määritelty yksittäisiä työsopimuksia sitovat vähimmäistyöehdot. Monessa maassa työehtosopimukset ovat *yleissitovia*, eli ne sitovat organisaatioon kuuluvien lisäksi myös muita työntekijöitä ja työnantajia. Joissakin maissa sosiaalinen dialogi on laajentunut myös muihin etuihin, kuten veroihin ja sosiaalietuuksiin ja johtanut laajempien *työmarkkinasopimusten syntyyn*.

Iso-Britanniassa työehtosopimus on sitova, kun siihen viitataan yksityisessä työsopimuksessa.

Kommunistisessa perinteessä ammattiliitoilla oli toisenlainen tehtävä; ne järjestivät työntekijöiden sosiaaliturvaa, vapaa-ajan toimintoja ja lomatoimintaa. Työehdoista päätti vain yksi osapuoli, työnantaja, joka oli toimissaan sidottu hallinnollisen päätöksentekoon.

Erot työmarkkinajärjestelmissä ja työehtosopimuksissa heijastavat edelleenkin maiden poliittisen, hallinnollisen ja oikeudellisen kehityksen taustoja ja eroja.⁵ Kehitysnäkymät ovat kuitenkin samansuuntaiset kaikkialla Euroopassa.

5 Katso myös: Nielsen, R., *European Labour Law*. 2000. s. 35.

Keskeisiä ovat edelleen teollisuusliitto- tai toimialakohtaiset työehtosopimukset, jotka kytkeytyvät kansallisiin tulo- ja työmarkkinasopimuksiin. Yritystasosta on tullut ensisijainen sopimustaso Iso-Britanniassa, mikä suuntaus vallitsee myös muissa maissa. Merkittävää on lisäksi järjestäytymisen väheneminen kahden viime vuosikymmenen aikana.

Järjestäytyminen on selvästi yleisintä *Pohjoismaissa*, joissa työntekijöiden järjestäytymisaste on Norjaa lukuun ottamatta noin 70 prosenttia. Useimmissa Euroopan maissa järjestäytymisaste on 20 ja 50 prosentin välillä, mikä samalla merkitsee, että järjestäytyneitä on alle puolet Euroopan työntekijöistä. *Ranskassa, Espanjassa, Puolassa ja Baltian maissa ja Puolassa* järjestäytyneiden työntekijöiden osuus on alle 20 prosenttia työvoimasta.

Työehtosopimusten tehokkuus ei kuitenkaan riipu vain työntekijöiden järjestäytymisasteesta vaan erityisesti työntekijöiden järjestäytymisestä ja työehtosopimusten kattavuudesta. Joissakin maissa työehtosopimus sitoo vain neuvotteluosapuolia, kun taas toisissa sitova vaikutus ulottuu myös muihin työnantajiin ja työntekijöihin. Työehtosopimusten *yleissitovuudella* on merkittävä vaikutus työehtosopimusten kattavuuteen.

Useimmissa Euroopan Unionin vanhoissa jäsenvaltioissa työehtosopimukset kattavat yli 80 prosenttia työvoimasta. Iso-Britanniassa sekä Keski- ja Itä-Euroopan maissa kattavuus jää kuitenkin selvästi alle 50 prosentin.

Euroopan työehtosopimukset ovat joko teollisuusliitto-, toimiala- tai ammattialapohjaisia. Niitä täydentävät alueelliset, paikalliset ja yritystason sopimukset. Joissain maissa ratkaisut on tehty keskitetysti tulopoliittisten kokonaisratkaisujen avulla. Näitä maita ovat olleet *Itävalta, Belgia, Suomi, Norja, Ranska, Kreikka, Irlanti, Italia, Alankomaat, Portugali, Slovenia ja Espanja*. Keskitetyillä tulosopimuksilla on haettu solidaarisia tai maltillisia palkkaratkaisuja, työllisyyttä turvaavia toimia, säästötoimenpiteitä, parempaa kilpailukykyä ja yhteiskunnallista vakautta.⁶ Sopimuksilla on haettu myös joustavuutta työmarkkinoille avointen lausekkeiden, toimintavaikeuksia koskevien varausten, vapaaehtoisia palkanmenetyksiä koskevien lausekkeiden, varhaiseläkkeiden ja eläkkeelle siirtymistä lykkäävien lausekkeiden avulla (*open clauses, hardship clauses, salary opt-out clauses, early or postponed retirement clauses etc.*). Ongelmana näissä menettelyissä, joilla on voitu määrittellä uudelleen jopa lainsäädännöllä asetettuja standardeja, on ollut legitimitietin menettämisen riski erityisesti silloin, kun uudelleen määrittelyn kohderyhmänä on ollut kolmas osapuoli, kuten itsenäisen ammatin harjoittajat, aliedustetut työntekijät, työttömät, järjestäytymättömät työntekijät tai seuraava sukupolvi.⁷

On yleistä että monet keskeiset päätökset palkoista, työajoista ja muista materiaalisista työehdoista ja työoloista tehdään nykyisin *paikallisella tasolla*. Niin tulopoliittisten

6 Kansalliset sosiaali- ja talousneuvostot sekä luotettavat tilastolaitokset ovat tärkeässä asemassa määrittelyssä kehitystä ja arvioitaessa työmarkkinasopimusten sisältämien toimenpiteiden vaikutuksia.

7 Bruun, N., The Autonomy of Collective Agreement, in "Collective Bargaining, Discrimination, Social Security and European Integration" (toim. Blanpain R.) Bulletin of Comparative Labour Relations, No. 48. 2003 s. 1-48. Artikkelin on julkaistu myös työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirjassa (toim. Tiitinen) 2004.

sopimusten kuin toimiala- tai teollisuusliittokohtaisten työehtosopimusten aineellinen normatiivinen perusta on muuttunut yksityiskohtaisesta sääntelystä abstraktimmaksi, mitä avoimien lausekkeiden käyttö ilmentää. Tämä kehitys on siirtänyt myös osan riitakysymyksistä paikallisesti ratkaistaviksi. Paikalliset neuvottelut käydään tällöin usein työrauhavelvollisuuden vallitessa. Paikallisen sopimustoiminnan merkityksen kasvu selittää osaltaan sen, että myös paikallisten lakkojen lukumäärä aivan viime vuosina on ollut lievässä kasvussa useassa Euroopan maassa.

1.2 Työrauhavelvollisuuden oikeudelliset ulottuvuudet

Työrauha voidaan ymmärtää tilana, jossa työtä voidaan teettää ja tehdä ilman osapuolista johtuvia työn teon katkeamisia tai muita työtaistelutoimia. Suppeassa merkityksessä työrauhavelvollisuus liittyy *työehtosopimusten sitovuuden kunnioittamiseen* niin, ettei työtaisteluun ole lupa ryhtyä asiassa, josta on työehtosopimuksella sovittu. Työehtosopimus velvoittaa osapuolia pidättäytymään työtaistelutoimista (*passiivinen työrauhavelvollisuus*) ja asettaa sopimukseen sidotuille velvollisuuden kehottaa työntekijöitä pidättäytymään työtaistelutoimista (*aktiivinen työrauhavelvollisuus*).

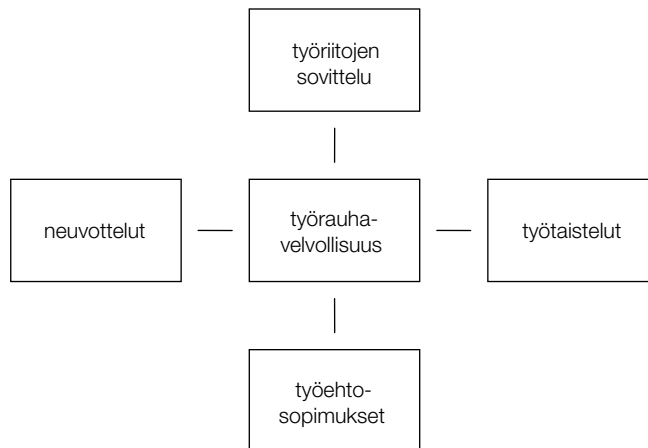
Laajemmassa merkityksessä työrauhavelvollisuutta sääntelevät myös sopimusikäntännön ulkopuoliset *yhteiskunnan intressit* sen asettamien päämäärien, periaatteiden ja toimintojen turvaamiseksi. Keskeiset kysymykset liittyvät tällöin etenkin lakko-oikeuden ja muiden työtaistelutoimien rajoittamiseen ja sovinnon aikaansaamiseen.

Syyt työrauhan rikkoontumiseen ovat moninaisia. Ne voivat saada alkunsa yksittäisistä työsuhteista tai voivat johtua järjestöjen välisistä suhteista. Vastaavasti riitoja voidaan eliminoida sopimalla tai sääntelemällä ennakkoon mahdollisimman monista potentiaalisista riidan aiheista. Työrauhan tehokas ylläpitäminen ja työtaistelujen välttäminen edellyttävät selkeitä normeja ja menettelytapoja, joiden kohteina voivat olla mm.:

- 1 kohtuuttomien työehtojen ja työn vaarojen välttäminen,
- 2 sopimusten kunnioittaminen ja niiden tehokas täytäntöönpano,
- 3 työtaistelutoimien salliminen mutta samalla myös niiden haitallisten vaikutusten minimointi ja
- 4 yhteistoiminnan ja sovinnon aikaansaamisen edistäminen ja sovittelujärjestelmien tehokkuuden turvaaminen.

Viime kädessä kysymys on työmarkkinamekanismin kokonaisuudesta ja sen toimivuudesta: työnantajan työnjohto-oikeudesta, yhteistoiminnasta yrityksissä, järjestöjen tai keskusjärjestöjen neuvotteluista ja sopimuksista, työtaisteluoikeuden rajoituksista ja sovittelun tehokkuudesta. Viimesijaisena toimena työrauhan turvaamiseksi ja sovittujen tai säädettyjen menettelytapojen noudattamiseksi kysymykseen tulevat eriaisteiset sanktiot.

Kuvio 3. Työrauhavelvollisuuden työoikeudelliset ulottuvuudet



Työrauhan sääntelyn tärkein lähde on työehtosopimus. Työrauhan vaatimus liittyy myös työehdoista ja työoloista käytäviin neuvotteluihin, työtaisteluihin ja työriitojen sovitteluun.

1.2.1 Työehtosopimukset

Etenkin Pohjoismaille on leimallista vahva järjestö rakenne ja työehtosopimuksiin perustuva työmarkkinoiden sääntely. Pohjolassa työrauhavelvollisuus kytkeytyy työehtosopimukseen varsin laveasti. Työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimet on kielletty sopimusten voimassa ollessa. Niinpä työehtosopimukset on voitu ymmärtää samalla *työrauhasopimuksiksi*. Erimielisyyksien ilmaantuessa asia on saatettava suoran toiminnan sijasta toimivaltaisen lainkäyttöelimen ratkaistavaksi.

Myös muissa maissa lähtökohtana on sopimusten kunnioittaminen (*pacta sunt servanda*) joskin tavalla, ettei työtaisteluun ole lupa ryhtyä asiassa, josta on työehtosopimuksella sovittu. Sopimusten ulkopuolelle jääneistä asioista on voitu edelleenkin ryhtyä lakkoon työrauhavelvollisuuden sitä estämättä.

Työehtosopimuksella on kuitenkin voitu säätää myös pitemmälle menevistä työtaistelutoimien rajoituksista, jotka tulee yleensä ottaa sellaisenaan huomioon. Kuinka pitkälle lakko-oikeutta voidaan työehtosopimuksin supistaa ja voidaanko se kokonaan kieltää, on kuitenkin tarkempaa käsittelyä vaativa kysymys.

1.2.2 Työsuhteen ehdot ja yhteiset neuvottelut

Euroopassa vakavimmat työmarkkinoita koskevat erimielisyydet on pyritty karsimaan työsuhteiden ehtoja, työoloja ja työlainsäädäntöä kehittämällä. Valtaosa maista on hyväksynyt työntekijöiden perustavaa laatua olevat oikeudet ja niitä

koskevat vähimmäisstandardit sekä kansainvälisinä sitoumuksina että osana maan sisäistä lainsäädäntöä ja sopimuskäytäntöä. Syrjintä, lapsityövoiman käyttö ja pakotyö on kielletty kaikissa EU-maissa.

Yleisesti lähdetään siitä, että työnantajalla on *työnjohto-oikeuteen* perustuen valta päättää työvoiman rekrytoinnista, työn organisoinnista, työtehtävien osoittamisesta sekä työsuhteen päättämisestä. Lisäksi sovellettaviksi tulevat *yhteistoimintaa* koskevat menettelytavat (*information and consultation*) etenkin silloin, kun työvoiman vähentäminen liittyy liiketoiminnan rakenteellisiin muutoksiin tai muulla tavoin laajamittaiseen työn uudelleen järjestelyyn taikka johtaa joukkoirtisanomisiin.

Erityisen huomion kohteeksi ovat viime vuosikymmeninä nousseet myös kysymykset työntekijöiden henkilöön kohdistuvasta suojasta, suojelusta häirintää vastaan sekä vaatimukset yhdenvertaisesta kohtelusta työhön otossa, tyouralla etene- misessä ja työsuhteen päättämisessä.

Selkeät normit ja niiden noudattaminen vähentävät työriitoja ja edistävät samalla työrauhan säilymistä. Kun sääntely on vajavaista tai kun olemassa olevia sääntöjä ei noudateta, oleelliseksi kysymykseksi nousee, missä määrin osapuolet ovat oikeutetuja ryhtymään suoraan toimintaan omien etujensa puolustamiseksi. Tähänkin kysymykseen vastataan eri tavoin eri maissa.

Yleisenä lähtökohtana on, että työnantajalla on *tulkintaetuoikeus* työn sopivuutta arvioitaessa mutta että työntekijällä on oikeus kieltäytyä sellaisesta työstä tai *keskeyttää työn* tekemisen, mikä saattaa hänet hengen tai terveyden menetyksen vaa- raan. Työn keskeyttämiseen on myös oikeus, kun työnantaja laiminlyö keskeiset sopimusvelvoitteensa kuten palkkamaksun tai kun työtä teetetään vastoin työntekijöiden suojaksi säädettyjä enimmäistyöaikoja tai työoloihin liittyviä muita pakot- tavia työehtoja.

Nämä puhtaasti yksityisiä työriitoja koskevat tilanteet jäävät sellaisenaan tämän työrauhaa ja työtaisteluja koskevan tarkastelun ulkopuolelle.

1.2.3 Lakko-oikeus ja sen rajoitukset

Työrauhan sääntelyn visaisimmat kysymykset koskevat lakko-oikeutta ja sen rajoituksia. Niinpä nämä kysymykset on nostettu tässä selvityksessä tarkastelun keskiöön.

Lakko on demokraattisessa yhteiskunnassa työntekijöille kuuluva perustavaa laatua oleva oikeus, jonka on niin ILO:n tapauskäytännössä kuin sittemmin myös Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen käytännössä katsottu oleelliseksi osaksi työntekijöiden järjestäytymisoikeutta. Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa (1961 ja 1996) se on 6§4 artiklassa nimenomaisesti säädetty ihmisoikeus, jota valtioiden tulee kunnioittaa peruskirjan kovaan ytimeen kuuluvana oikeutena.

Lakon rajoituksiin ei voida ryhtyä: 1) ellei rajoituksista ole säädetty lailla, 2) ellei niille ole ihmisoikeussopimuksissa säädettyä hyväksyttävää perustetta (*legitimate end*) ja 3) elleivät rajoitukset ole välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa.

Kaikkien kolmen edellytyksen tulee olla yhtäaikaaisesti olemassa, jotta lakon rajoituksiin voitaisiin ryhtyä. Tältä osin lähtökohdat on vahvistettu yksiselitteisesti niin Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean kuin Euroopan ihmisoikeustuomioistuintenkin käytännössä.

Edellä luonnehditut lakon rajoittamisen edellytykset ovat kuitenkin luonteeltaan kovin yleisiä ja vaativat jatkossa lähempää tarkastelua.

1.2.4 Sovittelun ja sovinnon edistäminen

Toisaalta yhteiskunnalla on tarve ylläpitää ja edistää vakautta ja sovittelua työriitoja. Se voi tapahtua vapaaehtoisuuden pohjalta niin sovitteluun osallistumisen kuin lopputuloksenkin osalta (*mediation*) tai sovitteluna, johon osapuolet on velvoitettu osallistumaan (*conciliation*), mikä sekään ei vielä edellytä lopputulokseen sitoutumista. Sopimus voidaan aikaansaada myös välitystuomion (*arbitration*) avulla, missä itse prosessiin sitoutuminen on vapaaehtoista mutta lopputulos on molempia osapuolia sitova.

Jotta sovittelulle olisi riittävästi tilaa, voidaan työtaistelun alkamiselle asettaa ehdoksi *ennakkoilmoituksen* tekeminen, minkä lisäksi aloitusajankohtaa voidaan tietyin edellytyksin lykätä (*cooling-off period*) ja varata siten aikaa sovinnon aikaansaamiseksi.

1.2.5 Muu työmarkkinoiden vakauden edistäminen

Muita toimia työrauhan ja yhteiskunnallisen vakauden edistämiseksi ovat mm. jäsenäänestysten järjestäminen ennen työtaisteluun ryhtymistä ja sanktioiden käyttö sitä osapuolta kohtaan, joka on ryhtynyt työtaisteluun oikeudettomasti tai vastoin sovittuja tai säädettyjä menettelytapoja.

1.3 Keskeiset sopimukset

Kaikki 27 EU:n jäsenvaltiota ovat ratifioineet *Euroopan sosiaalisen peruskirjan* (ESPK). Kreikka ei kuitenkaan ole sitoutunut sen enempää järjestäytymisoikeutta koskevaan artiklaan 5 kuin myöskään yhteisiä neuvotteluja, työehtosopimuksia, sovittelua ja työtaisteluoikeutta koskevaan artiklaan 6. Myös *Euroopan ihmisoikeussopimuksen* (EIOS) 11 artiklaa ja ILO:n järjestäytymisoikeutta koskevia sopimuksia no. 87 ja 98 on tulkittu niin, että niihin sisältyy työntekijöiden oikeus työtaistelutoimiin. Näihin sopimuksiin kaikki Euroopan maat ovat sitoutuneet, myös Kreikka.

Vaikka EU:n Lissabonin sopimuksessa (2007) valtioiden sisäisiä työmarkkinoita koskeva sääntely kuuluu työtaistelutoimien osalta valtioiden yksinomaiseen toimivaltaan (SEUT 153 art.), on EU:n tuomioistuimen ratkaisuilla ollut tärkeä merkitys työmarkkinoiden muotoutumiselle, mitä käsitellään erikseen tämän selvityksen jaksossa 3.

Kuvio 4. Työmarkkinoiden ja työrauhavelvollisuuden sääntely Euroopassa

EIOS	ESPK	ILO-sop.
EU-lainsäädäntö		
Kansalliset lait: - perustuslait - lainsäädäntö - työehtosopimukset		

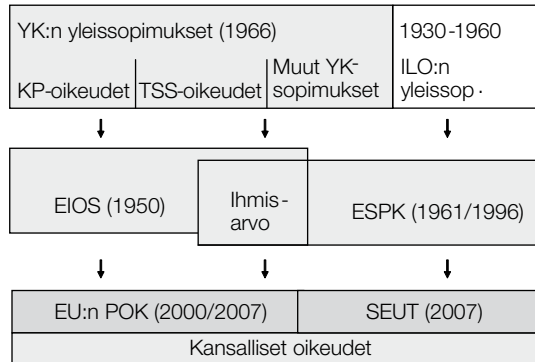
Yhteisistä neuvotteluista, työehtosopimuksista, työtaisteluoikeudesta ja työriitojen sovittelusta säädetään Euroopan ihmisoikeussopimuksessa (EIOS), Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa (ESPK) ja ILO:n yleissopimuksissa ja niihin perustuvassa tapauskäytännössä. Myös EU:n lainsäädännöllä ja lainkäytöllä on vaikutuksensa eurooppalaisten normien muodostumiseen.

Ihmisoikeuksia koskevat vaatimukset sisältyvät osassa maita niiden perustuslakeihin tai ne on saatettu osaksi maiden sisäistä lainsäädäntöä tavallisen lainsäädännön muodossa. Osassa maita, kuten Suomessa, Skandinavian maissa ja Keski-Euroopan maissa sääntely tapahtuu merkittävältä osin työehtosopimusten kautta.

Perusta kansainväliselle sääntelylle luotiin ILO:ssa 1919 - 1950-luvuilla. Sen jälkeen Euroopan neuvoston ihmisoikeussopimukset ja niitä valvovat elimet kävivät kehittämään Euroopalle muita maanosia korkeampia standardeja. Myös Euroopan Unioni on viime aikoina ryhtynyt sääntelemään sitovalla tavalla perustavaa laatua olevista *sosiaalisista oikeuksista*, *monet työelämään liittyvät oikeudet* mukaan lukien.

Suomen työoikeuden kansainväliset sitoumukset liittyvät Yhdistyneiden kansakuntien kansalaisoikeuksia (KP-oikeudet) sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia (TSS-oikeudet) koskeviin sopimuksiin ja Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimukseen, vastaaviin eurooppalaisiin ihmisoikeussopimuksiin (EIOS ja ESPK) sekä Euroopan Unionin perussopimukseen, erityisesti EU:n perusoikeuskirjaan ja perussopimukseen EU:n toiminnoista (SEUT) sekä muuhun EU:n lainsäädäntöön. Euroopan valtioilla on ollut näiden kaikkien säädösten synnyssä ja kehittämisessä keskeinen rooli.

Kuvio 5. Ihmisoikeuksien ja perusoikeuksien sääntely



Normien hierarkiassa ylimpinä ovat universaalit ihmisoikeudet, joskin eurooppalaisille keskeisin merkitys on eurooppalaisilla sopimuksilla, jotka ovat toimineet tiennäyttäjinä vastaaville YK-sopimuksille ja kehittyneet standardeiltaan edellisiä vaativammaksi. Euroopan Unionin perusoikeuskirja tuli sitovana voimaan 1.12.2009 yhtäaikaaisesti muiden Lissabonin sopimukseen (2007) sisältyneiden sopimusten kanssa ja on siten ottamassa vasta ensi askeleita tässä kokonaisuudessa.

Eurooppalaisessa ihmisoikeuskäytännössä sosiaalisilla oikeuksilla tarkoitetaan kaikkia työelämään, sosiaaliseen turvallisuuteen, terveyteen ja koulutukseen liittyviä oikeuksia. YK:n käytännössä niistä käytetään ilmaisua ”taloudelliset, sosiaaliset ja sivistykselliset oikeudet”, jossa jaottelussa taloudellisilla oikeuksilla tarkoitetaan lähinnä työntekijän suojaksi vahvistettuja työllisyyteen ja työelämään liittyviä oikeuksia, joita ovat oikeudet:

- 1 työhön ja työvoimavarojen kehittämiseen;
- 2 kohtuullisiin työsuhteen ehtoihin;
- 3 työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen;
- 4 tasa-arvoon työssä ja työelämässä;
- 5 yhteisiin neuvotteluihin;
- 6 työehtosopimusten solmimiseen;
- 7 työtaisteluihin ja
- 8 työriitojen sovitteluun.

Tämän selvityksen keskeinen kysymys, työrauhan sääntely liittyy välittömästi neljän viimeksi luetellun oikeuden sääntelyyn, joskin työrauha rikkoutuu usein siksi, etteivät kohdissa 1-4 tarkoitetut työntekijöiden oikeudet toteudu toivotulla tavalla.

1.4 Instituutiot

Sekä universaaleilla että eurooppalaisilla ihmisoikeusjärjestelmillä on omat valvontaelimensä, joiden kaikkien tehtäviin kuuluu *valvoa* asetettujen kansainvälisten ja jäsenmaissa noudatettujen kansallisten normien *vastaavuutta*. Tämän lisäksi

valvontaelinten tehtävänä on *tulkita* yleensä hyvinkin abstraktin muodon saaneita kansainvälisiä sopimuksia, mistä johtuen valvontaelimiin valitaan usein alaan erikoistuneita oikeusoppineita.

Jotta *vastaavuusvertailun* tekeminen olisi mahdollista, joutuvat valvontaelimet väistämättä täsmentämään sitä, mitä abstrakteilla normilauseilla kulloisessakin konkreettissa tilanteessa tarkoitetaan. Ne jatkavat sitä normittavaa työtä, mihin valtiot ovat sopimusta solmiessaan päätyneet. Niillä on *standardeja luova* (*standard setting*) tehtävä.

Näin syntyvät konkreetit normit ovat luonteeltaan *minimistandardeja* silloin, kun kysymys on perustavaa laatua olevista ihmisoikeuksista, sekä muilta osin *kehittämistandardeja*, joihin sopimuksiin otetut progressiivisuusperiaatteet velvoittavat.

Minimistandardit koskevat oikeuksia, joilla on ihmisten elämän kannalta perustavaa laatua oleva merkitys. Niiden luonne on individuaalinen ja niitä kontrolloidaan tuloksista käsin (*obligation of result*).

Kehittämistandardeilla puolestaan on kollektiivinen luonne. Niiden suhteen valvonta kohdistuu lakien ohella käytettävissä oleviin resursseihin (finanssit, organisaatiot, henkilöstö, valvonta) ja toimiin, joihin valtiot ovat ryhtyneet turvatakseen kohtuulliset työsuhteen ehdot, työolot ja hyvinvoinnin mahdollisuuden kansalaisilleen (*obligation of means*).

Sosiaalisten oikeuksien valvonnassa molemmat valvontamenetelmät ovat käytössä siitä riippuen, minkä oikeuden valvonnasta kulloinkin on kysymys. Perustavaa laatua olevia oikeuksia ovat etenkin ne oikeudet, joiden osalta Sosiaalinen peruskirja ja Ihmisoikeussopimus ovat päällekkäisiä.

1.4.1 ILO:n yleissopimusten valvonta

Kansainvälisen työjärjestön ILO:n valvontakäytäntö on järjestetty kahden elimen avulla. Yhtenä niistä on riippumattomista tieteentekijöistä koostuva asiantuntijakomitea (*Expert Committee*), jonka tehtävänä on yleissopimusten ja suositusten kansallisen voimaansaattamisen seuranta ja tulkinta. Toisena elimenä on sopimusten No 87 ja 98 valvontaa suorittaa kolmikantainen yhdistymisvapauskomitea (*Freedom of Association Committee*), joka koostuu työnantajien, työntekijöiden ja hallitusten nimeämistä edustajista. Vaikka molemmat elimet ovat osa ILO:n hallinnollista organisaatiota, niiden toiminta on itsenäistä ja muusta hallinnosta riippumatonta.

Asiantuntijakomitean keskeisenä tehtävänä on vertailla ILO:n yleissopimusten asettamien vaatimusten ja jäsenmaiden lainsäädäntöjen vastaavuutta. Asiantuntijakomitean valvonta kohdistuu kattavasti jäsenmaiden työ- ja sosiaalilainsäädäntöön. *Yhdistymisvapauskomitea* sitä vastoin keskittyy yksittäisten kantelujen käsittelyyn, mikä sallii tapausten hyvinkin yksityiskohtaisen analysoinnin. Yhdistymisvapauskomitea on olemassaolonsa 60 vuoden aikana käsitellyt lähes 3 000 tapausta ja on niiden avulla luonut varsin kattavan ennakkotapausjärjestelmän. Järjestäytymisoikeutta ja työriitoja koskevien kysymysten käsittelijänä ja yleissopimuksia 87

ja 98 koskevan tapauskäytännön kehittäjänä yhdistymisvapauskomitean merkitys on noussut jopa asiantuntijakomiteaa keskeisemmäksi.

Yhdistymisvapauskomiteaa johtaa riippumaton puheenjohtaja, joka on jo pitkään ollut työoikeuden professori. Valmistelusta vastaa sihteeristö. Päätöksistä neuvotellaan, kunnes saavutetaan yksimielisyys kolmen osapuolen kesken. Yksimielisyys edistää päätösten hyväksyttävyyttä jäsenvaltioissa. Kehitysmaat voivat saada ILO:lta teknistä tukea lainsäädäntöä tai käytäntöä koskevien muutosten toteuttamiseksi.

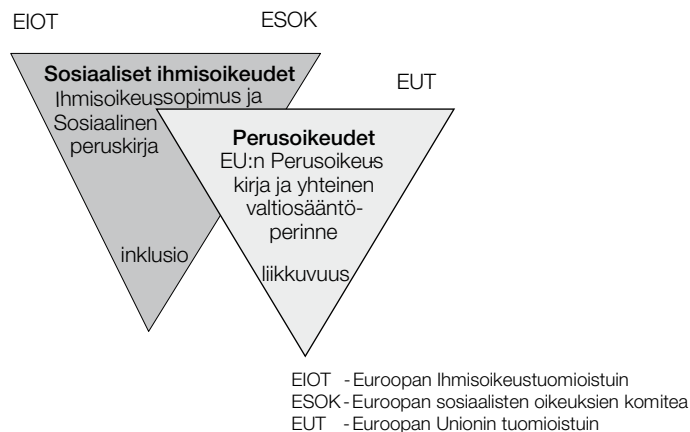
1.4.2 Eurooppalaiset instituutiot

Euroopassa keskeisiä ihmis- ja perusoikeuksien valvontaa suorittavia instituutioita on kolme: Strasbourgissa toimivat Euroopan ihmisoikeustuomioistuin (EIoT) ja Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea (ESOK) sekä Luxemburgissa toimiva EU-tuomioistuin. Jokaisella on valvottavanaan sitovat säädökset mutta niiden tehokkuus riippuu paljolti seuraavista tekijöistä:

- 1) kuinka kattavaa on eurooppalainen valvonta ja kuinka se toimii;
- 2) kuinka maat noudattavat sopimusten asettamia sitoumuksia ja kolmen eurooppalaisen valvontaelimen päätöksiä ja kuinka ne siirtävät syntyneet eurooppalaiset normit omiin lakeihinsa sekä
- 3) kuinka maiden lainkäyttöelimet soveltavat omassa päätöksenteossään ao. sitoumuksia.

Yleinen havainto eurooppalaisesta valvonnasta on: mitä kattavampi on sopimuksen materiaallinen sisältö, sitä heikompaa on siihen kohdistuva valvonta ja päinvastoin.

Kuvio 6. Ihmis- ja perusoikeuksien valvonta Euroopassa



Euroopan sosiaalinen peruskirja on säädöksistä kattavin mutta sen valvontakäytäntö perustuu pääasiallisesti valtioiden raportointiin⁸, joskin noin puolet sopimuksen ratifioineista 43 maasta on nyttemmin ratifioinut myös vuonna 1995 hyväksytyyn järjestökantelua koskevan lisäpöytäkirjan. Se antaa eurooppalaisille työmarkkina- ja kansalaisjärjestöille sekä kansallisille työmarkkinajärjestöille⁹ oikeuden kannella ESOK:ille ihmisoikeusnormien vastaisesta laista tai käytännöstä.¹⁰ Kantelut käsitellään kansainvälisen oikeuden kvasioikeudellisena prosessina, jonka lopputuloksena a) ESOK vahvistaa noudatettavan normin ja toteaa päätöksessään (*decision*), ovatko maan laki ja käytäntö sen vaatimusten mukaisia, minkä jälkeen b) Euroopan neuvoston ministerineuvosto toteaa (*resolution*), mihin edellä mainitun johdosta tulee ryhtyä. Tämä toteamus saattaa johtaa myös suosituksen (*recommendation*) antamiseen kantelun kohteena olevalle maalle muuttaa lakejaan tai käytäntöään. Yksilöiden tekemät kantelut eivät ole tässä menettelyssä toistaiseksi mahdollisia, eikä loukatuille määrätä maksettavaksi hyvityksiä. Käsittelyajat ovat noin vuoden mittaisia. Tutkittavaksi ottamisen kynnyks on matala eikä asian käsittely edellytä maan sisäisen muutoksenhakumenettelyn läpikäyntiä.

Euroopan ihmisoikeussopimuksen perusteella myös yksityiset kansalaiset voivat nostaa kanteen valtiota vastaan *Euroopan Ihmisoikeus-tuomioistuimessa* ja saada myös hyvityksen, mikäli loukkauksen voidaan todeta tapahtuneen. EIOT:n valvonta rajautuu kuitenkin vain perustavaa laatua olevien loukkausten valvontaan, käsitteilyajat ovat pitkiä, tutkittavaksi ottamisen kynnyks on korkea ja edellyttää aina kansallisen prosessin läpikäyntiä, tapauskäytäntö kehittyi hitaasti ja on aukollista.

EU-tuomioistuimen toimintaa rajoittaa toimivallan puutuminen etenkin järjestäytymisoikeutta ja työtaisteluja koskevissa asioissa. Toisaalta Englannin ja Puolan vastahakoisuus EU:n Perusoikeuskirjan vahvistamisessa ja niiden jättäytyminen sitovien säännösten osalta sen ulkopuolelle, saattaa heikentää säädöksen merkitystä. Ainakin se jättää jatkuvan spekulatiivisen kohteeksi sen, mitkä yksittäisistä säännöksistä ovat luonteeltaan sitovia (*rules*) ja mitkä vain periaatteellisia ilmaisuja (*principles*). Peruskirjan saattaminen voimaan sitovana asiakirjana saattaa kuitenkin selkeyttää sosiaalisten oikeuksien itsenäistä, ei alisteista asemaa suhteessa kilpailulainsäädäntöön.

Toisaalta voidaan olettaa, että sisämarkkinoiden vahvistamisen tavoite määrittää, kuten tähänkin asti, EU-tuomioistuimen toimintaa. Se valvoo yhteisiä työmarkkinoita ja nostaa keskiöön maasta toiseen liikkuvan työvoiman oikeudet. Kun 10 maata hyväksyttiin EU:n jäseniksi vuodesta 2004 alkaen, oletettiin yleisesti, että idästä länteen siirtyvien työntekijöiden ja heidän perheenjäsentensä määrä nousee kymmeneen miljooniin seuraavan kahden sukupolven aikana.

Euroopan neuvoston ihmisoikeuselimillä ei ole tätä tehtävää valvottavanaan. Sillä ei ole yhteisiä työmarkkinoita. Liikkuvuuden edistämisen sijasta sen tavoitteena on

8 Kansalliset työmarkkinajärjestöt voivat antaa lausuntonsa näistä raporteista ja tuoda esiin epäkohtia ennen kuin raportti lähetetään Strasbourgisiin.

9 Suomi on toistaiseksi ainoana maana antanut puhevallan myös edustaville vapaaehtoisjärjestöille.

10 Käytännöllä tarkoitetaan tällöin lainsäädäntöä, työehtosopimuksia ja muuta vastaavaa sääntelyä.

kaikkien maassa olevien ihmisten oikeuksien turvaaminen tavalla, että jokainen voi osallistua yhteisön täysivaltaisena jäsenenä elämään muiden rinnalla (*inclusion*).

Tästä tavoitteiden suunnan erilaisuudesta johtuen ihmisoikeuksien normisto ja EU-normisto saattavat painottua erilailla. Pitemmällä tähtäimellä näiden kaikkien kolmen lainkäyttöelimen täytyy seurata toinen toisensa päätöksentekoa ja välttää ristiriitaisten päätösten syntyä. Prosessien erilaisuudet saatetaan ymmärtää mutta tuskinpa sitä, että kolme oikeudellista elintä päätyisivät erilaisiin lopputuloksiin samanlaisissa asioissa.

1.4.3 Suora soveltaminen

Useassa Euroopan maassa kansainväliset sitoumukset ovat osa maan sisäistä oikeutta ja tulevat sellaisenaan sovellettavaksi, kunhan niiden sisältö on riittävän konkreettinen ja normit tunnustettavia. Esimerkiksi Sosiaalisen peruskirjan lakko-oikeutta koskevaa säännöstä (6§4) sovellettiin ensi kertaa hollantilaisessa alioikeudessa vuonna 1986. Sen jälkeen sitä on sovellettu myös useassa muussakin maassa maan sisäisenä säännöksenä.

Suomi on totuttu lukemaan ns. *dualistisiin maihin*, joissa kansainväliset sopimukset eivät suoraan sido kansallista lainkäyttäjää vaan vasta sitten, kun niiden normit on siirretty maan sisäiseen lainsäädäntöön. Poikkeuksena tästä yleisestä säännöstä EU-oikeus voi tulla suoraan sovellettavaksi, vaikkei sen pohjalta ole ryhdytty kansallisiin lainsäädäntötoimiin tai kansalliset lait ovat puutteellisia. Samoin ihmisoikeussopimuksen säännökset ja tapauskäytäntö ovat luonteeltaan sellaisia, että ne sitovat välittömästi tuomioistuimia maan sisäisessä lainkäytössä.

Edellistä esimerkkiä jatkaen on tärkeä todeta, että Ihmisoikeustuomioistuin on katsonut lakko-oikeuden kuuluvan oleellisena osana työntekijöiden järjestäytymisvapauteen ja edunvalvontaan. Samalla se on tulkinnut, että EIOS:n 11§2 artiklan rajoitukset määrittävät myös lakon rajoittamisen rajat. Tuomioistuin on siten tullut viimeaikaisissa ratkaisuissaan varsin lähelle ESOK:in jo aiemmin omaksunutta käytäntöä. Tältä osin eurooppalainen normisto on siinä määrin konkreettista ja yksiselitteistä, ettei valtiolle ole jäänyt kovinkaan paljon liikkumavaraa niistä poikkeamiseen.¹¹

11 Ks myös korkeimman oikeuden tuore ratkaisu KKO 2010:93, jossa nimenomaisesti viitataan Ihmisoikeustuomioistuimen käytäntöön tältä osin keskeisenä oikeuslähteenä.

2 Kansainväliset sitoumukset

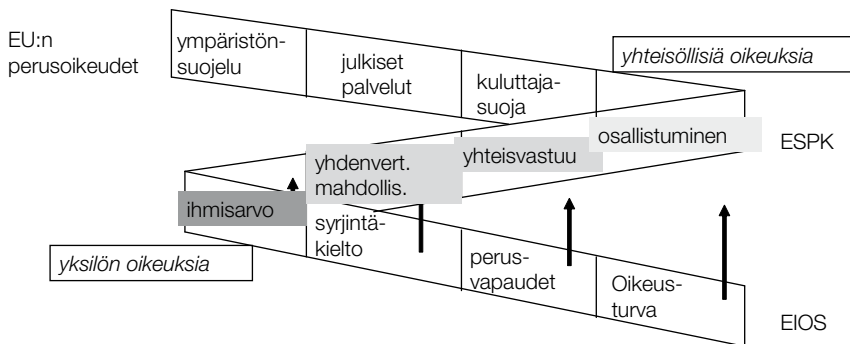
2.1 Yleinen tausta

Ihmis- ja perusoikeudet ovat syntyneet kolmevaiheisesti. Ne ovat ensimmäisen, toisen ja kolmannen sukupolven oikeuksia. Eurooppalaisessa tarkastelussa ensimmäisen sukupolven ihmisoikeudet syntyivät vuonna 1950, kun silloiset Euroopan neuvoston jäsenvaltiot hyväksyivät Euroopan ihmisoikeussopimuksen turvaamaan aiempina vuosikymmeninä valtavat mittasuhteet saavuttaneita kansalais- ja poliittisten oikeuksien loukkauksia. Toisen sukupolven oikeuksia ovat sosiaaliset oikeudet, joiden sopimuksellinen perusta luotiin Euroopan sosiaalisella peruskirjalla vuonna 1961 ja joka sittemmin uusittiin vuonna 1996.

Nämä kaksi keskeisintä eurooppalaista ihmisoikeussopimusta ovat asettaneet normiperustan myös vuonna 2000 luodun Euroopan Unionin perusoikeuskirjalle, joka tuli sitovana voimaan osana Lissabonin sopimusta joulukuun alussa 2009. Esikuvina toimineisiin ihmisoikeussopimuksiin verrattuna tämä EU:n perusoikeuskirja sisältää merkittävän laajennuksen. Se kattaa myös *kolmannen sukupolven oikeudet*.

Tavoitearvojen avulla kuvattuna nämä kolmen sukupolven ihmis- ja perusoikeudet ovat seuraavia:

Kuva 7. Kolmen sukupolven ihmisoikeuksien tavoitearvot



Ihmisoikeussopimuksella suojataan ihmisarvoa ja perusvapauksia, varjellaan kansalaisia joutumasta syrjinnän kohteeksi ja pyritään takaamaan heille kuuluva oikeusturva. Nämä ensimmäisen sukupolven oikeudet ovat perusluonteeltaan yksilöä suojaavia oikeuksia. Toisen sukupolven sosiaaliset oikeudet ovat luonteeltaan sekä yksilöllisiä että kollektiivisia. Kolmannen sukupolven oikeudet ovat luonteeltaan lähinnä kollektiivisia.

Työelämään liittyvät ihmisoikeudet kuuluvat joko ensimmäisen tai toisen sukupolven oikeuksiin. ILO:n vuonna 1998 tekemän jaottelun mukaan työntekijöiden perustavaa laatua olevia oikeuksia ovat:

- pakkotyön kielto;
- lapsityövoiman käytön kielto;
- eri sukupuolta olevien työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ja
- järjestäytymisoikeus (johon katsotaan myös kuuluvan oikeus yhteisiin neuvotteluihin).

Kaikista neljästä tässä luettelusta oikeudesta säädetään myös sekä Sosiaalisessa peruskirjassa että Ihmisoikeussopimuksessa.

Kuvio 8. ILO-sopimusten mukaiset työntekijöiden perustavaa laatua olevat oikeudet ja niiden sääntely Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa (ESPK) ja Euroopan ihmisoikeussopimuksessa

	ILO-sopimukset	ESPK	EIOS
Pakkotyön kielto	29, 105	1§2	4
Lapsityövoiman käytön kielto	138, 182	7§1-3; 7§10	4
Syrjinnän kielto	100; 101	1§2; 4§3; 19§4-5; 20	14
Järjestäytymisoikeus	87; 98	5 and 6§1-2	11

Perustavaa laatua olevina työntekijöiden oikeuksina voidaan pitää myös enimmäistyöaikoja, vähimmäislepoaikoja, henkeä ja terveyttä suojaavia työsuojeluväitteitä, äitiyden ja nuorten työntekijöiden erityissuojelua, vähimmäispalkkaa, toimeentuloa turvaavien sosiaalietuuksien vähimmäistasoja, työtaisteluoikeutta, häirinnän kieltoja ja yhdenvertaista kohtelua, joista kaikista Sosiaalisessa peruskirjassa on nimenomaiset säännökset ja joille myös Ihmisoikeussopimuksen käytäntö voi tarjota suojaa. Lisäksi niin Sosiaalista peruskirjaa valvova ESOK kuin myös Ihmisoikeussopimusta valvova EIOT ovat asettaneet koko joukon työ- ja asuinoloja sekä ympäristöä koskevia sitovia vaatimuksia sille, ettei sen enempää työntekijöiden kuin ympäristössä asuvienkaan ihmisten henki tai terveys saa vaarantua tuotannollisesta toiminnasta johtuen. Molemmat elimet ovat antaneet asiaa koskevat samansuuntaiset ratkaisut paikallisen tehtaan toiminnan aiheuttamia ympäristöhaittoja koskevassa ns. *Marangopoulos* tapauksessa.¹²

12 *Marangopoulos Foundation for Human Rights (MFHR) v. Greece, Collective Complaint No. 30/2005, Decision of 6 December 2006.*

2.2 Neuvottelujärjestelmät

2.2.1 Työehtosopimusneuvottelut

Lähtökohtana ILO:n Yleissopimuksessa no. 98 on se, että tes- neuvotteluihin ryhdytään hyvässä uskossa, mille edellytyksinä on, että osapuolet: 1) haluavat päästä sopimukseen, 2) neuvottelevat avoimesti ja asiallisesti sekä 3) varmistavat sen, että syntynyttä neuvottelutulosta noudatetaan ja sovelletaan.¹³

ILO:n yhdistymisvapauskomitea on lisäksi edellyttänyt, että valtiot noudattavat periaatteita: 4) että järjestäytymättömyydellä ei pidä heikentää ammattiliittoja, 5) että yksittäiset sopimukset eivät saa rajoittaa oikeutta neuvotella työehtosopimuksista ja päinvastoin ja 6) että järjestäytymättömyyttä ei tule edistää palkkakannustimilla.¹⁴

Manner-Euroopassa neuvottelut käydään ja työehtosopimukset solmitaan lähtökohtaisesti joko teollisuus- tai toimialakohtaisina. Yrityskohtaisilla neuvotteluilla ja sopimuksilla täydennetään alakohtaisia työehtosopimuksia. Näin on asianlaita mm. *Italiassa, Belgiassa, Kreikassa, Ruotsissa* ja lisääntyvässä määrin myös *Ranskassa*. Saksassa alakohtaisia sopimuksia on harvoin täydennetty yrityskohtaisilla sopimuksilla, joskin sielläkin ne ovat yleistyneet viime aikoina, etenkin vaikeuksiin joutuneissa yrityksissä. *Iso-Britanniassa ja Irlannissa* (myös USA:ssa) yleisimpiä ovat yrityskohtaiset työehtosopimukset.

Lähes jokaisessa valtiossa työehtosopimukset sitovat osapuolia joko lain tai osapuolten välillä solmittujen kehyssovimusten perusteella. *Iso-Britanniassa ja Irlannissa* työehtosopimuksen sitovuus *inter partes* voidaan kuitenkin perustaa vain, kun siitä nimenomaisesti sovitaan. Tätä harvemmin tapahtuu.¹⁵

Työehtosopimus voi vaikuttaa yksittäiseen työsopimukseen kolmella tavalla: se on yksipuolisesti pakottava, molemminpuolisesti pakottava tai se on täydentävä (*lex dispositiva*). *Yksipuolisesti pakottava* tarkoittaa, että yksittäinen työsopimus voi poiketa työehtosopimuksesta vain työntekijän eduksi, eikä se saa poiketa työntekijän vahingoksi. *Molemminpuolinen pakottavuus* tarkoittaa, että yksittäisen työsopimuksen osapuolille ei sallita minkäänlaista poikkeamista siitä, olipa poikkeamisesta etua tai haittaa työntekijälle. *Täydentävä* tarkoittaa sitä, että osapuolet voivat poiketa TES:n määräyksistä molempiin suuntiin niin työntekijän hyväksi kuin myös haitaksi.

Rebhahnin (2003) mukaan *Belgian* ja *Suomen* laissa itse asiassa säädetään yleisestä eli molemminpuolisesta pakottavasta vaikutuksesta mutta oikeuskäytännössä on vakiintuneesti katsottu, että työehtosopimukset ovat yleensä yksipuolisesti pakottavia, ellei niihin sisälly erillismääräystä molemminpuolisesta pakottavuudesta. Tästä

13 ILO Digest, s. 187, § 935.

14 Ibid. ss. 188-189, § 944-945.

15 Rebhahn, R., Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective Collective Agreements, Settlement of Disputes and Workers' Participation (Part I). The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Autumn 2003, s. 274.

on nimenomaisesti säädetty *Alankomaiden* ja *Itävallan* laissa ja se on vallitseva näkemys myös *Tanskassa*. Toisen ryhmän muodostavat valtiot, joissa työehtosopimuksella ei ole sallittua säädellä molemminpuolisesta pakottavuudesta. Tämä on tilanne *Saksassa*, *Ranskassa*, *Italiassa*, *Espanjassa*, *Portugalissa* ja *Kreikassa*.

Useat oikeusjärjestykset sallivat – tosin eräiden rajoitusten puitteissa – työehtosopimusten säännellä myös sellaisista yksittäisten työsopimusten ehdoista, jotka ovat epäedullisempia työntekijälle. Lisäksi *Iso-Britanniassa* ja *Irlannissa* työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työehtosopimuksella ei ole oikeudellista vaikutusta työoloihin, vaikkakin se on sisällytetty työsopimukseen. Käytännössä työehtosopimuksia kuitenkin noudatetaan, kun uhkana on lakon julistaminen. Jos työehtosopimusta ei asianmukaisesti sovelleta, ammattiliitot ovat valmiit julistamaan lakon, joka on samalla laillinen lakko.

Sosiaalisen peruskirjan artikla 6§2:

Varmistaakseen, että kollektiivista neuvotteluoikeutta voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat

2. edistämään tarvittaessa työnantajien tai työnantajajärjestöjen ja työntekijäjärjestöjen välistä vapaaehtoista neuvottelujärjestelmää, tavoitteenaan työehtojen määrittäminen työ- ja virkaehtosopimuksilla;

Sosiaalisen peruskirjan 6§2 artiklan mukaan, kansallisessa lainsäädännössä on tunnustettava, että työnantajien ja työntekijöiden järjestöt voivat säännellä suhteitaan työehtosopimuksella. Mikäli neuvottelujärjestelmän kehitys on riittämätöntä, valtion on ryhdyttävä positiivisiin toimiin, joilla helpotetaan ja kannustetaan työehtosopimusten tekemistä. Neuvotteluiden tulee olla maksuttomia ja vapaaehtoisia.¹⁶

ESOK totesi jo vuosikymmeniä sitten, 1) että työnantajien ja työntekijöiden tulee “lainsäädännön tai toimialan käytännön mukaisesti” olla vapaita tekemään työehtosopimuksia ja 2) että valtion on edistettävä aktiivisesti näiden sopimusten tekemistä. Viimeksi mainittu vaatimus kohdistuu tilanteisiin, joissa sopimisen spontaani kehitys ei ole tyydyttävää, jolloin valtion tulee varmistaa, että kumpikin osapuoli on valmis yhteisiin neuvotteluihin.¹⁷

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on mieltänyt 6§2 artiklan merkityksen niin, ettei säännös takaa “todellista oikeutta” solmia työehtosopimusta; sen sijaan se vahvistaa “työehtosopimusneuvottelujen ja työehtosopimusten vapaaehtoisuutta”.¹⁸ Hallituksilla on harkintavaltaa tapauksissa, joissa tyydyttävä järjestelmä on jo olemassa tai joissa palkkojen vahvistaminen tapahtuu lakisääteisen järjestelmän avulla sopivammin kuin vapaaehtoisesti neuvottelemalla.¹⁹ – Keskeistä on huolehtia siitä, “että kumpikin osapuoli on valmis työehtosopimusneuvotteluihin toisen kanssa”. Jos vapaaehtoisten neuvottelujen puitteet ovat jo syntyneet spontaanisti, maan hallituksen ei tarvitse puuttua asiaan enemmälti.²⁰

16 Conclusions I, Statement of Interpretation on Article 6§2, s. 35.

17 Conclusions I, s. 35.

18 (Ruotsin Veturinkuljettajain unionin asia), 20 Eur. Ct. H.R. (Ser. A) (1976).

19 REC PROC TC 205.

20 Conclusions I, s. 35.

Yhdistynyt Kuningaskunta rikkoi ensimmäistä näistä kahdesta vaatimuksesta opettajien palkkausta koskevassa tapauksessa. Lainsäädäntö antoi ”opetusministerille harkintavallan määrittellä palkat sitoutumatta harkitsemaan opettajien ammattijärjestöjen kantoja.”²¹

Toisaalta *Yhdistyneen kuningaskunnan* todettiin rikkoneen työehtosopimusneuvottelujen edistämisen vaatimusta, kun sen lainsäädäntö sallii työnantajien tarjota paremmat ehdot työntekijöille, jos he luopuvat ammattiyhdistysten jäsenyydestä ja neuvotte-
luista.^{22 23}

Yhtälailla ristiriidassa Peruskirjan 6§2 artiklan kanssa katsottiin olevan ammattijärjestöjen uudistamista ja työoikeuksia koskevan lain (1993) kohdan 13, joka sallii työnantajien suostutella henkilöstöään luopumaan ammattiliittojen jäsenyydestä ja työehtosopimusneuvotteluista.²⁴

ESOK on kiinnittänyt erityistä huomiota kysymykseen *julkisen sektorin työntekijöistä* ja *virkamiehistä* neuvotteluosapuolina. Oikeus työehtosopimusneuvotteluihin kattaa myös julkisen sektorin työntekijät, kun taas viranhaltijoiden asemasta säädetään lailla, ei niinkään työ sopimuksella. Heitä on kuitenkin kuultava laadittaessa säännöksiä, joita heihin tullaan soveltamaan.

”Vaikka Saksan liittotasavallassa oli mahdotonta laatia asianmukaisia työehtosopimuksia virkamiehille, asettaa artikla kuitenkin velvollisuuden järjestää asianosaisille mahdollisuuden osallistua niiden säännösten valmisteluun, joita heihin tullaan soveltamaan.”²⁵

Neuvottelujen vapaaehtoisuuden vaatimus rajoittaa valtion mahdollisuutta puuttua neuvotteluprosessiin. Väliintulo voi olla perusteltua ainoastaan asiaa koskevien Sosiaalisen peruskirjan G artiklassa ja Ihmisoikeussopimuksen 11§2 artiklassa säädettyjen edellytysten täyttyessä.²⁶ Lisäksi neuvottelujen rajoittaminen voi olla vain väliaikainen toimi.²⁷

Alankomaiden lainsäädännön, joka on sallinut hallituksen puuttua työehtosopimusneuvotteluihin yksityisellä sektorilla silloin, kun kansantalous on uhattuna, on todettu olevan peruskirjan mukainen. Kaikki hallituksen tältä osin tekemät toimenpiteet on rajoitettu kuuden kuukauden kestoiseksi ja työmarkkinaosapuolia on kuultava etukäteen, parlamentille on tiedotettava myöhemmin ja järjestelyt työntekijöiden elintason suojelemiseksi on tehtävä samanaikaisesti.²⁸

ESOK ei sitä vastoin ole hyväksynyt *Alankomaiden* hallituksen oikeutta rajoittaa palkankorotuksia sosiaalivakuutussektorilla eikä tuetuilla aloilla (”trendinseuraaja” aloilla) ei myöskään toimivaltaiselle ministerille annettuja valtuuksia ”jäädyyttää” työehtoja, mikäli hän pitää uuden työehtosopimuksen toteuttamisesta aiheutuvaa julkisten menojen kasvua liian suurena. Se, että *Alankomaiden* hallitus ei ole koskaan turvautunut näihin säännöksiin, ei riittänyt muuttamaan tätä arviointia.²⁹ Komitea totesi, että lainsäädäntöä ei ollut rajoitettu vain lyhyeksi ajaksi, eikä se täyttänyt vaatimusta *erityisen vakavan taloudellisen tilanteen* olemassaolosta ennen käyttöönottoa.

21 Conclusions XII-1 *Yhdistynyt Kuningaskunta*, s. 125.

22 Monograph 5/2001, s. 53, §147.

23 Conclusions XIV-1, vol. 2, s. 803 ; Conclusions XIV-1, vol. 2, s. 635.

24 Conclusions XIV-1 *Yhdistynyt Kuningaskunta*, s. 802. Tämä tilanne oli Ministerikomitean suosituksen Nr. R ChS (97) 3 aiheena.

25 Conclusions III, s. 34; Komitea myöhemmin myönsi, että Saksa oli tehnyt ilmoituksen, jonka mukaan virkamiehiltä evättiin oikeus työehtosopimusneuvotteluihin. Kuitenkin viime aikoina Komitea on pyytänyt tietoja rautateiden ja postipalvelujen virkamiesten neuvotteluoikeuksista sen jälkeen kun nämä laitokset yksityistettiin; Addendum to Conclusions XV-1 (Saksa), s. 25. Re. muut valtiot ks. Conclusions XII-1, s. 125; Conclusions XIV-1, vol. 1, s. 299.

26 Monograph 5/2001, s. 54, §151.

27 Conclusions X-1, s. 72; Conclusions XII-1, s. 123.

28 Conclusion XII-1, ss. 122-123.

29 Conclusions XII-1, ss. 122-123; nämä säännökset kumottiin myöhemmin, ks. Conclusions XIII-3, s. 123; Conclusions XIV-1, vol. 2, s. 555, Addendum to Conclusions XV-1, s. 66.

Edustavuus

Työehtosopimusneuvotteluissa edustavuus liittyy kysymykseen siitä, kenellä on oikeus neuvotella alakohtaisista tai yrityskohtaisista työehtosopimuksista. Käytäntö vaihtelee maasta toiseen. On maita, joissa ei ole asiaa koskevia säännöksiä vaan edustavuus hankitaan joukkovoimalla. Toisaalta on myös maita, joissa on hyvin yksityiskohtaiset säännöt, joilla edustavuus määritellään.

Jälkimmäisessä tapauksessa säännöt tarvitaan myös niitä tilanteita varten, joissa mikään yksittäinen organisaatio ei ole riittävän edustava aloittamaan neuvotteluja muiden puolesta, sekä niitä tilanteita varten, joissa järjestöt käyttävät oikeuttaan neuvotella yhdessä joko ad hoc yhteisyrittäjinä tai työntekijäneuvostojen välityksellä. – Toinen asiaan liittyvä kysymys liittyy neuvottelujen tasoon; käydäänkö ne keskusjärjestöjen ja liittojen tasolla, alakohtaisesti vai yritysten tasolla.

Euroopan sosiaalinen peruskirja ei sisällä suoraa säännöstä edustavuudesta, mikä tarkoittaa että valtiot voivat tältä osin päättää vapaasti sosiaalisen dialogin rakenteesta. ESOK on kuitenkin esittänyt tiettyjä ennakkoehtoja tälle vapaudelle. Niitä ovat: 1) edustavuudesta ja sen kriteereistä tulee säätää lailla, 2) kriteerien tulee olla objektiivisia, 3) niiden tulee olla kohtuullisia ja 4) niihin tulee olla mahdollisuus hakea muutosta;³⁰ 5) eikä yhden edustavan osapuolen valinta saa estää kaikkia muita osallistumasta dialogiin.

Keskusteltavaksi jää tietysti se, ovatko nämä vaatimukset kaikilta osin kohtuullisia. Ne voivat olla liian laajoja suhteessa niihin maihin, joissa edustavuudesta ei ole säädely laissa vaan jossa sen ratkaisee ”joukkovoima”.

Peruskirjassa ei ole myöskään säännöstä, joka edellyttäisi työnantajajärjestöjen ja ammattiliittojen yhdenvertaista kohtelua. Siksi on epäselvää, missä määrin osapuolet odottavat yhtäläistä kohtelua ja suojelua syrjinnältä. Yleinen syrjinnän vastainen säännös (E artikla) ja siirtotyöläisten oikeus yhdenvertaiseen kohteluun (19§4 artikla), pyrkivät molemmat suojelemaan työntekijöitä, eivät järjestöjä.

Äärimmäisessä tapauksessa yhdellä edustavalla organisaatiolla voi olla sellainen valta-asema dialogissa, että muita organisaatioita ja niiden jäseniä voidaan hyvinkin syrjiä. Tällaisessa tapauksessa järjestöjen epätasa-arvoisen kohtelun voidaan ainakin välillisesti katsoa johtavan työntekijöiden epätasa-arvoiseen kohteluun, mikä saattaa loukata sekä työntekijöiden osallistumisoikeutta että oikeutta ajaa omia etujaan.

Lopullinen edustavuuden mitta on määrittää, kenen etuja järjestöt palvelevat ja keitä ne tosiasiallisesti edustavat.

30 Conclusions 2006, Albania, s. 41-42; Ks. myös Monograph 5/2001, s. 32, §76.

2.2.2 Yhteiset neuvottelut

Sosiaalisen peruskirjan 6 artikla pyrkii varmistamaan myös muunlaiset työmarkkinaosapuolten väliset neuvottelut. Työehtosopimusneuvottelujen lisäksi siinä säädetään osapuolten välisistä muistakin ”yhteisistä neuvotteluista”.³¹

Peruskirjan artikla 6§1:

Varmistaakseen, että kollektiivista neuvottelu-oikeutta voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat

1. edistämään työntekijöiden ja työnantajien välisiä yhteisiä neuvotteluja.

Termillä *yhteinen neuvottelu* tarkoitetaan työmarkkinaosapuolten yhteisiä etuja koskevia neuvotteluja, joissa molemmilla työmarkkinaosapuolilla on yhtä paljon sananvaltaa.³² Ytimenä näissä neuvotteluissa on ”että ne auttavat saattamaan yhteen työnantajat ja työntekijät, tai heidän järjestönsä, tasa-arvoisista lähtökohdista käsin...”³³

Neuvottelut voidaan järjestää myös kolmikantaisissa elimissä, edellyttäen että työmarkkinaosapuolet ovat niissä tasavertaisesti edustettuina.³⁴

Neuvottelujen tulee kattaa kaikki yhteisiä etuja koskevat asiat mukaan lukien: tuottavuus, tehokkuus, talouden ongelmat, työterveys-, turvallisuus, työolot, ammatillinen koulutus, hyvinvointi ja sosiaaliset kysymykset.^{35 36 37} Hallituksen edustaja voi toimia yhteisneuvotteluissa puheenjohtajana.³⁸

Sopimusvaltioiden päätettävissä on vaaditaanko ammattiliitoilta edustavuuskriteerien täyttämistä. Edustavuusvaatimus ei saa kohtuuttomasti rajoittaa ammattiliittojen mahdollisuutta osallistua tehokkaasti neuvotteluihin. Ollakseen 6§1 artiklan mukaisia, edustavuutta koskevien kriteerien tulee olla lailla säädettyjä, niiden tulee olla objektiivisia ja kohtuullisia ja niiden perusteella tehdyistä epäämispäätöksistä tulee olla mahdollisuus hakea muutosta.³⁹

Muita *yhteisiä neuvotteluja* edellyttäviä säännöksiä ovat: työympäristöä sääntelevä 3 artikla, 26 artikla koskien ihmisarvoista kohtelua työssä sekä 21 ja 22 artiklat, joilla säädetään tiedottamisesta ja yhteisistä (yt-)neuvotteluista yritystasolla.

Uudistettu sosiaalinen peruskirja edellyttää lisäksi *kolmikantaisia neuvotteluja* työsuojelua ja työterveydenhuoltoa (3§4) sekä kiusaamisen kieltoa ja ihmisarvoista kohtelua (26) koskevien lakien suunnittelussa. Valtiot ovat velvollisia kehittämään ja ottamaan käyttöön yhteistyössä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa kokonaisvaltaisesti toimenpiteitä, joilla estetään kiusaaminen ja hyväksikäyttö sekä varmistetaan työntekijöiden ihmisarvo.

Kaikilla työntekijöillä, kaikilla toimialoilla ja kaikissa yrityksissä on oltava pääsy työterveydenhuoltoon (3§4 artikla). Palveluja voivat tarjota useammat yritykset yhdessä.⁴⁰ Jos työterveyshuoltoa ei ole järjestetty kaikissa yrityksissä, viranomaisten

31 Conclusions I, s. 34.

32 Conclusions I, Statement of Interpretation on Article 6§1, ss. 34-35.

33 Conclusions IV, s. 43.

34 Conclusions V, Statement of Interpretation on Article 6§1, s. 41.

35 Conclusions I, Statement of Interpretation on Article 6§1, ss. 34-35.

36 Conclusions V, Irlanti, ss. 42-43.

37 Conclusions V, Irlanti, ss. 35-36.

38 Conclusions V, s. 41.

39 Conclusions 2006, Albania, s. 39.

40 Conclusions 2003, Statement of Interpretation on Article 3§4, ks. esim. Conclusions 2003, Bulgaria s. 37.

on kehitettävä strategia tähän tarkoitukseen yhteistoiminnassa työnantajien ja työntekijöiden järjestöjen kanssa.⁴¹

Neuvotteluja tulee käydä monella tasolla: kansallisella tasolla, alueellisesti, alakohtaisesti ja yrityksissä. Niitä tulee käydä niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla, viranhaltijat mukaan lukien.^{42 43} Yritystason neuvotteluista on säädetty 6§1 ja 22 artikloissa. Niiden valtioiden osalta, jotka ovat ratifioineet molemmat artiklat, yritystason neuvotteluja valvotaan 22 artiklan yhteydessä.⁴⁴

2.3 Työtaistelutoimet

Oikeudesta tai vapaudesta ryhtyä työtaistelutoimiin on säädetty tai määrätty valtioiden perustuslaeilla, lainsäädännöllä, työehtosopimuksilla tai tuomioistuinten ratkaisuilla. Säännökset ja määräykset ovat luonteeltaan joko positiivisia tai negatiivisia; niillä säädetään minkä tyyppiset työtaistelut ovat laillisia ja mitkä taas kiellettyjä.

Työntekijäpuolen käyttämiä tavanomaisia työtaistelutoimia ovat mm.: saarto, boikotti, hidastus, ylityökielto ja lakko. Lakko tarkoittaa työnseisausta, työntekijöiden yhteistä ja jatkuvaa kieltäytymistä tehdä työtänsä. Lakko voi olla osittainen, vuorotteleva, valikoiva, porrastettu tai ns. istumalakko. Lakko voi olla avoin tai peitelty, eikä se välttämättä johda täyteen työnseisaukseen vaan saattaa merkitä yllä mainittuja hidastuksia tai ylityökieltoja. Työsulku puolestaan on työnantajapuolen usein vastatoimena käyttämä työtaistelutoimi.

2.3.1 Lakkojen luonne

Lakko on työstä kieltäytymisellä toteutettava kollektiivinen painostustoimi työntekijöiden etujen ajamiseksi ja vaatimusten tehostamiseksi tai parempien tulosten saavuttamiseksi yleensä tes-neuvotteluissa. Lakkoa saattaa edeltää *varoitustoimena järjestetty työnseisaus*. Lakon järjestää paikallinen ammattiyhdistys tai ammattiliitto mutta se voi myös olla *korpilakko tai villi lakko*, jota ei ole järjestänyt ammattiyhdistys vaan siihen on ryhtynyt työntekijä tai työntekijäryhmä.

Lakko voi olla luonteeltaan *myötätuntolakko* toisen ammattiryhmän tukemiseksi sen työtaistelutoimissa. Lakolla on tällöin toissijainen luonne. Lakko voi kohdistua myös *poliittisena* työtaistelutoimena hallituksen tai muun elimen politiikan kielteisiä vaikutuksia vastaan. Poliittisen lakon tavoitteena voi olla myös kansallisten tai ylikansallisten säännösten muuttaminen tai säilyttäminen tai työntekijöille haitallisten organisatoristen vaikutusten estäminen.

Myötätuntolakot ovat monissa maissa laillisia, kun taas puhtaasti poliittiset lakot ovat useimmissa maissa kiellettyjä, poikkeuksina Tanska, Ruotsi, Suomi, Norja,

41 Conclusions 2003, Statement of Interpretation on Article 3§4.

42 Conclusions III, Tanska, Saksa, Norja, Ruotsi, s. 33.

43 Centrale générale des services publics (CGSP) v. Belgia, Complaint No. 25/2004, Decision on the merits 9 Toukuuta 2005, §41.

44 Conclusions 2004, Irlanti, s. 264.

Irlanti ja Italia.⁴⁵ Tosin määritelmät vaihtelevat. Joissakin maissa poliittiset lakot hyväksytään lyhytaikaisina toimina, jolloin niitä ei varsinaisesti pidetä lakkoina vaan mielenosoituksina.

Lakkojen motiivina on usein ennakoiva pyrkimys parantaa työntekijöiden palkkoja, työaikoja, irtisanomissuojaa, työsuojelua ja muita työoloja tai aloittaa tai nopeuttaa neuvotteluja työnantajan kanssa tai parantaa niiden lopputulosta. Motiivit voivat olla myös reaktiivisia, jolloin kysymyksessä on reagointi työnantajan toimiin muuttaa työehtoja tai työoloja taikka reagointi työsopimuksia tai työoloja koskeviin rikkomuksiin. Nykyisin lakon motiiveina ovat usein myös liiketoiminnan rakenteelliset muutokset, liikkeenluovutukset tai toiminnan siirtäminen toiseen maahan.

Yksittäisen lakon tappiot voivat olla suuremmat kuin saavutettavat hyödyt ja kielteiset vaikutukset ulottuvat usein myös kolmansiin osapuoliin. Siitä huolimatta demokraattisesti hallitut valtiot tunnustavat lakon työntekijöiden perustavaa laatua olevaksi oikeudeksi, jonka rajoittaminen pelkästään taloudellisista menetyksistä johtuen ei ole sallittua.

Saksassa ja Ranskassa sekä useimmissa Keski-Euroopan valtioissa lakko-oikeus on selvästi tunnustettu mutta sitä myös säännellään ja rajoitetaan monin tavoin. Saksassa lakon voi julistaa vain ammattijärjestö ja ainoastaan tarkoituksena edistää työntekijöiden etuja työehtosopimusneuvotteluissa. Ranskassa lakko on jokaisen yksittäisen työntekijän oikeus. Sekä Saksassa että Ranskassa poliittisia lakkoja pidetään lakko-oikeuden väärinkäyttönä.

Mytätuntolakot ovat laillisia Saksassa vain pienimuotoisina. Työrauhaveloitetta on kunnioitettava. Viimeksi mainittu ei kuitenkaan päde Ranskassa. Saksassa työnantaja voi käyttää vapaaehtoisia rikkureita lakkolaisten töissä, kun taas Ranskassa rikkureiden rekrytoimisella on rikosoikeudelliset seuraamukset.

Iso-Britanniassa ei ole yleistä lakko-oikeutta. Työtaistelutoimeen ryhtyminen merkitsee työsopimusrikkomusta ja voi johtaa vahingonkorvaukseen, jos toimintaa ei ole suojattu (*immuneetti*) tai jos vaadittuja asianmukaisia menettelytapoja ei ole noudatettu.

Skandinavian maissa lakko-oikeuden rajat määräytyvät työehtosopimusten mukaan, joita voidaan samalla pitää *työrauhasopimuksina*. Työntekijöiden tulee pidättäytyä työtaistelutoimista, jotka tavalla tai toisella kohdistuvat työehtosopimukseen sen voimassaoloaikana.

Etelä-Euroopassa lakko-oikeus on usein suojattu perustuslailla, mutta työmarkkinaneuvottelut on hajautettu paikallistason yrityksille, mikä vaikuttaa myös työtaistelutoimien järjestämiseen.

Entisissä kommunistisissa maissa työmarkkinaneuvottelut kärsivät edelleen epäluottamuksesta "vanhoja" ammattijärjestöjä kohtaan ja yksityisten työnantajien vähäisestä järjestäytymisasteesta. Lakkojen menettelyllisistä vaatimuksista on

45 Warneck & Wiebe. Strike rules in the EU 27 and beyond, comparative study. Bryssel 2007, s. 8.

säädetty tiukasti ja yrityksille aiheutuneista vahingoista on olemassa huomattava vahingonkorvausvastuu, ainakin teoriassa. Käytännössä ei vahingonkorvauskan- teita yleensä nosteta.

Suhteessa lakko-oikeuteen, Eurooppa on edelleen jakautunut alue. Erilaisuuksista johtuen ESOK on ollut varovainen kehittäessään omaa tapauskäytäntöään erityisesti suhteessa myötätuntolakkoihin, työrauhavelvollisuuteen ja rikkureita koskevaan käytäntöön. – Yhteisten eurooppalaisten standardien asettaminen ei ole helppo tehtävä millekään kansainväliselle valvontaelimelle.

ILO:n valvontaelinten lähtökohtana on, että lakko-oikeus on ammattiyhdistysten oikeus.⁴⁶ ESOK:in tapauskäytännössä korostuu edelleenkin varovaisuus mutta johtopäätökset ovat olleet kuitenkin selvästi erilaiset. Oikeutta lakkoon pidetään jokaiselle työntekijälle kuuluvana yksilöllisenä oikeutena, mikä on johtanut useasti pohtimaan sitä, kenellä on oikeus julistaa lakko ja kenellä oikeus ottaa siihen osaa.

2.3.2 Keskeiset säännökset

Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6§4 artikla määrittelee lakon ihmisoikeudeksi liittäen sen osaksi peruskirjan keskeisintä sisältöä (*hard core*). Säännös oli ensimmäinen kansainvälisiin sopimuksiin otettu säännös, jolla nimenomaisesti tunnustettiin työntekijöiden oikeus lakkoon.⁴⁷ Ihmisoikeussopimuksessa lakko-oikeudesta säädetään 11 artiklassa. ILO:n piirissä lakko-oikeus on kehittynyt yleissopimuksen no. 87 perusteella ammattiliittojen oikeutena edistää työntekijöiden sosiaalisia ja taloudellisia etuja. EU:n perusoikeuskirjan 28 artikla määrittelee lakon EU:n alueella työskentelevien työntekijöiden perustavanlaatuiseksi oikeudeksi.⁴⁸

A. ILO-sopimukset

Sen enempiä ILO:n peruskirja kuin kumpikaan ILO:n keskeisistä yleissopimuksista (87 ja 98) eivät nimenomaisesti tunnusta lakkoa työntekijöiden perustavaa laatua olevana oikeutena. Valvontakäytännössä on kuitenkin jo 1950-luvulta lähtien ollut selvää, että lakko on oleellinen osa ay-oikeuksia ja hyväksyttävä menettely edistää jäsenistön oikeuksia.⁴⁹ 1990-luvulla vakiintui tavaksi luonnehtia tätä oikeutta, että ”työntekijöiden ja heidän järjestöjensä lakko on laillinen keino puolustaa taloudellisia ja sosiaalisia etuja”.⁵⁰ Tapauskäytännön kautta lakko-oikeus vahvistui perustavaa laatua olevaksi työntekijöiden oikeudeksi, jota suojataan sekä ILO:n peruskirjalla että yleissopimuksilla no:t 87 ja 98.

Lähtökohtana ILO:n yleissopimuksessa no. 87 kuitenkin on, että lakko-oikeus ei ole absoluuttinen oikeus. Sitä voidaan rajoittaa ja jopa kokonaan kieltää joissakin

46 Sulkunen, O., Kansainväliset ammattiyhdistysoikeudet, Helsinki 2000, ss. 510-518.

47 Katso Conclusions I, s. 34.

48 Katso kuitenkin SEUT Art. 153§5.

49 Digest (2006), kohta 523.

50 Ibid, kohta 522.

erityistapauksissa.⁵¹ Yleissopimuksen 3 ja 10 artiklojen mukaan sallittua on kieltää tiettyjen *työntekijäryhmien* ryhtyminen lakkoon, joita ovat:

- asevoimiin ja poliisiin kuuluva henkilöstö,
- virkamiehet jotka käyttävät valtaa valtion nimissä,
- välttämättömien palvelujen (*essential services*) työntekijät suppeassa merkityksessä⁵² ja
- kaikki työntekijät akuutissa kansallisessa hätätilanteessa.

ILO:n tapauskäytännössä on – toisin kuin Euroopan neuvoston valvontakäytännöissä – ollut tapana hyväksyä se, että lakon voi julistaa vain ammattijärjestö, eivät yksittäiset työntekijät, etenkin järjestäytymättömät työntekijät. Vastuu lakkojen järjestämisestä on kuulunut järjestöille eikä ”korpilakkoja” ole tarvinnut suojata. Ne on jopa katsottu yhdistymisvapausoikeuden vastaisiksi. Sitä vastoin lakko-oikeuden kieltämisen ammattiyhdistyksiltä tai ammattiliitoilta on katsottu olevan selvästi ristiriidassa yleissopimuksen no. 87 kanssa.⁵³

Lakko-oikeudesta keskusteltaessa tarkoitetaan työtaistelutoimia yleisemminkin. Hyväksyttäviä työtaistelutoimia ovat myös boikotit, työsulku ja osittaiset työstä kieltäytymiset. Tuotantolaitosten valtauksset, omaisuuden turmeleminen, väkivalta tai henkilöihin käyvät uhkaukset eivät sitä vastoin ole hyväksyttäviä. Lisäksi valtiot voivat kieltää työtaistelutoimet, joiden kohteena on oikeudellinen riita, kuten erimieliisyys sopimuksen sisällöstä.

ILO:n käytännössä ei hyväksytä puhtaasti *poliittisia* työtaistelutoimia. Toisaalta puhtaasti poliittisina toimina ei ole pidetty mielenosoituksia, ei edes yleislakkoa, mikäli tarkoituksena on muuttaa hallituksen talouspolitiikkaa työntekijöiden intressien mukaisesti tai nostaa vähimmäispalkkaa. Omien intressien ajamiseksi katsotaan myös hallituksen patistaminen maksamaan erääntyneet palkat. Kiellettyinä poliittisina työtaistelutoimina ei ylipäätään pidetä painostustoimia työntekijöiden sosiaalisen tai taloudellisen aseman parantamiseksi.⁵⁴ Myös *myötätuntolakot* tulee hyväksyä edellyttäen, että ensisijainen työtaistelu on laillinen.⁵⁵ Myötätuntolakkoa, kuten yleensäkin oikeutta työtaisteluun ei saa rajoittaa alakohtaisesti, maantieteellisesti eikä ajallisesti.⁵⁶

Lakko-oikeutta ei saa mitätöidä yleisin kielloin tai rajoituksin. Lakon väliaikainen kieltäminen voi tulla kysymykseen lähinnä kansallisen hätätilan ja vallankaappauksen torjumiseksi tai epidemioiden ja äkillisten terveydellisten uhkien sekä luonnonkatastrofien vaikutusten rajaamiseksi ja eliminoimiseksi.⁵⁷

51 Tsotroudi, Katerina, Freedom of association: Standards and supervision, unpublished presentation.

52 Essential services in strict sense handle the institutions and situations where the life, personal safety or health may be endangered, such as hospitals, electricity services, water supply services, telephone services and air control.

53 Ibidem, kohta 525.

54 Katso Herzfeld Olsson, P., (2003), 153.

55 Katso Digest (2006) 534.

56 Asia 1617 Ecuador.

57 Katso Digest (2006) 570.

B. Euroopan sosiaalinen peruskirja

ESP:n artikla 6§4

Varmistaakseen, että kollektiivista neuvottelu-oikeutta voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat... tunnustamaan:

4. työntekijöiden ja työnantajien oikeuden ryhtyä eturistiriitatilanteessa yhteistoi-
miin, kuten lakkoon, edellyttäen kuitenkin, ettei voimassa olevista työ- ja virkaehtoso-
pimusten velvoitteista muuta seuraa.

Liite: Kunkin sopimuspuolen katsotaan voivan omalta osaltaan määrätä lakko-oikeu-
den käytöstä laissa, edellyttäen kuitenkin, että mahdolliset lakko-oikeutta koskevat lisä-
rajoitukset ovat perusteltuja G artiklan määräysten mukaisesti.

Peruskirjan 6§4 artikla takaa lakko-oikeuden kaikille työntekijöille, riippumatta siitä kuuluvatko he ammattiliittoon vai eivät. Laki, joka valtuuttaa kansallisella tasolla tuomarin määrittelemään lakkoon turvautumisen ennakoehdoista, ei ole 6§4 artiklan mukainen.⁵⁸

Lakko-oikeus tulee taata kaikissa sellaisissa työnantajien ja työntekijöiden väli-
sissä neuvotteluyhteyksissä joiden tarkoitus on työselkkauksen ratkaiseminen. Näin ollen ei ole 6§4 artiklan mukaista kieltää sellaisia lakkoja, joilla ei tähdätä työ-
ehtosopimuksen solmimiseen.⁵⁹

Valtio voi kuitenkin, mikäli tärkeä yleinen tai yksityinen etu sitä edellyttää, rajoit-
taa lakko-oikeutta lailla jos se on perusteltavissa G artiklan ehtojen mukaisesti tai
kun työriidan sovittelu edellyttää lakon aloituksen siirtämistä.

Euroopan sosiaalisen peruskirjan käytännössä lakko-oikeus liittyy läheisesti G
artiklan rajoitusten ehtoihin ja viranhaltijoiden asemaan.

Lakko-oikeus ei ole ehdoton edes eturistiriitatilanteissa. Euroopan sosiaalisen
peruskirjan 6 § 4 artiklan liitteessä täsmennetään, että kunkin sopijavaltion katso-
taan voivan omalta osaltaan määrätä lakko-oikeuden käytöstä laissa edellyttäen kui-
tenkin, että mahdolliset lakko-oikeutta koskevat lisärajoitukset ovat perusteltuja G
artiklan määräysten mukaisesti, eli kun rajoitukset ovat a) lailla säädettyjä, b) rajoi-
tuksilla on oikeutettu tarkoitus muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien tur-
vaamiseksi tai yleisen edun, kansallisen turvallisuuden, kansan terveyden tai moraa-
lin suojelemiseksi ja c) ne ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa.

C. Euroopan ihmisoikeussopimus

Euroopan ihmisoikeussopimuksen Artikla 11

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 estämi-
seksi, terveyden tai moraalin suojaamiseksi, tai muiden henkilöiden oikeuksien ja vapa-
uksien turvaamiseksi. Tämä artikla ei estä laillisten rajoitusten asettamista asevoimiin,
poliisiin tai valtionhallintoon kuuluviin nähden heidän käyttäessään näitä oikeuksia.

58 Conclusions XVII-1, Netherlands, p. 319.

59 Conclusions IV, Germany, p. 50.

Ihmisoikeussopimuksessa keskeinen säännös on 11 artikla, joka koskee yhdistymisvapautta työmarkkinaosapuolten etujen edistämiseksi. Työntekijöiden järjestäytymisen suhteen Ihmisoikeustuomioistuin on tulkinnut yhdistymisvapautta niin, että se sisältää sekä oikeuden järjestäytyä että oikeuden ajaa omia etujaan ja tarvittaessa jopa ryhtymällä lakkoon etujensa saavuttamiseksi.

Tapauksessa *Schmidt ja Dalström v. Ruotsi* tuomioistuin lausui kantanaan, että "lakko, joka antaa ammattijärjestölle mahdollisuuden tulla kuulluksi, on tärkeä osa ammattiliittojen jäsenten etujen suojelua." Lähtökohtaisesti nämä oikeudet kuuluvat myös virkamiehille, joskaan artikla ei estä laillisten rajoitusten asettamista asevoimiin, poliisiin tai valtionhallintoon kuuluviin nähden heidän käyttäessään julkisen vallan suomia oikeuksia. Tapauksessa *Enerji Yapi-Yol v. Turkin valtio* hallitus puuttui virkamiesten suunnittelemaan mielenosoitukseen ja työtaistelutoimeen kieltämällä tällaisen toiminnan ja käyttämällä kurinpitotoimia kanteen nostaneen ammattiliiton hallituksen jäseniä vastaan.⁶⁰ Ratkaisussaan Ihmisoikeustuomioistuin kehitti lakko-oikeutta koskevaa oikeuskäytäntöään seuraavissa kysymyksissä: 1) kuka on 11 artiklan mukaan asianosainen (uhri), 2) kuuluuko virkamiehille lakko-oikeus ja 3) mitä ehtoja on lakon rajoittamiselle?

Hallituksen alustava vastalause oli, että hakijana ollut ammattiliitto ei ole *uhrin asemassa*. Tältä osin Ihmisoikeustuomioistuin muistutti, että "kaikkien luonnollisten henkilöiden, kansalaisjärjestöjen tai ihmisryhmien on voitava valittaa joututtuaan loukkauksen uhriksi niiden oikeuksien osalta (...) joista on säädetty Ihmisoikeussopimuksessa. Jotta voisi valittaa loukkauksen uhriksi joutumisesta, henkilö on täytynyt kärsiä suoraan riidanalaisen toimenpiteen vaikutukset. – Tällainen on tilanne jos asianosainen on joutunut muuttamaan käyttäytymistään siinä pelossa, että häntä vastaan voidaan käynnistää oikeustoimet.

Päätöksessään tuomioistuin katsoi, että Ihmisoikeussopimuksen ehdot edellyttävät lainsäädännön sallivan ammattijärjestöjen toimia jäseniensä etujen puolustamiseksi kaikilla tavoin niin kauan kuin se ei ole 11 artiklan vastaista. Tuomioistuin viittasi tapaukseen *Schmidt ja Dalström v. Ruotsi* ja toisti aiemman kantansa, jonka mukaan lakko on tärkeä osa ammattiliittojen jäsenten etujen suojelua. Tuomioistuin viittasi myös ILO:n yleissopimukseen 87 ja Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan.⁶¹

Tuomioistuin jopa korosti sitä, että mikä tahansa puuttuminen lakko-oikeuteen on Ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan vastainen, ellei siitä ole säädetty lailla, jonka tarkoitus on yksi tai useampi Ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan toisessa kappaleessa lueteltu *oikeutettu tarkoitus* ja joka on "välttämätön demokraattisessa yhteiskunnassa" näiden tavoitteiden saavuttamiseksi.

Tuomioistuin muistutti, että ilmaisu "*on säädetty laissa*" merkitsee lähtökohtaisesti, että riidanalaisella toimenpiteellä on oltava perusta kansallisessa lainsäädännössä, että termi "laki" on ymmärrettävä pikemminkin aineellisessa kuin

60 Enerji YAPI-YOL. SEN v. Tyrkey, judgment 21 April 2009, pp. 4-5.

61 Ks. myös: Demir and Baykara v. Turkey (application no. 34503/97). Grand Chamber judgment 12 November 2008 ja tuomiota koskevia kommentteja: Bruun, N., Ny arkitektur i "arbetsrättens finrum"? I Vänbok till Ronnie Eklund (red. Ahlberg). 2010, p. 69-84.

muodollisessa merkityksessä ja että tähän ryhmään kuuluvat myös luonteeltaan subdelegoidut tekstit. Ne on antanut toimivaltainen viranomainen, joka on saanut valtuutuksen säätää lainvoimaisia määräyksiä.

“Oikeutetusta tarkoituksesta” on säädetty Ihmisoikeussopimuksen 8§2 artiklassa ilmaisuilla “kansallisen ja yleisen turvallisuuden tai maan taloudellisen hyvinvoinnin vuoksi”, “epäjärjestyksen tai rikollisuuden estämiseksi”, “terveyden tai moraalisen suojaamiseksi” tai “muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi”. Lakko-oikeuden rajoituksina näitä oikeutettuja tarkoituksia tulee tulkita suppeasti.

Mitä tulee sen arviointiin mikä on “välttämätöntä demokraattisessa yhteiskunnassa”, tuomioistuimen argumentointi perustui aluksi aikaisempaan oikeuskäytäntöön, johon liittyen tuomioistuin viittasi Ihmisoikeussopimuksen vaatimukseen siitä, että ammattiliittojen tulisi voida puolustaa jäsentensä etuja tavoilla, jotka ovat valtion vapaasti määriteltävissä.

Tuomioistuin lähti myös siitä, ettei “lakko-oikeus ei ole ehdoton” ja että siihen voidaan kohdistaa tiettyjä ehtoja ja rajoituksia. Lakko-oikeus voidaan esimerkiksi kieltää johtavilta virkamiehiltä.

Toisaalta, vaikka tietyiltä viranomaisryhmiltä voitaisiin kieltää lakkoilu⁶², kieltä ei voida ulottaa koskemaan kaikkia virkamiehiä eikä valtion omistamien teollisuus- tai liikeyritysten työntekijöitä. Tuomioistuin edellyttää, että laki määrittelee lakko-oikeuden rajoitukset mahdollisimman selkeästi ja määrittelee suppeasti ne virkamiesryhmät, joita rajoitukset koskevat.

Tuomioistuin katsoi edellä kuvatussa tapauksessa että riidanalainen tiedote laadittiin yleisin ja ehdottomin termein, jotka kielsivät lakko-oikeuden kaikilta virkamiehiltä ilman, että olisi punnittu niitä näkökohtia, jotka on lueteltu Ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan toisessa kappaleessa.⁶³

Lopuksi tuomioistuin totesi, että tiedonanto ja sen täytäntöönpano eivät vastanneet “pakottavaa sosiaalista tarvetta” ja kyseessä oli kohtuuton puuttuminen hakijana olleen ammattijärjestön Ihmisoikeussopimuksen takaamiin oikeuksiin ja että kysymyksessä oli Ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan vastainen loukkaus.

2.3.3 Lakon tarkoitus

Sosiaalisen peruskirjan artiklassa 6§4 mainitaan lakko-oikeus⁶⁴ mutta muitakaan mahdollisia työtaistelutoimia (kieltäytyminen ylitöistä, hidastuslakko ja jarrutus jne.) ei ole suljettu artiklan 6§4 ulkopuolelle. Säännökseen on kuitenkin kirjattu myös rajoite. Se sallii ryhtyä työtaistelutoimiin vain silloin, kun kysymyksessä on *eturistiriita*. Voimassa olevia työehtosopimuksia koskevat riidat eivät kuulu lakko-oikeuden piiriin vaan ne tulee ratkaista neuvotteluissa, sovittelussa, vapaaehtoisessa välimiesmenettelyssä tai toimivaltaisessa tuomioistuimessa.

62 Pellgrin v. Ranska [GC], nro 28541/95, §§64-67, CEDH 1999-VIII.

63 Ibid.

64 Asiaa käsitellään tarkemmin jäljempänä.

”Tämä säännös tunnustaa oikeuden työtaistelutoimiin vain tapauksissa, jotka koskevat eturistiriitoja. Tästä seuraa, että siihen ei voida vedota silloin, kun kysymys on oikeusristiriidasta eli asioissa jotka koskevat työehtosopimuksen olemassaoloa, voimassaoloa, tulkintaa tai rikkomusta tai työehtosopimuksen muuttamista sen voimassaoloaikana.”⁶⁵

Lisäksi Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on tulkinnut säännöstä niin, ettei se koske tukilakkoja eikä poliittisia lakkoja. ILO:n tapauskäytännössä sitä vastoin sekä kolmansien osapuolten etuja edistävät tukilakot että poliittiset lakot ovat useissa tilanteissa sallittuja.

ILO:n yhdistymisvapauskomitean tapauskäytännön valossa kohtuullinen yleinen vaatimus on kuitenkin että tukilakkojen päämääränä ei saa olla omien työehtosopimuksen piiriin kuuluvien etujen edistäminen. Tukilakkoja ei siten saa käyttää kiertotienä työtaistelutoimiin, jotka ovat työrauhavelvoitteen vastaisia.

Peruskirjan 6 § 4 artiklan perusteella ESOK on pitänyt liian rajoittavana sitä että: a) Suomen lainsäädäntö kieltää virkamiehiltä kaikki muut työtaistelutoimet paitsi täydellisen työnseisauksen⁶⁶ ja että b) Saksassa vain työehtosopimuksen tekemiseen tähtäävät tai ammattiliittojen kannattamat lakot hyväksytään laillisiksi lakoiksi.⁶⁷

Saksa on saanut Euroopan neuvoston ministerikomitealta suositukset muuttaa lainsäädäntöään ja käytäntöään sikäli kuin Saksa ei ole noudattanut 6§4 artiklaa kieltämällä lakot, 1) joiden tarkoituksena ei ole työehtosopimuksen solmiminen ja lakot, 2) joita ei ole julistanut tai hyväksynyt (*Übernahme*) ammattijärjestö.

Saksan hallitus on argumentoinut ensimmäisen rajoituksen puolesta että Peruskirjan 6 artiklan 4 kappaleessa tunnustetaan työntekijöiden oikeus ryhtyä työtaistelutoimiin vain etujen ajamiseen eturistiriitojen tapauksissa ”Varmistaakseen, että kollektiivista neuvotteluoikeutta voidaan käyttää tehokkaalla tavalla”. Saksan hallitus on tulkinnut tämän tähtäävän työehtosopimuksen tekemiseen ja katsonut, että sen asettamat rajoitukset ovat sopusoinnussa tämän tarkoituksen kanssa.

2.3.4 Työntekijäpiiri

Sosiaalisen peruskirjan ensimmäinen osa sisältää periaatteen, jonka mukaan kaikilla työntekijöillä ja työnantajilla on oikeus käydä työehtosopimusneuvotteluja. Se on johtanut ESOK:in päättelemään, että myös lakko-oikeus koskee kaikkia työntekijöitä ja työntekijäryhmiä. Sitä ei voida kategorisesti kieltää miltään työntekijäryhmältä. Sitä ei voida myöskään rajoittaa sallimalla vain kaikkein edustavimmille organisaatioille oikeus lakon julistamiseen, sillä kaikilla muillakin järjestäytyneillä ja myös järjestäytymättömillä työntekijöillä on tämä oikeus.⁶⁸ – Tältä osin ESOK:in käytäntö on selvästi poikennut ILO:ssa omaksutuista tulkinnoista.

Kuitenkin 1990-luvun lopulla⁶⁹ ESOK tarkasteli uudelleen oikeuskäytäntöään ja päätti, että ammattiliittojen yksinoikeus julistaa lakko voi olla peruskirjan

65 Conclusions I, s. 38.

66 Conclusions XIV-1, vol. 1, p. 221, Conclusions XV-1, vol. 1, p. 202, see also Conclusions XV-1, vol. 2, p. 477 (Portugal) and p. 520 (Spain).

67 Conclusions XIII-2, p. 282; Conclusions XIV-1, vol. 1, p. 301, Addendum to Conclusions XIV-1, Germany, pp. 27-28. Näistä kysymyksistä ministerikomitea on antanut Saksalle suosituksen muuttaa lainsäädäntöään ja käytäntöään: Recommendation No. R ChS (98) 2.

68 Conclusions XV-1, France, pp. 254-257.

69 Conclusions XV-1

mukainen, jos työntekijät voivat helposti ja ilman kohtuuttomia vaatimuksia tai muodollisuuksia perustaa ammattiyhdistyksen lakkoa varten. Uudelleenarviointi kohdistui viiteen maahan.

Suomessa lainsäädäntö edellyttää että virkamiehet voivat ryhtyä lailliseen laksoon vain, kun se tapahtuu järjestön johdolla. Tältä osin ESOK totesi, ettei Suomen lainsäädäntö riko 6§4 artiklan vaatimusta, koska "ammattiliittoja tai yhdistyksiä on mahdollista muodostaa ilman tarpeettomia muodollisuuksia tai vaatimuksia, myös työtaistelutoimia varten". Siksi se katsoi, että tilanne oli tältä osin peruskirjan 6 artiklan 4 kohdan mukainen.⁷⁰

Ruotsissa ryhmä järjestäytymättömiä työntekijöitä ei voi julistaa laillista lakkoa, mutta tältäkin osin ESOK on todennut, että ammattijärjestön voi perustaa Ruotsissa pieni osa työntekijöistä vähäisin muodollisuuksin. Tämän vuoksi ESOK katsoi, että Ruotsinkin tilanne on sopusoinnussa 6 artiklan 4 kohdan kanssa.⁷¹

Koska tilanne ei ollut Saksassa samanlainen, tilanne pysyi 6 artiklan 4 kohdan vastaisena.⁷²

ESOK on todennut myös Portugalin tilanteen olevan tämän säännöksen vastainen, koska lakon voi julistaa vain ammattiliitto tai työntekijäkokous niissä yrityksissä, joissa suurin osa työntekijöistä on järjestäytymättömiä.⁷³ Tässä Portugalin tapauksessa ESOK päätyi siirtämään päätöksenteon seuraavalle valvontakierrokselle ja pyytämään lisätietoja järjestäytymättömän vähemmistön mahdollisuudesta muodostaa ammattiyhdistys ilman suurempia muodollisuuksia ja ilman aiheutonta viivytystä.⁷⁴

Ranskassa julkisella sektorilla työtaistelutoimiin voivat ryhtyä vain ne ammattiliitot jotka ovat edustavimpia kansallisella tasolla, ammattiryhmässä tai yrityksessä, organisaatiossa tai asianomaisella osastolla. Ottaen huomioon että ammatillisen järjestäytymisen aste on Ranskassa erittäin alhainen, ESOK totesi että edellä kuvattu ehto rajoitti oikeutta yhteistoimintaan peruskirjan 6§4 artiklan vastaisesti.⁷⁵

Kun lakko on julistettu, kaikilla asianomaisilla työntekijöillä on oikeus osallistua laksoon riippumatta siitä, ovatko he lakon julistaneen ammattiliiton jäseniä.⁷⁶

2.3.5 Viranhaltijat

Ongelmallista on jossain määrin ollut se, voivatko viranhaltijat ylipäätään ryhtyä laksoon ja jos voivat, mitä rajoituksia heidän lakko-oikeuteensa voidaan kohdistaa.

Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6§4 artiklassa (toisin kuin 5 artiklassa) ei luetella yhtään henkilöryhmää, jolle rajoituksia voidaan asettaa. Poikkeusta ei tehdä myöskään viranhaltijoiden osalta. Siksi ei ole 6§4 artiklan mukaista kieltää lakko-oikeutta kaikilta viranhaltijoilta. Myös heillä on oikeus laksoon.⁷⁷ Sallimalla viranhaltijoiden julistaa vain symbolisia lakkoja, ei täytetä 6§4 artiklan vaatimusta.⁷⁸

70 Conclusions XV-1, vol. 1, p. 204.

71 Conclusions XV-1, vol. 2, Sweden p. 566.

72 Addendum to Conclusions XV-1, Germany, pp. 28-29.

73 Conclusions XIV-1, vol. 2, p. 662.

74 Conclusions XV-1, vol. 2, pp. 477-478.

75 Conclusions XV-1, vol. 1, p. 255.

76 Digest 12/2008, p. 56.

77 Conclusions I, Statement of Interpretation on Article 6§4, pp. 38-39. See also: Digest 12/2008, p. 57.

78 *Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Confederation of Labour "Podkrepa" and European Trade Union Confederation (CES) v. Bulgaria, Complaint n° 32/2005, Decision on the merits of 16 October 2006, §44-46.*

ESOK'in alkuvaiheen ratkaisuissa lähdettiin siitä, että julkisten palvelujen piirissä lakko voidaan kieltää ja silti rajoitus on Peruskirjan mukainen riippumatta siitä onko tällainen rajoitus ehdoton tai osittain. Ratkaisevana pidettiin sitä, missä määrin yhteisön elämä on riippuvainen kyseisistä palveluista.⁷⁹ Myöhemmin ESOK on tarkastellut myös olosuhteita, joissa keskeisiä palveluja koskevia lakko-oikeuden rajoituksia voidaan ottaa käyttöön. Samoin on pohdittu sitä, voidaanko työntekijöitä tai ammattiliittoja rangaista keskeisten palvelujen epäamisestä, ja jos voidaan, niin kenen toimesta, millaisin seuraamuksin ja mitkä ovat muutoksenhakumahdollisuudet.⁸⁰ Lopulta komitea päätyi pohtimaan lakon rajoitusten suhdetta 1 artiklan 2 kappaleen pakkotyön kieltoa koskevaan määräykseen, johon liittyy myös kysymys pakkoluovutustoimenpiteistä.⁸¹

Nykyisinkin ESOK katsoo lakkojen kieltämisen olevan oikeutettua aloilla, joilla lakot voivat vaarantaa yleisen edun, kansallisen turvallisuuden ja/tai kansanterveyden. Yleistä alan tai toiminnan kattavaa lakkokieltoa ei kuitenkaan pidetä kohtuullisena edes elintärkeillä aloilla - varsinkin jos ne on määritelty laajasti, eli "energia" tai "terveys". Vain vaatimusta vähimmäispalveluiden takaamisesta näillä aloilla voidaan pitää 6 § 4 artiklan mukaisena.^{82 83}

G artiklan mukaisesti nämä rajoitukset tulisi rajata viranhaltijoihin, joiden tehtävät ja toiminta, johtuen niiden luonteesta tai vastuullisuudesta, liittyvät suoraan kansalliseen turvallisuuteen, yleiseen etuun tai muuhun G artiklan mukaiseen oikeutettuun perusteeseen.^{84 85} ESOK:n asiaan liittyvä tapauskäytäntö on tältäkin osin kehittynyt lakko-oikeutta suojelemaan suuntaan sitten sen alkuaikojen tulkintojen, jolloin "viranhaltijoiden lakko-oikeutta voitiin rajoittaa, mukaan lukien poliisin ja asevoimien jäsenet, tuomarit ja virkamiesjohto. Toisaalta komitean näkemys oli jo alun alkaen se, että lakko-oikeuden epäämistä viranhaltijoilta kokonaisuudessaan ei voida katsoa peruskirjan mukaiseksi."⁸⁶

ILO:n käytäntö poikkeaa jonkin verran edellä kuvatusta. Se lähtee siitä, että tietyillä toimialoilla, joista käytetään ilmaisua "essential services" (välttämättömät palvelut), lakko voidaan kieltää kokonaan. Nämä palvelut koskevat toimielimiä ja tilanteita, joissa kansalaisten elämä, turvallisuus tai terveys saattaa lakon johdosta vaarantua.⁸⁷ Lakkoon ryhtymisen kieltä voidaan kohdistaa armeijan palveluksessa oleviin, poliiseihin, terveydenhuollon henkilöstöön sekä palo- ja pelastustoimeen. Yhtäläisesti Euroopan sosiaalisen peruskirjan käytännön kanssa välttämättömät palvelut voidaan ymmärtää myös vaatimuksena vähimmäispalvelujen turvaamisesta. Näitä palveluja myös kutsutaan vähimmäispalveluiksi, mutta niiden konkreettinen sisältö voi olla jossain määrin toinen kuin ESOK'in oikeuskäytännössä.⁸⁸

79 Conclusions I, p. 38.

80 Conclusions XII-2, p. 114; Conclusions XIII-1, pp. 156-157; Conclusions XIII-3, Italy, p. 137, Conclusions XV-1, vol. 2, p. 480.

81 See Conclusions XIV-1, vol. 1, Cyprus p. 158 and Belgium p. 110.

82 Conclusions I, Statement of Interpretation on Article 6§4, p. 38.

83 *Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Confederation of Labour "Podkrepa" and European Trade Union Confederation (CES) v. Bulgaria, Complaint n° 32/2005, Decision on the merits of 16 October 2006, §24.*

84 Conclusions I, Statement of Interpretation on Article 6§4, pp. 38-39.

85 *Confederation of Independent Trade Unions in Bulgaria (CITUB), Confederation of Labour "Podkrepa" and European Trade Union Confederation (CES) v. Bulgaria, Complaint n° 32/2005, Decision on the merits of 16 October 2006, §46.*

86 Conclusion I, pp. 38-39; see also Conclusions III, p. 36.

87 Katso Liite I artikla G:n tekstiin tai artikla 31 vuoden 1961 Peruskirjassa.

88 The concrete definition is, however, dispensable to the duration of collective action or exceptional societal circumstances.

Usean valtion osalta on voitu todeta, etteivät valtiot täytä 6 § 4 artiklan vaatimuksia, koska ne ylläpitävät kaikenkattavia, kaikkia julkisen sektorin työntekijöitä koskevia lakko-oikeuden kieltoja.⁸⁹

Tanskassa viranhaltijoita koskevan lain mukaisesti palkatuilta viranhaltijoilta on evätty lakko-oikeus. Tämä laki ei koske ainoastaan maavoimia, merivoimia, poliisia, oikeuslaitosta ja korkean tason virkamiehiä, vaan myös muita työntekijöitä, esimerkiksi rautateiden ja postin työntekijöitä. ESOK on todennut tilanteen olevan 6§4 artiklan vastainen.⁹⁰ Myös Saksassa viranhaltijoilta (Beamte) on evätty lakko-oikeus.

Saksan menettely oli komitean arvostelun kohteena seitsemänteen valvontajaksoon saakka. Saksan hallitus antoi kyseistä ongelmaa koskevan julistuksen, jonka tarkoituksena oli rajata viranhaltijat 6§4 artiklan soveltamisalan ulkopuolelle. Hallitus teki Peruskirjaan tältä osin varauksen, mutta komitea kieltäytyi hyväksymästä sitä.⁹¹ Komitea kuitenkin päätti lopulta olla palaamatta asiaan uudelleen, kun otetaan huomioon, että Alankomaissa oli ratifioitu Peruskirja liittämällä siihen 6 § 4 artiklaa koskeva varauma. Mikäli Saksa olisi tehnyt asianmukaisen varauksen Peruskirjan ratifioidessaan, se olisi hyväksytty.⁹²

Komitea kuitenkin katsoi, että tilanne Saksassa ei vastaa tältä osin 6§4 artiklaa, koska virkamiehillä jotka työskentelevät Saksan rautateilla ja postissa, jotka on nyt yksityistetty, ei edelleenkään ollut lakko-oikeutta.⁹³

Islannissa on ollut olemassa luettelo virkamiehistä joilta lakko-oikeus on evätty. Luettelolla on yritetty taata vähimmäispalvelut omaisuuden suojan ja henkilöiden turvallisuuden varmistamiseksi. ESOK pyysi tietoja siitä, miten ja kenen toimesta luettelo on laadittu. Vastauksena oli, että se on tehty yhteistyössä työntekijäjärjestöjen kanssa ja että ammattijärjestöt voivat ja ovatkin riitauttaneet listoja työtuomioistuimissa saadakseen luettelosta poistettua joitain ammatteja. Tällä perusteella komitea otti kannan, että rajoitukset eivät aiheuta 6 § 4 artiklan kannalta ongelmaa.⁹⁴

2.4.3 Menettelyyn kohdistuvat vaatimukset

Pakollisen ennakoilmoituksen vaatiminen hyväksytään ILO:n valvontakäytännössä. Samoin hyväksyttäviä ovat pakollinen osallistuminen sovitteluun, harkintajan asettaminen tai lakon siirto hätiköityjen työtaistelutoimien ehkäisemiseksi ja sovittelun edistämiseksi.

89 The Netherlands entered a reservation to Article 6§4 excluding public servants from the scope of Article 6§4. In Ireland previous legislation permitted the prosecution of state employees for taking part in strike action, which was criticised by the Committee. This was subsequently amended. Iceland used to prohibit all civil servants from striking, this situation was also amended.

90 Conclusions XIV-1 vol. 1, p. 180, Conclusions XV-1, vol. 1, p. 153. Tästä kysymyksestä ministerikomitea on antanut Tanskalle suosituksen muuttaa lainsäädäntöään: A Recommendation has been addressed by the Committee of Ministers to Denmark on this point; Recommendation No. R ChS (95) 2.

91 Conclusions IV, p. 49.

92 Conclusions VII, p. 39, see recently Conclusions XIV-1, vol. 1, p. 301.

93 Addendum to Conclusions XV-1, Germany, pp. 29-30.

94 Conclusions XII-1, p. 128; Conclusions XIII-1, p. 155; Conclusions XIII-3, p. 135, Conclusions XV-1, vol 1, p. 335.

Vaatusovittelu- tai välimiesmenettelyjen käyttämisestä ennen lakkoa on 6§4 mukainen, kunhan mekanismi ei ole niin hidas, että se heikentää lakon painostusvaikutusta.

Vaatusovittelu- tai välimiesmenettelyjen käyttö työntekijöiden ennakkohyväksynnälle on 6§4 artiklan mukaista edellyttäen, että äänestysmenetelmä tai määrääntövaatusovittelu eivät ole sellaisia, että ne rajoittavat liiallisesti lakko-oikeuden käyttöä.^{95 96}

ESOK on todennut, että mahdollisuudet lailliseen työtaisteluun ovat liian rajoitetut Iso-Britanniassa, erityisesti kun otetaan huomioon monimutkaiset ja salaiset äänestysvaatimukset,⁹⁷ joihin sisältyy toissijaisen toiminnan kieltäminen ja kuluttajavastuun mahdollisuus ja velvollisuus ilmoittaa työnantajalle työtaisteluun osallistuvien henkilöllisyys.⁹⁸ Kuluttajavastuu sallii kenen tahansa valittua työtaistelutoimenpiteen laittomuudesta, tai ehdotetun työtaistelutoimenpiteen mahdollisesta lainvastaisuudesta ja toiminnan todennäköisistä seurauksista eli viivästymisistä tavaroiden tai palvelujen toimituksissa asianomaiselle henkilölle. Ilmoittajan itsensä ei tarvitse olla oikeutettu saamaan ko. tavaroita tai palveluja.⁹⁹

Irtisanomis- tai sovittelurauha-ajat, joista on säädetty lakkoa edeltävien sovittelumenettelyjen yhteydessä, ovat 6 § 4 artiklan mukaisia, kunhan ne ovat pituudeltaan kohtuullisia¹⁰⁰ ja välimiesmenettelyyn turvautuminen ei ole pakollista.¹⁰¹

2.4.4 Oikeudelliset seuraukset

Lakkoa ei tule pitää lakkoilevien työntekijöiden sopimusvelvoitteiden vastaisena josta seuraa työnsopimusrikkomus. Lakkoihin tulee liittyä *irtisanomiskielto*. Jos kuitenkin lakkoilijoille palautetaan käytännössä lakon päätyttyä täysin heidän asemansa ja aikaisemmin kertyneet edut (esim. eläke, lomat ja ikälisät), ei muodollinen työnsopimuksen päättäminen sinällään ole vastoin Peruskirjan 6 § 4 artiklan vaatimuksia.¹⁰²

Työntekijöillä, jotka eivät ole lakon julistaneen ammattijärjestön jäseniä, on oikeus osallistua lakkoon ja tällaisessa tapauksessa heillä on oikeus samaan suojaan kuin muillakin.

Iso-Britanniassa lainsäädäntö sallii työnantajan irtisanoa kaikki työntekijät, jotka osallistuvat lakkoon ja sallii työnantajien palkata valikoivasti uudelleen palvelukseensa irtisanottuja työntekijöitä – jos irtisanomisesta on kulunut kolme kuukautta – on todettu olevan Peruskirjan vastainen.¹⁰³

95 Conclusions II, Cyprus, p. 187.

96 Conclusions XIV-1, United Kingdom, p. 805.

97 Conclusions X-1, s. 76; Conclusions XIII-1, s. 158.

98 Conclusions XV-1, vol. 2, ss. 637-641.

99 Ibid.

100 Conclusions I, p. 38.

101 Conclusions XIV-1, Cyprus, pp. 156-159.

102 Conclusions I, p. 39; Conclusions XII-2, p. 116; Conclusions I, Statement of Interpretation on Article 6§4, p. 39.

103 See Conclusions XIV-1, vol. 2, p. 804, Conclusions XV-1, vol. 2, p. 638. Tästä kysymyksestä ministerikomitea on antanut Yhdistyneelle kuningaskunnalle kaksikin suositusta muuttaa lainsäädäntöään ja käytäntöään; Recommendation No. R ChS (93)3 and Recommendation No. R ChS (97)3.

“...Mahdollisuus kaikkien lakkoilijoiden irtisanomiseen, vaikka työnantajat ovat siihen harvoin turvautuneet, edustaa niin vakavaa uhkaa, että se rajoittaa kohtuuttomasti oikeutta 6§4 artiklassa säädettyihin työtaistelutoimiin.”¹⁰⁴

Mitkään vähennykset lakkoilijoiden palkoista eivät saa olla korkeampia kuin palkka, joka olisi pitänyt maksaa jos he eivät olisi olleet lakossa. Lakkoilevien työntekijöiden palkkaan tehtävien vähennysten tulee olla suhteessa lakon keston. Sitä suurempi vähennys merkitsee rangaistusta lakkoon ryhtymisestä, joka on lakko-oikeuden liiallinen rajoitus.^{105 106}

Kuvio 9. Lakko-oikeus ja lakon seuraukset Sosiaalisessa peruskirjassa

<p>a) Lakko-oikeus</p> <ul style="list-style-type: none">• Oikeus lakkoon tulee taata lailla, kun kyseessä on eturistiriita;• Lakko-oikeuden tulee käsittää myös julkisen sektorin työntekijät ja virkamiehet;• Toimialakohtaiset kiellot ovat suhteettomia;• Ennakkohyväksyntä on työtaistelu-oikeuden liiallinen rajoitus;• Millä tahansa työntekijäryhmällä tulee olla oikeus julistaa lakko;• Vaatimus edustavuudesta syrjii muita järjestöjä ja työntekijäryhmiä;• Menettelylliset vaatimukset (vaatimukset äänestysmenetelmästä, päätösvaltaisuudesta ja enemmistöstä) eivät saa liiaksi rajoittaa oikeuden toteutumista;• Kaikilla työntekijöillä on oltava oikeus liittyä lakkoon. <p>b) Seuraukset</p> <ul style="list-style-type: none">• Irtisanomiskielto tai aseman täysi palautus vaaditaan;• Suhteellinen palkanvähennys;• Samat oikeudet ja kohtelu lakkoon liittyville.

2.4.5 Työsulku¹⁰⁷

Lainsäädäntö antaa useissa Euroopan maissa työnantajille mahdollisuuden työsulkuun. Lähtökohtana on, että osapuolille – työntekijöille ja työnantajille – myönnetään yhtäläiset oikeudet työtaistelutoimiin. Etelä-Euroopassa (Italia, Portugali ja Kreikka), laki on erilainen: ajatus yhtäläisistä oikeuksista on hylätty osapuolten epätasapainoisen aseman vuoksi. Heikommalla osapuolella eli työntekijöillä on lakko-oikeus, kun taas työnantajilla ei ole oikeutta työsulkuun.¹⁰⁸

ILO:n yleissopimukset eivät nimenomaisesti suojaa työnantajan oikeutta työsulkuun eikä asiasta juuri ole yhdistymisvapauskomitean tulkintakäytäntöä. Toisaalta järjestäytymisvapaus koskee yhtä lailla työnantajia kuin työntekijöitäkin. Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6§4 artikla sitä vastoin viittaa molempien osapuolten oikeuteen ryhtyä työtaistelutoimiin ja se kattaa ainakin periaatteessa myös työnantajien oikeuden julistaa työsulku.

104 Conclusions XI-1, United Kingdom, p. 90.

105 Conclusions XIII-1, France, p. 154.

106 *Confédération française de l'Encadrement –“CFE-CGC”* v. France, Complaint No. 16/2003, Decision on the merits of 12 October 2004, §63.

107 Ratifioidessaan Peruskirjan Portugali teki varauksen, jonka mukaan ”Velvoitteet joihin sitoudutaan Artiklan 6 § 4 mukaisesti eivät millään tavoin mitätöi työsulkukieltoa, niin kuin on säädetty Portugalin tasavallan perustuslain artiklassa 57 § 3.” Ks. Conclusions XV-1, vol. 2, s. 476.

108 Zabramnaya, Elena 2004, p. 1 (Julkaisematon väliraportti, Annex 9, EuropaAid/113649/C/SV/Ru).

Edellyttääkö Peruskirjan 6§4 artikla yksittäisen työnantajan työsulkuoikeuden tunnustamista on ollut keskustelunaihe jo vuosikymmenien ajan, erityisesti kun otetaan huomioon että Portugali teki ratifointiinsa varauksen tässä asiassa.

Vuosikymmeniä sitten, ESOK totesi tähän liittyen että:¹⁰⁹ Peruskirjassa tunnustetaan työntekijöiden ja työnantajien oikeus työtaistelutoimiin. Oikeutta voidaan säännellä, kunhan sillä ei tehdä tyhjäksi itse tunnustetun oikeuden olemassaoloa.

Peruskirjasta ei kuitenkaan välttämättä johdu, että lainsäädännön tai oikeuskäytännön tulisi taata täysi oikeudellinen tasa-arvo lakko-oikeuden ja työsulun välille. Sopimusvaltiota ei voida moittia siitä, 1) että se ei ole tehnyt työsulkuja säänteleviä lakeja eikä siitä, 2) että toimivaltaiset työtuomioistuimet ovat saaneet asettaa tiettyjä rajoituksia työsuluille niitä tilanteita varten, joissa sen käyttö johtaisi oikeuden väärinkäyttöön, tai 3) työsulkuun ryhtyminen olisi vaillo oikeutusta “force majeure” perustein, tai 4) sillä perusteella että yritykselle aiheutuisi vakavaa epäjärjestystä työntekijöiden työtaistelutoimista.”

Peruskirjan kannalta riittää että työsulku katsotaan lailliseksi toiminnaksi käytännössä, vaikka sillä ei olisikaan lainsuojaa. Yleinen työsulun kieltö ei ole 6§4 artiklan mukainen.^{110 111} Saksassa työsulku hyväksytään puolustuksellisenä vastatoimena, kun taas “hyökkäävän” työsulun lainmukaisuutta ei ole tähän mennessä selkeästi todettu.¹¹² ESOK on katsonut Saksan menettelyn vastaavan Sosiaalisen peruskirjan vaatimuksia.

2.5 Lakon rajoitukset

2.5.1 ILO:n käytännön kehityspiirteet

Työtaistelujen rajoittamisen yksi perustelu on valtion velvollisuus kansalaisten hyvinvoinnin turvaamiseen. Tonia Novitz on tiivistänyt nämä tilanteet seuraavasti.¹¹³ Lakon rajoittaminen voi tulla kysymykseen:

- 1) kun kysymyksessä ovat virkamiehet, jotka selvästi käyttävät toimivaltaa julkisen vallan nimissä;
- 2) kun rajoittaminen on tarpeen yhteiskunnan välttämättömien (essential services) peruspalvelujen varmistamiseksi silloin, kun palvelujen keskeytys voi johtaa selkeään ja välittömään ihmishenkien tai henkilökohtaisen turvallisuuden tai terveyden menettämisen vaaraan; ja
- 3) kun yhteiskunta kohtaa akuutin hätätilan tai poikkeuksellisen ajan.

Tältä pohjalta myös ILO:n yhdistymisvapauskomitea on kehitellyt omaa tapauskäytäntöään. *Välttämättömillä* julkisilla *palveluilla* (essential services) on tarkoitettu: muun muassa palomiehiä, henkilöitä, jotka ovat erityisen tärkeitä kansallisen

109 Conclusions VIII, p. 95.

110 Conclusions I, Statement of Interpretation on Article 6§4, p. 38.

111 Conclusions VIII, Statement of Interpretation on Article 6§4, p. 95.

112 Addendum to Conclusions XV-1, Germany, p. 27.

113 Katso Novitz, T., (2003), 302 ff.

turvallisuuden kannalta, kuten lennonjohtajia, julkisissa sairaaloissa työskenteleviä lääkäreitä ja sairaanhoitajia sekä sähkö- ja vesilaitoksen työntekijöitä, poliiseja ja vankeinhoiton henkilökuntaa. Keskeisten palvelujen ulkopuolelle on jätetty pankkipalvelut, lentoliikenne, siviili-ilmailu, matkustajaliikenne, alusten lastaus, öljynjalostus-, maatalous sadonkorjuun aikaan, joukkoliikenne, myyntitoimitukset, polttoaineen jakelu, elintarvikkeiden myynti kaupoissa, posti, radio ja tietokone henkilöstön koulutus, valtion televisio sekä tulli-, maahanmuutto virkamiehet, vankilan muu henkilökunta, ulkoinen tietoliikenne ja öljyteollisuus (mikä on koskettanut myös Norjaa).¹¹⁴ Komitea on kuitenkin painottanut, ettei jaottelu ole ehdoton vaan asiasyhteys ratkaisee. Tilanteesta riippuen tietyn alan lakko voi yhdessä maassa johtaa välittömään hengen tai terveyden vaaraan ja toisessa maassa ei. Myös lakon pituus ja laajuus ja lakkoon ryhtyneiden työntekijöiden määrä voivat vaikuttaa arviointiin.

Aina ei ole välttämätöntä rajoittaa lakko-oikeutta koko toimialalla. Myös ILO:n käytännössä on riittävänä voitu pitää pelkkien vähimmäispalvelujen turvaamista. Yhdistymisvapauskomitea on kuitenkin asettanut selvät edellytykset sille, että rajoitukset hyväksytään vähimmäispalvelujen turvaamiseksi¹¹⁵

Se on mahdollista:

- 1 kun kysymyksessä ovat välttämättömät palvelut;
- 2 kun kysymyksessä on muu kuin välttämättömien palvelujen piiriin kuuluva ala, jonka lakko saattaa sen kestosta ja laajuudesta johtuen uhata kansalaisyhteiskunnan normaaleja elinoloja tai
- 3 kun kysymyksessä ovat palvelut, joilla on perustavaa laatua oleva merkitys.

Myös työntekijöiden tai kansalaisten turvallisuuden säilyminen voi olla riittävä syy edellyttää, että vähimmäispalvelut tulee taata. Jos työympäristön vähimmäisehtoja ei voida taata niille, jotka lakosta huolimatta ovat töissä esimerkiksi siksi, ettei koneita käytetä tai huolleta asianmukaisesti, lakkoa voidaan myös tällöin rajoittaa.

Mikäli vähimmäispalveluja vaaditaan muilta kuin välttämättömillä aloilla, edellytetään, että asiasta neuvotellaan ensisijaisesti osapuolten kesken. Jos valtio on osapuolena asiassa, *tulee lakon rajojen määrittäminen antaa riippumattoman elimen tehtäväksi.*

Tyypillinen esimerkki, jossa vähimmäispalvelujen vaatimus nousee esiin koski tapausta no. 2484 (Norja), jonka yhdistymisvapauskomitea käsitteli keväällä 2007. Kysymyksessä oli pitkään jatkunut hissilakko (elokuu 2004 – helmikuu 2005), mikä nosti esiin ajatuksen, että hissien turvallisuus vaarantuu niiden huoltamattomuuden vuoksi. Sekä Norjassa että komiteassa vallitsi yksimielisyys siitä, että kysymyksessä ei ole välttämätön julkinen palvelu termin suppeassa merkityksessä. Koska osapuolet eivät päässeet sopuun vähimmäispalvelujen järjestämisestä hallitus ja parlamentti päätyivät pakkosovintoon. Yhdistymisvapauskomitea kuitenkin katsoi, että *valtion olisi pitänyt aloittaa menettely vähimmäispalvelujen määrittämiseksi, jotta his-*

114 Katso tarkemmin Digest (2006) 585 ja 587, ja Herzfeld Olsson, P. ibid. 160.

115 Digest (2006), 606th

sipalvelut olisi voitu taata haavoittuvassa asemassa oleville ryhmille. Komitea antoi asiassa suosituksen Norjan hallitukselle perustellen kantaansa seuraavasti:

A ”Komitea vaatii hallitusta varmistamaan tulevaisuutta silmällä pitäen, että milloin pitkittynyt lakko saattaa aiheuttaa vaaraa kansan terveydelle tai turvallisuudelle, tulee toimeen ryhtyä ensiksi vähimmäispalvelujen määrittämiseksi ja ylläpitämiseksi sen sijaan, että ryhdyttäisiin suoraan kieltämään työtaistelutoimien käyttö pakkosovintoon turvautumalla.”

B ”Lisäksi komitea katsoo, että osapuolten keskinäisen sovinnon puuttuessa riippumaton elin voitaisiin asettaa määrittämään vähimmäispalvelut niin, että ne täyttävät kansanterveyden ja turvallisuuden vaatimukset, säilyttäen samalla kunnioitus lakko-oikeutta ja vapaaehtoisia työehtosopimusneuvotteluja kohtaan.”

Tapaus oli selvä viesti siirtymisestä vähimmäispalvelujen hyväksymisen suuntaan lakko-oikeuden rajoitusten eräänlaisena perälautana, missä samalla korostui valtiolle asetettu vaatimus kunnioittaa ensisijaisesti osapuolten keskeisiä, kahdenvälisiä neuvotteluja.

2.5.2 Eurooppalaisten ihmisoikeuksien käytäntö

Lakon rajoittaminen on hyväksyttävää vain, mikäli siitä on säädetty lailla, rajoituksella on hyväksyttävä tarkoitus ja rajoittaminen on välttämätöntä demokraattisessa yhteiskunnassa, kuten sekä Peruskirjan G artiklassa että Ihmisoikeussopimuksen 11§2 artiklassa säädetään.

Lainsäädännöllä asetettavien vaatimusten osalta valvontaelinten käytännöt ovat yhtenevät. Lain tulee pääsääntöisesti olla parlamentin vahvistama.

Hyväksyttävän tarkoituksen osalta lähtökohtana on, etteivät taloudelliset menetykset sinällään anna perustetta lakon rajoittamiseen. Jossain tilanteissa suuret taloudelliset menetykset saattavat kuitenkin vaikuttaa toisten kriteerien, kuten yleisen edun tai muiden oikeuksien merkityksen arvioimiseen.

ILO:n yhdistymisvapauskomitean käytäntöä seuraten Ihmisoikeus-tuomioistuin on vedonnut ratkaisuihinsa siihen, ettei lakko saa olla tarkoitukseensa nähden kohutuuton. Näkökulma on tullut esiin arvioitaessa onko rajoitus välttämätön demokraattisessa yhteiskunnassa. Tähän *suhteellisuusperiaatteen* soveltamiseen viittaa ainakin jossain määrin tapauksen *Enerji Yapi-Yol v. Turkin valtio* perustelut.

ESOK on omassa tapauskäytännössään torjunut suhteellisuusperiaatteen soveltamisen ratkaisun perustana mutta on kuitenkin hyväksynyt sen, että lakon laajuus ja kesto voidaan ottaa huomioon rajoitusten oikeutusta arvioitaessa.

2.5.3 Lakon rajoittaminen työehtosopimuksella

Lakkoa koskevat rajoitukset voidaan sisällyttää lain sijasta myös työehtosopimukseen. Sopimuksen sanamuodosta on kuitenkin käytävä selkeästi ilmi osapuolten yhteisymmärrys eikä se saa olla liian yleisesti muotoiltu.

Norjassa valtion sektorilla työntekijöiden työrauhavelvoite oli liian yleinen ja ylitti Peruskirjan 6 § 4 artiklan sallimat lakko-oikeuden rajoitukset, kun *pääsopimuksessa (hovedtariffavtale)* määrättiin, että sen voimassa ollessa osapuolilla on keskinäinen työrauhavelvoite ja he eivät saa ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin, vaikka riita koskisi asioita, jotka eivät kuulu sopimuksen piiriin.¹¹⁶

Kuvio 10. Lakon rajoitukset

- Hyväksyttävä vain Peruskirjan G artiklan ja Ihmisoikeussopimuksen 11§2 artiklan perusteella;
- Mikäli sääntelyn perusta on klausuuli työehtosopimuksessa, osapuolten selkeä tahdonilmaisu tarvitaan;
- Välttämättömien julkisten palvelujen osalta voidaan edellyttää, että vähimmäispalvelut on turvattava;
- Ennakkoilmoitus- ja sovitteluajat eivät saa rajoittaa työtaistelu-oikeuden toteutumista (päiviä tai viikkoja, ei kuukausia);
- Pakollinen väliliesmenettely tai pakkosovinto eivät sallittuja, paitsi G artiklan ehtojen täyttyessä.

2.6 Sovittelu

2.6.1 Keskeiset käsitteet

Neuvottelut

Työriidan ensimmäisessä vaiheessa osapuolet yrittävät yleensä ratkaista erimielisyytensä keskinäisin neuvotteluin, ilman ulkopuolisia välittäjiä mahdollisia neuvoja lukuun ottamatta. Mikäli ratkaisua erimielisyyteen ei saavuteta, on ulkopuolisten sovittelijoiden aika. Sovittelijana voi toimia yksityinen henkilö, asianajaja tai julkista tehtävää hoitava sovittelija. Ratkaisua voidaan joutua hakemaan myös välimesioikeudesta tai tuomioistuimesta. Vielä tuomioistuinprosessin aikanakin osapuolilla on mahdollisuus sopia riitansa.

Sovinnon välittäminen ja sovittelu

Useimmissa maissa työmarkkinaosapuolten käytettävissä on *sovittelupalveluja* sen varalta, että osapuolet eivät onnistu solmimaan työehtosopimusta tai että eturistiriita uhkaa johtaa työtaisteluun. Sovittelujärjestelmät perustuvat usein lakiin, jossa säädetään viranomaisten ja muiden elinten sovitteluun liittyvästä toimivallasta, tehtävistä ja velvollisuuksista. Sovittelu voi myös perustua osapuolten väliseen työehtotai muuhun sopimukseen tai se voi perustua vakiintuneeseen tapaan. Viranomaistason sovittelu voi olla toissijainen yksityisiin sovittelijoihin ja toimielimiin nähden.

Termejä sovinnon välittäminen (*mediation*) ja sovittelu (*conciliation*) käytetään usein synonyymeinä. Sovinnon välittäminen merkitsee *täysin vapaaehtoista menettelyä*, jossa ulkopuolinen henkilö tai elin on nimetty vapaaehtoisuuden pohjalta.

116 Conclusions XV-1, vol. 2, p. 432.

Ratkaisu edellyttää molempien osapuolten hyväksynnän. Sovittelija *ei voi ratkaista* erimielisyyttä vastoin jommankumman osapuolen tahtoa. Toisin kuin välimiesmenettelyssä tai tuomioistuinprosessissa, asianosaisilla on lisäksi oikeus luopua menettelystä milloin tahansa ja ilman kielteisiä seurauksia. Sovittelijan tehtävänä on vain helpottaa tiedonvaihtoa osapuolten välillä, ottamatta kantaa riita-asiaan. Yleensä sovittelijalla ei ole edes oikeutta antaa osapuolille sitovia määräyksiä saati sitten päättää, kumpi osapuolista on oikeassa.

Osapuolet voivat kuitenkin sopia *arvioivasta sovittelusta*, jonka tuloksena sovittelija voi arvioida, mikä voisi olla todennäköisen oikeusprosessin lopputulos. Osapuolet voivat sopia laajemmistakin tehtävistä tai lisätystä sovittelijan toimivallasta.

Sovinnon välittäminen vapaaehtoisena menettelynä on harvinaista eturistiriitojen ratkaisemisessa. Silloinkin, kun se on käytettävissä, sen ensisijainen rooli on toimia kannustimena, joka antaa osapuolille mahdollisuuden etsiä ratkaisua omin avuin sen sijaan, että osapuolet turvautuisivat ulkopuolisen tahon ”viisauteen”.

Toisena vaihtoehtona on, että osapuolet voidaan *velvoittaa osallistumaan sovitteluun (conciliation)* ja antamaan sovittelijalle tietoja. Tällaiseen sovittelujärjestelmään liittyy usein myös mahdollisuus työtaistelujen aloittamisen lykkäämiseen. Tiettyjen aikarajojen noudattamista saatetaan edellyttää, jotta sovittelulle saadaan varattua riittävästi aikaa. Ominaista sovittelulle on se, että sovittelija voi antaa sovintoehdotuksen mutta *ei voi määrätä ratkaisua*.

Välimiesmenettely

Välimiesoikeus on yksityinen tuomioistuin, joka koostuu yhdestä tai useammasta osapuolten valitsemasta välimiehestä. Joskus kumpikin osapuoli nimeää välimiehen ja nämä kaksi valitsevat puheenjohtajan. Välimiesoikeuden toimivalta perustuu yleensä sopimukseen. Sopimus sisältää *välityslausekkeen* mahdollisten tulevien erimielisyyksien varalta. On myös pysyviä välimiestuomioistuimia, jotka toimivat usein jonkun muun kaupallisen tai työmarkkina-asioita käsittelevän organisaation kuten kauppakamarin yhteydessä.

Välimiesmenettely on vapaa muodollisuuksista ja antaa mahdollisuuden nopeisiin ratkaisuihin. Välimiesoikeuden lopputuloksena syntynyt ratkaisu on osapuolia sitova ja täytäntöönpanokelpoinen (riippuen ko. maan lainsäädännöstä). Välimiesmenettelyn kustannukset voivat kuitenkin olla ongelma. Johtuen välimiesten palkkioista, välimiesmenettely on usein huomattavasti kalliimpi kuin oikeudenkäynti. Siksi välimiesmenettelyä käytetään useimmin lähinnä yritysten välisten kiistojen ratkaisemiseksi silloin, kun kustannusten merkitys jää asiaan liittyvien taloudellisten etujen varjoon.¹¹⁷

Myös työriitoja varten on mahdollista (kansallisen lainsäädännön salliessa) muodostaa *välimiesoikeuksia työehtosopimuksella tai muulla työmarkkinaosapuolten välillä sopimuksella*, jolloin osapuolet ovat itse vastuussa kustannuksista. On myös mah-

117 Mikkola, Mikko, Individual Labour Disputes in Europe, in Alternative Individual and Collective Labour Dispute Settlement. 2005, ss. 229-250.

dollista, että asianomaiset työmarkkinajärjestöt osallistuvat prosessiin kantajina ja vastaajina jäsenistönsä puolesta. Tällöin menettely voi olla yksittäisille työntekijöille ja työnantajille ilmaista (maksavat kulut jäsenmaksuillaan). Esimerkiksi Yhdysvalloissa ja Kanadassa, vapaaehtoinen sovittelu on pääasiallinen keino ratkaista riitoja, jotka johtuvat työehtosopimuksien tulkinnasta, täytäntöönpanosta tai rikkomuksista.

Välimiesoikeusmenettelyn käyttö eturistiriitojen ratkaisumallina johtuu pääasiassa halusta välttää mahdollinen pitkä taloussota tai pyrkimyksestä estää elintärkeitä julkisia palveluja tuottavien työnseisaukset. Vaikka välimiesmenettelyn mallia käytettäisiin yleisesti hyväksytyyn epämuodolliseen välimiesmenettelyn muodossa, ratkaisuun pääsy vaatii jonkin aikaa pelkästään prosessiteknisistä seikoista johtuen. On tarpeen nimittää välimiehet ja selvittää välimiehille asiakysymykset, sekä identifoida riidan keskeinen sisältö ja ottaa huomioon erilaiset välilliset tekijät. Välimiesten on myös tarpeen päästä ”jutun päälle” ja tukeutua sinällään melko epäselvään neutraalisuuden periaatteeseen.

Joskus riidan osapuolet saattavat pitää tarkoituksenmukaisena jättää eturistiriidan sitova ratkaisu ulkopuoliselle elimelle. Velvoittavan päätöksen saamiseksi voidaan tässä tarkoituksessa perustaa toimivaltainen *sovittelulautakunta* tai *sovittelu-toimikunta*. Tämä voisi tulla kyseeseen esimerkiksi jos pitkäaikaisessa työehtosopimuksessa tulevat palkankorotukset on jätetty avoimiksi tai riippuvaisiksi ulkopuolisista olosuhteista, kuten elinkustannuksien noususta. Työehtosopimus voi sisältää lausekkeen mahdollisten palkankorotuksien tasoa koskevien erimielisyyksien ratkaisemisesta sovittelutoimikunnassa, jossa on molempien osapuolten edustajia ja puolueeton puheenjohtaja.

2.6.2 Vapaaehtoinen sovittelu

Sosiaalisen peruskirjan 6§3 artiklan mukaan työmarkkinariitojen ratkaisemista tulee edistää pysyvien sovinnon välitys, sovittelu ja välimiesmenettelyjen avulla. Ne voidaan järjestää lailla, työehtosopimuksella tai teollisuuden käytänteillä.^{118 119} Tällaisia menettelyjä tulisi olla olemassa myös niiden erimielisyyksien ratkaisemiseksi, joita saattaa syntyä julkisen hallinnon ja sen työntekijöiden välillä.^{120 121} Kaikkien menettelyjen tulee olla *vapaaehtoisia* ja *riippumattomia* eikä lopputulos saa olla ennalta määrätty etukäteen määriteltujen kriteerien perusteella.¹²²

Sosiaalisen peruskirjan 6 § 2 ja 6 § 3 artiklat

Varmistaakseen, että kollektiivista neuvotteluoikeutta voidaan käyttää tehokkaalla tavalla, sopimuspuolet sitoutuvat:

2. edistämään tarvittaessa työnantajien tai työnantajajärjestöjen ja työntekijäjärjestöjen välistä vapaaehtoista neuvottelujärjestelmää, tavoitteenaan työehtojen määrittäminen työ- ja virkaehtosopimuksilla,

118 Conclusions I 37.

119 Conclusions I, Statement of Interpretation Artikla 6§2, s. 37.

120 Conclusions III, Tanska, Saksa, Norja, Ruotsi, s. 33.

121 Conclusions V, Ranska, s. 46.

122 Conclusions XIV-1, Islanti, s. 388.

3. edistämään asianmukaisen sovittelumenettelyn ja vapaaehtoisen välitysmenet-
telyn luomista ja käyttöä työriitojen selvittämisessä,

Artikla 6§3 koskee eturistiriitoja työehtosopimuksen solmimiseksi tai muuttami-
seksi. Se ei koske oikeusristiriitoja eli riitoja, jotka liittyvät työehtosopimuksen tul-
kintaan, soveltamiseen tai täytäntöönpanoon, eikä poliittisia kiistoja.^{123 124} Viimeai-
kaisessa käytännössään ESOK on ryhtynyt kommentoimaan myös itse työriitoihin
liittyvää sovittelu- ja välimiesmenettelyä.¹²⁵

Valtio ei ole velvollinen perustamaan tai edistämään sovittelu- ja välimiesmenet-
telyä mikäli asianmukainen järjestelmä toimii jo yksityisesti.¹²⁶ Kaikenlainen väli-
miesmenettelyyn pakottamisen katsotaan olevan 6 artiklan 3 kappaleen vastaista,
riippumatta siitä salliiko kansallinen lainsäädäntö toisen osapuolen lykätä riidan
ratkaisun välimiesmenettelyyn ilman toisen osapuolen suostumusta tai antaako se
hallituksen tai muun viranomaisen lykätä riidan ratkaisu välimiesmenettelyyn ilman
yhden osapuolen tai molempien osapuolten lupaa. Tällainen rajoitus on sallittu aino-
astaan G artiklassa säädetyissä rajoissa.^{127 128}

Aluksi ESOK otti melko kapean näkökulman 6§3 artiklan soveltamisalaan, tul-
kiten sen koskevan ainoastaan menettelyjä niiden työriitojen ratkaisemiseksi
jotka ovat syntyneet ”työehtosopimus-neuvottelujen puitteissa, joiden tarkoituk-
sena on ratkaista kiistoja, joita voi syntyä neuvotteluissa ja työehtosopimuksen
solmimisvaiheessa.”¹²⁹ Uudemmat päätökset kuitenkin osoittavat, että Komitea käyt-
tää nyt laajempaa näkemystä, tutkien välimiesmenettelyn ja sovittelun roolia ja
luonnetta myös suhteessa muihin työriitoihin.¹³⁰

Päätös valtion työkiistaan puuttumisen oikeudenmukaisuudesta G artiklan perus-
teella vaatii kaikkien asiaan vaikuttavien seikkojen huolellista harkintaa, jota kuvaa
ESOK:n kommentit *Norjan* hallituksen toimista lopettaa lakko öljyteollisuuden alalla
vuonna 1994¹³¹ tai Tanskan ja Norjan¹³² hallitusten saamat negatiiviset kannanotot
sovinnon sisällön sanelemisesta terveydenhuollon henkilöstön työtaistelutoimien
lopettamiseksi.

2.6.3 Työriitojen ratkaiseminen

Periaatteessa työmarkkinaosapuolet voivat itse määrittää sekä sosiaalisen dialogin
että työriitojen ratkaisemisen pelisäännöt. Käytännössä työehtosopimusneuvotte-
luissa esiin nousevat *eturistiriidat* pyritään ratkaisemaan ensisijaisesti osapuolten

123 Conclusions V, Statement of Interpretation Artikla 6§3, s. 45.

124 Conclusions V, Italia, s. 46.

125 Harris. D. –Darcy, J., The European Social Charter (toinen painos). 2000, s. 104.

126 Conclusions V 45. Jos asianmukainen työehtosopimuksin perustettu sovittelumenettely on olemassa, valtiolta ei edellytetä puuttumista välimiesmenettelyn luomiseksi.

127 Conclusions 2006, Portugal, s. 680.

128 Conclusions XIV-I, s. 387 (Islanti).

129 Conclusions V 46 (Italia). Komitean käsittely perustui Artiklan 6 yleiseen tarkoitukseen varmistaa että ”kollektiivista neuvotteluoikeutta voidaan käyttää tehokkaalla tavalla.”

130 Ks. esim. Conclusions XIV-1, s. 616 (Norja), jossa Komitea linkitti Artiklan 6§3 ja §4.

131 Vaikka komitea analysoi tapauksen olosuhteita artiklan 6 § 4 mukaan, sen kielteinen päätös vaatimustenmukaisuudesta johtaa väistämättä samaan tulokseen artiklan 6 § 3 nojalla. Ks. Conclusions XIV-I, Norja, s. 617.

132 Conclusions XIV-1, vol. 2, s. 616 ; Conclusions XV-1, vol. 2, s. 430.

välisin neuvotteluihin ja vasta viime kädessä sovittelijaan tukeutuen. Kun riita koskee jo solmitun työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista tai yhteistoiminnasta sovittujen sääntöjen rikkomuksia, sovittelijaan ei yleensä turvauduta vaan riidan ratkaisee toimivaltainen tuomioistuin, joka useassa maassa on työtuomioistuin. Yksittäisiä työntekijöitä koskevien riitojen ratkaiseminen sitä vastoin perustuu menettelyn osalta usein lainsäädäntöön, mikä määrittää riitojen ratkaisun forumiksi yleensä paikallisen alioikeuden.

Kuvio 11. Työriitojen luonne ja niiden ratkaisuelimet

	Etuja koskevat riidat	Oikeuksia koskevat riidat
Kollektiivinen	sovittelijat	välimiesoikeudet työtuomioistuimet
Yksilöllinen	asiamiehet ja asianajajat	yleiset tuomioistuimet

Osapuolet ovat avainasemassa etuja koskevien riitojen ratkaisemisessa. Mikäli riitoja ei saada keskinäisin neuvotteluihin ratkaistua, tehtävä siirtyy ainakin osittain ulkopuoliselle toimielimelle. Eturistiriitoja koskevissa kysymyksissä se on sovittelija, oikeusriitojen osalta tuomioistuin.

Eri maissa sovitteluun turvaudutaan vaihtelevasti ja monissa eri muodoissa.¹³³

Belgiassa työehtosopimuksen tekemiseen tähtäävät neuvottelut käydään yhteisen virkamiespuheenjohtajan johtaman komitean puitteissa. Jos nämä yhteiset neuvottelut epäonnistuvat, osapuolet saatetaan yhteen *sovittelulautakunnan avulla*. Osapuolilla on siinä yhtä monta jäsentä ja puheenjohtajana on virkamies tehtävään *aktiivinen sovinnon edistäminen*.

Tanskassa valtiolla on *sovittelupalvelu* joka koostuu kolmesta sovittelijasta ja yhdestä varajäsenestä. Kukin sovittelija koordinoi jotain erityisalaa neuvotteluprosessissa. Sovittelijat voivat tehdä sovintoehdotuksen ja edellyttää, että osapuolet alistavat koko ehdotuksen äänestettäväksi. Yleensä sovittelija ei toimita erilliskysymyksiä äänestettäväksi, elleivät osapuolten edustajat sitä nimenomaan pyydä. Sovittelupalvelulle tulee tiedottaa vireille tulevasta työriidasta ja kumman tahansa osapuolen pyynnöstä sovittelija voi osallistua riidan ratkaisuun.

Sovittelijoiden tukena on *ryhmä sovinnonvälittäjiä* joiden tehtävänä on auttaa osapuolia ratkaisemaan erimielisyytensä paikallisella tasolla neuvotteluteitse. Jos nämä yritykset epäonnistuvat, sovinnonvälittäjä toimittaa kirjallisen raportin sovittelijalle, joka sitten päättää henkilökohtaisesta osallistumisestaan neuvotteluihin. Molempien osapuolten tulee antaa suostumus sovittelijan osallistumiselle, mihin yleensä myös suostutaan. Tanskan samoin kuin Norjankin järjestelmään kuuluu kielto käyttää asianajajan palveluita, kun osapuolet esittelevät kantojaan sovittelijalle.

¹³³ Rebhahn, R., *Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective* Collective Agreements, Settlement of Disputes and Workers' Participation (Part II). *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1/2004.

Joissakin maissa sovittelu perustuu osapuolten väliseen sopimukseen. Saksassa useimmilla aloilla on osapuolten tekemiä *sopimuksia sovittelusta* vaikeiden riitatilanteiden ratkaisemiseksi sovintoneuvotteluissa. Merkittävä sovitteluyritys on korkearvoisten valtion virkamiesten epävirallinen interventio koko toimialaa koskevissa riidoissa. Saksassa ei ole oikeudellista velvoitetta osallistua sovittelumenettelyyn.

Italiassa sovittelijoina toimivat paikalliset *poliittiset sovittelijat*, *työministeriön edustajat* tai *tuomarit*, jotka tulevat osaksi työehtosopimusneuvotteluja tehden samalla ehdotuksia riitojen ratkaisemiseksi. Yleinen mielipide ja riippuvuus valtion toimenpideohjelmista paikallisen talouden ja teollisuuden kehittämiseksi aiheuttavat rinnakkaisia paineita, jotka usein pakottavat osapuolet hyväksymään tällaiset tarjoukset ulkopuolisilta tahoilta. Samanlaisia poliittisten toimijoiden epävirallisia kanavia hyödyntävästä "sovittelusta vaikutusvaltaisin vipuvarsin" löytyy mm. Ruotsista ja Irlannista, joissa valtio antaa *hallituksen sovittelijoiden* ryhtyä tukemaan osapuolia niiden pyynnöstä.

Joskus sovittelijalla on valtuudet *käynnistää tutkinta* tai oikeus saada sovintoesitystä varten osapuolilta riittävästi tietoa. Näin on Suomessa, Ruotsissa ja Tanskassa. Tutkimusten aikana kerätyt tiedot pysyvät luottamuksellisina. Joskus muodollisella sovittelurakenteella on pyrkimys hakea ennakkoon mahdollisuuksia sovitteluun vipuvarsien avulla.

Ranskassa "poliittinen sovittelu" on ulotettu työehtosopimusten yleissitovuuden toteamiseen. Työministeriöllä on valtuudet päättää jatkaako tai levittääkö työehtosopimus koskemaan muiden ammattien tai alueiden edustajia jotka eivät alun perin ole kuuluneet sopimuksen piiriin. Koska sovittelija raportoi kaikki hylätyt suositukset ministerille, osapuolet ovat varovaisia arvioidessaan mahdollisuutta kieltäytyä sovittelijan suosituksista.

On myös maita, joissa *sovittelija muuttuu välimieheksi*, mikäli osapuolet eivät saa ratkaisua aikaan.

Sovittelu tulee kysymykseen myös osana työehtosopimusten tulkintaa tai soveltamista koskevia oikeusprosesseja. Useimmissa työehtosopimuksissa säädetään *valitusmenettelystä*¹³⁴ sopimuksen soveltamista koskevien erimielisyyksien ratkaisemiseksi. Tyypillinen koko toimialaa koskeva teollisuuden työehtosopimus säättää, että työntekijän ja hänen esimiehensä välinen riita tulee ratkaista ensisijaisesti osapuolten keskinäisin *sovintoneuvotteluin*.

Valitusmenettely käynnistyy esimiehen ja luottamusmiehen välisin neuvotteluin. Jos nämä epäonnistuvat, laaditaan erimielisyyssmuistio, johon kirjataan asia ja molempien osapuolten kannanotot ja kumpikin voi osaltaan pyytää liittojensa (työehtosopimuksen sopimusosapuolten) välisiä neuvotteluja saattamalla muistio ko. liittoon. Liittotasolla sopimukseen saatetaan päästä tai asia voidaan palauttaa paikallistasolla neuvoteltavaksi (usein liittojen antamien ohjeiden mukaisesti), tai neuvottelut voivat epäonnistua. Vain viimeksi mainitussa tapauksessa riita voidaan

134 Suviranta, A., Labour Law in Finland. 2000, s. 129.

saattaa *työtuomioistuimen käsiteltäväksi*. Teollisuustoimialojen ulkopuolella valitusmenettely ei useinkaan ole niin yksityiskohtaisesti säänneltyä, mistä seuraa, että eivät työtuomioistuimeen päätyvät riidat ole aina kovinkaan hyvin valmisteltuja.¹³⁵

2.6.4 Pakkosovinto ja lakon rajoitukset

Pakollinen välimiesmenettely merkitsee valtion väliintuloa työehtosopimus-neuvotteluissa. Välimiesmenettely katsotaan pakolliseksi jos valtio määrää sen omasta aloitteestaan tai vain toisen sopimuspuolen pyynnöstä tai jos välityselimen päätös on sitova.¹³⁶ Joissakin maissa lainsäädäntö määrää pakollisesta välimiesmenettelystä, jos osapuolet eivät onnistu tekemään työehtosopimusta. Järjestelyt voivat perustua myös työehtosopimuksiin.¹³⁷

Pakolliset välimiesmenettelyt eivät kuitenkaan ole eurooppalaisten ihmisoikeusnormien mukaisia sen enempää Sosiaalisen peruskirjan 6§3 ja 6§4 artiklojen kuin Ihmisoikeussopimuksen 11 artiklankaan merkityksessä. Ne loukkaavat vapaaehtoista neuvotteluoikeutta ja saattavat olla liian pitkälle vietyjä rajoituksia myös työntekijöiden lakko-oikeutta vastaan. Tilanteen arvioinnissa erityistä huomiota on kiinnitettävä osapuolten ennalta vahvistettuun sitoutumiseen ulkopuolisen välimiehen ratkaisua kohtaan. Sitovaa sovittelumenettelyn käyttöä ilman osapuolten konkreettia suostumusta ei voida pitää ihmisoikeuksista johtuvien vaatimusten mukaisena, paitsi jos menettely rajoittuu Peruskirjan G artiklassa ja Ihmisoikeussopimuksen 11§2 artiklassa esitettyihin tilanteisiin.

ESOK on kiinnittänyt erityistä huomiota kysymykseen sovittelu- ja välimiesmenettelystä julkishallinnossa.¹³⁸ *Maltan* ei ole todettu täyttävän 6§3 artiklan vaatimuksia muun muassa, koska mitään sovittelu- tai välimiesmenettelymekanismeja ei ole olemassa julkishallinnossa.¹³⁹

ESOK on todennut, että *Ranskassa* siviili- ja paikallishallinnon palveluksessa ei ole säädelyä menettelyä sovinnonvälityksestä sovittelusta tai välimiesmenettelystä hallinnon ja sen työntekijöiden välille mahdollisesti syntyvien eturistiriitojen ratkaisemiseksi. Komitea totesi kuitenkin, että käytännössä sovittelija on nimitetty eturistiriitatapauksissa ja että sovittelu on tapahtunut vapaaehtoisuuden pohjalta eivätkä osapuolet ole olleet velvollisia hyväksymään sovittelijan päätöksiä. Lisäksi hallitus on yleensä hyväksynyt nimeämänsä sovittelijan päätökset. Tällaisen menettelyn komitea saattoi todeta olevan Peruskirjan mukaisen.¹⁴⁰

135 Ehdotus EU-direktiiviksi (KOM 2004/718 lopullinen) eräistä sovittelun näkökohdista siviili-asioissa aikomuksena varmistaa toimiva suhde sovittelun ja oikeuskäsittelyn välille. Se tarjoaa myös tarvittavat välineet jäsenvaltioiden tuomioistuimille aktiivisesti edistää sovittelun käyttöä vapaaehtoisesti. Se antaa kuitenkin tuomarille mahdollisuuden pyytää osapuolia käyttämään sovittelua riidan ratkaisemiseksi. Sopimus on täytäntöönpanokelpoinen samalla tavoin tuomio kyseisessä valtiossa.

136 Monografia 5 / 2001, s. 56, § 158.

137 Zabramnaya, E. ja Shmeleva, N., Review of the system of labour disputes settlement in developed countries [Työriitojen ratkaisujärjestelmän uudelleentarkastelu kehittyneissä maissa]. 2004, s. 44-48, annex 8 in progress report 2 to EU Tacis project Labour Legislation and Arbitration in RF.

138 Ks. esim. Conclusions V, Ranska, s. 46; Conclusions VIII, Tanska, ss. 92-93; Conclusions VIII Islanti, s. 93.

139 Conclusions XIII-3, s. 132; Conclusions XIV-1, vol. 2, s. 530, tilanne on sittemmin muuttunut ks. Conclusions XV-1, vol. 2, s. 407.

140 Conclusions XV-1, vol. 1, ss. 253-254.

Myös ILO:n yhdistymisvapauskomitean mukaan pakkosovinto on pääsääntöisesti ristiriidassa yhdistymisvapauden kanssa. Poikkeukset ovat sallittuja vain, kun kysymyksessä ovat välttämättömät peruspalvelut.¹⁴¹ Norjan ja Tanskan hallitusten ja parlamenttien väliintulo sopimusneuvotteluihin, joita on vauhditettu työtaistelutiloilla, on katsottu liiallisiksi yhdistymisvapauden rajoituksiksi.

2.6.5 Avainsäännökset

Sosiaalinen peruskirja, G artikla: Rajoitukset

1. Tämän peruskirjan I osan mukaisten oikeuksien ja periaatteiden tehokas toteuttaminen edellyttää, että näihin oikeuksiin ja periaatteisiin sekä niiden II osan mukaiseen tehokkaaseen käyttöön ei saa kohdistaa muita kuin näissä osissa määritettyjä rajoituksia, lukuun ottamatta sellaisia rajoituksia, joista on säädetty laissa ja jotka ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa muiden henkilöiden oikeuksien ja vapauksien turvaamiseksi tai yleisen edun, kansallisen turvallisuuden, kansan terveyden tai moraalien suojelemiseksi.

2. Tämän peruskirjan sallimia, sen sisältämien oikeuksien ja velvoitteiden rajoituksia ei saa soveltaa muihin kuin niihin tarkoituksiin, joita varten ne on säädetty.

Ihmisoikeussopimus, 11 artikla: Kokoontumis- ja yhdistymisvapaus

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.

Rajoitusten sanamuodot ovat pitkälle yhteneväiset näissä kahdessa avainsäännöksessä. Rajoituksien on oltava 1) *“säädetty parlamentin antamalla lailla”*. Sillä on oltava 2) *“oikeutettu tavoite”*¹⁴² ja rajoitukset voivat tulla kysymykseen vain 3) kun ne ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa.

”Lailla säädetty” merkitsee, että rajoituksella on oltava oikeusperusta. Lain tulee olla yleisesti ymmärrettävissä ja sen merkitys on oltava kohtuudella ennakoitavissa.¹⁴³

”Oikeutetulla tavoitteella” tarkoitetaan G artiklassa lueteltua viittä perustetta, joita ovat:

- *“Muiden henkilöiden oikeudet ja vapaudet”*; niihin on vedottu potilaiden suojelemiseksi sairaalalakon seurauksilta¹⁴⁴ ja *“kolmansille osapuolille aiheutuvien vahinkojen ja työnantajalle aiheutuvan taloudellisen vahingon”*¹⁴⁵ estämiseksi, joille lakosta voisi olla haittaa.
- *“Yleiseen etuun”* kohdistuva uhka; siihen on vedottu, kun on käyty keskustelua työtaistelun negatiivisista vaikutuksista kansantalouteen, joilla

141 Katso Digest (2006) 564.

142 Conclusions XIV-1, Norja, s. 622.

143 Sunday Times v. United Kingdom, 30 Eur.Ct.H.R. (Ser.A) (1979).

144 Ibid.

145 Conclusions XIV-1, (Alankomaat, s. 555).

on samalla perusteltu rajoituksia, jotka ovat koskeneet oikeutta käydä työehtosopimusneuvotteluja¹⁴⁶, vapaaehtoisia välimiesmenettelyjä¹⁴⁷ tai oikeutta ryhtyä työtaistelutoimiin¹⁴⁸.

- *“Kansallinen turvallisuus”*; Yhdistyneen kuningaskunnan kansallisen elektronisen valvontakeskuksen GCHQ:n virkamiehiltä kiellettiin oikeus liittyä ammattiliittoon 31 artiklan (nykyisen G artiklan) mukaisesti.¹⁴⁹
- *“Kansanterveys”*; siihen on vedottu perusteena tarttuvia tauteja kantaneiden siirtotyöläisten perheenjäsenten syrjimiselle¹⁵⁰ ja sairaalalakon lopettamiselle.¹⁵¹
- *“Moraalin”* suojeluun on vedottu, kun on kielletty lakko johon oli ryhdytty *“moraalittomista syistä”*.¹⁵²

Suurimmassa osassa tapauksista, joissa on vedottu G artiklaan, on ollut kyse liian pitkälle menevistä rajoituksista järjestäytymis-, neuvottelu- ja lakko-oikeutta kohtaan.

ESOK:n kannanotoissa kolmannen vaatimuksen ”välttämätöntä demokraattisessa yhteiskunnassa” voidaan katsoa viittaavaan sellaiseen poliittiseen järjestelmään, joka on edellytyksenä Euroopan neuvoston jäsenyydelle. Vaatimuksen sisältöä arvioitaessa ratkaisevaa on, että rajoitus perustuu *“pakottavaan sosiaaliseen tarpeeseen”*, pitäen samalla mielessä, että rajoituksia sallitaan G artiklan nojalla ainoastaan *“poikkeustapauksissa”*. Arvioitaessa tapausten faktoja, komitea tekee oman puolueettoman päätöksensä; se ei salli sopimusvaltioille *“harkintavaltaa”*.¹⁵³

2.6.6 Tuomioistuimet riidan ratkaisijoina

Oikeusviranomaisia työriitojen ratkaisemiseksi voivat olla:

- yleinen tuomioistuin (yleisesti toimivaltainen tuomioistuin);
- työtuomioistuin (työriitojen sovitteluun erikoistunut tuomioistuin);
- hallinnollinen tuomioistuin (joka keskittyy virkamiehiä koskeviin asioihin) tai
- kvasi-oikeudellinen hallintoelin.

Oikeudellisten elimien ratkaistavana on yksittäisiä ja kollektiivisia oikeusriitoja. Maat voivat itse määrittellä niiden toimivallan, roolit ja vastuunjaon. Tarkoituksellisen ja hyvin toimivan tuomioistuin-menettelyn on kuitenkin oltava riippumaton, puolueeton, halpa ja osapuolten helposti saavutettavissa.

Seuraavat työriita-asiat saattavat kuulua lainkäyttöelimen lainkäyttövaltaan:

- yksittäisten työehtosopimusten tulkinta;
- työehtosopimuksien tulkinta;
- valitukset jotka perustuvat yksittäisiin työehtosopimuksiin tai lainsäädäntöön, joka koskee tällaisia sopimuksia;
- yksittäiset valitukset, jotka perustuvat työehtosopimuksiin;

146 Ks. esim. Conclusion XII-1, Alankomaat, s. 223.

147 Ks. esim. Conclusion XIV-1, Islanti, s. 387.

148 Ks. esim. Conclusion XIV-1, Norja, s. 623.

149 Monograph 5/2001, ss. 38-39, §§97-99.

150 Conclusions III, Itävalta, s. 95. Ks. myös Conclusion XIII-3, Suomi, s. 417; Conclusions VIII, Alankomaat, s. 214.

151 Conclusions XIV-1, Norja, s. 622.

152 Conclusions II, Saksa, s. 28. Ks. alaviite 562.

153 Ks. luku I.2.2.5. (s. 83-84)

- valitukset ylityökorvauksista, lomarahosta jne. jotka perustuvat työaikaan, vuosilomia yms. koskevaan lainsäädäntöön;
- valitukset, jotka perustuvat loukkauksiin niitä velvoitteita kohtaan, jotka perustuvat työehtosopimuksen sisältöön tai olemassaoloon ja
- syytteet rikkomuksista työlainsäädäntöä vastaan (palkkaus, tasa-arvo, työaika, vuosilomat, irtisanomissuojat, työturvallisuus, työterveys, yhteistoiminta yrityksissä jne.) ja vahingonkorvausvaatimukset tällaisista loukkauksista.

Useista maista puuttuvat erityiset oikeudelliset elimet, jotka ratkaisisivat työriitoja. Riidat ratkaistaan samalla tavalla ja samojen oikeusviranomaisten toimesta kuin muutkin siviilioikeudelliset riita-asiat. Sopimusriidoilla ei nähdä olevan oleellista eroa koskapa asia työsopimusta, kollektiivisopimusta tai kaupallista sopimusta. Pääsääntöisesti pätevä tuomari voi huolehtia oikeuden toteutumisesta oikeusjärjestyksestä riippumatta. Järjestelyt ovat ristiriidassa niiden ajatusten kanssa, joiden mukaan työriidat tulee niiden erityisen luonteen vuoksi ratkaista työasioihin erikoistuneissa tuomioistuimissa.¹⁵⁴

Työtuomioistuimia on monissa maissa, mutta vain harvoissa maissa tällaisilla tuomioistuimilla on laaja toimivalta. Näitä harvoja maita ovat ne, joissa yleiset tuomioistuimet eivät juurikaan osallistu työriitojen ratkaisuun, kuten esimerkiksi Saksassa.

Niissäkin maissa, joissa työtuomioistuinten ja työriitojen välimiesmenettelyn järjestelmät ovat olemassa, monia oikeuksia koskevia riitoja voidaan ratkaista ainoastaan yleisissä tuomioistuimissa. *Skandinavian* maissa työtuomioistuimilla on oikeus käsitellä vain tapauksia, jotka liittyvät työehtosopimuksen toimimattomuuteen. Ruotsissa sen käsiteltäväksi voidaan kuitenkin saattaa myös laittomat irtisanomiset. Muut oikeuksia koskevat riidat käsitellään yleisissä tuomioistuimissa.

Iso-Britanniassa erityiset työmarkkinatribunaalit käsittelevät valitukset jotka koskevat oikeudellisten suhteiden päättämistä työsopimuksissa tai syrjintää työhön rekrytoinnissa. Asiat, jotka koskevat yksittäisten työsopimusten rikkomuksia tai joitakin muita työntekijöiden suojeleusasioita, käsitellään yleisissä tuomioistuimissa.

Alankomaat ja Italia kuuluvat niihin maihin, joissa yleisillä tuomioistuimilla on keskeinen asema oikeuksia koskevien työriitojen ratkaisemisessa.

Useissa maissa prosessi voidaan käynnistää *sovittelumenettelyllä* (*Saksassa* työtuomioistuimessa), jolloin tuomari tutkii mahdollisuudet rauhanomaiseen ratkaisuun alustavassa valmistelussa (*Suomi*) tai jolloin tuomari esittää osapuolille ehdotuksensa, jonka tulee saada hyväksyntä riidan ratkaisuksi (*Tanska*), mikä lopettaa prosessin.

Jos oikeudenkäynti on jaettu alustavaan valmisteluun ja pääkäsittelyyn, on luonnollista tutkia mahdollisuuksia sovintoon alustavan valmistelun lopussa, kun asian kohteena oleva riita on saatu selkeytettyä ja osapuolet ovat kuulleet toistensa argumentit.

¹⁵⁴ Rebhahn, R., *Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective* Collective Agreements, Settlement of Disputes and Workers' Participation (Part II). *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 1/2004.

Mikäli tuomarille on annettu tällainen aktiivi rooli, hän voi ohjata osapuolia löytämään itse ratkaisun riitaansa tai hän voi suositella tietynlaista ratkaisua. Tuomioistuimen aktiivi rooli sovittelijana on jossain määrin ongelmallista, koska riidan ratkaisussa aktiivinen tuomari saattaa heikentää osapuolten luottamusta hänen puolueettomuuteensa. Tuomari voi kuitenkin voittaa osapuolten luottamuksen, kun ne huomaavat, että hän on hyvin perillä osapuolten asiasta ja pyrkii edelleen oikeudenmukaisen ratkaisun saavuttamiseen, mikä huomioi osapuolten edut.

3 Euroopan unionin oikeus ja työrauha

3.1 EU:n kehitys ja lähtökohdat

Euroopan talousyhteisö (EEC) oli leimallisesti taloudellinen hanke, kun se perustettiin 1950-luvulla. Sen vuoksi oli luonnollista, että sosiaali- ja työoikeudellinen sääntely jätettiin tai sen oletettiin jäävän jäsenvaltioiden toimivaltaan ja vastuupiiriin. Euroopan unionin perustamissopimuksessa, Rooman sopimuksessa, oli lähinnä työntekijöiden vapaaseen liikkuvuuteen ja sen edistämiseen (sosiaaliturvan koordinointiin) liittyviä määräyksiä, lisäksi siinä oli sukupuolten samapalkkaisuuteen liittyvä artikla, jonka perusteet olivat ainakin osin taloudellisia.

Euroopan talousyhteisön kehittyessä ja jäsenmäärän lisääntyessä yhtenäisasiakirjan (Single Act) avulla muutettiin ns. perustamissopimusta vuonna 1986 siten, että sisämarkkinoiden toiminnan edistämiseksi säädettävä lainsäädäntö voitiin hyväksyä määräenemmistöllä. Tällaisen menettelyn piiriin tuli myös työsuojelulainsäädäntö, joka tulkittiin välttämättömäksi, jotta lisääntynyt kilpailu ei tapahtuisi työolojen ja tätä kautta työntekijöiden kustannuksella.

Vuonna 1991 hyväksyttiin ns. Maastrichtin sopimus. Siinä luotiin yhteisölle merkittävä uusi toimivalta sosiaalipolitiikassa. Tietyistä erikseen luetelluista asioista voitiin säätää yhteisöläinsäädäntöä neuvoston määräenemmistö päätöksillä. Maastrichtin sopimuksessa siirrettiin myös toimivaltaa Euroopan tason työmarkkinaosapuolille. Sosiaalipolitiikkaa koskevassa luvussa säädettiin nimenomaisesti, että Euroopan yhteisöllä ei ole toimivaltaa järjestäytymisoikeutta, lakko-oikeutta ja työsulkua sekä palkkoja koskevissa kysymyksissä. Tämä määräys otettiin EU:n perustamissopimukseen Tanskan vaatimuksesta, koska Tanskassa haluttiin varmistua siitä, ettei EU puuttuisi Tanskan työmarkkinajärjestelmään ja leimallisesti työehtosopimukseen perustuviin palkkajärjestelmiin (esimerkiksi eurooppalaisilla vähimmäispalkkaa koskevilla määräyksillä).

Määräys on aiheuttanut tulkintaongelmia erityisesti palkkaa koskevaan määräykseen osalta. Eri yhteyksissä on kysytty missä määrin EU:n toimivalta ulottuu esimerkiksi palkkasyrjintään. Jo perustamissopimuksessahan kielletään palkkasyrjintä sukupuolen perusteella, mutta tilanne on epäselvempi muiden syrjintäperusteiden osalta. EU-tuomioistuimien on kuitenkin vahvistanut, että myös tältä osin syrjintäsääntelyssä on pelkästään kysymys palkkavertailusta, ei siitä, että säännellään palkkatasoa, joten tältä osin ei synny ongelmia EU:n toimivallan kannalta.

Kaiken kaikkiaan tilanne EU:ssa on siis ollut se, että työtaistelut eli oikeus lakkoon ja työsulkuun, palkkakysymykset ja järjestäytymisoikeuteen liittyvät kysymykset jäävät SEUT 153.5 artiklan mukaan EU:n lainsäädäntötoimivallan ulkopuolelle.

Oikeuskirjallisuudessa on kiinnitetty huomiota siihen, että Lissabonin sopimuksen sisältämän SEUT 153 artiklan sanamuoto sulkee mainitut asiat EU:n toimivallan ulkopuolelle vain asianomaisen artiklan osalta. Tämän mukaan olisi siis mahdollista säännellä esimerkiksi työrauhavelvollisuutta SEUT 352 artiklan nojalla, jossa todetaan, että sellaiset välttämättömät lainsäädäntöhankkeet, joihin ei ole erityistä toimivaltaa voidaan toteuttaa, jos kaikki EU:n jäsenmaat ovat yhtä mieltä asiasta. Tämän artiklan 352.3 kohdassa todetaan kuitenkin, että artiklan nojalla ei voida ryhtyä lainsäädäntötoimiin asioissa, jotka nimenomaan muiden määräysten perusteella on suljettu EU:n toimivallan ulkopuolelle. Joka tapauksessa kynnys kaikkien jäsenmaiden yhteisesti kannattamien lainsäädäntöhankkeiden toteuttamiseen työrauhasioissa on erittäin korkealla. Näin on siitä riippumatta, miten vastataan lähinnä akateemisen kysymykseen siitä, mahdollistaisiko SEUT 352 artikla ylipäänsä lainsäädäntöä tällä alueella.

3.2 EU:n perusoikeuskehitys ja oikeus työtaisteluihin

3.2.1 Perusoikeudet tuomioistuinikäytännössä

Alkuperäisessä Rooman sopimuksessa ei yhdessäkään kohdassa edes viitattu perusoikeuksiin. EU-tuomioistuin joutui kuitenkin hyvin pian ottamaan kantaa väitteisiin siitä, että yhteisön lainsäädännössä väitettiin olevan perusoikeuksia loukkaavia määräyksiä (ks. ns. hiili- ja teräsyhteisöä koskevat ratkaisut 36-38/59 ja 40/59). Alussa tuomioistuin ilmoitti, ettei sen tehtävänä ollut ottaa kantaa tällaisiin väitteisiin, mutta jo tapauksessa Stauder (29/1969) todettiin, että perusoikeudet muodostavat keskeisen osan EU:n oikeusjärjestystä. Peruste tähän löydettiin Rooman sopimuksen artiklasta 164, jonka mukaan tuomioistuimen tulee perustaa perustamissopimuksen tulkinta ja soveltaminen lakiin ja oikeuteen. Tuomioistuin totesi tässä tapauksessa, että lain käsite tässä kattaa myös yleiset oikeusperiaatteet ja ihmisoikeudet.

EU-tuomioistuin kehitti perusoikeusnäkemystään 70-luvun merkittävässä tuomiossa. Ratkaisussa *Handelsgesellschaft* (11/70) se korostaa EU-oikeuden itsenäisyyttä ja riippumattomuutta suhteessa jäsenvaltioiden kansallisiin oikeusjärjestyksiin. Tuomioistuin korostaa myös, että perusoikeuksien kunnioitus on keskeinen EU-oikeuden periaate. Määriteltäessä mitä perusoikeuksia EU-oikeudessa suojataan, tukea joudutaan hakemaan jäsenvaltioiden perustuslaillisista perinteistä.

Tapauksessa *Nold II* (4/73) kyse oli vaatimuksesta julistaa Euroopan komission tekemä päätös mitättömäksi, sen vuoksi, että se loukkasi yksityistä omistusoikeutta. Tapauksessa EU-tuomioistuin totesi nimenomaan, että komission tekemä päätös voitiin EU-oikeuden mukaan julistaa mitättömäksi sen vuoksi, että se loukkasi perusoikeuksiksi katsottavia oikeuksia. Lisäksi tuomioistuin totesi, että EU-oikeuden perusoikeuksia voidaan määritellä kansainvälisten sopimusten perusteella,

joita jäsenvaltiot ovat allekirjoittaneet, ratifioineet tai joiden syntymiseen ne ovat myötävaikuttaneet.

On useita myöhempiä tuomioita, joissa EU on ottanut kantaa perusoikeuksiin, mutta tuomioistuimen peruslähtökohdat asiaan määriteltiin näissä kolmessa 1970-luvun ratkaisuissa.

Oikeuskäytännössä muodostui näin aika varhaisessa vaiheessa 1980-luvulla käsitys, jonka mukaan relevantteja perusoikeuslähteitä EU-oikeudessa olivat ainakin

- Jäsenvaltioiden yhteiset perustuslailliset perinteet
- Kansainväliset ihmisoikeus- ja perusoikeussopimukset, jotka jäsenvaltiot ovat allekirjoittaneet tai joiden syntymiseen ne ovat olleet myötävaikuttamassa. Tätä kautta tuomioistuin on saanut ratkaisuilleen tukea erityisesti Euroopan ihmisoikeussopimuksesta, mutta myös joissakin tapauksissa Euroopan sosiaalisesta peruskirjasta ja Kansainvälisen työjärjestön ILO:n ja YK:n sopimuksista.
- Kansainvälisen oikeuden yleiset periaatteet. Kansainvälisen oikeuden ns. Ius Cogens-normeja on yleisesti pidetty osana EU:n oikeutta. Ius Cogens-normit ovat kansainvälisesti tunnustettuja pakottavia normeja.
- Perusoikeusmääräykset sekä EU:n primääri- että sekundaarilainsäädännössä. Esimerkiksi Rooman sopimukseen kirjattu periaate samapalkkaisuudesta sukupuolesta riippumatta on useissa tuomioissa todettu perusoikeusluonteiseksi.

3.2.2 Lissabonin sopimuksen perusoikeudet

Ensimmäistä kertaa perustamissopimuksessa viitattiin perusoikeuksiin, kun yhtenäisasiakirja hyväksyttiin vuonna 1986. Sen johdannossa viitattiin siihen, että EU edistää perusoikeuksia ja vapauksia siten, kun ne ilmenevät sen jäsenvaltioiden yhteisissä perusoikeusperinteissä ja kansainvälisissä sopimuksissa muun muassa Euroopan sosiaalisessa peruskirjassa.

Tätä perinnettä on sitten jatkettu siten, että EU:n perusoikeuslottuvuutta selvästi on vahvistettu jokaisen EU:n perustamissopimuksen uudistamisen yhteydessä (ensiksi Maastrichtin sopimuksessa sitten Amsterdamin ja Nizzan ja viimeksi Lissabonin sopimuksessa).

Perusoikeuksia ja erityisesti sosiaalisia perusoikeuksia on edistetty myös sekundaarilainsäädännön turvin, muun muassa säätämällä työelämän direktiivejä. Erityisesti työelämän kannalta on mainittava Työntekijöiden perusoikeuksia koskeva perusoikeuskirja, joka hyväksyttiin juhlallisena vakuutuksena 1989. Sen implementoimiseksi Euroopan komissio hyväksyi erillisen lainsäädäntöohjelman, jota laajalti toteutettiin 1990-luvulla.

Jo vuoden 1989 perusoikeuskirja mainitsi työntekijöiden lakko-oikeuden.¹⁵⁵ Samoin tekee vuoden 2000 Euroopan unionin perusoikeuskirjan 28 artikla, joka on otsikoitu ”Neuvotteluoikeus ja oikeus työtaistelutoimiin”:

155 KOM (89) 471 lop., hyväksytty 9.12.1989.

EU:n perusoikeuskirjan 28 artikla

”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 ryhtyä eturistiriitatilanteissa etujensa puolustamiseksi työtaistelutoimiin, lakko mukaan lukien.”

Tämä vuoden 2000 perusoikeuskirja on saatettu osaksi Euroopan unionin primääri-oikeutta 1.12.2009 voimaan tulella Lissabonin sopimuksella ja samassa yhteydessä on todettu, että perusoikeuskirjan määräykset eivät millään tavoin laajenna perussopimuksissa määriteltyä unionin toimivaltaa. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (SEU) 6 artiklan 1 kohdassa todetaan, että Euroopan unioni tunnustaa perusoikeuskirjan oikeudet, vapaudet ja periaatteet. Lisäksi määrätään, että perusoikeuskirjalla on sama oikeudellinen arvo kuin perussopimuksilla.

Uuden EU-sopimuksen 6.3 artiklan mukaan myös ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä eurooppalaisessa yleissopimuksessa taatut ja jäsenvaltioiden yhteisestä valtiosääntöperinteestä johtuvat perusoikeudet ovat yleisiä periaatteina osa unionin oikeutta. EU-sopimuksen 6.2 artiklan mukaan EU liittyy ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehtyyn eurooppalaiseen yleissopimukseen eli Euroopan ihmisoikeussopimukseen (EIOS).

Lissabonin sopimuksen toisessa osassa eli Euroopan unionin toiminnasta solmitun sopimuksen (SEUT) 151.1 artiklassa taas viitataan erikseen Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan sekä vuoden 1989 työntekijöiden sosiaalisia perusoikeuksia koskevaan yhteisön peruskirjaan määriteltäessä unionin sosiaalipoliittisia tavoitteita.

SEU 6.2 ja 6.3 artiklan sekä SEUT 151.1 artiklan kautta työtaisteluoikeutta sääntelevät kansainväliset sopimukset saavat erityisen merkityksen oikeuslähteinä myös EU-oikeudessa. ILO:n sopimukset 87 ja 98 ovat kiistatta osa jäsenvaltioiden yhteisiä perusoikeus- ja valtiosääntöperinteitä, koska kaikki jäsenvaltiot ovat ne ratifioineet.

EIOS:lla on selvästi erityisasema EU:n oikeuskäytännössä ja EU:n sopimukseen liittyminen edellyttää Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen käytännön tunnustamista myös Euroopan unionin tuomioistuimen (EUT) taholta.

Edellä käsitellyn EIOT:n tuomioon *Demir ja Baykara v. Turkey* sisältyvät metodologiset kannanotot tukevat selvästi ILO-sopimusten merkitystä tulkittaessa EIOS:n 11 artiklaa. Tuomioistuimen mukaan ihmisoikeussopimus on ”elävä” dynaaminen väline. Lisäksi tuomioistuin toteaa: Tuomioistuimen tulee ja se voi, kun se määrittelee sopimustekstin sanoja ja käsitteitä, ottaa huomioon (käännös tässä):

- osia (elements) muusta kansainvälisestä oikeudesta kuin itse sopimuksesta
 - toimivaltaisten elinten tulkinnot, jotka koskevat tällaisia osia
 - Euroopan valtioiden käytännöt, jotka heijastavat niiden yhteisiä perinteitä
- Yhtenäiset käsitykset (consensus), jotka ilmenevät kansainvälisistä erityisistä sopimuksista ja jäsenvaltioiden käytännöstä voivat olla tuomioistuimen kannalta relevantteja näkökohtia, kun tuomioistuin tulkitsee sopimuksen määräyksiä yksittäistapauksissa. Uudenlainen sidonnaisuus niin EIOS:n 11 artiklaan kuin myös kansainvälisen työjärjestön ILO:n käytäntöön ja sen yhdistymisvapauskomitean

kannanottoihin¹⁵⁶ johtanee EUT:n etsimään uusia tulkinnallisia ratkaisuja. - EU-oikeudessa pyritään tulkitsemaan Ihmisoikeussopimusta samalla tavoin kuin Euroopan ihmisoikeustuomioistuin sen tekee. Tämän vuoksi tuomioistuimen uusi tulkintalinja on omiaan vahvistamaan niin kyseisen sopimuksen kuin myös ILO-sopimusten (erityisesti 87 ja 98) merkitystä EU-oikeudessa.

3.3 EU:n sisämarkkinat ja työtaistelut

3.3.1 Tausta

EU:n sisämarkkinoilla vapaan liikkuvuuden periaatteilla on vahva lainsäädännöllinen perusta. Tavaroiden ja palvelujen sekä pääoman ja henkilöiden (alun perin työntekijöiden) vapaa liikkuvuus on edelleen perustamissopimuksen ns. perusvapauksia ja näihin liittyy myös kiinteästi ns. sijoittautumisvapaus eli mahdollisuus yrityksen perustamiseen ja liiketoiminnan harjoittamiseen kaikissa EU-maissa.¹⁵⁷

Sisämarkkinavapaudet voivat välillisesti rajoittaa myös työtaistelujen käyttöalaa. Eräitä työtaisteluita on käytännössä toteutettu tavalla, joka on johtanut siihen, että tavaroiden ja palvelujen liikkuvuus on vaikeutunut tai estynyt ja vastaavasti työtaistelulla on voitu vaikeuttaa yrityksen sijoittumista johonkin EU:n jäsenvaltioon. Tällöin on jouduttu pohtimaan unionin sisämarkkinavapauksien suhdetta perusoikeutena monessa maassa suojattuun työtaistelu- tai lakko-oikeuteen.

Kysymys tuli ajankohtaiseksi 90-luvulla Ranskan ja Espanjan rajan tuntumassa. Ranskalaiset maataloustuottajat halusivat estää espanjalaisten maanviljelijöiden tuotteiden markkinointia Ranskassa ja järjestivät tiesulkuja ja tuhosivat maataloustuotteita. Euroopan komissio nosti asiasta kanteen Ranskan valtiota vastaan vuonna 1995 ja vaati, että Ranskan tuli taata tavaroiden vapaan liikkuvuuden toteuttaminen EU:n perustamissopimuksen mukaisesti (silloinen artikla 30). EUT tuomitsi Ranskan ja katsoi, että Ranska jäsenvaltiona ei ollut ryhtynyt riittäviin toimiin maataloustuotteiden liikkuvuuden ja kaupankäynnin edistämiseksi.¹⁵⁸ Tapaus johti sittemmin myös lainsäädäntötoimiin, neuvosto hyväksyi vuonna 1998 asetuksen sisämarkkinoiden toimivuudesta, jolla haluttiin tehostaa jäsenvaltion velvollisuutta puuttua erilaisiin häiriötekijöihin, jotka saattavat estää tavaroiden vapaata liikkuvuutta.¹⁵⁹

Tapauksessa oli ensisijaisesti kyse vandalismita, mutta joillakin saartotyyppeillä työtaistelutoimilla olisi toki voitu pyrkiä samaan lopputulokseen. Asetusta 2679/98 valmisteltaessa esitettiin huolenaihe siitä, että asetus välillisesti myös saattaa rajoittaa kansallisesti määriteltyä työtaisteluvapautta. Sen vuoksi asetusta selvennettiin ns. Monti-lausekkeella¹⁶⁰ eli asetuksen 2 artiklalla, jossa todettiin, että "ase-

156 Ks. esim. tuomion kohdat 100, 102, 123 ja 124.

157 Ks. Raitio (2006)

158 EUT C-265/95 9.12.1997.

159 EYVL L 337 s 8-9, 7.12.1998, neuvoston asetus (EY) N:o 2679/98 sisämarkkinoiden toimivuudesta jäsenvaltioiden välisen kaupan liikkuvuuden osalta.

160 Mario Monti oli tällöin sisämarkkina-asioista vastaava Euroopan komission jäsen.

tusta ei saa tulkita niin, että sillä olisi vaikutuksia perusoikeuksien, mukaan lukien lakko-oikeus, käyttämiseen sellaisina kuin ne jäsenvaltioissa tunnustetaan”.

3.3.2 Tapaukset Viking ja Laval

Vasta 2000-luvulla kyse työtaistelujen suhteesta EU:n perusvapauksiin tuli esille oikeuskäytännössä tunnetuissa tapauksissa Viking¹⁶¹ ja Laval¹⁶².

Tapaus Viking

Tapauksessa *Viking* Viking Line oli lokakuussa 2003 ilmoittanut Suomen Merimies-Unionille, SM-U:lle aikeestaan ulosliputtaa tappiota tehnyt Rosella-niminen alus, joka liikennöi Helsinki-Tallinna-linjalla. Tarkoituksena oli rekisteröidä se Viroon, jossa Viking Line:lla oli tytäryhtiö, jotta se voisi palkata virolaismiehistön, jonka palkkataso on Suomessa käytettyä palkkatasoa alhaisempi. Tarkoituksena oli, että Viking Line kykenisi paremmin kilpailemaan muiden samalla linjalla liikennöivien alusten kanssa. SM-U vastusti Rosellan ulosliputusta ja vaati sellaisen työehtosopimuksen tekemistä, jonka mukaan ulosliputustapauksessa Viking Line noudattaisi edelleen Suomen työoikeutta eikä irtisanoisi miehistöä.

International Transport Workers' Federation (ITF) on kansainvälinen yhteenliittymä, johon kuuluu 600 kuljetusalojen työntekijöiden ammattiliittoa 140 maassa. Marraskuussa 2003 ITF lähetti SM-U:n esittämän pyynnön jälkeen jäsenliitoilleen kiertokirjeen, joissa se kehotti näitä olemaan aloittamatta neuvotteluja Viking Linen kanssa.

Viron liittyttyä Euroopan unioniin Viking Line, joka oli päättänyt siirtää tappiollisen aluksen Viron alusrekisteriin, saattoi elokuussa 2004 asian käsiteltäväksi ITF:n kotipaikan tuomioistuimessa Yhdistyneessä kuningaskunnassa. Viking Line vaati, että ITF määrättäisiin peruuttamaan kiertokirjeensä ja että SM-U määrättäisiin olemaan loukkamatta sen sijoittautumisoikeutta Rosellan ulosliputtamisen osalta.

Viking Line sai kieltotuomion lontoolaisessa alioikeudessa, joka vetosi EU-oikeuteen ja kielsi kaikki Rosellan ulosliputukseen kohdistuvat työtaistelutoimet.

Valitusaste, Court of Appeal, jonka käsiteltäväksi asia saatettiin SM-U:n ja ITF:n valituksen perustella, esitti Euroopan yhteisöjen tuomioistuimelle tiettyjä ennakkoratkaisukysymyksiä yhtäältä sijoittautumisvapautta koskevien perustamissopimusten määräysten soveltamisesta asiaan ja toisaalta siitä, muodostivatko SM-U:n ja ITF:n toimet sellaisen rajoituksen palvelujen vapaaseen liikkuvuuteen tai sijoittautumisvapauteen, joka ei ole oikeutettua.

EU-tuomioistuin katsoi ensinnäkin, että sijoittautumisvapautta koskevia perustamissopimuksen määräyksiä sovelletaan työtaistelutoimeen, johon ammattiliitto tai ammattiliittojen yhteenliittymä on ryhtynyt yritystä vastaan, jotta yritys tekisi työehtosopimuksen, joka olisi sisällöltään sellainen, että se saa kyseisen yrityksen luopumaan sijoittumisvapauden käyttämisestä.

161 EUT C- 438/05 ITF ja SM-U v. Viking Line ja OÜ Viking Line Eesti.

162 EUT C- 341/05 Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet ym.

EU-tuomioistuin korosti, että alusten rekisteröinnille asetetut edellytykset eivät saa olla esteenä sijoittautumisvapaudelle. Yhtäältä SM-U:n suunnitteleman työtaistelutoimen kaltaisen toimen seurauksena Viking Linen sijoittautumisoikeuden käyttäminen on vähemmän houkuttelevaa tai jopa hyödytöntä, koska se estää Viking Linea ja tämän virolaista tytäryhtiötä saamasta vastaanottavassa jäsenvaltiossa samanlaista kohtelua kuin muut kyseiseen valtioon sijoittautuneet talouden toimijat. Lisäksi työtaistelutoimen, joka toteutetaan ITF:n mukavuuslippujen vastaisen politiikan täytäntöön panemiseksi ja jolla pyritään lähinnä estämään laivanvarustajia rekisteröimästä aluksiaan toiseen valtioon kuin siihen, jonka kansalaisia näiden alusten tosiasialliset omistajat ovat, on katsottava ainakin voivan rajoittaa Viking Linen sijoittautumisoikeuden käyttämistä. Tästä seuraa, että tällaiset toimet rajoittavat sijoittautumisvapautta.

Nämä rajoitukset voidaan hyväksyä ainoastaan siinä tapauksessa, että niillä pyritään oikeutettuun päämäärään, johon kuuluu esimerkiksi työntekijöiden suojeleminen.

EU-tuomioistuin totesi, että vaikka SM-U:n toteuttamaa työtaistelutoimea, pyrittiin suojelemaan SM-U:n jäsenten, työpaikkoja ja työehtoja, suojan tarve edellyttää kuitenkin, että asianomaiset työpaikat tai työehdot todella olivat vaarassa tai vakavasti uhattuina. Lisäksi tuomioistuimen mukaan on vielä selvitettävä, voidaanko tämän ammattiliiton aloittamalla työtaistelutoimella taata tavoitellun päämäärän toteutuminen ja ylitetäänkö sillä se, mikä on tarpeen tämän päämäärän saavuttamiseksi. EU-tuomioistuin jätti kansallisen tuomioistuimen ratkaistavaksi täyttyvätkö nämä suhteellisuusperiaatteen vaatimat edellytykset ao. tapauksessa.

Viking-tapauksen osapuolet tekivät kuitenkin asiassa sovinnon, joten tämä harvinaisuus jäi tässä tapauksessa lopullisesti suorittamatta.

Tapaus Laval

Tapauksessa *Laval* oli kysymys latvialaisesta rakennusalan yrityksestä Lavalista, joka oli vuonna 2004 toukokuun ja joulukuun välisenä aikana lähettänyt Ruotsiin työhön noin 35 työntekijää ruotsalaisen tytäryhtiönsä L&P Baltic Bygg AB:n (jäljempänä Baltic) työmaiden rakennustöitä varten ja etenkin koulun rakentamiseksi Vaxholmiin.

Kesäkuusta 2004 lähtien Ruotsin rakennusalan työntekijöitä edustavan keskusliiton asemassa olevan Byggnadsin paikallisosasto Byggettan sekä Baltic ja Laval olivat käyneet Ruotsissa neuvotteluja työehtosopimuksen allekirjoittamisesta ja palkkojen ynnä muiden työehtojen sopimisesta. Mainittu rakennusalan työehtosopimus oli Byggnadsin ja Sveriges Byggindesterin (rakennusalan työnantajaliiton) allekirjoittama.

Neuvotteluissa Byggettan vaati noin 16 euron tuntipalkkaa työntekijöille perustuen vaatimuksensa Tukholman alueen tilastoihin, Laval oli kuitenkin allekirjoittanut Latvian rakennusalan työntekijäliiton kanssa työehtosopimukset 14.9. ja 20.10.2004 ja kieltäytyi allekirjoittamasta Ruotsin rakennusalan työehtosopimusta ja sopimasta palkoista Byggettanin kanssa. Byggettan vaati Byggnadsia tämän jälkeen ryhtymään työtaistelutoimiin Lavalia vastaan Ruotsin lainsäädännön mukaisesti.

Ruotsin yhteistoimintalaisissa (medbestämmandelagen) kielletään ryhtyminen työtaistelutoimiin muiden työmarkkinaosapuolten välillä tehdyn työehtosopimuksen sivuuttamiseksi. Niin sanotun Lex Britannian mukaan kiello pätee ainoastaan silloin, kun ammattiliitto ryhtyy työtaistelutoimiin sellaisten työehtojen osalta, joihin yhteistoimintalakia voidaan soveltaa suoraan. Tämä käytännössä merkitsee sitä, ettei kiello koske työtaistelutoimia sellaisia ulkomaisia yrityksiä vastaan, jotka harjoittavat tilapäisesti toimintaansa Ruotsissa ja joilla on mukanaan omat työntekijänsä.

Vaxholmin työmaata koskeva saarto alkoi 2.11.2004. Marraskuussa Laval aloitti selvittämisen niistä palkoista sekä työehdoista ja -oloista, joita sen on sovellettava Ruotsissa, saamatta kuitenkaan täyttä selvyyttä asiaan. Laval edelleen kieltäytyi allekirjoittamasta rakennusalan työehtosopimusta, sillä yhtiö ei sanomansa mukaan voinut olla varma etukäteen niistä velvoitteista, jotka tulisivat koskemaan palkkoja. Saartotoimet laajenivat koskemaan myös sähköasentajien liitto Elektrikerna sekä Lavalin muita työmaita Ruotsissa ja lopputuloksena oli, että Laval joutui lähettämään työntekijänsä kotiin.

Joulukuussa 2004 Laval oli kuitenkin aloittanut Ruotsi Arbetsdomstolenissa oikeudenkäynnin Byggnadsia, Byggettan ja Elektrikerna vastaan työtaistelutoimien julistamiseksi laittomaksi.

Syyskuussa 2005 Arbetsdomstolen esitti ennakkoratkaisupyynnön EU-tuomioistuimelle. Se kysyi, onko EY:n perustamissopimuksen 49 ja 12 artiklan (nykyään SEUT 56 ja 18 artiklan) sekä lähetettyjen työntekijöiden direktiivin mukaista, että ammattiliitot pyrkivät saarrolla toteutetuin työtaistelutoimin painostamaan ulkomaista palvelujen tarjoajaa tekemään vastaanottavassa valtiossa työehtoja ja -oloja koskevan työehtosopimuksen, jos tilanne vastaanottavassa valtiossa on sellainen, että lainsäädännöstä, jolla kyseinen direktiivi on pantu täytäntöön, puuttuvat nimenomaiset säännökset työehtosopimuksella vahvistettujen työehtojen ja -olojen soveltamisesta.

EU-tuomioistuimen lopputulos oli, että sentyyppinen työtaistelu, johon tässä oli ryhdytty, oli omiaan rajoittamaan EU:n palvelujen vapaan liikkuvuuden periaatetta, ja että EY 49 artiklaa ja palvelujen tarjoamisen yhteydessä tapahtuvasta työntekijöiden lähettämisestä työhön toiseen jäsenvaltioon 16.12.1996 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 96/71/EY 3 artiklaa on tulkittava siten, että se estää direktiivin vähimmäistason ylittävien ehtojen vaatimisen työtaistelutoimin.

Lisäksi EY 49 ja EY 50 artikla estävät sen, että jäsenvaltiossa ammattiliitoille asetettu kiello ryhtyä työtaistelutoimeen toisten osapuolten välillä tehdyn työehtosopimuksen kumoamiseksi tai muuttamiseksi edellyttää sitä, että toimi koskee sellaisia työehtoja ja -oloja, joihin kansallista lakia sovelletaan suoraan. Ruotsin ns. Lex Britannia oli näin ollen EU-oikeuden vastainen.

3.3.3 Alustavat arviot

Molemmissa tapauksissa todettiin, että työtaistelun toteuttaminen lakko-oikeus mukaan lukien, on tunnustettava perusoikeutena. Kannanoton tueksi viitattiin

muun muassa ILO:n yleissopimukseen 87, Euroopan sosiaaliseen peruskirjaan sekä Euroopan yhteisön edellä viitattuun peruskirjaan työntekijöiden sosiaalisista perusoikeuksista sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjaan.¹⁶³ Tämän jälkeen todettiin myös, että lakon kaltaiset perusoikeudet voivat rajoittaa EU:n mukaisia perusvapauksia. Lisäksi todettiin, että työtaisteluoikeus perusoikeutena ei estä tapauksissa esillä olleiden kaltaisten työtaistelutoimenpiteiden kuulumista SEUT:n perusvapausartiklojen soveltamisalaan.

Tuomioistuimien vastasi näin ollen näissä tapauksissa myönteisesti peruskysymykseen siitä, voiko työtaistelu olla sen tyyppinen este, joka rajoittaa palvelujen vapaata liikkuvuutta (tai sijoittautumisvapautta). EUT lähti siitä, että sen kehittämä ns. Gebhard-formula tulee sovellettavaksi.¹⁶⁴ Sen mukaan, jos kansalliset toimet estävät tai tekevät vähemmän houkuttelevaksi palvelujen tarjoamisen tietyssä maassa, nämä toimet voivat olla kiellettyjä. Kyse on siis sekä syrjinnästä että toimista jotka kohdistuvat sekä kotimaisiin palvelujen tarjoajiin että muihin jäsenvaltioihin sijoittuneisiin palvelujen tarjoajiin yhtäläisesti, jos näillä rajoituksilla estetään toiseen jäsenvaltioon sijoittautuneen ja siellä vastaavia palveluja tarjoavan henkilön toiminta tai haitataan muutoin tätä toimintaa.

Palvelujen tarjoamisen vapautteen kohdistuvat rajoitukset voivat kuitenkin olla perusteltavissa sekä yleisen järjestyksen tai turvallisuuden taikka kansanterveyden perusteella että yleisen edun mukaisilla pakottavilla syillä, jos niillä voidaan saavuttaa niillä tavoiteltu päämäärä ja jos niillä ei rajoiteta tätä vapautta enempää kuin on välttämätöntä tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi. Vakiintuneen käytännön mukaan työntekijöiden suojelua pidetään EUT:ssa yleisen edun mukaisena yhtenä pakottavana syynä.¹⁶⁵ Esimerkiksi tapauksessa *Rush Portuguesa* katsottiin, että kansallinen vaatimus, jonka mukaan ulkomaisen palvelun tarjoajan tuli maksaa vähimmäispalkkoja työskentelynsä tason mukaan sinne lähetetyille työntekijöille oli tällainen pakottava syy.¹⁶⁶

Viking-tapauksessa tuomioistuin joutui ottamaan kantaa siihen, olivatko ITF:n ja Suomen Merimies-Unionin toimet SEUT 49 artiklan (aikaisemmin 43 EY) kiellettyjä rajoituksia yrityksen sijoittautumiselle toisen maan alueelle (ks. kohta 67). Tuomioistuin totesi, että alusten rekisteröinti on osa sijoittautumisvapauden harjoittamista ja että "on kiistatonta, että työtaistelutoimen seurauksena Vikingin sijoittautumisvapauden käyttäminen on vähemmän houkuttelevaa tai jopa hyödytöntä... koska se estää Vikingiä ja sen tytäryhtiötä Viking Eestiä saamasta vastaanottavassa jäsenvaltiossa samanlaista kohtelua kuin muut kyseiseen jäsenvaltioon sijoittautuneet talouden toimijat" (kohta 72).

Tuomioistuin kysyi tämän jälkeen, voidaanko rajoitukset oikeuttaa eli pyritäänkö niillä perustamissopimuksen mukaiseen oikeutettuun, yleistä etua koskevan pakottavan syyn mukaiseen päämäärään. Lisäksi siltä varalta, että näin olisi, rajoituksen

163 Viking kohta 43 ja Laval kohta 90.

164 EUT C-55/94 Gebhard

165 Näin jo tapauksessa 279/80 Webb para 19.

166 EUT C-113/89 Rush Portuguesa.

tulisi olla omiaan takaamaan tavoitellun päämäärän toteutumista eikä sillä saa ylittää sitä, mikä on tarpeen päämäärän saavuttamiseksi (kohta 75).

Tämän jälkeen tuomioistuin toteaa, että työtaistelutoimi voidaan oikeuttaa pyrkimyksenä suojata työntekijöitä ja että työntekijöiden suojele kuuluu yleistä etua koskeviin pakottaviin syihin, jotka EU:n tuomioistuin on tunnustanut (kohta 77). Se jatkaa kohdissa 80-81: ”Esillä olevassa asiassa ennakkoratkaisupyynnön esittäneen tuomioistuimen on selvitettävä, onko SM-U:n ja ITF:n päämääränä, johon ne pyrkivät aloittamallaan työtaistelutoimella, työntekijöiden suojele. – Vaikka SM-U:n työtaistelutoiminta, jolla pyritään suojelemaan tämän ammattiliiton niiden jäsenten työpaikkoja ja työehtoja, joihin Rosellan ulosliputus voi vaikuttaa, voitaisiin ensi näkemältä perustellusti pitää työntekijöiden suojelelun tavoitteeseen kuuluvana, tätä luokittelua ei kuitenkaan voida pysyttää, jos osoitetaan, että asianomaiset työpaikat tai työehdot eivät olleet vaarassa tai vakavasti uhattuina.”

Lisäksi tuomioistuin lopulta korosti, että jos työtaistelun tavoitteena on pidettävä työntekijöiden suojelelun, on vielä EU:n sisämarkkinaoikeuskäytännön mukaisesti selvitettävä, ylittääkö työtaistelutoimi sen, mikä on tarpeen tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi. Tällöin kansallisen tuomioistuimen tehtävänä on tutkia muun muassa yhtäältä, oliko SM-U:lla tähän toimeen sovellettavan kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten määräysten valossa muita keinoja, jotka rajoittavat vähemmän sijoitautumisvapautta, Vikingin kanssa käytyjen kollektiivisten neuvottelujen tukemiseksi, ja toisaalta, oliko SM-U käyttänyt nämä keinot ennen tähän toimeen ryhtymistä.

3.3.4 Viking- ja Laval-tapausten jälkipuintia

Tapaukset *Viking* ja *Laval* ovat saaneet aikaan valtavan tulvan kommentteja ja analyseja.¹⁶⁷ Yleisesti ottaen voitaneen sanoa, että sisämarkkinajuridiikan asiantuntijat ovat pitäneet tuomioita varsin johdonmukaisina, kun taas työoikeuden asiantuntijat ovat olleet kriittisiä.

Laval-tapauksesta on esitetty paljon näkökohtia, jotka liittyvät erityisesti Ruotsin lainsäädännön erityispiirteisiin.

Työtaisteluoikeutta koskevassa keskustelussa on varsin laajasti painotettu kahta kriittistä näkökulmaa. Ensinnäkin on todettu, että tapaukset ovat relevantteja vain sisämarkkinaulottuvuuden omaaviin työtaisteluihin. Puhtaasti kansalliset työtaistelut jäävät periaatteessa kokonaan Viking ja Laval-tuomioiden vaikutusalueen ulkopuolelle. Ongelmallisena on kuitenkin pidetty sitä, että globaalissa taloudessa on vaikeata selkeällä tavalla määritellä ”ylikansalliset työtaistelutoimet” ja löytää selkeitä tunnusmerkkejä, jotka erottavat ne kansallisista.

Toiseksi on arvosteltu EU-tuomioistuimen selostettuja tuomioita siitä, että niissä tosiasiassa asetetaan työtaisteluvapaus perusoikeutena hierarkkisesti alisteiseen asemaan sisämarkkinavapauksiin nähden. Tuomioistuin ei kysy voidaanko työtaisteluoikeutta

167 Tässä emme edes lähde viittaamaan laajaan oikeuskirjallisuuteen.

rajoittaa ja miten, vaan se kysyy voidaanko (työtaistelulla) rajoittaa sisämarkkinaoikeuksia kuten sijoittautumisvapautta ja palvelujen vapaata liikkuvuutta.

Viimeksi mainittu arvostelu on noussut tuomioistuimen sisältä. Kahdessa tapauksessa EUT:n julkisasiamies on esittänyt, että tuomioistuimen olisi syytä Lissabonin sopimuksen voimaan tulon jälkeen uudelleen arvioida ratkaisuihin Viking ja Laval sovellettua ratkaisumallia.¹⁶⁸ Molemmissa tapauksissa julkisasiamies on painottanut, ettei voida alistaa perusoikeuksia sisämarkkinaoikeuksille. Käytännössä pyritään siis sovittamaan yhteen kansainväliset ihmisoikeussopimuksia koskevat vaatimukset ja Euroopan unionin sisämarkkinoiden perusvapaudet. Tämä arvostelu ei nähdäkseen ainakaan vielä ole johtanut uudelleen arviointeihin tuomioistuimen sisällä, vaan tuomioistuin on välttänyt ottamasta kantaa Lissabonin sopimuksen merkitykseen tältä osin.

Asia on myös ollut esillä lainsäädäntökysymyksenä. Euroopan ammatillinen keskusjärjestö EAY on vaatinut lainsäädäntömuutoksia. Työnantajapuoli taas on ollut suhteellisen tyytyväinen EUT:n oikeuskäytäntöön.

Uuden, tänä vuonna toimikautensa aloittavan Euroopan komission presidentti *Barroso* tilasi viime keväänä raportin entiseltä komission jäseneltä *Mario Monti*ltä.¹⁶⁹ Monti painotti raportissaan, että EU on Lissabonin sopimuksen jälkeen ”Sosiaalinen markkinatalous”¹⁷⁰ ja että sisämarkkinaprojekti ei voi onnistua ilman kansalaisten ja työntekijöiden tukea. Hän myös katsoi, että työntekijöiden esittämään huoleen työtaisteluoikeuden rajoittamisesta EU:ssa on syytä vastata konkreettisin toimin.

Monti lähti siitä, että lähetettyjen työntekijöiden direktiiviä olisi syytä täsmentää, jotta voidaan muun muassa vähentää aiheita työtaisteluihin. Lisäksi hän esitti, että työtaisteluoikeuden vahvistamiseksi voitaisiin säätää myös vuoden 1998 kaltainen tavaroiden vapaaseen liikkuvuuteen soveltuva Monti-asetus myös palvelujen vapaata liikkuvuutta ja sijoittautumisvapautta varten. Se voisi tarkoittaa, että asetuksella vahvistettaisiin, ettei laillinen työtaistelu yleensä rajoita palvelujen vapaata liikkuvuutta tai sijoittautumisvapautta. Lisäksi Monti ehdotti sovittelumenettelyn käyttöön ottamista. Montin ajatus osoittaa, että huoli työtaisteluoikeuden liiallisesta rajoittamisesta tunnetaan myös Euroopan komissiossa, ongelmana tietenkin on, että EUT:n tulkinnossa nimenomaan perustamissopimuksen artiklat asettavat työtaisteluoikeuden rajat, jolloin rajojen muuttaminen ei onnistune sekundaarilainsäädännön turvin.

Euroopan komissio julkaisi 27.10.2010 tiedonannon Monti-raportin toteuttamisesta ”Towards a Single Market Act”.¹⁷¹ Siinä todetaan ehdotuksessa 29:

“Pursuant to its new strategy for the effective implementation of the Charter of Fundamental Rights by the European Union, the Commission will ensure that the rights guaranteed in the Charter, including the right to take collective action, are taken into account. The Commission will first of all conduct an in-depth analysis of the social impact of all proposed legislation concerning the single market.”

168 Ks. julkisasiamies Pedro Cruz Villalon tapauksessa C-515/08 Santos Palhota yms ja julkisasiamies Verica Trstenjak tapauksessa C-271/08 Komissio v. Saksa.

169 A New Strategy for the Single Market. 9 May 2010.

170 Ks Lissabonin sopimus

171 COM (2010) 608 final.

4 Työrauhan ja työtaisteluoikeuden sääntely EU:n jäsenmaissa

4.1 Johdanto

Euroopan unionin jäsenmaiden työrauhaa ja työtaisteluja koskevat säännökset ovat syntyneet osana kunkin maan poliittista järjestelmää ja poikkeavat maakohtaisesti toisistaan, joskin niiden kesken on myös tiettyjä alueellisia yhtäläisyyksiä. Suomeen nähden yhtäläisyyksiä löytyy eniten Skandinavian maiden, mutta osin myös Keski-Euroopan maiden järjestelmistä. Läntiset (saarivaltioiden), eteläiset ja itäiset järjestelmät ovat erilaisia.

Seuraavassa tarkastellaan 27 EU:n jäsenmaan työrauhaa ja työtaisteluja koskevia säännöksiä ensin alueittain ja liiteosassa myös maittain. Tarkastelun perustana ovat: 1) alueen ja siihen kuuluvien maiden työmarkkinoiden yleiset piirteet, 2) työrauhavelvollisuus, 3) oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen, 4) lakon vaikutukset ja 5) mahdollisuus työsulkuun.

Toimeksiannon mukaisesti Suomen tilannetta ei ole otettu erityisen tarkastelun kohteeksi. Todettakoon kuitenkin, että Suomen työmarkkinajärjestelmää tyydyttävät paljolti pohjoismaiseen perinteeseen kuuluvat piirteet: korkea järjestäytymisaste ja pitkälti työmarkkinaosapuolten kesken tapahtuva sopiminen ja työehtosopimusten mukanaan tuoma työrauha. Työehtosopimusten voimassa ollessa siihen kohdistuvat riidat ratkaistaan työtuomioistuimessa, mikä ei kuitenkaan sulje pois mahdollisuutta ryhtyä myötätuntolakkoon, kunhan sillä ei pyritä vaikuttamaan omiin työehtoihin. Muutoin lakkoon voidaan ryhtyä lähinnä neuvottelujen vauhdittamisen ja työntekijöiden etujen ajamiseksi uusista työehtosopimuksista neuvoteltaessa.

Mannermaisena piirteenä Suomen järjestelmään on kuulunut se, että valtiolla on erityisesti ns. tulopoliittisten ratkaisujen kautta ollut neuvotteluissa keskeinen, kolmannen osapuolen rooli. Pohjoismaista tältä osin lähimpänä toisiaan ovat Suomi ja Norja.

Alueellisessa tarkastelussa Ranska on sen maantieteellisestä asemasta huolimatta sijoitettu Etelä-Euroopan maiden ryhmään. Sen järjestelmä poikkeaa selvästi mannereurooppalaisesta traditiosta ja se on ollut mallina monille Etelä-Euroopan maille, joiden yhteydessä sen järjestelmä esitellään tässä selvityksessä.

Tarkempi maakohtainen tarkastelu tapahtuu selvityksen liiteosassa, jossa maiden työrauhajärjestelmät esitellään aakkosjärjestyksessä paitsi, että se käynnistyy kunkin alueen suurimman valtion järjestelmän esittelyllä.

4.2 Skandinavian maat

4.2.1 Yleiset piirteet

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat työntekijää kohden sekä Ruotsissa että Tanskassa noin 4 700 euroa kuukaudessa vuonna 2007. Keskimääräisessä bruttoarvoisessa *kuukausipalkassa* oli kuitenkin merkittävä ero – Tanskassa 4 430 euroa ja Ruotsissa 3 070 euroa kuukaudessa. Kummassakaan maassa ei ole vähimmäispalkkajärjestelmää, vaan palkanmuodostus riippuu työehtosopimuksista ja yrityskohtaisista neuvotteluista.

Norjan vertailutiedot eivät noudata kaikilta osin EU-maiden tilastoimia tietoja. Keskimääräinen kuukausipalkka oli 3 970 euroa vuonna 2006 eli lähellä Tanskan palkkatasoa. Myöskään Norjassa ei ole lakisääteistä vähimmäispalkkaa vaan sen tasosta sovitaan työehtosopimuksissa.

Työntekijöiden järjestäytymisaste oli Ruotsissa ja Tanskassa 68 prosenttia, Norjassa 53 prosenttia. Järjestäytyneen työnantajan palveluksessa Tanskan työntekijöistä oli 83 prosenttia, Ruotsin työntekijöistä 80 prosenttia ja Norjan työntekijöistä 60 prosenttia. Työehtosopimusten kattavuus oli Ruotsissa noin 91 prosenttia, Tanskassa sama kuin työnantajien järjestäytymisaste eli 83 prosenttia ja Norjassa 74 prosenttia.

Lakkoaktiivisuus oli Norjassa EU-maiden keskiarvon tuntumassa. Sataa (100) työntekijää kohden menetettiin vuodessa 36 työpäivää vuosina 2004–2007, Tanskassa 27 työpäivää ja Ruotsissa vain kaksi (2) työpäivää vuodessa.

4.2.2 Työrauhavelvollisuus ja työtaisteluoikeuden ulottuvuus

Työmarkkinajärjestelmät perustuvat Ruotsissa ja Tanskassa työmarkkinaosapuolten pitkälle ulottuvaan kaksikantaiseen itsesääntelyyn ja laajaan työrauhavelvollisuuteen, joka perustuu keskusjärjestöjen allekirjoittaman pääsopimuksen määräyksiin.

Norjassa on pitkä perinne kolmikantaisesta palkkapolitiikasta ja sosiaalisista uudistuksista. Myös Norjassa työehtosopimuksen osapuolia sitoo laaja työrauhavelvoite työehtosopimuksen voimassaoloaikana. Vuosittaisten neuvottelukierrosten välillä työrauhavelvoitetta kunnioitetaan lähes täydellisesti. Työehtosopimukset ovat oikeudellisesti sitovia ja niiden rikkomisesta vastapuolen voi viedä työtuomioistuimeen.

Kaikissa Skandinavian maissa työrauhavelvollisuuden subjektina pidetään työmarkkinajärjestöjä. Ne päättävät työtaisteluun ryhtymisestä ja lopettamisesta sekä vastaavat laittomien työtaistelujen seuraamuksista. Yksityiset työntekijät voivat yleensä ryhtyä järjestöjen päätöksillä työtaistelutoimiin ilman, että he joutuvat vastuuseen. Järjestön päätös vapauttaa työtaistelun ajaksi työntekijät työsopimuksen velvollisuudesta tehdä työtä. Ainoastaan silloin, kun työtaisteluun ryhdytään täysin

ilman järjestön tukea, ns. villi lakko, saattaa työntekijä joutua vastuuseen. Yleisin seuraamus tällaisessa tilanteessa lienee työsuhteen päättäminen.

Osapuolten väliset riidat jaetaan oikeusriitoihin ja intressiriitoihin – oikeusriidat ratkaistaan työtuomioistuimissa ja niiden suhteen vallitsee työrauhavelvoite. Sen sijaan intressiriitojen yhteydessä osapuolilla on työtaisteluoikeus, mikäli työtaistelu ei kohdistu voimassaolevaan työehtosopimukseen. Tanskassa kuitenkin edellytetään, että ennen työtaisteluun ryhtymistä on käytetty kaikki sovittelumahdollisuudet (ultima ratio).

Työtaisteluoikeus, sekä oikeus lakkoon että sulkuun on taattu Ruotsissa¹⁷² perustuslain säännösin. Norjassa ja Tanskassa näin ei ole vaan työtaisteluoikeus perustuu näiden maiden allekirjoittamiin kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, jotka on pantu voimaan maan sisäisellä lainsäädännöllä.

Ruotsissa sekä säädännäinen oikeus että oikeuskäytäntö ovat tärkeitä oikeuslähteitä. Tanskassa työtuomioistuimen oikeuskäytäntö on noussut ensisijaiseksi oikeuslähteeksi. Norjassa suurin osa työtaisteluoikeutta koskevasta sääntelystä pohjautuu työmarkkinaosapuolten väliseen pääsopimukseen.

Niin Ruotsissa kuin Tanskassakin *saarrot* ja *boikotit* ovat sallittuja työtaistelutoimenpiteitä. *Myötätuntotyötaistelut* ovat niin ikään molemmissa maissa sallittuja, mutta niitä koskevat osin eri ehdot: Ruotsissa myötätuntotyötaistelulla ei saa yrittää vaikuttaa omaan työehtosopimukseen, kun taas Tanskassa työtaistelun käynnistäneellä ja sitä tukevalla ammattiliitolla on oltava yhteisiä intressejä. Tanskassa myötätuntotyötaistelun on lisäksi täytettävä suhteellisuusvaatimus. Molemmissa maissa primäärityötaistelun on oltava lähtökohtaisesti laillinen, jotta myötätuntotyötaistelu olisi laillinen. Molemmissa maissa myötätuntotyötaistelua käytetään merkittävässä määrin hyväksi työehtosopimuskaudella. Niiden avulla pakotetaan ei järjestäytyneet työnantajat solmimaan työehtosopimuksia ammattiyhdistysten kanssa. Myötätuntotyötaistelut täyttävät tällä tavoin saman tehtävän kuin yleissitovuutta koskevat lain säännökset Suomessa. Ruotsissa ja Tanskasta ei ole työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmää.

Hidastuslakko ja *italialainen lakko* (*work-to rule*)¹⁷³ ovat Ruotsissa sallittuja työtaistelutoimia mutta Tanskassa kiellettyjä. Puhtaan *poliittiset lakot* ovat Tanskassa sallittuja, mikäli ne ovat lyhyitä ja niillä on järkevä tarkoitus. Yleisesti ottaen Tanskan erikoisuutena on lyhyiden lakkojen salliminen; niistä ei lähtökohtaisesti koidu seuraamuksia.

Norjassa puhtaan poliittiset työtaistelut ovat sallittuja ilman rajoituksia, mikä on poikkeuksellista Euroopassa. Myös boikotit, saarrot ja hidastuslakot ovat sallittuja. Sen sijaan italialainen lakko on Norjassa laiton. Myötätuntotyötaistelu, mukaan lukien rajat ylittävä myötätuntotyötaistelu, on laillinen työtaistelumuoto, mikäli primäärityötaistelu on laillinen.

172 Regeringsformen kap 2:17: "Förening av arbetstagare samt arbetsgivare och förening av arbetsgivare äger rätt att vidtaga fackliga stridsåtgärder, om annat ej följer av lag eller avtal."

173 Italialaisella lakolla (*work-to-rule*) tarkoitetaan töiden tekemistä työnjohdon ohjeita pilkun tarkasti noudattaen mutta hitaasti ja tekemättä mitään ylimääräistä.

Työsulut ovat laillisia sekä Ruotsissa että Tanskassa. Tanskassa työnantajakeskusjärjestö DA kontrolloi työsulkujen aloittamista.

Seuraamusjärjestelmät ovat hyvin yhteneväisiä Pohjoismaissa. Seuraamukset ovat yksityisoikeudellisia luonteeltaan, rikosoikeudellisia rangaistuksia ei yleensä tule kysymykseen laittomista lakoista. Järjestöillä on ankara vastuu työrauhan säilymisestä työehtosopimuskaudella. Toisaalta vahingonkorvausvastuun sijaan tulevat hyvitysluonteiset seuraamukset mitoitetaan niin, etteivät ne vaaranna järjestöjen toimintaedellytyksiä. Lisäksi ainoastaan poikkeustapauksissa yksittäiset työntekijät voivat joutua tällaisen seuraamuksen kohteeksi. Hyvityksen suuruus määrätään kokonaisarviossa, jossa annetaan merkitystä monille tekijöille. Tanskassa vakavissa tapauksissa hyvityksen suuruus on usein 100.000 Dkr.¹⁷⁴

Ruotsissa työtaistelusta on annettava etukäteisilmoitus lähtökohtaisesti seitsemän (7) päivää ennen työtaistelun tarkoitettua aloittamisajankohtaa. Sovittelijalla on oikeus lykätä työtaistelun alkamista 14 päivällä. Tanskassa lakosta on annettava ensimmäinen varoitus 14 päivää ennen ja toinen varoitus 7 päivää ennen työtaistelua. Tanskassa pääsopimus vaatii, että työtaistelulla on 75 prosentin enemmistön kannatus toimivaltaiseksi nimetyssä elimessä.

Norjassa työtaistelupäätökset tehdään keskusjärjestötasolla. Päätöksestä on ilmoitettava vastapuolelle ja valtakunnansovittelijalle 14 päivää ennen työtaistelun aloittamista.

Työriitojen sovittelulla on vahva perinne Norjassa. Mikäli osapuolten keskinäisissä neuvotteluissa ei päästä yhteisymmärrykseen, asia etenee sovittelijalle, jolla on oikeus määrätä vähintään 16 päivää kestävästä sovittelusta ja oikeus lykätä työtaistelua 14 päivällä tai, mikäli kysymys on keskushallinnosta, 21 päivällä. Jos työtaistelussa on kysymys kansalaisten terveydestä tai turvallisuudesta taikka elintärkeästä julkisesta edusta, voi parlamentti määrätä pakollisesta sovittelusta, jossa osapuolet pakotetaan sopimaan riita työrauhavelvoitteen vallitessa sitovan välitystuomion uhalla.

Myös Tanskassa parlamentilla on mahdollisuus samanlaiseen väliintuloon. Sekä Norjan että Tanskan käytännöt ovat tältä osin ristiriidassa niiden kansainvälisten sidonnaisuuksien kanssa.

4.3 Manner-Eurooppa

Maaryhmään kuuluvia maita ovat: Saksa, Belgia, Alankomaat, Luxemburg ja Itävalta.

4.3.1 Yleiset piirteet

Keskimääräiset työvoimakustannukset vaihtelivat Manner-Euroopan maissa Luxemburgin 4 800 ja Belgian 4 200 eurosta Saksan, Alankomaiden ja Itävallan noin 3 900 euroon työntekijää kohden vuonna 2007. Bruttomääräisissä kuukausipalkoissa

174 Ks. Kristiansen (2008), 666.

haarukka oli maiden välillä pieni Luxemburgin 3 800 eurosta Belgian ja Itävallan noin 3 200 euroon kuukaudessa.

Vähimmäispalkka on Luxemburgissa lähes 1 700 euroa kuukaudessa ja Belgiassa ja Alankomaissa noin 1 400 euroa vuonna 2010.¹⁷⁵ Saksassa ja Itävallassa ei ole vähimmäispalkkaa.

Työntekijöiden järjestäytymisaste vaihtelee Manner-Euroopassa suuresti Belgian lähes 52 prosentista Alankomaiden 19 prosenttiin. Työehtosopimukset kattavat Itävallassa ja Belgiassa lähes kaikki työntekijät, Luxemburgissa suhteellisesti pienemmän osan eli noin 60 prosenttia työvoimasta.

Lakkoaktiivisuus on jakautunut Manner-Euroopassa voimakkaasti. Luxemburgissa ja Itävallassa ei ole käytännössä lainkaan työtaisteluita. Alankomaissa ja Saksassa ne ovat harvinaisia mutta Belgiassa lakot ovat hyvinkin yleisiä.

4.3.2 Työrauhavelvollisuus ja työtaisteluoikeuden ulottuvuus

Työrauhavelvollisuudesta säännellään osana työehtosopimuksia Saksassa, Itävallassa, Luxemburgissa ja Alankomaissa. Belgiassakin siitä säännellään työehtosopimuksissa mutta ilman oikeudellista sitovuutta.

Saksassa lakko-oikeus on johdettu oikeuskäytännön ratkaisuin Saksan perustuslain yhdistymisvapautta koskevasta säännöksestä. Oikeuskäytäntö on tärkeä työtaisteluoikeutta koskeva oikeuslähde myös muualla Manner-Euroopassa lukuun ottamatta Itävaltaa. Alankomaissa ja Belgiassa ei perustuslaissa ole työtaisteluoikeutta koskevia takeita. Alankomaissa ja Belgiassa kansainvälisten sopimusten välitön oikeusvaikutus korvaa osittain tällaisen määräyksen. Belgiassa taas lakko-oikeus tunnustetaan myös tavallisen laissa.

Todettakoon, että päinvastoin kuin Ranskassa ja Etelä-Euroopan maissa työtaisteluoikeus on Saksassa korostetusti ammattiliitoille kuuluva oikeus. Ranskassa kyseessä on yksilön oikeus, josta on siitä kuitenkin yksi merkittävä poikkeus: julkisella sektorilla lakon voi julistaa vain edustavin ammattiliitto. Belgiassa ja Luxemburgissa ammattiliitot eivät ole juridisia henkilöitä.

Belgiassa työtaistelun voi aloittaa paitsi intressiriidan myös oikeusriidan johdosta. Työtaisteluoikeus on luonteeltaan viimesijainen toimi (*ultima ratio*) etujen ajamiseksi Alankomaissa, Itävallassa, Luxemburgissa ja Saksassa.

Saksassa ja Alankomaissa ammattiliitot voivat järjestää lakosta jäsenäänestyksen, mikäli siitä on vaatimus ammattiliiton säännöissä. Etukäteisilmoituksen antaminen vaatimuslistan kanssa ennen työtaistelun alkamista on vakiintunut tapa Alankomaissa. Belgiassa etukäteisilmoitus on annettava vain, mikäli työehtosopimuksessa on siitä erikseen sovittu.

¹⁷⁵ Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on määrittänyt hyväksyttäväksi vähimmäispalkan tasoksi 60 % maan (verojen ja veroluonteisten maksujen jälkeen määräytyvästä) nettomääräisestä keskipalkasta (net median average wage).

Belgiassa ja Itävallassa on olemassa vapaaehtoinen valtion ylläpitämä sovittelujärjestelmä. Sellaista ei ole Alankomaissa eikä myöskään Saksassa. Ultima ratio-periaate on tavallaan luotu korvaamaan puuttuvaa sovittelujärjestelmää.

Italialainen lakko ja *hidastuslakko* ovat laillisia Saksassa, Luxemburgissa ja Alankomaissa. Saksassa myös varoituslakko on laillinen ja usein käytetty työtaistelumuoto. Hidastuslakko on Belgiassa laitton.

Saarto on kielletty työtaistelutoimenpide Saksassa. Puhtaasti poliittiset työtaistelut ovat kiellettyjä Saksassa, Itävallassa ja Alankomaissa. Belgiassa ne sen sijaan voivat tietyissä tapauksissa olla laillisia. Boikotti ja saarto ovat sallittuja työtaistelumuotoja Alankomaissa.

Myötätuntotyötaistelut ovat laillisia Belgiassa, toisin kuin Luxemburgissa ja Alankomaissa. Saksassa myötätuntotyötaistelut ovat laillisia ainoastaan tiettyjen lisäehtojen täyttyessä. Kansainvälinen myötätuntotyötaistelu on laillinen Belgiassa ja Luxemburgissa.

Lakkovahtien käyttäminen on laillista Saksassa, Belgiassa ja Luxemburgissa. Lakonmurtajia saa käyttää Saksassa, Luxemburgissa ja Alankomaissa.

Työsulku on sallittu vastatoimena laittomille lakoille tai häiritsevälle lakko-oikeuden väärinkäytölle Saksassa, Belgiassa ja Alankomaissa. Luxemburgissa työsulku-oikeus on lähtökohtaisesti yhdenvertainen lakko-oikeuden kanssa.

Laittomien työtaistelujen seuraamukset vaihtelevat merkittävästi näiden maiden osalta, vaikka yleensä ammattiyhdistykset ovat ensisijaisesti vastuun kantajia. Saksassa edellytetään, että työnantaja kaikin tavoin pyrkii minimoimaan työtaisteluista koituvia vahinkoja, mikä usein johtaa ammattiyhdistysten taloudellisen vastuun pienenemiseen. Belgiassa, jossa ammattiyhdistykset eivät ole oikeushenkilöitä, korvausvastuu yleensä ei tule kysymykseen.

4.4 Saarivaltiot

4.4.1 Yleiset piirteet

Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli Yhdistyneessä kuningaskunnassa 3 840 euroa, Irlannissa 3 320 euroa, Kyproksella 1 800 euroa ja Maltalla noin 1 310 euroa vuonna 2007. Vähimmäispalkka oli Yhdistyneessä kuningaskunnassa noin 1 080 euroa, Irlannissa noin 1 460 euroa ja Maltalla noin 650 euroa kuukaudessa vuonna 2010. Kyproksella ei ole vähimmäispalkkaa.

Työntekijöiden järjestäytymisaste oli korkein Kyproksella, 63 prosenttia, Maltalla 57 prosenttia, Irlannissa 32 prosenttia ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa 27 prosenttia. Työehtosopimusten kattavuus noudatteli järjestäytymisastetta ollen Kyproksella 63 prosenttia, Maltalla 51 - 60 prosenttia, Irlannissa 44 prosenttia ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa 35 prosenttia työvoimasta. Lakkoaktiivisuus oli Yhdistyneessä kuningaskunnassa lähellä EU:n keskiarvoa, kun taas Irlannissa ja Maltalla työtaisteluja ilmeni suhteellisen harvoin.

4.4.2 Työrauhavelvollisuus ja työtaisteluoikeuden ulottuvuus

Kyproksella lakko-oikeus on taattu perustuslaissa. Muualla oikeutta työtaistelutoimiin ei taata perustuslailla. Maltalla lakko-oikeus on taattu sekundaarinormin tasolla. Irlannissa ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa kaikki työtaistelutoimenpiteet ovat lähtökohtaisesti laittomia, mutta mikäli ne asettuvat immuniteettiperiaatteen soveltamisalaan, kohdellaan työtaisteluita käytännössä laillisina eli niistä ei voi aiheutua haitallisia seuraamuksia. Työehtosopimukset eivät sisällä työrauhavelvollisuutta. Työtaistelut ovat täten mahdollisia riippumatta siitä, onko kysymys intressi- vai oikeusriidasta.

Yhdistyneessä kuningaskunnassa työtaisteluoikeus on nojannut lainsäädännön varaan vuodesta 1906, kun säädettiin Trade Disputes Act. Irlannissa sen kehitys on perustunut sekä lainsäädäntöön että oikeuskäytäntöön. Irlannissa työmarkkinaosa-puolten vastuulle on delegoitu työmarkkinoiniin liittyvä sääntelyvalta.

Sekä Irlannissa että Yhdistyneessä kuningaskunnassa on laillisen työtaistelun aloittamiseksi järjestettävä salainen lippuäänestys niiden keskuudessa, jotka ovat lakkorajojen piirissä eli tulisivat osallistumaan suunniteltuun lakkoon. Yhdistyneissä kuningaskunnissa on hyvin yksityiskohtaiset äänestystä koskevat määräykset, jotka muun muassa edellyttävät, että työntekijöille on tarjottava mahdollisuus osallistua äänestykseen postitse. Lakkopäätöksen synnyttyä lakosta on annettava etukäteisilmoitus vastapuolelle vähintään seitsemään päivää ennen työtaistelun aiottua alkua.

Hidastuslakot ja *italialaiset lakot* ovat laillisia kaikissa neljässä valtiossa. Kyproksella hyväksytään myös *varoituslakot*. Puhtaasti *poliittiset lakot* ovat Irlannissa laillisia, kun taas Yhdistyneessä kuningaskunnassa ne ovat laittomia, samoin Kyproksella. *Myötätuntotyötaistelut* ja myös kansainväliset myötätuntotyötaistelut ovat laillisia Kyproksella, Maltalla ja Irlannissa mutta Yhdistyneessä kuningaskunnassa ne ovat laittomia. *Lakkovahtien* käyttäminen on sallittua Irlannissa, Maltalla ja Yhdistyneessä kuningaskunnassa.

Työsulku on laillinen kaikissa neljässä maassa yhtälailla kuin lakkokin.

Yhdistyneissä kuningaskunnissa laittoman työtaistelun seurauksena voi olla vahingonkorvausvelvollisuus. Jotta vältettäisiin ammattiyhdistysten konkurssit laittomien työtaistelujen seurauksena, on lailla säädetty, että vahingonkorvausvastuun enimmäismäärä on 250.000 £ (englannin puntaa).

4.5 Etelä-Eurooppa

4.5.1 Yleiset piirteet

Keskimääräiset työvoimakustannukset vaihtelevat Etelä-Euroopan maissa Ranskan 4 100 eurosta Portugalin noin 1 700 euroon työntekijää kohden kuukaudessa vuonna 2008. Keskimääräinen bruttomääräinen *kuukausipalkka* noudatti samaa suhdetta

ulottuen Ranskan 2 700 eurosta Portugalin noin 1 300 euroon. Ajan tasalla olevia tietoja ei ollut saatavilla Italiasta ja Kreikasta.

Ranskassa vähimmäispalkka oli 1 340 euroa, Kreikassa 860 euroa, Espanjassa 740 euroa ja Portugalissa noin 550 euroa kuukaudessa vuonna 2010. Italiassa ei ole vähimmäispalkkajärjestelmää.

Työntekijöiden järjestäytymisaste oli Etelä-Euroopan maissa alimmillaan Ranskassa, kahdeksan (8) prosenttia ja Espanjassa, 14 prosenttia. Työehtosopimusten kattavuus oli kaikissa maissa kuitenkin vähintään 2/3 työntekijöistä. Kreikassa ne kattoivat kaikki työntekijät ja Ranskassakin noin 90 prosenttia. Lakkoaktiivisuus on Etelä-Euroopassa pienin Portugalissa ja suurin Italiassa.

4.5.2 Työrauhavelvollisuuden ja työtaisteluoikeuden ulottuvuudet

Espanjassa työehtosopimukseen sisältyy lakisääteinen relatiivinen työrauhavelvoite. Kreikassa, Italiassa ja Portugalissa *työrauha-velvollisuudesta sovitaan työehtosopimuksissa*. Ranskassa tes-sopimukseen ei sisälly minkäänlaista työrauhavelvoitetta. Ranskan työehtosopimukset sisältävät ainoana maana veloitteen työehtosopimusneuvotteluihin.

Etelä-Euroopan valtioita, Espanjaa, Italiaa, Ranskaa, Kreikkaa ja Portugalia yhdistää se, että *lakko-oikeus* on taattu *perustuslaissa*. Kreikassa ja Italiassa oikeuskäytäntö on tärkeä työtaisteluoikeutta koskeva oikeuslähde. Italiassa ja Espanjassa lakko-oikeus on sekä yksilön että ammattiliiton oikeus. Kreikassa ja Portugalissa lakko-oikeus on teoriassa yksilön oikeus, mutta se voidaan käytännössä järjestää ainoastaan ammattiliiton avulla. Ranskassa työtaisteluoikeus on yksilön oikeus, mutta siihen on yksi merkittävä rajoite: julkisella sektorilla lakon voi julistaa vain edustavin ammattiliitto.

Työtaistelutoimenpiteestä on annettava *etukäteisilmoitus* kaikissa Etelä-Euroopan maissa, mutta Italiassa velvoite koskee pelkästään yhteiskunnan kannalta olennaisia julkisia toimintoja ja palveluja ja Ranskassa pelkästään julkista sektoria. Portugalissa lakosta on järjestettävä *äänestys*, mikäli työpaikalla alle puolet työntekijöistä on järjestäytyneitä. Kreikassa puolestaan on järjestettävä lakosta jäsenäänestys, mikäli ammattiliiton säännöt sitä edellyttävät.

Puhtaasti *poliittinen työtaistelu* on laitton kaikkialla muualla Etelä-Euroopassa paitsi Italiassa. *Boikotti* on laillinen työtyötaistelutoimenpide ainoastaan Portugalissa. *Hidastuslakko* on sallittu Portugalissa ja Kreikassa. *Italialainen lakko* on lähtökohtaisesti laillinen Espanjassa ja Kreikassa. *Myötätuntolakko* on sallittu Kreikassa, Portugalissa, Ranskassa sekä tietyissä tapauksissa myös Italiassa ja Espanjassa. Oikeus kansainväliseen tukityötaisteluun on taattu Kreikassa ja Italiassa.

Espanjassa sopimattomia lakkoja ovat: italialainen lakko, istumalakko, valikoiva lakko ja kiertävä lakko, mikäli ne aiheuttavat kohtuutonta vahinkoa työnantajalle. Muissa Etelä-Euroopan maissa ei edellytetä vaatimusten ja keinojen välistä kohtuullista suhdetta. *Lakkovahtien* käyttö on laillista kaikkialla Etelä-Euroopassa, paitsi Ranskassa.

Työsulku on sallittu työtaistelumuoto Espanjassa, mutta vain tilanteissa, joissa ihmiset tai omaisuus ovat vaarassa. Italiassa, Kreikassa, Ranskassa ja Portugalissa työsulut eivät lähtökohtaisesti ole sallittuja, mutta ne voivat tietyissä tapauksissa olla sallittuja vastatoimia laittomille lakoille tai häiritsevälle lakko-oikeuden väärinkäytölle.

Yleinen työtaisteluoikeuden rajoitus koskee yhteiskunnan kannalta välttämättömiin palveluihin kohdistuvia (*essential services*) lakkoja. Niillä on taattava toimintojen ja palvelujen vähimmäistason (*minimum service*) säilyttäminen.

Yleinen piirre Etelä-Euroopassa on, että työtaisteluihin suhtaudutaan sallivasti eikä vahingonkorvausvaateita yleensä esitetä työtaistelujen jälkeen. Koska työtaistelujen luonne yksilöoikeutena korostetaan näissä maissa, kohdistetaan myös seuraamukset tarvittaessa yksilöihin työpaikan menetysten muodossa.

4.6 Itä-Eurooppa

4.6.1 Yleiset piirteet

Keskimääräiset työvoimakustannukset vaihtelivat Itä-Euroopan maissa merkittävästi Slovenian lähes 1 800 eurosta Bulgarian noin 280 euroon työntekijää kohden kuukaudessa vuonna 2007. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka vaihteli Slovenian noin 1 300 eurosta Bulgarian 220 euroon kuukaudessa. Suurin vähimmäispalkka on Sloveniassa, vajaa 600 euroa kuukaudessa ja pienin Bulgariassa, noin 120 euroa vuonna 2010.

Työntekijöiden järjestäytymisaste vaihteli Romanian 50 prosentista ja Slovenian 44 prosentista Viron kuuteen (6) prosenttiin. Työntekijöistä oli järjestäytyneen työnantajan palveluksessa 80-90 prosenttia Sloveniassa, kun Slovakiassa luku oli ainoastaan 25 prosenttia. Työehtosopimusten kattavuus oli suurin Romaniassa ja Sloveniassa, joissa ne kattoivat käytännössä kaikki työntekijät ja pienin Virossa, noin 11 prosenttia työvoimasta. Lakkoaktiivisuus on Itä-Euroopan maista suurinta Puolassa ja pienintä Virossa.

4.6.2 Työrauhavelvollisuuden ja työtaisteluoikeuden ulottuvuus

Työehtosopimukseen liittyy *työrauhavelvoite* Latviassa, Liettuassa, Romaniassa, Slovakiassa ja Tshekin tasavallassa, ei sitä vastoin Bulgariassa, Puolassa, Sloveniassa, Unkarissa eikä Virossa.

Puolassa, Slovakiassa ja Tshekin tasavallassa *työtaisteluoikeus* on ammattiliitoille, ei yksittäisille työntekijöille kuuluva oikeus. Työtaisteluoikeus määritellään viimeisjaiseksi keinoksi, ultima ratioksi: Bulgariassa, Latviassa, Slovakiassa, Tshekin tasavallassa, Unkarissa ja Virossa.

Työtaistelusta on annettava vastapuolelle *etukäteisilmoitus* Bulgariassa, Latviassa, Liettuassa, Puolassa, Slovakiassa, Sloveniassa, Tshekin tasavallassa ja Virossa. Samoissa maissa työtaistelupäätös on tehtävä äänestämällä.

Tyypillisimmin Itä-Euroopassa ryhdytään niin kutsuttuun *varoituslakkoon*: se on laillinen Bulgariassa, Liettuassa, Puolassa, Romaniassa, Unkarissa ja Virossa. Useissa maissa varoituslakkoon liittyy tuntimääräinen enimmäiskesto-aika. Lähtökohtaisesti kaikki lakkomuodot, muun muassa italialainen lakko ja hidastuslakko ovat laillisia Unkarissa.

Myötätuntotyötaistelu on laillinen Bulgariassa, Puolassa, Romaniassa, Slovakiassa, Tshekin tasavallassa, Unkarissa ja Virossa. Latviassa se on laitton. Puhtaan *poliittinen lakko* on laitton lakkomuoto Bulgariassa, Latviassa, Romaniassa, Sloveniassa ja Unkarissa. *Lakkovahtien* käyttäminen on sallittua Bulgariassa, Slovakiassa, Tshekin tasavallassa ja Unkarissa. *Lakonmurtajia* on puolestaan laillista palkata Bulgariassa, Latviassa, Slovakiassa ja Virossa.

Useimmissa maissa *työsulusta* ei ole säädetty lainkaan. Näitä maita ovat Bulgaria, Puola, Romania, Slovenia ja Unkari. Puolassa ja Sloveniassa oikeuskirjallisuudessa esiintyvän näkemyksen mukaan työsulku olisi toimensa työsopimusvelvoitteiden rikkomista ja täten laitton. Sen sijaan Unkarissa säätämättömyys taas on tulkittu niin, että työsulku on sallittu työtaistelutoimi, koska sitä ei ole erikseen kielletty. Unkarissa ei kuitenkaan ole koskaan käytetty työsulkuja. Liettuassa työsulku on kielletty.

Työsulusta on säädetty tavallisen lain tasolla Latviassa, Slovakiassa, Tshekin tasavallassa ja Virossa. Latviassa työsulku on laillinen ainoastaan, mikäli se on vastatoimi lakolle. Slovakiassa ja Tshekin tasavallassa työsuluista on muutoin säännelty samoin kuin lakosta, mutta työntekijöillä on kuitenkin oikeus puoleen palkasta laillisen työsulun aikana. Laittoman työsulun aikana heillä on oikeus täyteen palkkaan. Virossa työsulkuun sovelletaan lakkoa koskevia säännöksiä: työsulun aikana ei ole oikeutta palkkaan, ellei työsulku ole laitton.

Lain tasolla ammattiyhdistysten vahingonkorvausvastuu laittomista lakoista vaikuttaa suhteellisen ankaralta. Käytännössä on kuitenkin erittäin harvinaista, että korvausvaatimuksia esitetään.

5 Johtopäätökset

5.1 Työrauhavelvollisuus

Työrauhavelvollisuudella tarkoitetaan joko lakiin tai työehtosopimukseen perustuvaa velvollisuutta pidättäytyä työtaistelutoimista. Sopimusperusteisen työrauhavelvollisuuden taustalla voi olla työmarkkinoiden puitesopimus tai pelkästään yksittäisen työehtosopimuksen määräys. Siinä osapuolet sitoutuvat olemaan ryhtymättä työtaistelutoimiin a) sopimusta koskevissa asioissa tai b) sopimuksen voimassa ollessa.

Kohdassa a) mainittu suhteellinen (*relatiivinen*) työrauhavelvollisuus on yleisenä lähtökohdana Euroopassa. Pohjoismaissa ja Saksassa on kuitenkin sovittu laajemmasta työrauhavelvollisuudesta, minkä kansainvälinen käytäntö on hyväksynyt, kunhan se vastaa molempien osapuolten selkeitä tahtoa eli että siitä on nimenomaisesti sovittu työehtosopimuksessa tai keskusjärjestöjen solmimassa puitesopimuksessa.

5.2 Työtaisteluoikeus

Lakko-oikeuden osalta kansainvälisten sopimusten perusteella syntynyt käytäntö on yhtenäinen; lakko-oikeus on työntekijöille kuuluva oikeus eikä sitä saa rajoittaa kuin erikseen säädettyin hyväksytyin ehdoin. Ehdoista voidaan joko sopia työehtosopimuksissa tai niistä voidaan säätää lailla.

Suhteellisen työrauhavelvollisuuden omaksuneissa maissa laillinen lakko voi kohdistua työntekijöiden etujen ajamiseen 1) seuraavaa työehtosopimusta silmällä pitäen, 2) työntekijöiden etujen vastaisten rakenteellisten ratkaisujen vastustamiseen, sekä vastatoimena 3) yhteistoiminta-velvoitteiden ja 4) työehtoja tai työoloja koskevien velvoitteiden rikkomuksiin. Laajan työrauha-velvollisuuden omaksuneissa maissa myös näitä seikkoja koskevat lakot ovat periaatteessa kiellettyjä työehtosopimusten voimassa ollessa.

Kansainvälisessä sopimuskäytännössä lakko-oikeudesta säädettiin ensi kerran nimenomaisesti vuoden 1961 Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6§4 artiklassa. Jo aikaisemmin ILO:n yleissopimusta 87 ja sittemmin myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan yhdistymisvapautta koskevaa säännöstä on tulkittu niin, että myös ne vahvistavat työntekijöille oikeuden työtaistelutoimiin.

Siitä, missä määrin tämä vaatimus kattaa myös työnantajien oikeuden työsulkuun, kannanotot vaihtelevat. Kaikissa valvontaelimissä on kuitenkin lähdetty siitä, että työsulku on hyväksyttävä työtaistelutoimi lakon vastatoimena.

5.3 Rajoitukset

Kaikki keskeiset valvontaelimet, Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yhdistymisvapauskomitea ja asiantuntijakomitea, Euroopan (neuvoston) sosiaalisten oikeuksien komitea ja Euroopan ihmisoikeustuomioistuin lähtevät siitä, että lakko-oikeus on työntekijöille kuuluva perustavaa laatua oleva oikeus, jota ei voida merkittävässä määrin rajoittaa. Valtio voi kuitenkin vaatia, että lakosta huolimatta *vähimmäispalvelut* tulee turvata, kun kysymyksessä on *välttämättömiä julkisia palveluja* koskeva lakko. Pitemmälle meneviin rajoitustoimiin voidaan ryhtyä vain poikkeusoloissa ja silloinkin vain tilapäisesti.

Lakko-oikeuden rajoittamiselle on – tosin hieman erilaisin painotuksin – asetettu kaikissa kolmessa elimessä kolme edellytystä: 1) että rajoituksesta on säädetty lailla, 2) että sille on hyväksyttävä tarkoitus ja 3) että rajoitukset ovat välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa.

1) Rajoituksista tulee säätää parlamentin antamalla lailla,¹⁷⁶ jonka tulee olla selkeä ja riittävän yksityiskohtainen tai vaihtoehtoisesti normiperustana tulee olla vastaava yleisesti tunnettu tapauskäytäntö tai juridinen doktriini;

2) ”Hyväksyttävä tarkoitus” edellyttää, että työtaistelu saattaa aiheuttaa vaaraa yleiselle turvallisuudelle, ihmisten terveydelle tai että sen seuraukset ovat yleisen edun tai muiden oikeuksien vastaisia tai ovat moraalisesti kestävättömiä. Koska kysymyksessä on perustavaa laatua olevaa oikeutta koskeva poikkeus, on luettelo hyväksyttävistä tarkoituksista tulkittava suppeasti.

Suppeasti tulkittuna hyväksyttävien tarkoitusten luetteloon eivät kuulu taloudelliset menetykset. Osapuolille tai edes kolmannelle taholle aiheutuvat taloudelliset menetykset eivät sellaisenaan ole hyväksyttävä peruste lakko-oikeuden rajoittamiseen. Tosin taloudellisilla menetyksillä saattaa olla vaikutus siihen, miten yleistä etua, muiden oikeuksia tai jopa moraalista kestävyyttä tulkitaan.

3) Vaatimus ”välttämätöntä demokraattisessa yhteiskunnassa” perustuu ennen kaikkea Euroopan Ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan määräykseen. Koska Ihmisoikeustuomioistuin on vasta viime aikoina päättänyt tulkintaan, että EIOS:n 11 artikla kattaa myös kollektiivisen neuvottelutoiminnan ja työtaistelut, ei ole aivan varmaa mikä sisältö käsitteelle annetaan tulevaisuudessa. Tapauksessa *Demir & Baykara* tuomioistuin antaa kuitenkin metodisen ohjeen siitä, että 11 artiklaa on tulkittava sopusoinnussa ILO:n yhdistymisvapauskomitean ja Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean käytäntöjen kanssa. Tämä voisi lähtökohtaisesti ymmärtää viittauksena vähimmäispalvelujen turvaamiseen, kun kysymyksessä ovat välttämättömät yhteiskunnalliset palvelut.

Modernissa demokraattisessa yhteiskunnassa monet välttämättömyyshyödykkeet tuotetaan kotitalouksien ulkopuolella, mikä tekee nämä yhteiskunnat

¹⁷⁶ Tanskassa ja Norjassa on omaksuttu käytäntö, missä lakon rajoituksiin ryhdytään parlamentin erikseen kutakin lakkkoa varten tekemillä erillisillä päätöksillä. Maat ovat saaneet useilta kansainvälisiltä valvontaelimiltä huomautuksia siitä, että menettelyä pidetään lakko-oikeuden liiallisena rajoituksena ja maiden kansainvälisten sopimusten vastaisena.

haavoittuviksi etenkin niille työtaistelutoimille, jotka uhkaavat kokonaan rajoittaa verkkoysteymiä, sähkön- ja lämmönjakelua, vesihuoltoa, yleisten hygieniatoimien, kiireellisten terveys- ja huolenpitopalvelujen sekä muiden välttämättömien yhteiskunnallisten palvelujen järjestämistä etenkin, jos työtaistelutoimet ovat laajamittaisia tai pitkäkestoisia. Erityisesti Euroopan ihmisoikeustuomioistuin on asettanut suhteellisuusajattelun tulkintojensa lähtökohdaksi, minkä kääntöpuolena päädytään helposti myös siihen, ettei lakkoja saa myöskään rajoittaa suhteettomasti.

Euroopan sosiaalisten oikeuksienkomitea puolestaan ei pidä suhteellisuusperiaatetta tulkintojensa lähtökohdana mutta senkin arvioihin työtaistelun laajuus ja kesto vaikuttavat. Yhteistä valvontakäytännölle on se, että rajoitukset saattavat tulla yleensä kysymykseen vain, kun ne koskevat välttämättömiä (essential) julkisia palveluja ja tällöinkin merkityksessä, että vähimmäispalvelut on turvattava.

5.4 Vähimmäispalvelut

Vähimmäispalvelujen varmistamisen oikeusperustana ovat Euroopan sosiaalisen peruskirjan (ESPK) G artikla ja Euroopan ihmisoikeussopimuksen (EIOS) 11§ 2 artikla. Oleellinen kysymys kuitenkin on: miten vähimmäispalvelut tulee mitoittaa ja kenellä tällöin on toimivalta päättää niiden laajuudesta.

ESPK:n käytännössä on lähdetty siitä, että työtaisteluun ryhtyvän osapuolen tehtävänä on määrittellä vähimmäispalvelujen laajuus. Mikäli rajat alitetaan, siitä saatetaan seurata vahingonkorvausvelvollisuus työtaistelusta kärsineille. EIOS:n ja ILO:n yhdistymisvapauskomitean käytännöissä on puolestaan lähdetty siitä, että osapuolet määrittävät yhdessä, yhteiselimen tai puolueettoman elimen avulla vähimmäispalvelujen rajat. Valtiolla ei ole mahdollisuutta ihmisoikeuksia loukkaamatta määrittää näitä rajoja etukäteen eikä yksipuolisesti myöskään työtaistelun kestäessä, mikä ei kuitenkaan estä sitä, että valtio osallistuu puolueettoman elimen toimintaan. - Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea ei ole edellyttänyt yhteisiä toimia vähimmäispalvelujen määrittämiseksi muttei ole myöskään ollut niitä vastaan, mistä johdopäätöksenä voidaan todeta, että lakon rajoja määrittävän elimen (lautakunnan tai toimikunnan) asettaminen on linjassa nykyisten kansainvälisten sitoumusten kanssa. Ihmisoikeustuomioistuimen viimeaikaisen tapauskäytännön valossa valtioiden tulisi jopa pyrkiä tällaisten elinten perustamiseen.

5.5 Sovittelu ja pakkosovinnon mahdollisuus

Sovittelun tulee rakentua vapaaehtoisuuden pohjalle. Sovittelussa voidaan käyttää sovinnon välittäjää tai sovittelijaa taikka sovinto voidaan aikaansaada välivälikomission avulla. Pakkosovintoon ei ole mahdollisuutta Suomen kansainvälisten sitoumusten valossa muutoin kuin poikkeustilanteissa.

Tes-neuvottelujen saattaminen julkisen vallan toimin päätökseen vastoin tai ilman molempien osapuolen tahtoa tai lakon kieltäminen tai rajoittaminen, edellyttävät

aina edellä kuvattujen kolmen edellytyksen täyttymistä, ja kuten edellä jo todettiin, tällöinkään taloudelliset menetykset yksin eivät ole riittävä peruste pakkosovinnon aikaansaamiseen.

Sovitteluun voidaan kuitenkin kytkeä velvollisuus ilmoittaa ennakkoon työtaistelun aloittamisesta, minkä lisäksi sen aloittamista voidaan lykätä (*cooling-off period*), millä tarjotaan osapuolille tilaisuus joko keskenään neuvotellen tai sovittelijan avulla saavuttaa riidassa sopimusratkaisu.

5.6 Suhde EU:n tapauskäytäntöön

Myös Euroopan Unionin tuomioistuin on pitänyt työtaisteluoikeutta perusoikeutena. Toisaalta tapauksissa *Laval* ja *Viking* lähdettiin siitä, että EU:n perustamissopimuksen perusvapaudet kuten palvelujen vapaan liikkumisen periaate ja liikkeenperustamisoikeus voivat merkittävästi rajoittaa työtaisteluoikeuden käyttöalaa. Tästä johtuen tällä hetkellä kansainvälisten ihmisoikeussopimusten tulkintojen ja EU-tuomioistuimen tulkintojen kesken vallitsee tietynlainen jännite erityisesti työtaistelutoimien rajoittamisen osalta. Merkittävä linjauksien ero on siinä, missä määrin työnantajien puhtaasti taloudelliset oikeudet, voivat rajoittaa lakko-oikeutta. Toisaalta EU-tuomioistuimen tulkinnoissa on otettu kantaa vain rajat ylittävien työtaistelujen kannalta. Kansainväliset ihmisoikeussopimukset taasen koskevat niin kansainvälisiä kuin kansallisiakin työtaisteluita.

Kun EU:sta on Lissabonin sopimuksen mukaan tulossa Euroopan Ihmisoikeussopimuksen osapuoli, voidaan olettaa, että tulevaisuudessa se joutuu tavalla tai toisella sopeuttamaan tulkintansa ILO:n ja Euroopan Neuvoston käytäntöjen mukaisiksi. Toisaalta on otettava huomioon, että muutokset tapahtuvat kaikilta osin dynaamisten sopimustulkintojen kautta.

Kirjallisuus

Akandji-Kombé, J.-F., *The Material Impact of the Jurisprudence of the European Committee of Social Rights in Social Rights in Europe* (ed. De Burga, G. -De Witte, B.). 2005.

Alston, P., *Assessing the Strengths and Weaknesses of the European Social Charter's Supervisory System in Social Rights in Europe* (ed. De Burga, G. -De Witte, B.). 2005.

Brillat, R., *The Supervisory Machinery of the European Social Charter: Recent Developments and their Impact in Social Rights in Europe* (ed. De Burga, G. - De Witte, B.) 2005.

Bruun, N., *The Autonomy of Collective Agreement*, In "Collective Bargaining, Discrimination, Social Security and European Integration", ed. Blanpain R.. *Bulletin of Comparative Labour Relations*, No. 48, 2003. Artikkele on julkaistu myös työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirjassa (toim. Tiitinen) 2003.

- *Protection of employees claims in the event of employees, redundancy in Specific issues in Employee Protection with regard to small businesses, transnational corporations, and corporate restructuring. European Community, 2005.*

- ILO och stridsåtgärder. JFT 2/2008. 197-207.

- *Arbetstagaras rätt till stridsåtgärder på EU:s inre marknad. I "Yksilön oikeusasema Euroopan unionissa / Individens rättsställning inom Europeiska unionen. Juhlakirja/Festschrift Allan Rosas. Turku Åbo 2008* (red. Kaila, Pirjantanniemi, Suksi). Turku 2008. Vammala.

- *Ny arkitektur i "arbetsrättens finrum"? I Vänbok till Ronnie Eklund* (red. Ahlberg). 2010, p. 69-84, Iustus förlag, Uppsala 2010.

Bruun, N. - Hepple, B., *Economic Policy and Labour Law. Teoksessa The Transformation of Labour Law in Europe. A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004* (eds.. Hepple B. - Veneziani, B.) 2009. 30-57.

De Schutter, O., *The Prohibition of Discrimination under European Human Rights Law. European Commission report, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D.3: 2005.*

Dutertre, G., *Key Case Law Extracts, European Court of Human Rights, Strasbourg: Council of Europe. 2003.*

Eide, A., *Realization of Social and Economic Rights and the Minimum Threshold Approach, 10 Human Rights Law Journal. 1989.*

Fabre, C., *Social Rights in European Constitutions in Social Rights in Europe* (ed. De Burga, G. - De Witte, B.). 2005.

Gallant, C., *CDDH(2006)022: Recent developments in the field of social rights, background paper for the Steering Committee for Human Rights (CDDH) of 17 October 2006.*

Gallant, C., *CDDH(2008)006: Summary of the second background paper on recent developments in the field of social rights, prepared by the Reporter on Social Rights for the CDDH of 19 March 2008.*

Gori, G., *Domestic Enforcement of the European Social Charter: The Way Forward in Social Rights in Europe* (ed. De Burga, G. -De Witte, B.). 2005.

- *The protection of social rights in Europe: changes and challenges, OVS Press.*

Gravel, E. - Charbonneau-Jobin, C., *The Committee of Experts on the application of conventions and recommendations: its Dynamic and Impact. Geneva 2003.*

Harris, D. and Darcy, J., *The European Social Charter, Second Edition, The Procedural Aspects of International Law Book Series, Volume 25, Ardsley, NY: Trans-national Publishers Inc., 2001.*

Herzfeld Olsson, Petra, *Facklig föreningsfrihet som mänsklig rättighet. Iustus förlag 2003.*

van Hoof, G. J. H., *Theory and Practise of the European Convention of Human Rights. 1998.*

Koch, I. E., *Dichotomies, Trichotomies or Waves of Duties. 5:1 Human Rights Law Reviv.*

- Kristiansen, Jens, *Den kollektive arbejdsret*. 2. udgave, Kobenhavn 2008.
- Mikkola, Matti., *Social Human Rights in Europe - regulated by the European Convention of Human Rights and the European Social Charter in Soziale Grundrechte in der Europäischen Union*. 2000/2001.
- *Common denominator of European Social Security in The Rights to Social Security (in honour to Jef van Langendonk)*. 2007.
 - *Housing as Human Right*, *European Journal of Social Security*. 3/2008.
 - *Social Human Rights of Migrants under the European Social Charter*, *European Journal of Social Security*. 1/2008.
 - *Sosiaaliturva ihmis- ja perusoikeutena Euroopassa*. *Business Law Forum*. 2005.
- Mikkola, M., - Zabramnaya, E., *European and Russian Minimum Standards for Social Dialogue*. 2005.
- Mikkola, Mikko, *Individual Labour Disputes in Europe*, in *Alternative Individual and Collective Labour Dispute Settlement*. 2005.
- Nielsen, R., *European Labour Law*. 2000.
- *EU ret*. 3. ed. 2002.
 - *EU-arbejdsret*. 4. ed. 2006.
- Novitz, T., *International and European Protection of the Right to Strike; A Comparative Study of Standards set by the ILO, the Council of Europe and EU*. Oxford University Press, Oxford 2003.
- Pellonpää, M., *Euroopan Ihmisoikeussopimus*. Edita, Helsinki 2005.
- Rebhahn, R., *Collective Labour Law in Europe in a Comparative Perspective Collective Agreements, Settlement of Disputes and Workers' Participation (Part I and Part II)*. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 3/2003 and 1/2004.
- Samuel, L. (2002), *Fundamental Social Rights - Case law of the European Social Charter*, First edition 1997 and Second edition 2002, Council of Europe.
- Sarkko, K. (1969) *Työrauhavelvollisuudesta*. Suomalainen lakimiesyhdistys 1969.
- Scheinin, M. (1991), *Ihmisoikeudet Suomen oikeudessa*. Suomalainen lakimiesyhdistys, 1991.
- Sudre, F., "Exercice de jurisprudence-fiction: la protection des droits sociaux par la Cour européenne des droits de l'homme". *Colloque de l'Université de Strasbourg, Les droits sociaux ou la démolition de quelques poncifs (15 et 16 juin 2001)*, RTDH 2003.
- Sulkunen, O., *International trade union rights*. Helsinki 2000.
- Suviranta, A., *Labour Law in Finland*. 2000.
- Warneck, Wiebke, *Strike rules in the EU 27 and beyond, comparative study*. Brussels ETUI, 2007.
- Zabramnaya, E. and Shmeleva, N., *Review of the system of labour disputes settlement in developed countries*. Annex 8 in progress report 2 to EU Tacis project *Labour Legislation and Arbitration in RF*. 2004.

Liite

Työrauhan ja työtaisteluoikeuden sääntely EU-maissa

Euroopan unionin jäsenmaiden työrauhaa ja työtaisteluja koskevat säännökset ovat syntyneet osana kunkin maan poliittista järjestelmää ja poikkeavat maakohtaisesti toisistaan, joskin niiden kesken on myös tiettyjä alueellisia yhtäläisyyksiä. Suomeen nähden yhtäläisyyksiä löytyy eniten Skandinavian maiden mutta osin myös Keski-Euroopan maiden järjestelmistä. Läntisimmät (saaret), eteläiset ja itäiset järjestelmät ovat erilaisia.

Seuraavassa tarkastellaan 26 EU:n jäsenmaan ja Norjan työrauhaa ja työtaisteluja koskevia säännöksiä alueittain ja maittain. Suomen lainsäädäntöä ei käsitellä. Tarkastelun kohteina ovat kunkin maan osalta:

- 1) maiden työmarkkinoiden yleiset piirteet,
- 2) työrauhavelvollisuus,
- 3) oikeus työtaisteluun, mukaan lukien työsulkuun,
- 4) työtaistelutoimien rajoitukset ja
- 5) työtaistelutoimien vaikutukset.

Laatinut: OTM Marianne Muona

Sisältö

POHJOISMAAT	89
Tanska	89
Ruotsi.....	94
Norja	99
MANNER-EUROOPPA	102
Alankomaat	102
Belgia.....	106
Itävalta.....	111
Luxembourg.....	114
Ranska.....	118
Saksa	125
SAARIVALTIOIOT	131
Irlanti.....	131
Malta.....	135
Yhdistynyt kuningaskunta.....	140
ETELÄ-EUROOPPA	144
Espanja.....	144
Italia	149
Kreikka.....	154
Kypros.....	159
Portugali	162
ITÄ-EUROOPPA	168
Bulgaria	168
Latvia.....	171
Liettua.....	175
Puola.....	178
Romania	182
Slovakia.....	186
Slovenia.....	190
Tsekin tasavalta.....	194
Unkari.....	198
Viro	202

POHJOISMAAT

Tanska

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Tanskassa työntekijää kohden noin 4 660 euroa vuonna 2007. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli 4 430 euroa. Tanskassa ei ole lakisääteistä vähimmäispalkkaa, vaan vähimmäispalkkatasosta sovitaan työehtosopimuksissa.¹

Työntekijöiden järjestäytymisaste on noin 68 prosenttia. Työntekijöistä 83 prosenttia on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Työehtosopimukset kattavat niinkään 83 prosenttia työvoimasta. Yksityisen sektorin työntekijöistä 73 prosenttia ja julkisen puolen työntekijöistä kaikki ovat työehtosopimusten piirissä.²

Lakkoaktiivisuus on Tanskassa EU-maiden keskitasoa. Vuonna 2009 Menetettyjä työpäiviä 1 000 työntekijää kohden oli noin 29 vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää vuodessa.³

1.2 Neuvottelujärjestelmä

Tanskan työmarkkinajärjestelmälle on tyypillistä institutionalisoitunut riidanratkaisu, korkea järjestäytymisaste ja työmarkkinaosapuolten vakaa ja työrauhaa vaaliva yhteistyö. Työehtosopimukset kattavat muun muassa palkka- ja työaikakysymykset. Lainsäädäntöä on vähän. Poikkeuksena pääsäännöstä on kuitenkin vuonna 2009 hyväksytty toimihenkilölaki (Funktionærloven), joka sääntelee toimihenkilöiden työehtoja.⁴

Työehtosopimuksia solmitaan eniten alakohtaisesti. Muut alat yleensä seuraavat teollisuustyöntekijöiden liiton (*Centralorganisationen af Industriantsatte, CO-Industri*) solmimaa työehtosopimusta.⁵

Työntekijäpuolella on kolme keskusjärjestöä. LO (*Landsorganisationen i Danmark*) on niistä suurin 1,2 miljoonalla jäsenellään. Toiseksi suurimmalla toimihenkilöiden FTF:llä (*Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd*) on noin 360 000 jäsentä. Akateemisten AC:lla (*Akademikernes Centralorganisation*) on 130 000 jäsentä.

1 Jørgensen, Carsten, Denmark: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; Euro-Stat, OECD.

2 Ibid.

3 Ibid.

4 Jørgensen, Carsten, Denmark: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

5 Ibid.

Keskusjärjestöjen ulkopuolella toimii lisäksi johtajien ammattiliitto LH (*Ledernes Hovedorganisation*), jolla on lähes 80 000 jäsentä.⁶

Tanskassa tärkein työnantajakeskusjärjestö on DA (*Dansk Arbejdsgiverforening*), jonka työnantajajäsenet kattavat 51 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä. DA:lla on hyvin keskeinen rooli kansallisen tason työehtosopimusneuvotteluissa. Sillä on oikeus päättää, voivatko sen jäsenet aloittaa työsulun. DA myöntää jäsenilleen avustuksia työtaistelutoimien aiheuttamista tappioista. DA:n suurin ja tärkein jäsenjärjestö on teollisuustyönantajat (*Dansk Industri, DI*). Tärkeä on myös maataloustuottajien keskusliitto SALA (*Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger*).⁷

Neuvottelujärjestelmä ja työehtosopimusten solmiminen perustuvat LO:n ja DA:n solmimaan pääsopimukseen (*Hovedaftalen*) ja yhteistyösopimukseen (*Samarbejdsaftalen*). Ne sääntelevät myös työrauhavelvollisuutta ja paikallista sopimista. Pääsopimuksen ja yhteistyösopimuksen perusteella solmitaan alakohtaiset työehtosopimukset, jotka sääntelevät palkkaa, työaikaa ja muita työehtoja. Alakohtaisten työehtosopimusten puitteissa solmitaan edelleen työpaikkakohtaisia työehtosopimuksia. Työpaikkakohtaisissa sopimuksissa voidaan poiketa määrätyistä alakohtaisten työehtosopimusten ehdoista, kuten työaikaa koskevista määräyksistä. Tanskassa ei ole työehtosopimusten yleisittävyyttä.⁸

Työpaikoilla työntekijäedustus rakentuu ammattiliittojen kautta luottamushenkilöiden ja yhteistyökomiteoiden varaan. Yhteistyökomiteassa on yhtäläinen määrä työntekijäedustajia ja työnantajaedustajia. Sekä luottamushenkilöt että yhteistyökomiteoiden työntekijäedustajat valitaan työpaikkakohtaisesti jäsenvaalilla. Työpaikoilla on myös työterveys ja -turvallisuuskomiteat, joissa työntekijöillä on edustus.⁹

2 Työrauhavelvollisuus

Tanskan järjestelmän erityispiirteitä ovat työrauhavelvollisuuden laaja kattavuus ja työriitojen ratkaisuun liittyvät sovittelumenettelyt ja oikeudellisesti sitovat päätökset. Työrauhavelvollisuus perustuu LO:n ja DA:n solmimaan pääsopimukseen, jonka puitteissa työehtosopimukset neuvotellaan. Velvoite kattaa laajasti ymmärrettyinä kaikki järjestäytyneet työntekijät. Luottamushenkilöillä ei kuitenkaan ole henkilökohtaista vastuuta toimistaan, vaan ammattiliitot vastaavat niistä. Ammattiliitolla on velvollisuus kontrolloida paikallisosastojaan.¹⁰

Työehtosopimusriidat ovat oikeusriitoja tai intressiriitoja. Oikeusriidasta on kyse asioissa, joista on jo määrätty työehtosopimuksella. Tällöin työrauhavelvollisuus on voimassa ja osapuolet eivät pääsääntöisesti voi ryhtyä työtaistelutoimenpiteisiin, toisin kuin intressiriidassa. Poikkeuksena sääntöön on kuitenkin oikeus

6 Ibid.

7 Jørgensen, Carsten, Denmark: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

8 Ibid.

9 Ibid.

10 Ibid.

myötätuntotyötaisteluun sekä oikeus vastatoimin, mikäli vastapuoli jatkaa tuomioistuimen laittomaksi toteamaa työtaistelua, mikäli työnantaja jättää palkat maksamatta tai mikäli työnteko vaarantaa työntekijöiden henkeä, terveyttä tai kunniaa. Työehtosopimusten rikkomuksiin liittyvät riidat ratkaistaan työtuomioistuimessa (*Arbejdsretten*). Niiden tulkintaan liittyvät riidat puolestaan välimieskomiteassa (*Faglig voldgift*).¹¹

Intressiriidat koskevat tilanteita, joissa työehtosopimukset eivät ole voimassa, tai asioita, joita voimassaoleva työehtosopimus ei sääntele. Intressiriidan ratkaisussa työtaistelutoimenpiteet ovat sallittuja, mutta niiden on oltava järkevässä suhteessa tavoiteltuihin päämääriin nähden. Työehtosopimuksen uusimiseen liittyvän riidan yhteydessä julkinen sovittelija (Forligsmanden) antaa oman sovitteluehdotuksensa työtaistelutoimien välttämiseksi.¹²

Ennen työtaisteluun ryhtymistä osapuolten on tullut käyttää kaikki sovittelumahdollisuudet työtaistelun välttämiseksi. Riidanratkaisua sääntele työmarkkinaosapuolten sopimus Normen. Sovitteluinstituutissa (forligsinstitutionen) on kolme virallista sovittelijaa, jotka avustavat välittäjien (mæglingmænd) kanssa intressiriitojen sovittelua. Vaikka työehtosopimusriitojen ratkaisu perustuu pitkälti osapuolten väliin sopimukseen, sovittelua sääntele myös erityinen sovittelulaki.¹³

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Yhdistymisvapaus on taattu Tanskan perustuslain 78 artiklassa. Ammatillisesta järjestäytymisestä on säädetty erikseen laki. Laista poistettiin vuonna 2006 mahdollisuus pakkojäsenyysmääräyksiin.¹⁴ Työtaisteluoikeutta koskevista menettelyistä säännellään pääasiassa LO:n ja DA:n solmiman pääsopimuksen ja alakohtaisten tai työpaikkakohtaisten työehtosopimusmääräysten kautta. Laillinen työtaisteluoikeus osapuolilla on vasta sen jälkeen, kun kaikki sovittelumahdollisuudet on käytetty.¹⁵

”Kruununpalkollisilla” (tjenestemand) ei ole oikeutta lakkoon. Kruununpalkolliset ovat virkamiehiä laajempi kategoria, johon kuuluu niin paikallis- kuin keskuhallinnon työntekijät, tuomarit, poliisit ja puolustusvoimien henkilökunta.¹⁶ Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt kruununpalkollisten yleistä lakkoikieltoa Euroopan sosiaalisen peruskirjan työtaisteluoikeuden takaavan 6.4 artiklan vastaisena.¹⁷

Lakkopäätökseen tarvitaan kolme neljänestä äänistä siinä elimessä, mikä on nimetty toimivaltaiseksi julistamaan lakon. Lakosta on annettava ensimmäinen

11 Ibid.

12 Ibid.

13 Jørgensen, Carsten, Denmark: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

14 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

15 Jørgensen, Carsten, Denmark: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

16 Ibid.

17 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Denmark), Articles 1, 5, 6, 12, 13 and 16 of the Charter, 2006.

varoitus 14 päivää ja toinen varoitus 7 päivää ennen työtaistelua.¹⁸ Työnantajapuolella DA kontrolloi työsulkujen aloittamista.¹⁹

Työtaistelutoimi (action tai kampskridt) tarkoittaa kollektiivista työnseisausta: lakkoa, työsulkuja, työntekijöiden boikottia tai saartoa taikka työnantajien boikottia. Laillisia työtaistelun muotoja on täten monia. Hidastuslakko, italialainen lakko ja poliittinen lakko ovat laittomia. Tuomioistuimet ovat kuitenkin pitäneet poliittista lakkoa laillisena, mikäli se on liittynyt ”järkevään syyhyn”. Myötätuntotyötaistelu on laillinen, mikäli 1) primääri työtaistelu on laillinen, 2) ammattiliitoilla on yhteisiä intressejä, 3) työtaistelu on sopiva tapa vaikuttaa primääri työtaisteluun ja 4) se on suhteellisuusperiaatteen mukainen.²⁰

Viimeisten kymmenen vuoden aikana erityisesti lihanjalostuksessa, metalliteollisuudessa ja julkisella sektorilla on ollut paljon lakkoja. Vuonna 2008 julkisella sektorilla oli yksi kahdeksanviikkoinen lakko, jolla naisvaltaiset alat – etulinjassa sairaanhoitajat – vaativat tasa-arvoisempaa palkkausta julkiselle sektorille. Lakko johti merkittäviin palkankorotuksiin.²¹

4 Työtaistelutoimien vaikutukset

Tanskassa osallistuminen lailliseen lakkoon päättää työsuhteen. Lakon päättyessä osapuolet yleensä kuitenkin allekirjoittavat sopimuksen, jossa vahvistetaan työntekijöiden oikeus palata työhönsä. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt menettelyä Euroopan sosiaalisen peruskirjan työtaisteluoikeuden takaavan 6.4 artiklan vastaisena, sillä työntekijöille ei taata oikeutta palata työhönsä.²² Työntekijät ovat oikeutettuja lakkoavustukseen ammattiliitoltaan. Myös työnantajajärjestöt jakavat jäsenilleen lakkoavustuksia.²³

Työrauhavelvollisuuden vastaiseen työtaisteluun osallistuminen ei oikeuta suoriin toimiin velvoitetta rikkonutta osapuolta vastaan, vaan menettelyä sääntelevät kaksikantaisesti sovitut säännöt. Lähtökohtaisesti riitatilanne on sovittava osapuolten välillä. Tarpeen tullen myös välittäjät avustavat sopimisessa. Mikäli tämä ei kuitenkaan onnistu, riippuu riidan ratkaisu sen luonteesta.²⁴

Vastuu työrauhavelvollisuuden rikkomisesta on järjestöllä, mikäli se on tehnyt työtaistelusta päätöksen tai mikäli suurin osa järjestön jäsenistä osallistuu tai tukee toimintaa. Työehtosopimusrikkomuksiin liittyvät riidat ratkaistaan työtuomioistuimessa. Järjestölle voidaan antaa sakko, mikäli se rikkoo työrauhavelvollisuutta tai ei kykene hallitsemaan paikallisosastojaan työrauhavelvollisuuden mukaisesti.²⁵

18 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

19 Jørgensen, Carsten, Denmark: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

20 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

21 Jørgensen, Carsten, Denmark: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

22 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Denmark), Articles 1, 5, 6, 12, 13 and 16 of the Charter, 2006.

23 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

24 Ibid.

25 Jørgensen, Carsten, Denmark: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

Sakkojen määrääminen on käytännössä automaatio, mikä ei riipu aiheutuneen vahingon määrästä, vaikka tuomioistuimella onkin teoriassa harkintavaltaa. Sakkoa määrätessään tuomioistuin ottaa huomioon kaikki lieventävät ja raskauttavat asianhaarat. Jos sopimusrikkomus on ollut merkittävä, ovat järjestöt joutuneet maksamaan jopa 100 000–500 000 Tanskan kruunun suuruisia sakkoja. Tanskan erikoisuutena kuitenkin on, että alle 48 tuntia kestävästä spontaanista lakosta ei seuraa työntekijäpuolelle yleensä mitään seuraamuksia.²⁶

26 Aaltonen, Juri, Kansainväliset myötätuntotaistelut EU:n jäsenvaltioissa, liseniaatintyö Helsingin yliopistossa, 1999.

Ruotsi

1 Työmarkkinoiden sopimisen yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Ruotsissa työntekijää kohden noin 4 680 euroa vuonna 2007. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli 3 070 euroa. Ruotsissa ei ole lakisääteistä vähimmäispalkkaa, vaan vähimmäispalkkatasosta sovitaan työehtosopimuksissa.²⁷

Työntekijöiden järjestäytymisaste on noin 68 prosenttia. Työntekijöistä 80 prosenttia on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Työehtosopimukset kattavat noin 91 prosenttia työvoimasta.²⁸

Lakkoaktiivisuus on Ruotsissa erittäin matala. Menetettyjä työpäiviä 1 000 työntekijää kohden vuosina oli 2004–2007 keskimäärin vain noin kaksi vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää vuodessa.²⁹

1.2 Neuvottelujärjestelmä

Ruotsin työmarkkinasuhteet rakentuvat pitkälti työmarkkinaosapuolten välisen kaksikantaisen sääntelyn varaan. Perusta tälle luotiin neuvotellussa *Saltsjöbadsavtalet*-nimisessä pääsopimuksessa (huvudavtal) vuonna 1938. Siinä määritellään työmarkkinaosapuolten oikeus säännellä palkkaa ja työehtoja. Pääsopimuksen asettamien kehysten mukaisesti neuvotellaan alakohtaisia sopimuksia. Työmarkkinayhteistyö on Ruotsissa lähes aina kaksikantaista eikä kolmikantaista.³⁰

Työmarkkinasuhteiden kannalta tärkeitä lakeja on Ruotsissa muutamia. Yhteispäätöslaisissa, MBL:ssä (*Medbestämmandelagen*) säännellään työehtosopimustoiminnasta, työrauhavelvollisuudesta ja työntekijöiden kuulemis- ja osallistumisoikeudesta työelämässä. MBL on puitelaki, jonka määräyksistä työmarkkinaosapuolet voivat poiketa jopa työntekijöille epäedullisempaan suuntaan. Muita tärkeitä lakeja ovat työsuojelulaki (*Lag om Anställningsskydd, LAS*), työriitalaki, työympäristölaki ja työaikalaki. Työtuomioistuimen (*Arbetsdomstolen, AD*) oikeuskäytäntö on myös tärkeä työoikeuden lähde.³¹

Työntekijäpuolella on kolme keskusjärjestöä: LO (*Landsorganisationen i Sverige*), jolla on lähes 1,3 miljoonaa jäsentä, toimihenkilöiden TCO (*Tjänstemännens Central-*

27 Lovén, Karolin, Sweden: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory, EuroStat, OECD.

28 Ibid.

29 Ibid.

30 Ibid.

31 Lovén, Karolin, Sweden: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

organisation), jolla on 950 000 jäsentä, ja 460 000-jäseninen akateemisten SACO (*Sveriges Akademikers Centralorganisation*).³²

Työnantajapuolella on niin ikään kolme keskusjärjestöä: yksityisen sektorin elinkeinoelämän *Svenskt Näringsliv*, kunta- ja maakuntatyönantajien SKL (*Sveriges Kommuner och landsting*) ja valtion työnantajavirasto (*Arbetsgivarverket*). Lisäksi Ruotsissa toimii Yrittäjiliitto (*Företagarförbundet*) ja Yksityisyrittäjät (*Företagarna*), joilla ei kuitenkaan ole oikeutta solmia työehtosopimuksia.³³

Pääsopimuksen puitteissa neuvotellaan alakohtaiset tai kansalliset liittosopimukset (förbundsavtal) ja yrityskohtaiset sopimukset. Lähtökohtana on se, että työnantajan tulee tarjota työntekijöilleen parempia ehtoja kuin työehtosopimuksen vähimmäismääräykset takaavat. Työehtosopimukset ovat tyypillisesti kolmevuotisia. Sopimuskierrosten palkkaneuvotteluissa teollisuuden alan palkkaratkaisulla on keskeinen rooli. Kansallisen tason palkkaratkaisut eivät kuitenkaan koske tasapuolisesti kaikkia, vaan potti jaetaan työntekijöiden kesken paikallistason neuvottelujen perusteella.³⁴

Ruotsissa ei ole työehtosopimusten yleissitovuutta. Järjestäytymättömät työnantajat voivat kuitenkin allekirjoittaa liittymissopimuksen (hängavtal) alan työehtosopimukseen paikallistason ammattiyhdistyksen kanssa. Yleissitovuusjärjestelmää ei ole nähty Ruotsissa tarpeelliseksi korkean järjestäytymisasteen takia. Viime vuosina jäsenmäärät ovat kuitenkin pienentyneet sekä ammattiliitoissa että työttömyyskassassa (A-kassan).³⁵

Työntekijäedustajia työpaikoilla on monenlaisia. Näistä tärkeimpiä ovat ammattiliiton luottamushenkilöt. Tämän lisäksi työpaikoilla valitaan työterveys- ja työturvallisuus- sekä työympäristökomiteaan työntekijäedustajat. Lisäksi yli 25 henkeä työllistävissä yrityksissä valitaan yritysneuvostoon työntekijäedustajat.³⁶

2 Työrauhavelvollisuus

Työehtosopimukseen sisältyy työrauhavelvollisuus (*fredsplikt*) niiden voimassaoloajan. Työrauhavelvollisuuden laajuus perustuu joko lainsäädäntöön tai työehtosopimuksen määräyksiin. MBA:ssa on säädetty työrauhavelvollisuuden yleisestä ulottuvuudesta. MBA:n mukaan osapuolilla on velvollisuus pidättäytyä työtaistelutoimenpiteistä työehtosopimuksen kattamien asioiden suhteen siitä hetkestä lähtien, kun sopimus on allekirjoitettu. Työehtosopimuksen kattamilla asioilla ei tarkoiteta pelkästään sopimukseen nimenomaisesti kirjattuja määräyksiä, vaan sen sisältö on ymmärrettävä Ruotsissa laajasti ottaen huomioon työnantajan pitkälle ulottuva

32 Ibid.

33 Lovén, Karolin, Sweden: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

34 Ibid.

35 Ibid.

36 Ibid.

työnjohto-oikeus. Työrauhavelvollisuuden laajuudesta voidaan myös erikseen sopia työehtosopimuksessa.³⁷

Työriitoja ovat oikeusriidat ja intressiriidat. Oikeusriidassa on kysymys olemassa olevista normeista, esimerkiksi työehtosopimuksen tulkinnasta. Oikeusriidan suhteen vallitsee aina työrauhavelvollisuus, toisin kuin intressiriidan suhteen. Tärkeä poikkeus voimassa olevaan työehtosopimukseen liittyvään työrauhavelvollisuuteen on kuitenkin myötätuntotyötaistelu. Myös työtaistelu maksamattomien palkkojen saamiseksi on laillinen.³⁸

Työriitalaki käsittelee työmarkkinariitoja. Oikeusriitojen ratkaisemisesta on vastuussa työtuomioistuin (*Arbetsdomstolen, AD*). Osapuolet, jotka eivät ole työehtosopimusten eivätkä liittymissopimusten piirissä, voivat viedä riitansa yleiseen alioikeuteen, minkä tuomioista voi puolestaan valittaa työtuomioistuimeen.³⁹ Mikäli työnantaja väittää, että työtaistelun kohteena oleva riidan aihe on jo ratkaistu työehtosopimuksessa, pidetään työtaistelua laittomana niin pitkään, kunnes työtuomioistuin on ratkaissut asian toisin.⁴⁰

Välitysinstituutti (*Medlingsinstitutet, MI*) perustettiin vuonna 2000. Instituutti auttaa intressiriitojen ratkaisujen välittämisessä. Työtaistelujen määrä on pienentynyt Ruotsissa instituutin perustamisen jälkeen, vaikka toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen. Riitojen välittäjät nimitetään yleensä osapuolten yhteisellä päätöksellä. Kuitenkin tapauksissa, joissa työtaistelu on aloitettu tai joissa on riski työtaisteluun ryhtymisestä on ilmeinen, instituutti saa aloittaa pakollisen välittämisen. Riidan ratkaisu vaatii kuitenkin aina molempien osapuolten hyväksynnän. Välittäjällä on kuitenkin oikeus pyytää työtaisteluvaroituksen antanutta osapuolta lykkäämään työtaistelua 14 päivällä, mikäli se ei ole vielä alkanut. Välittäjällä on myös oikeus ehdottaa riidan ratkaisemista välimiesmenettelyssä, mutta siihen vaaditaan molempien osapuolten suostumus.⁴¹

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Työtaisteluoikeus on taattu Ruotsin perustuslain 2:17 artiklassa. Sen mukaan ammattiliitoilla on oikeus toimeenpanna työtaisteluja, ellei tällainen toiminta ole lain tai sopimuksen vastaista. Työtaisteluoikeus on Ruotsissa työmarkkinaosapuolten oikeus, ei yksilön oikeus, ja täten työtaistelun voi laillisesti julistaa ainoastaan kansallisella tasolla toimiva työntekijäkeskusjärjestö, ammattiliitto tai työnantaja-järjestö.⁴²

37 European Employment & Industrial Relations Glossary: Sweden, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

38 Ibid.

39 Ibid.

40 Aaltonen, Juri, Kansainväliset myötätuntotaistelut EU:n jäsenvaltioissa, lisensiaatintyö Helsingin yliopistossa, 1999.

41 European Employment & Industrial Relations Glossary: Sweden, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

42 Aaltonen, Juri, Kansainväliset myötätuntotaistelut EU:n jäsenvaltioissa, lisensiaatintyö Helsingin yliopistossa, 1999.

Pääsopimus sääntelee pitkälti työtaisteluoikeuden laajuutta ja sitä koskevia menettelyjä. Pääsääntönä on, että työtaistelutoimenpiteet ovat sallittuja ensisijaisesti uutta työehtosopimusta solmittaessa. Tuomioistuimilla ei ole oikeutta puuttua työtaisteluihin, ellei siitä ole määräystä laissa tai sopimuksessa. Valtion tulisi pysyä neutraalina työntekijöiden ja työnantajien välisissä riidoissa. Neutraliteettiperiaate on yksi Ruotsin työmarkkinapolitiikan pääperiaatteista, mikä näkyy esimerkiksi siinä, että työsulut ovat yhtäläillä sallittuja kuin lakotkin.⁴³

Kaikki työtaistelumuodot, joita ei ole erikseen kielletty, ovat sallittuja – esimerkiksi italialainen lakko, hidastuslakko, saarto ja boikotti ovat Ruotsissa sallittuja työtaistelutoimenpiteitä.⁴⁴ Työtaisteluoikeus on myös julkisella sektorilla hyvin laaja – pelkästään puhtaan poliittiset lakot ovat laittomia. Lähes kaikille julkisen sektorin työntekijöillä on lakko-oikeus, myös yhteiskunnan kannalta olennaisissa palveluissa.⁴⁵

MBL:ssä säädetään osapuolten ennakoilmoitusvelvollisuudesta. Jollei ole pätevää syytä, pitää työtaistelun aloittamisesta tai sen laajentamisesta antaa kirjallinen ennakoilmoitus vastapuolelle ja valtakunnansovittelijan toimistoon seitsemän päivää ennen työtaisteluun ryhtymistä. Ilmoituksesta on ilmentävä työtaistelun laajuus. Ilmoituksen laiminlyöminen ei tee työtaistelusta laitonta, mutta voi synnyttää vahingonkorvausvelvollisuuden.⁴⁶

Oikeus myötätuntotyötaisteluun on merkittävin yleinen poikkeus työrauhavelvollisuuden pääsäännöstä. Myötätuntotyötaistelu on laillinen, mikäli primääryötaistelu on laillinen ja mikäli sillä ei yritetä edistää työntekijöiden omaan työnantajaan kohdistuvia vaatimuksia. Primääryötaistelun ei kuitenkaan tarvitse olla laillinen, mikäli primääryötaistelumaan lainsäädäntö on selvässä epäsuhdassa Ruotsin työoikeuden kanssa.⁴⁷

Työtaisteluja on Ruotsissa erittäin vähän ja ne ovat yleensä kestoiltaan lyhyitä. Vuonna 2008 oli kuitenkin viisivuotinen sairaanhoitajien lakko palkankorotusvaatimusten tueksi.⁴⁸

4 Työtaistelutoimien vaikutukset

Osallistuminen lailliseen lakkoon keskeyttää työsopimusvelvoitteet. Lakossa olevat työntekijät saavat ammattiliitoltaan lakkoavustusta työtaistelutoimen ajan. Ammattiliitoilla on aina vastuu aloittamisestaan työtaistelutoimenpiteistä.⁴⁹

Työnantaja, työntekijä tai järjestö, joka rikkoo MBL:n tai allekirjoittamansa työehtosopimuksen määräyksiä, on velvollinen korvaamaan vahingon. Tämä tarkoittaa

43 Ibid.

44 Ibid.

45 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

46 Aaltonen, Juri, Kansainväliset myötätuntotaistelut EU:n jäsenvaltioissa, lisensiaatintyö Helsingin yliopistossa, 1999.

47 Aaltonen, Juri, Kansainväliset myötätuntotaistelut EU:n jäsenvaltioissa, lisensiaatintyö Helsingin yliopistossa, 1999.

48 Lovén, Karolin, Sweden: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory, EuroStat, OECD.

49 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Sweden), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter, 2006.

niin taloudellista kuin ei-taloudellistakin vahinkoa. Täten vahingonkorvausvelvollisuus voi syntyä, vaikka taloudellista vahinkoa ei olisikaan syntynyt.⁵⁰

Vahingonkorvausvelvollisuus koskee kuitenkin ainoastaan laittomia työtaiste-
luja. Etukäteisilmoituksen tekemättä jättämisestä työtuomioistuin voi kuitenkin määrätä sakkoluonteisen vahingonkorvauksen (varselavgift), jonka suuruus vaihtelee 30 000 ja 100 000 Ruotsin kruunun välillä (3 301–10 831 €). Sovitteluinstituutin työtaistelulykkäyspäätöstä vastaan toimimisesta voi saada 300 000–1 000 000 kruunun sakot (33 008–108 000 €). Työtuomioistuimella on muutoin hyvin laaja harkintavalta sakoista päättäessä.⁵¹

50 Aaltonen, Juri, Kansainväliset myötätuntotaistelut EU:n jäsenvaltioissa, liseniaatintyö Helsingin yliopistossa, 1999.
51 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Sweden), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter, 2006.

Norja

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräinen bruttomääräinen kuukausipalkka oli Norjassa 3 970 euroa vuonna 2006. Maassa ei ole lakisääteistä vähimmäispalkkaa, vaan vähimmäispalkkatasosta sovitaan työehtosopimuksissa.⁵²

Työntekijöiden järjestäytymisaste on 53 prosenttia. Noin 60 prosenttia työvoimasta on töissä työnantajajärjestöön kuuluvalla työnantajalla. Työehtosopimukset kattavat noin 74 prosenttia työvoimasta.⁵³

Lakkoaktiivisuus on Norjassa EU-maiden keskiarvon tuntumassa. 100 työntekijää kohden menetettiin vuosina 2004-2007 noin 36 työpäivää vuodessa.⁵⁴

1.2 Neuvottelujärjestelmä

Norjan työehtosopimusneuvottelujärjestelmä on hyvin keskitetty. Keskusjärjestöillä ja niiden ohessa suurimmilla liitoilla tai alakohtaisilla järjestöillä on paljon valtaa. Norjassa on pitkä perinne kolmikantaisesta palkkapolitiikasta ja sosiaalisista uudistuksista.⁵⁵

Työntekijäpuolella on neljä keskusjärjestöä. LO (*Landsorganisasjonen i Norge*) on niistä suurin noin puolella miljoonalla jäsenellään. Toiseksi suurin on toimihenkilöiden Unio (*Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede*). Juristit, lääkärit ja diplomi-insinöörit kuuluvat omaan akateemisten liittoonsa (*Akademikerne*). Lisäksi on ammatillisten ammattijärjestöjen YS (*Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund*).⁵⁶ Tärkein työnantajakeskusjärjestö on NHO (*Næringslivet Hovedorganisasjon*). Toinen tärkeä työnantajajärjestö on kaupan- ja palvelualojen HSH (*Handels- og servicenæringens Hovedorganisasjon*).⁵⁷

Kansallisen tason työehtosopimuksia on eniten, mutta yksityisellä sektorilla kansallisia sopimuksia täydennetään tyypillisesti erillisillä yritystason neuvotteluilla. Kansallisia sopimuksia solmitaan joka toinen vuosi. Välivuosina käydään kuitenkin palkkaneuvottelut.⁵⁸

Norjassa ei ole yleistä työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmää, mutta muun muassa rakennus- ja laivanrakennusaloilla on mahdollista julistaa yleissitovuus

52 EuroStat, OECD.

53 Ibid.

54 Nergaard, Kristine, Norway: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

55 Ibid.

56 Ibid.

57 Ibid.

58 Ibid.

erityisen lain perusteella, mikäli käy ilmi, että ulkomaisten työntekijöiden työehtoja poljetaan kyseisellä sektorilla.⁵⁹

Työnantajajärjestön jäsenyys ei sido automaattisesti työnantajaa järjestön allekirjoittamaan työehtosopimukseen, vaan vaatimuksena on myös, että allekirjoittaneella työntekijäpuolella on oltava jäseniä kyseisen työnantajan palveluksessa. Useimmissa tapauksissa työntekijäpuolella täytyy olla vähintään 10 prosentin järjestäytymisaste kyseisen työnantajan työntekijöiden keskuudessa, jotta työnantajalla olisi velvoite allekirjoittaa alakohtainen sopimus.⁶⁰

2 Työrauhavelvollisuuden ja työtaisteluoikeuden ulottuvuus

Työehtosopimuksen osapuolia sitoo työrauhavelvollisuus työehtosopimuksen voimassaoloaikana. Vuosittaisten palkkaneuvottelukierrosten välillä työrauhavelvollisuutta kunnioitetaan Norjassa lähes täydellisesti. Työehtosopimukset ovat oikeudellisesti sitovia ja niiden rikkomisesta voi saattaa vastapuolen työtuomioistuimeen.⁶¹

Työtaisteluoikeutta ei ole taattu Norjan perustuslaissa, vaan se perustuu Norjan allekirjoittamiin kansainvälisiin ihmisoikeussopimuksiin, jotka on implementoitu osaksi Norjan lainsäädäntöä. Suurin osa työtaisteluoikeutta koskevasta sääntelystä pohjautuu työmarkkinaosapuolten väliseen pääsopimukseen.⁶² Armeijalla tai korkeimmilla virkamiehillä ei kuitenkaan ole lakko-oikeutta lainsäädännön nojalla.⁶³ Julkisen sektorin työtaisteluja ei ole rajoitettu vähimmäispalvelutason tarjoamisveloitteen perusteella.⁶⁴

Työriitalaki (*Arbeidstvistloven*) sääntelee riitojen sovittelua ja sitä koskevia instituutioita, kuten valtakunnansovittelijan toimistoa sekä työtuomioistuinta (*Arbeidssretten*). Julkisella sektorilla on oma virkariitalakinsa (*Tjenestetvistloven*). Työriitojen sovittelulla on vahva perinne Norjassa. Mikäli osapuolten keskinäisissä neuvotteluissa ei päästä yhteisymmärrykseen, asia etenee sovittelijalle, jolla on oikeus määrätä vähintään 16 päivää kestävästä sovittelusta ja oikeus lykätä työtaisteluja 14 päivällä, tai 21 päivällä, mikäli kyse on keskushallinnosta. Mikäli kysymys on kansalaisten terveydestä tai turvallisuudesta taikka elintärkeästä julkisesta edusta, voi parlamentti määrätä pakollisesta sovittelusta, jossa osapuolet pakotetaan sopimaan riita sitovan välitystuomion uhalla.⁶⁵

Työtaistelupäätökset tehdään Norjassa keskusjärjestötasolla. Työtaistelupäätöksestä on ilmoitettava vastapuolelle ja valtakunnansovittelijalle 14 päivää ennen työtaistelun aloittamista. Puhtaan poliittiset työtaistelut ovat Norjassa sallittuja, mikä on eurooppalaisittain poikkeuksellista. Myös boikotit, saarrot ja hidastuslakot ovat

59 Ibid.

60 Nergaard, Kristine, Norway: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

61 Ibid.

62 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

63 Nergaard, Kristine, Norway: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

64 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

65 Nergaard, Kristine, Norway: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

sallittuja. Lakkovahteja on laillista käyttää. Sen sijaan ns. italialainen lakko eli lakko, jonka aikana työnjohdon ohjeita noudatetaan pilkuntarkasti tekemättä mitään ylimääräistä, on Norjassa laitton. Myötätuntotyötaistelu, mukaan lukien rajat ylittävä myötätuntotyötaistelu, on laillinen työtaistelumuoto, mikäli primääri työtaistelu on laillinen.⁶⁶

Lukumääräisesti työtaisteluja on vähän, työehdoista neuvoteltaessa 20 vuodessa ja väli vuosina 5, mutta ne koskevat yleensä laajaa työntekijäryhmää. Työriitoja on melko tasaisesti kaikilla aloilla. Ne liittyvät pääasiassa kansallisten tason neuvotteluihin. Tyypillisin riidan aihe liittyy palkkaukseen.⁶⁷ Työtaistelu keskeyttää työ sopimuksen keskeisimmät velvoitteet. Ammattiliitot maksavat jäsenilleen lakkoavustusta.⁶⁸

66 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

67 Nergaard, Kristine, Norway: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

68 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

MANNER-EUROOPPA

Alankomaat

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Alankomaissa 3 970 euroa työntekijää kohden vuonna 2005. Keskimääräinen bruttopalkka oli Alankomaissa 3 500 euroa kuukaudessa vuonna 2007. Lakisääteinen vähimmäispalkka oli vuonna 2010 noin 1 410 euroa kuukaudessa vähintään 23-vuotiaille työntekijöille ja noin 420-1 200 euroa iästä riippuen 15-22-vuotiaille.⁶⁹

Työntekijöiden järjestäytymisaste on noin 19 prosenttia. Työntekijöistä 90 prosenttia on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Työehtosopimukset kattavat 84 prosenttia työvoimasta.⁷⁰

Alankomaissa on suhteellisen matala työtaisteluaktiivisuus. Vuosina 2004-2007 työtaisteluissa menetettiin keskimäärin 5,5 työpäivää tuhatta työntekijää kohden vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 työpäivää.⁷¹

1.2 Neuvottelujärjestelmä

Tärkeimmän lainsäädäntökehikon muodostavat työehtosopimuslaki, työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamista koskeva laki, työaikalaki ja yritysneuvostolaki. Työehtosopimukset ovat oikeudellisesti sitovia ja niitä solmitaan yleensä alakohtaisesti.⁷² Työehtosopimuksissa on osapuolten suhteita sääntelevä osa, johon voidaan ottaa myös lauseke työrauhavelvollisuudesta, sekä normatiivinen osa, joka sääntelee työehtoja. Työehtosopimusneuvotteluissa jäsenille annetaan usein suuri rooli: neuvottelijat joutuvat kysymään jäsenten mielipidettä myös neuvottelujen aikana.⁷³

Työehtosopimukset sitovat lähtökohtaisesti sen allekirjoittaneita osapuolia ja niiden jäseniä. Työnantajalla on kuitenkin velvollisuus tarjota työehtosopimuksen tarjoamia työehtoja myös ammattiliittoon kuulumattomille. Lisäksi kansallisen tason kaksikantaisen työsäätion (*Stichting van de Arbeid, STAR*) puitteissa tehdyillä

69 Van het Kaar, Robbert, The Netherlands: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; Eurostat, OECD.

70 Ibid.

71 Ibid.

72 Van het Kaar, Robbert, The Netherlands: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

73 European Employment & Industrial Relations Glossary: The Netherlands, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

sopimuksilla on tärkeä koordinoiva merkitys, vaikka ne eivät olekaan oikeudellisesti sitovia. Tärkein kansallinen kolmikantainen elin on talous- ja sosiaalineuvosto (*Sociaal Economische Raad, SER*), jota konsultoidaan laajasti työmarkkinoita koskevia uudistuksia tehtäessä.⁷⁴

Sosiaali- ja työministeriöllä (*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, SZW*) on oikeus vahvistaa työehtosopimus yleissitovaksi. Ehtona on, että vähintään toinen osapuoli pyytää työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista ja että työehtosopimuksen piirissä on jo vähintään 55 prosenttia työntekijöistä.⁷⁵

Työntekijäpuolella on kolme keskusjärjestöä. Niistä suurin on FNV (*Federatie Nederlandse Vakbeweging, The Dutch Trade Union Federation*), jolla on noin 1,2 miljoonaa jäsentä. Toiseksi suurin keskusjärjestö on 360 000 jäsenen CNV (*Christelijk Nationaal Vakverbond, the Christian Trade Union Federation*). Kolmanneksi suurin keskusjärjestö on MHP (*Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel, the Federation for Managerial and Professional Staff*), jolla on 175 000 jäsentä.⁷⁶

Työnantajapuolen tärkein keskusjärjestö on VNO-NCW (*Vereniging van Nederlandse Ondernemingen-Nederlands Christelijk Werkgeversverbond, The Confederation of Netherlands Industries and Employers*). Pienet ja keskisuuret työnantajat kuuluvat MKB-Nederland-nimiseen keskusjärjestöön (*Midden- en Kleinbedrijf Nederland, Dutch Federation of Small and Medium-sized Enterprises*). Lisäksi maatalousyrittäjille on oma keskusjärjestönsä LTO Nederland (*Land- en Tuinbouworganisatie Nederland, the Dutch Federation of Agriculture and Horticulture*).⁷⁷

Työmarkkinapuolten edustuksellisuus vaikuttaa moneen seikkaan: esimerkiksi edustus oikeuteen julkishallinnon komiteoissa, oikeuteen käydä työehtosopimusneuvotteluja ja oikeuteen pyytää työehtosopimusten julistamista yleissitovaksi.⁷⁸

Yritystasolla työntekijäedustus toteutuu yritysneuvostojen (*Ondernemingsraad*) kautta. Yritysneuvostoilla on laajat tiedonsaanti- ja osallistumisoikeudet. Yritysneuvostojen toimintaa sääntelee yritysneuvostolaki (*Wet op de ondernemingsraden*).⁷⁹

2 Työrauhavelvollisuus

Työrauhavelvollisuus sisältyy yleensä työehtosopimukseen työrauhausekkeen (*Vredesplichtclausule*) muodossa. Lauseke voi olla joko relatiivinen, jolloin työrauhavelvollisuus kattaa ainoastaan työehtosopimuksessa määrätyt asiat, tai absoluuttinen, jolloin työrauhavelvollisuus koskee myös työehtosopimuksen piirissä sääntelemättömiä asioita.⁸⁰

74 Van het Kaar, Robbert, The Netherlands: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

75 Van het Kaar, Robbert, The Netherlands: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

76 Ibid.

77 Van het Kaar, Robbert, The Netherlands: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

78 European Employment & Industrial Relations Glossary: The Netherlands, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

79 Van het Kaar, Robbert, The Netherlands: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

80 European Employment & Industrial Relations Glossary: The Netherlands, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

Lakko-oikeus on luonteeltaan ultima ratio: siihen voi turvautua ainoastaan viimekätisenä keinona.⁸¹ Sovittelu tai välimiesmenettely eivät kuitenkaan ole pakollisia yksityisellä sektorilla. Riitatilanteessa osapuolet voivat sitoutua vapaaehtoiseen sovitteluun tai välimiesmenettelyyn. Työsäätiö tarjoaa puolueettomia sovittelijoita. Julkisen sektorin työehtosopimusriidat käsittelee erityinen välimieskomitea.⁸²

3 Oikeus työtaistelutoimiin

Oikeutta lakkoon (*Stakingsrecht*) ei säännellä lainkaan Alankomaiden oikeudessa. Se on määrittynyt tapauskäytännön kautta. Lakko-oikeus tunnustettiin korkeimman oikeuden ratkaisussa vuonna 1986, jolloin oikeus totesi, että Euroopan sosiaalisen peruskirjan työtaisteluoikeutta koskevaa 6.4 artiklaa saatettiin Alankomaissa soveltaa suoraan.⁸³

Koska lakko-oikeus perustuu oikeuskäytännössä muotoutuneisiin periaatteisiin, joko laillisiin ja laittomiin lakkomuotoihin ei ole selväpiirteinen. Vuoden 1986 korkeimman oikeuden ratkaisun mukaan lakot ovat lähtökohtaisesti laillisia, elleivät tuomioistuimet toteaa niiden olleen suhteettomasti mitoitettuja ottaen huomioon osapuolen vaatimukset. Lakon kohteena olevalla työnantajalla on oikeus pyytää käräjäoikeuden presidentiltä lakon laillisuuden tutkintaa. Mikäli tuomioistuin toteaa lakon laittomaksi, täytyy työntekijöiden lopettaa lakkotoimet välittömästi välttääkseen mahdolliset seuraamukset.⁸⁴

Boikotti, hidastuslakko ja italialainen lakko ovat sallittuja työtaistelumuotoja Alankomaissa, mutta niiden on oltava suhteellisuusperiaatteen mukaisia.⁸⁵ Sen sijaan poliittisen lakon ja boikotin asema ei ole täysin selvä: oikeuskäytännön perusteella niitä voi pitää joko laillisena tai laittomana – yleensä ne tuomitaan laittomaksi.⁸⁶ Niin ikään myötätuntolakko on oikeuskäytännön valossa laitton.⁸⁷

Lakkopäätöksen yhteydessä ammattiliitot voivat halutessaan järjestää jäsenäänestyksen asiasta. Ammattiliittojen säännöt yleensä edellyttävät tätä. Lakkovaroituksesta ei ole olemassa sääntelyä, mutta vakiintunut menettelytapa vaatii antamaan työnantajalle listan vaatimuksista, joihin lakolla halutaan vaikuttaa, sekä varaamaan hänelle kohtuullisen ajan antaa myöntymys vaatimuksiin välttääkseen lakkotoimet. Työnantajalla on oikeus käyttää lakonmurtaajia.⁸⁸

Kuten lakko-oikeutta, myöskään oikeutta työsulkuun ei säännellä Alankomaiden oikeudessa. Korkeimman oikeuden vuoden 1986 Euroopan sosiaalisen peruskirjan suoraan sovellettavista koskeva ratkaisu kattoi oikeuden työsulkuun. Lisäksi työeh-

81 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

82 European Employment & Industrial Relations Glossary: The Netherlands, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

83 European Employment & Industrial Relations Glossary: The Netherlands, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

84 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

85 Ibid.

86 European Employment & Industrial Relations Glossary: The Netherlands, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

87 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

88 Ibid.

tosopimusten työrauhavelvollisuuslausekkeissa toisinaan mainitaan erikseen, että työnantajalla ei ole oikeutta työsulkuun sopimuksen voimassaoloaikana. Työsulut ovat erittäin harvinaisia Alankomaissa.⁸⁹

Lakkoja on viime vuosina esiintynyt erityisesti teollisuudessa, rakennus- ja kauppallisella alalla sekä koulutuksessa ja terveydenhuollossa. Lakot liittyvät yleensä palkkakiistoihin.⁹⁰

4 Työtaistelutoimien rajoitukset ja vaikutukset

Korkeimman oikeuden vuoden 1986 ratkaisussa, jossa todettiin Euroopan sosiaalisen peruskirjan työtaisteluoikeutta koskevan 6.4 artiklan suora sovellettavuus Alankomaissa, tehtiin rajaus, jonka mukaan virkamiehillä ei ole lakko-oikeutta.⁹¹

Käytännössä rajauksella on kuitenkin marginaalinen merkitys: tuomioistuimet ovat usein sallineet virkamiehille oikeuden suhteellisuusperiaatteen mukaisiin lakkotoimiin vuodesta 1980 lähtien, jolloin virkamiesten lakot rikosoikeudellisesti rangaistaviksi tehnyt laki kumottiin.⁹² Vuonna 2008 poliisien lakkotoimet johtivat kuitenkin epä johdonmukaisiin ratkaisuihin: osa tuomioistuimista tuomitsi lakot laittomina, osa ei.⁹³

Lakon aikana työsuhteen keskeisimmät velvoitteet, työnteko ja palkanmaksu, keskeytyvät. Mikäli tuomioistuin toteaa lakon laittomaksi, tulee työntekijöiden lopettaa lakkotoimet välittömästi. Työntekijä ei saa lakon aikana työttömyyskorvusta. Hän voi kuitenkin saada lakkoavustusta ammattiliitoltaan.⁹⁴

89 Ibid.

90 Van het Kaar, Robbert, The Netherlands: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

91 European Employment & Industrial Relations Glossary: The Netherlands, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

92 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

93 Grünell, Marianne, The Netherlands: EIRO Annual Review 2008, European Industrial Relations Observatory.

94 European Employment & Industrial Relations Glossary: The Netherlands, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

Belgia

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Belgiassa työntekijää kohden noin 4 310 euroa vuonna 2008. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli noin 3 220 euroa. Vähimmäispalkka vaihtelee alakohtaisten sopimusten ja työntekijän iän ja työsuhteen pituuden mukaan ja on vuonna 2010 vähintään 1 390 euroa.⁹⁵

Työntekijöiden järjestäytymisaste on noin 52 prosenttia. Työntekijöistä 76 prosenttia on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Työehtosopimukset kattavat noin 96 prosenttia Belgian työnvoimasta.⁹⁶

Lakkoaktiivisuus on Belgiassa selvästi korkeammalla tasolla kuin muissa EU-maissa. Menetettyjä työpäiviä oli 1 000 työntekijää kohden 74 vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää.

1.2 Neuvottelujärjestelmä

Työmarkkinakysymykset ja työehtosopimusneuvottelut hoidetaan Belgiassa kansallisella tasolla. Työehtosopimuksista neuvotellaan kahden vuoden välein. Neuvottelukierros alkaa kolmikantaisella yleissopimuksella. Sen puitteissa neuvotellaan alakohtaiset sopimukset kansallisen työneuvoston alaisuudessa toimivissa kaksikantaisissa yhteiskomiteoissa.⁹⁷

Keskusjärjestöt osallistuvat alakohtaisten sopimusten neuvotteluihin yhteiskomiteoissa, minkä vuoksi lähes kaikki työehtosopimukset saavat yleissitovuuden. Suurin osa työnantajista tulee sopimusten piiriin jo keskusjärjestöjäsenyytensä kautta. Ne työnantajat, jotka eivät kuulu keskusjärjestöön, tulevat myös työehtosopimusten piiriin, elleivät he ole laatineet työntekijöidensä kanssa työsuojimuksia, missä nimenomaisesti suljetaan pois alakohtaisten työehtosopimusten vaikutus työehtoihin. Mikäli työehtosopimus on kuitenkin julistettu yleissitovaksi kuninkaallisella asetuksella, ei siitä voi poiketa missään olosuhteissa. Pyynnön tästä voi esittää joko osapuolet yhdessä tai jompikumpi osapuolista yksin.⁹⁸

Työntekijäpuolen keskusjärjestöjä on kolme, joista kahdella on yli miljoona jäsentä. Suuret keskusjärjestöt ovat CSC/ACV (*Confédération des Syndicats Chrétiens/Algemeen Christelijk Vakverbond, Confederation of Christian Trade Unions*)

95 Perin, Emmanuelle, Belgium: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; EuroStat, OECD.

96 Ibid.

97 Ibid.

98 Perin, Emmanuelle, Belgium: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

ja FGTB/ABVV (*Fédération Générale du Travail de Belgique/Algemeen Belgisch Vakverbond, Belgian General Federation of Labour*). Pienin keskusjärjestö ovat 260 000 jäsenen CGSLB/ACLVB (*Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique/Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België, Federation of Liberal Trade Unions of Belgium*).⁹⁹

Työnantajakeskusjärjestöjä on useita. Ylivoimaisesti tärkein niistä on FEB/VBO (*Fédération des Entreprises de Belgique/Verbond van Belgische Ondernemingen, The Belgian Federation of Employers*). Pienempiä keskusjärjestöjä on maataloustuottajien BB (*Fédération des Agriculteurs Belges/Belgische Boerenbond, the Federation of Belgian Farmers*), flaamiyksityisyrittäjien UNIZO (*Unie van Zelfstandige Ondernemers, the Flemish Organisation of the Self-Employed*) ja ranskankielisten yksityisyrittäjien UCM (*Union des Classes Moyennes, the French-speaking Union of Self-Employed*).¹⁰⁰

Työpaikoilla järjestetään samanaikaisesti joka neljäs vuosi yritysneuvoston vaalit (*Conseil d'entreprise/Ondernemingsraad, CE/OR*) ja vaalit työpaikan terveys- ja turvallisuuskomitean (*Comité pour la prévention et protection au travail/Comité voor preventie en bescherming op het werk, CPPT/CPBW*) valitsemiseksi. Viimeksi vaalit järjestettiin toukokuussa 2008.¹⁰¹ Lisäksi ammattiyhdistyksillä voi olla työpaikalla ammattiyhdistysedustajisto (*délégation syndicale/vakbondsafvaardiging*), joka edustaa järjestäytyneitä työntekijöitä. Ammattiyhdistysedustajistolla on oikeus neuvotella työehtosopimuksista ja osallistua työriitojen selvittämiseen. Mikäli työpaikalla ei ole yritysneuvostoa tai terveys- ja turvallisuuskomiteaa, kyseinen edustajisto hoitaa niiden tehtävät.¹⁰²

2 Työrauhavelvollisuus

Työehtosopimukseen sisältyy normatiivisen, työehtoja sääntelevän osan lisäksi velvoiteosa, jossa osapuolet sopivat keskinäisistä suhteistaan ja menettelytavoista. Työehtosopimukseen sisältyy automaattisesti relatiivinen työrauhavelvollisuus, joka kattaa paitsi veloitteen olla ryhtymättä työtaistelutoimiin työehtosopimuksessa sovittuja ehtoja vastaan sopimuksen voimassaoloaikana, myös veloitteen yrittää estää jäsenten toimet työehtosopimusta vastaan. Osapuolten on toimittava työehtosopimuksia solmiessaan ja noudattaessaan vilpittömässä mielessä.¹⁰³

Työrauhavelvollisuus koskee ainoastaan järjestäytyneitä työntekijöitä. Työehtosopimukseen otetaan tätä tasapainottamaan yleensä pelkästään ammattiliittojen jäsenille tarkoitettuja etuja, kuten vuosibonuksia, korotettuja työttömyysetuuksia ja sairauspäivärahoja.¹⁰⁴

99 Ibid.

100 Perin, Emmanuelle, Belgium: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

101 Perin, Emmanuelle, Belgium: Belgium: EIRO annual review - 2008, European Industrial Relations Observatory, 2010.

102 Perin, Emmanuelle, Belgium: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

103 European Employment & Industrial Relations Glossary: Belgium, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

104 Ibid.

Relatiivista työrauhavelvollisuutta rikkomatta on mahdollista aloittaa työtaistelu asioista, joita työehtosopimus ei sääntele ja joihin se ei välittömästi liity. Osapuolet voivat myös ryhtyä työtaisteluun pakottaakseen toisen osapuolen kunnioittamaan työehtosopimuksen määräyksiä. Osapuolet voivat kuitenkin halutessaan sopia abso-luuttisesta työrauhavelvollisuudesta.¹⁰⁵

Työrauhavelvollisuus edellyttää, että osapuolet pyrkivät ratkaisemaan työehto-sopimusriidat rauhanomaisin keinoin sovittelun kautta. Lakkovaroitusten anta-misesta ei ole lainsäädäntöä, mutta tavallisesti työehtosopimusten velvoiteosassa sovitaan etukäteisilmoitusvelvollisuudesta ja sen tarkoista aikarajoista sekä sovit-telumenettelystä ennen oikeutta työtaistelutoimiin.¹⁰⁶ Työehtosopimuksia koske-vat riidat ratkaistaan yleensä sovittelu- tai välimiesmenettelyissä, jotka toteutetaan kansallisen yleissopimuksen puitteissa toimivissa alakohtaisissa yhteiskomiteoissa. Sen sijaan yksittäisiä työsuhteita koskevat riidat ratkaistaan yleensä työtuomiois-tuimessa. Työtuomioistuimilla on toimivalta yksittäisiin riitatapauksiin, muttei työ-ehdosopimuksia koskeviin riitoihin.¹⁰⁷

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Lakko-oikeutta (*Stakingsrecht, droit de grève*) ei ole taattu Belgian lainsäädännössä, vaan sen tunnustaminen tapahtui korkeimman oikeuden ratkaisulla vuonna 1981. Ratkaisussa korkein oikeus totesi, että lakko-oikeus on työntekijälle, ei ammattiliit-tolle kuuluva oikeus.¹⁰⁸

Koska lakko-oikeuden määrittely perustuu oikeuskäytäntöön, ei raja laillisten ja laittomien lakkojen välillä ole täysin selvä. Lähtökohtaisesti lakot ovat laillisia. Myötätuntotyötaistelut ovat aina laillisia, mikäli ne eivät vaadi osapuolten allekirjoitta-man voimassaolevan työehtosopimuksen muuttamista. Myötätuntotyötaistelu voi olla luonteeltaan myös kansainvälinen. Myötätuntotyötaistelun laillisuuden edellytksenä ei ole primääriyötaistelun laillisuus.¹⁰⁹

Belgiassa poliittisluonteiset lakot ovat sallittuja korkeimman oikeuden ratkai-sujen nojalla.¹¹⁰ Lakon ei toisin sanoen tarvitse olla suunnattu pelkästään työnan-tajaa vastaan, mutta sen täytyy liittyä työmarkkinakysymyksiin. Puhtaan poliitti-set lakot täysin työmarkkinakysymyksiin liittymättömistä asioista ovat laittomia. Hidastuslakko, italialainen lakko ja työpaikan valtaamislakko (*sit-in-/work-in-lakko*) ovat oikeuskäytännön valossa laittomia Belgiassa, sillä työnteon keskeyttämisen on oltava täysimittaista.¹¹¹

105 Ibid.

106 European Employment & Industrial Relations Glossary: Belgium, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

107 Perin, Emmanuelle, Belgium: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory

108 European Employment & Industrial Relations Glossary: Belgium, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

109 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

110 European Employment & Industrial Relations Glossary: Belgium, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

111 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

Lakkovahtien käyttäminen ja rauhanomainen toiminta on sallittua, mutta toisinaan työnantajat ovat onnistuneet kieltämään niiden käytön tekemällä kanteita yleisiin alioikeuksiin. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt tätä Euroopan sosiaalisen peruskirjan työtaisteluoikeutta koskevan 6.4 artiklan vastaisena.¹¹² Lakonmurtaajien palkkaaminen on Belgiassa sallittua.¹¹³

Työsulut (*Uitsluiting*) ovat Belgiassa laillisia, mutta erittäin harvinaisia. Monet lait mainitsevat työsulun, mutta eivät kuitenkaan määrittele sitä tarkemmin. Korkein oikeus on oikeuskäytännössään vaatinut, että työsulun täytyy olla vastatoimi työntekijöiden rikkeisiin tai johtua ylivoimaisesta esteestä ollakseen laillinen. Työsulkuja koskeva oikeuskäytäntö ei ole kuitenkaan kattavaa.¹¹⁴

Lakkoja on ollut viime vuosina erityisesti teollisuudessa, liikenteessä ja terveydenhuollossa. Teollisuudessa lakot ovat tyypillisesti olleet suunnattuna tehtaiden lopettamisia vastaan.¹¹⁵ Vuonna 2008 erityisesti julkisen liikenteen työntekijät olivat paljon lakossa liittyen muun muassa työturvallisuuskysymyksiin. Metallin-, kemian- ja ruokateollisuuden työntekijät olivat alkuvuodesta lakossa protestoidakseen jyrkästi nousevia ruuan ja energian hintoja vastaan.¹¹⁶

Yhteiskunnan kannalta olennaisten palvelujen ja toimintojen turvaamiseksi työtaistelujen aikana on olemassa laki olennaisista palveluista. Laki koskee ainoastaan yksityistä sektoria. Lain muotoiluissa on yritetty tasapainotella muiden henkilöiden oikeuksien ja työtaisteluoikeuden takaamisen välillä.¹¹⁷

Laki antaa kansallisen työneuvoston alakohtaisille yhteiskomiteoille vastuun määrittää työtaistelujen varalta järjestelyt, jotka vaaditaan tiettyjen elintärkeiden palvelujen takaamiseksi. Yhteiskomiteat myös määrittävät kyseiset elintärkeät palvelut. Ne ovat tyypillisesti esimerkiksi sähköön, energiaan, veteen ja elintarvikehuoltoon liittyviä palveluja.¹¹⁸

Jotta yhteiskomitean päätös saisi oikeudellisen sitovuuden, pitää sen saada kolme neljänestä äänistä molemmilta osapuolilta. Tällöin päätös muutetaan kuninkaalliseksi asetukseksi. Mikäli yhteiskomitea ei pysty lainkaan tekemään päätöstä edes kuuden kuukauden varoitusajan jälkeen, säätää työministeriö tarvittavat asetukset vähimmäistarjontatason takaamiseksi konsultoituun kansalliseen työneuvostoon.¹¹⁹

112 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Belgium), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

113 European Employment & Industrial Relations Glossary: Belgium, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

114 Perin, Emmanuelle, Belgium: Belgium: Eiro annual review-2008, European Industrial Relations Observatory, 2010.

115 Perin, Emmanuelle, Belgium: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory

116 Perin, Emmanuelle, Belgium: Belgium: Eiro annual review-2008, European Industrial Relations Observatory, 2010.

117 Ibid.

118 Ibid.

119 Perin, Emmanuelle, Belgium: Belgium: Eiro annual review-2008, European Industrial Relations Observatory, 2010.

4 Työtaistelutoimien vaikutukset

Työtaistelu katkaisee keskeisimmät työsopimusvelvoitteet, työnteon ja palkanmaksun, kestopensa ajaksi. Myöskään lakkoon osallistumattomilla työntekijöillä ei ole oikeutta palkkaan.¹²⁰

Työehtosopimusten työrauhausekkeiden sitovuus nojaa pikemminkin herrasmiessopimusperinteeseen kuin oikeudelliseen velvoitteeseen. Työrauhavelvollisuuden rikkomisesta ei nimittäin voi saada korvauksia ammattiliitoilta, sillä ne eivät ole oikeushenkilöitä Belgiassa. Yksittäinen työntekijä voi kuitenkin joutua vahingonkorvausvastuuseen laittomaan lakkoon osallistumisesta.¹²¹

120 Ibid.

121 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

Itävalta

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset työntekijää kohden olivat Itävallassa 3 950 euroa kuukaudessa vuonna 2007. Keskimääräinen kuukausibruttopalkka oli noin 3 250 euroa vuonna 2008. Itävallassa ei ole lakisääteistä vähimmäispalkkaa, vaan vähimmäispalkoista sovitaan työntekijäryhmäkohtaisesti alakohtaisissa työehtosopimuksissa. Matalin vähimmäisbruttopalkka työehtosopimuksissa on 1 000 euroa kuukaudessa. Ammattiryhmien väliset palkkaerot ovat Itävallassa suuret.¹²²

Työntekijöiden järjestäytymisaste oli 29 prosenttia vuonna 2008. Käytännössä kaikki työnantajat ovat järjestäytyneitä. Myös työehtosopimusten kattavuus on huipussaan - noin 98-99 prosenttia työntekijöistä on työehtosopimusten piirissä. Luvusta tosin puuttuvat kaikki julkisen sektorin työntekijät, sillä heihin ei sovelleta normaaleja työehtosopimusmenettelyjä.¹²³

Itävallassa on hyvin matala lakkoaktiivisuus: vuosina 2004-2008 ei menetettyjä työpäiviä ollut lainkaan.¹²⁴ Viimeksi vuonna 2003 on ollut raportoitua laaja-alaista lakkotoimintaa: silloin 780 000 työntekijää oli yhtäaikaisesti lakossa vastalauseena hallituksen eläkeuudistuksiin.¹²⁵

1.2 Neuvottelujärjestelmä

Itävallan työmarkkinajärjestelmä perustuu pääasiassa vapaaehtoiseen, erittäin tiiviiseen kolmikantayhteistyöhön. Tärkein kolmikantakomissio on Paritätische Kommission. Vaikka yhteistyö on hyvin vakaata ja institutionalisoitunutta, se ei perustu lakiin. Työntekijäpuolella on ainoastaan yksi keskusjärjestö ÖGB (*Österreichischer Gewerkschaftsbund, the Austrian Trade Union Federation*). Työnantajapuolella käytännössä kaikilla työnantajilla on velvollisuus kuulua keskusjärjestö WKÖ:hön (*Wirtschaftskammer Österreich, the Austrian Federal Economic Chamber*) lukuun ottamatta maataloustuottajia, jotka kuuluvat LK:hon (*Landwirtschaftskammer, the Chamber of Agriculture*). Työnantajien järjestäytymisaste onkin Itävallassa 100 prosenttia.¹²⁶

Työmarkkinaosapuolilla on automaattisesti oikeus neuvotella ja allekirjoittaa työehtosopimuksia, mikäli niissä on lakisääteinen pakkojäsenyys, kuten

122 Adam, George, Austria: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; EuroStat, OECD.

123 Ibid.

124 Ibid.; Adam, George: Austria: EIRO annual review - 2008, European Industrial Relations Observatory, 2010.

125 Adam, George, Austria: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

126 Ibid.

työnantajapuolen järjestöllä WKÖ:llä. Ammattiliitto voi saada oikeuden, mikäli liittotason sovintolautakunta Bundeseinigungsamt hyväksyy sen edustuksellisenä osapuolena.¹²⁷

Työehtosopimukset (*Kollektivvertrag tai Tarifvertrag*) ovat lähes yksinomaan ala-kohtaisia. Ne ovat oikeudellisesti sitovia ja kattavat lähes kaikki työsuhteet Itävallassa. Laaja-alaisuus johtuu pikemminkin työnantajien korkeasta järjestäytymisasteesta kuin työehtosopimusten yleissitovuudesta.¹²⁸

Itävallassa on myös yleissitovuuden julistamismenettely (*Satzungserklärung*), jossa työehtosopimus tai sen osa voidaan ulottaa koskemaan kaikkia työntekijöitä tietyllä alalla. Määräyksen yleissitovuudesta voi antaa liittotason sovintolautakunta Bundeseinigungsamt työntekijä- tai työnantajapuolen hakemuksesta. Työntekijäpuoli voi myös tehdä hakemuksen vähimmäispalkkojen julistamisesta yleissitoviksi, mikäli työnantajapuoli ei ole järjestäytynyt. Menettelyn käyttäminen ei ole yleistä.¹²⁹

Työehtosopimuksissa on kaksi osaa: ensimmäisessä kuvaillaan osapuolten oikeudet ja velvollisuudet. Molempien osapuolten tärkein velvollisuus on ylläpitää työrauhaa ja käyttää kaikki mahdolliset keinot työehtosopimuksen ehtojen kunnioittamiseksi. Työehtosopimuksen toisessa osassa määrätään työhdoista, jotka syrjäyttävät sopimuksen piiriin tulevien työntekijöiden työhdoit, mikäli ne ovat suosiollisempia kuin heidän työsopimuksessaan sovitut ehdot. Koska käytännössä kaikki työnantajat ovat järjestäytyneitä, myös kaikki työntekijät ovat työehtosopimusten piirissä.¹³⁰

Työntekijäedustus yksityisissä yrityksissä on rakentunut yritysneuvostoihin. Yritysneuvosto voidaan valita vähintään viisi henkilöä työllistävissä yrityksissä. Yritysneuvostolla on oikeus myötävaikuttamiseen ja yhteispäätöksiin (*Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte*) monissa yritystä koskevissa asioissa. Yritysneuvostolla on tärkeä tehtävä neuvotella työehtosopimuksissa sääntelemättömiä asioita koskeva työpaikkasopimus (*Betriebsvereinbarung*) yrityksen johdon kanssa. Julkisella sektorilla työntekijäedustus tapahtuu henkilökuntakomiteoiden (*Personalvertretung*) kautta.¹³¹

2 Työrauhavelvollisuus ja työtaisteluoikeus

Työehtosopimukseen sisältyy voimassaolon ajan relatiivinen työrauhavelvollisuus. Oikeus työtaisteluun on aina viimekätinen keino - ultima ratio. Työtaisteluoikeutta ei taata Itävallassa millään tasolla: ei perustuslaissa, tavallisen lain tasolla, työehtosopimuksissa eikä oikeuskäytännössä. Työtaistelutoimet ovat olleet kuitenkin sallittuja Itävallassa tiettävästi vuodesta 1870 lähtien.¹³²

127 Ibid.

128 Adam, George, Austria: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

129 Ibid.

130 European Employment & Industrial Relations Glossary: Austria, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

131 Adam, George, Austria: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory

132 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

Lakko-oikeus on Itävallassa kollektiivinen ammattiliitoille tai keskusjärjestölle kuuluva oikeus. Koska Itävallassa ei ole lakkoja kuin todella harvoin, jää lakkomuu-
tojen tutkiminen teoreettiseksi kysymykseksi.¹³³ Poliittisia lakkoja ja myötätuntotyö-
taisteluja pidetään laittomina, kuten myös lakonmurtajien palkkaamista.¹³⁴ Itävallan
korkeimmalla oikeudella ei ole lainkaan oikeuskäytäntöä lakko-oikeuteen liittyen.
Lakko-oikeuden tarkemmat rajat ovat täten määrittämättä. Työsulun laillisuus on
avoin oikeudellinen kysymys.¹³⁵

Ne harvat lakot, joihin Itävallassa on viimeisen 40 vuoden aikana ryhdytty, ovat
yleensä olleet julkisen sektorin työntekijöiden ammattiliiton aloittamia. Julkisen
sektorin työntekijöiden ammattiliitolla ei ole oikeutta työehtosopimusneuvottelui-
hin samalla tavalla kuin yksityisen sektorin ammattiliitoilla. Julkisen sektorin työn-
tekijöiden lakkojen laillisuus on niin ikään oikeudellisesti kiistanalainen asia.¹³⁶ Itä-
vallassa ei ole virallisia työehtosopimusriitojen sovittelumenettelyitä valtion neut-
raliteettiperiaatteen vuoksi.¹³⁷

133 European Employment & Industrial Relations Glossary: Austria, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996. Itävallalla on varauma Euroopan sosiaalisen peruskirjan työtaisteluoikeutta koskevaan 6.4 artiklaan, joten Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea ei ole päässyt arvioimaan työtaisteluoikeuden toteutumista Itävallassa; European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Austria), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

134 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

135 European Employment & Industrial Relations Glossary: Austria, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996. Itävallalla on varauma Euroopan sosiaalisen peruskirjan työtaisteluoikeutta koskevaan 6.4 artiklaan, joten Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea ei ole päässyt arvioimaan työtaisteluoikeuden toteutumista Itävallassa; European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Austria), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

136 European Employment & Industrial Relations Glossary: Austria, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

137 Adam, George, Austria: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

Luxembourg

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset työntekijää kohden olivat Luxembourginissa noin 4 900 euroa kuukaudessa vuonna 2008. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli 3 770 euroa. Lakisääteinen vähimmäiskuukausipalkka täysi-ikäisille työntekijöille ilman koulutusta oli 1 680 euroa ja koulutetuille työntekijöille 2 020 euroa vuonna 2010. Vähimmäispalkan määrittäminen riippuu myös työntekijän iästä.¹³⁸

Työntekijöiden järjestäytymisaste oli 37 prosenttia vuonna 2008. Työntekijöistä 80 prosenttia on töissä järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Työehtosopimusten kattavuus on noin 60 prosenttia työvoimasta. Luxembourgin erityispiirre on runsas määrä ulkomailla asuvia työntekijöitä - jopa 40 prosenttia työntekijöistä asuu Luxembourgin rajojen ulkopuolella. Lakot ovat harvinaisia. Vuosina 2004–2007 ei ollut yhtään lakkoa.¹³⁹

1.2 Neuvottelujärjestelmä

Luxembourgin työmarkkinasuhteet toimivat kolmikantaisesti. Kolmikannan koordinaatiokomiteassa (*Comité de coordination tripartite, the Tripartite Co-ordination Committee*) tehdään keskitettyjä sopimuksia liittyen inflaation hallintaan, eläkkeisiin, terveystakuuksiin ja kansalliseen budjettitasapainoon. Kolmikantakomiteaan osallistuu neljä edustajaa kustakin osapuolesta. Vahvalla kolmikantayhteistyöllä on selitetty Luxembourgin harvinaisen vankkaa työrauhaa. Kolmikantaisesta perinteestä huolimatta kaksikantainen sopiminen työehdoista ja esimerkiksi uudelleen koulutautumisesta on lisääntynyt viime vuosina.¹⁴⁰

Kolmikannassa tehdystä jaottelusta työntekijöihin ja toimihenkilöihin luovuttiin vuoden 2009 voimaantulleiden lakimuutosten myötä. Aiemmin kolmikannan alla toimineet erilliset komiteat sulautuivat tuolloin Palkansaaajien kamariksi CSL:ksi (*Chambre des salariés Luxembourg, the Chamber of Employees*), joka valitaan vaaleilla joka viides vuosi. Julkissektorin työntekijöillä on oma kamarinsa. Työnantajapuoli on jakautunut kolmeen kamariin.¹⁴¹

Luxembourginissa on kaksi suurta työntekijäkeskusjärjestöä: OGBL (*Onafhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg, the Independent Trade Union*

138 Wlodarski, Odette, Luxembourg: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; Eurostat, OECD.

139 Ibid.

140 Wlodarski, Odette, Luxembourg: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

141 Ibid.

Confederation of Luxembourg) ja LCGB (*Lëtzebuenger Chrëschtliche Gewerkschaftsbond, Luxembourg Confederation of Christian Unions in Luxembourg*). Lisäksi on ammattiliittoja, jotka toimivat ilman keskusjärjestöjen tukea, kuten pankki- ja vakuutusalan ALEBA (*Association Luxembourgeoise des Employés de Banque et Assurance, the Luxembourg Association of Bank and Insurance Employees*), julkissektorin virkamiesten ja työntekijöiden CGFP (*Confédération Générale de la Fonction Publique, the General Public Sector Confederation*) ja paikallishallinnon työntekijöiden FGFC (*Fédération Générale de la Fonction Communale, the General Federation of Local Authority Employees*).¹⁴²

Jotta ammattiliitolla olisi oikeus työehtosopimusneuvotteluihin, sen täytyy täyttää tietyt edustuksellisuuskriteerit, jotka määräytyvät vuoden 2004 työmarkkinasuhdelain ja siihen vuonna 2009 tehtyjen muutosten mukaan. Ammattiliittojen ja -yhdistysten pitää pystyä todistamaan rahoituksensa itsenäisyys työnantajapuolesta ottaakseen osaa työehtosopimusneuvotteluihin.¹⁴³ Ammattiliitolla tai keskusjärjestöllä, jonka jäsen se on, täytyy myös saada edustajia Palkansaajien kamariin CSL:ään edustajavaaleissa.¹⁴⁴ Päätöksen siitä, mitkä ammattiliitot täyttävät edustuksellisuuskriteerit, tekee työministeri. Päätöksestä voi valittaa hallintotuomioistuimeen.¹⁴⁵

Tärkein työnantajakeskusjärjestö on UEL (*Union des Entreprises Luxembourgeoises, the Union of Luxembourg Enterprises*), joka on järjestäytynyt kahdeksaan jäsenliittoon kiltajärjestelmän mukaisesti. Työnantajien on tietyillä aloilla, kuten käsityösektorilla, kuuluttava kiltaan.¹⁴⁶

Työehtosopimuksia (*convention collective de travail*) on kahdenlaisia – tavallisia ja yleissitovia. Tavallinen työehtosopimus on joko yksittäisen työnantajan tai työnantajajärjestön ammattiliiton kanssa neuvottelema.¹⁴⁷ Työehtosopimuksen yleissitovaksi julistaminen (*déclaration d'obligation générale*) tapahtuu työministerin antaman suurherttuan asetuksen kautta. Ainoastaan edustuksellisuuskriteerit täyttävä työntekijä- tai työnantajajärjestö voi pyytää menettelyä.¹⁴⁸

Työehtosopimusneuvottelut alkavat toisen osapuolen tehdessä siitä aloitteen. Vastapuolella on 30 päivää aikaa vastata. Mikäli työnantaja haluaa kuitenkin neuvotella yhteisvoimin useamman työnantajan kanssa, tai mikäli työnantaja haluaa työnantajajärjestön hoitavan puolestaan neuvottelun, on sen esitettävä pyyntö 15 päivän sisällä. Tällöin neuvottelujen on alettava 60 päivän sisällä.¹⁴⁹

Työehtosopimus astuu voimaan ja saa oikeudellisen sitovuuden tultuaan talletetuksi työtarkastusviranomaisen haltuun. Työehtosopimusten kesto voi olla kuudesta

142 Wlodarski, Odette, Luxembourg: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

143 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Luxembourg), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

144 Wlodarski, Odette, Luxembourg: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; Marraskuussa 2008 pidetyissä vaaleissa paikat jakaantuivat seuraavasti: 36 paikkaa OGBL:lle, 16 paikkaa LCGB:lle, viisi paikkaa ALEBA:lle ja kaksi paikkaa julkisen liikenteen ammattiliitolle.

145 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Luxembourg), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

146 Ibid.

147 Wlodarski, Odette, Luxembourg: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

148 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Luxembourg), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

149 Ibid.

kuukaudesta kolmeen vuoteen. Mikäli kumpikaan osapuoli ei sopimuksen voima-
saolon päättyessä tee aloitetta uusista neuvotteluista tai ilmoita haluavansa irtaan-
tua sopimuksesta, jatkuu työehtosopimuksen voimassaolo niin pitkään kunnes täl-
lainen aloite tehdään.¹⁵⁰

Työehtosopimusten sisällölle on lakisääteisiä vaatimuksia. Sopimuksessa on
oltava määräykset liittyen työhönottoon, irtisanomiseen, työaikaan ja palkkaan,
ottaen erityisesti huomioon naisten ja miesten samapalkkaisuuden periaatteen.¹⁵¹

Kaikilla vähintään 15 henkilöä työllistävillä työnantajilla on oltava työpaikalla
valitut ammattiliiton luottamushenkilöt Luxembourgin työlain mukaan. Kaikissa
vähintään 150 henkilöä kuluneiden kolmen vuoden aikana työllistäneessä yrityk-
sessä on oltava yhteiskomitea, jossa työntekijöillä ja työnantajilla on yhteisedus-
tus. Yhteiskomitealla on päätös- ja tiedonsaantivaltaa liittyen työntekijöiden pal-
kitsemiseen ja työn arviointiin, työterveyteen ja -turvallisuuteen sekä yrityksen
tulevaisuudensuunnitelmiin.¹⁵²

2 Työrauhavelvollisuus

Työrauha nojaa Luxembourgin vahvan kolmikantayhteistyön varaan. Työehtoso-
pimuksiin sisältyy lakisääteinen työrauhavelvollisuus. Osapuolilla on myös velvolli-
suus osallistua työehtosopimusriidan sovitteluun ennen työtaistelutoimia – lakko-
oikeus on määritelty ultima ratioksi, viimekätiseksi keinoksi. Työtaistelut ja ylipää-
tään työehtosopimusriidat ovat hyvin harvinaisia.¹⁵³

Työehtosopimusriidan ilmetessä osapuolilla on velvollisuus ottaa yhteyttä
kansalliseen sovittelutoimiston ONC:iin (*Office National de Conciliation, National
Conciliation Office*). Osapuolet voivat esittää yhdessä ratkaisua riitaan tai sovittelu-
komitean puheenjohtaja voi tehdä sovitteluehdotuksen. Sovitteluvaihe on pakolli-
nen. Mikäli osapuolet eivät pääse sovintoon, ne voivat halutessaan pyytää kolmijäse-
nistä ja -kantaista välityskomiteaa ratkaisemaan riidan. Välityskomitean on annet-
tava ratkaisunsa kahdeksassa päivässä. Osapuolten ei ole pakko sitoutua ratkai-
suun, mutta välityskomitealla on oikeus julkaista ratkaisunsa niin halutessaan.¹⁵⁴

3 Oikeus työtaistelutoimiin

Oikeutta lakkoon ei säädellä Luxembourgin lainsäädännössä yksiselitteisesti. Vali-
tustuomioistuimen vuoden 1952 ratkaisussa todettiin kuitenkin perustuslain 11.5
artiklan suojaaman yhdistymisvapauden kattavan myös lakko-oikeuden. Vuoden

150 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Luxembourg), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

151 Wlodarski, Odette, Luxembourg: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

152 Wlodarski, Odette, Luxembourg: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

153 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

154 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Luxembourg), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

1959 ratkaisun mukaan työtaistelun syyn täytyy liittyä työmarkkinakysymyksiin ja olla osapuolten välisesti sovittavissa.¹⁵⁵

Koska työtaisteluoikeuden laajuus on oikeuskäytännön varassa, täysin tarkkaa jaottelua laillisiin ja laittomiin lakkoihin ei voida tehdä. Lähtökohtaisesti lakot ovat laillisia, kunhan sovittelupakkoa ja ultima ratio-vaatimusta on kunnioitettu. Myös osittaiset lakot, kuten hidastuslakko ja italialainen lakko ovat laillisia lakkoja. Lakko-vahtien käyttäminen on sallittua, kunhan he pitäytyvät rauhanomaisissa toimissa. Sen sijaan myötätuntotyötaistelut ja poliittiset sekä poliittisluonteiset lakot ovat laittomia Luxembourgissa, sillä niitä ei voida sopia osapuolten välillä.¹⁵⁶

Työsulku on Luxembourgissa sallittu yhtälailla kuin lakkokin – oikeus työsulkuun on luonteeltaan ultima ratio ja sovittelukanavat on käytävä loppuun ennen työtaistelun aloittamista. Aiheesta ei kuitenkaan ole lainkaan oikeuskäytäntöä, joten työsulkuoikeuden tarkka ulottuvuus on määrittämättä.¹⁵⁷

4 Työtaistelutoimien rajoitukset ja vaikutukset

Julkisen sektorin työntekijöiden ja virkamiesten lakko-oikeuteen on laajoja rajoituksia. Muun muassa diplomaatit, tuomioistuinten henkilökunta, poliisi, armeija, keskushallinnon työntekijät ja virkamiehet, virastojen henkilökunta, korkeassa asemassa olevat virkamiehet ja oppilaitosten johtajat sekä olennaisten julkisten palvelujen henkilökunta eivät ole oikeutettuja lakkotoimiin.¹⁵⁸

Lakko katkaisee keskeiset työsopimuksesta johtuvat velvoitteet, työnteon ja palkanmaksun. Poissaolo työstä laillisen lakon vuoksi ei ole täten rikkomus työsopimusta vastaan.¹⁵⁹

155 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

156 Ibid.

157 European Employment & Industrial Relations Glossary: Luxembourg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

158 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

159 Ibid.

Ranska

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Ranskassa työntekijää kohden noin 4 110 euroa vuonna 2008. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli noin 2 700 euroa vuonna 2007. Vähimmäispalkka (*salaire minimum interprofessionnel de croissance, SMIC*) on 1 340 euroa kuukaudessa vuonna 2010.¹⁶⁰

Työntekijöiden järjestäytymisaste on 8 prosenttia. Työntekijöistä 78 prosenttia on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Työehtosopimukset kattavat noin 90 prosenttia työnvoimasta.¹⁶¹

Lakkoaktiivisuus on Ranskassa EU-maiden keskitasoa. Menetettyjä työpäiviä 1 000 työntekijää kohden oli noin 29 vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää vuodessa.¹⁶²

1.2 Neuvottelujärjestelmästä yleensä

Ranskan työmarkkinajärjestelmän tyypillisiin piirteisiin kuuluvat valtion ja tuomioistuinten interventionistinen rooli, työnantaja- ja työntekijäosapuolten huonot välit ja lakkojen suhteellinen runsaslukuisuus eurooppalaiseen keskiarvoon verrattuna. Vuoden 1982 laki työehtosopimusneuvotteluista tekee neuvottelujen käymisestä tiettyjen työehtojen osalta pakollista. Lain tarkoituksena on sekä taata neuvotteluvapaus että ehkäistä työtaisteluja. Neuvottelupakko tiettyjen työehtojen osalta ei tarkoita työehtosopimuksen solmimisen pakkoa. Ranskan työoikeus tuntee ainoastaan lojaalisuusveloitteen, jolla tarkoitetaan lähinnä vilpittömyyttä mieltä työehtosopimusneuvotteluissa.¹⁶³

Työmarkkinaosapuolilla on melko suuri rooli työelämää koskevissa julkisissa asioissa. Johtavana periaatteena on yhteistoimintamenettely (*paritarisme*) eli työnantaja- ja työntekijäosapuolen osallistuminen yhdenvertaisina päätöksentekoon. Kansallisen tason esimerkkinä tästä toimii talous- ja sosiaalikomitea (ESC) sekä lukuisat suunnittelukomiteat.¹⁶⁴

Ranskassa on viisi työntekijäpuolen keskusjärjestöä (*General Confederation of Labour - CGT, French Democratic Confederation of Labour - CFDT, Workers' Power - CGT-FO, French Christian Workers Confederation - CFTC ja General Confederation of*

160 France: Industrial relations profile, 2007, European Industrial Relations Observatory; EuroStat; OECD.

161 Ibid.

162 France: Industrial relations profile, 2007, European Industrial Relations Observatory.

163 Ibid.

164 Ibid.

Professional and Managerial Staff - CFE-CGC), jotka tunnustetaan edustukselliseksi kansallisella tasolla. Tämä tunnustus antaa niille oikeuden neuvotella työehtosopimuksista ja nimittää ehdokkaita vaaleihin sekä paikkoihin tietyissä sosiaaliturvaelimissä. Pienempiä keskusjärjestöjä, joilla ei ole edustuksellista statusta, ovat UNSA, G10 ja SUD, jotka kokoavat suuria järjestöjä radikaalimpia voimia. Hajaannus on heikentänyt ammattiyhdistysliikettä Ranskassa.¹⁶⁵

Työnantajapuoli on huomattavasti paremmin järjestäytynyt kuin työntekijäpuoli. Tärkein työnantajakeskusjärjestö on MEDEF. Lisäksi on kaksi pienempää: CGPME, joka edustaa pieniä ja keskisuuria työnantajia, sekä käsityöläisyrittäjiä edustava UPA.¹⁶⁶

Alakohtaiset sopimukset saavat yleensä yleissitovuuden. Työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistaminen on yleisesti käytetty menettely niin alakohtaisesti kuin aluekohtaisesti - hallitus voi tehdä päätöksen yleissitovuudesta, mikäli jompikumpi osapuoli sitä pyytää. Aluekohtaiset sopimukset ovat harvinaisia, mutta metalli- ja rakennusalailla niitä käytetään yleisesti.¹⁶⁷

Alakohtaisten työehtosopimusten takaamasta palkkatasosta laki velvoittaa neuvottelemaan joka vuosi, ja töiden vaativuusluokittelua tulee tarkistaa joka viides vuosi. Yritystason työehtosopimuksia koskevat eri säännökset. Mikäli työntekijäpuoli on yritystasolla järjestäytynyt, täytyy työnantajan neuvotella heidän edustajiensa kanssa joka vuosi palkkatasosta, työajoista ja työn jaksottamisesta. Sitten lakia on tarkistettu ja mukaan velvoitteisiin on lisätty muun muassa vaatimus määräaikaisten työsuhteiden lukumäärän kehityssuunnasta sekä kouluttautumismahdollisuuksista keskustelemisesta.¹⁶⁸

Työnantajapuolen lakiin perustuvana velvollisuutena on ehdottaa työehtosopimusneuvottelujen aloittamista, aikataulua ja käsiteltävien asioiden luetteloa. Työnantaja ei voi tehdä neuvottelujen ollessa käynnissä yksipuolisia päätöksiä niistä asioista, jotka on otettu neuvottelujen alaisiksi. Mikäli työehtosopimusneuvottelut kariutuvat, osapuolilla on velvollisuus laatia ja allekirjoittaa neuvottelujen epäonnistumisesta pöytäkirja, jossa informoidaan työnantajan aikeista yksipuolisiin päätöksiin.¹⁶⁹

Työntekijöitä edustamaan on muodostunut monia erilaisia elimiä. Yli 10 työntekijän työpaikoilla on valittava työntekijäedustajat (*délégués du personnel*), jotka toimivat työntekijöiden äänitorvena niin yksilötason kuin kollektiivisen tason vaatimuksissa ja ongelmissa. Yli 50 työntekijän yksityisissä yrityksissä on valittava yritysneuvosto (*comité d'entreprise*) tai tehdasneuvosto (*comité d'établissement*). Neuvoston työntekijäedustajat valitaan neljän vuoden välein. Monen toimipisteen yrityksessä voidaan valita keskusyritysneuvosto (*comité central d'entreprise*) ja konsernissa taas

165 Ibid.

166 European Employment & Industrial Relations Glossary: France, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1993.

167 France: Industrial relations profile, 2007, European Industrial Relations Observatory.

168 Ibid.

169 European Employment & Industrial Relations Glossary: France, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1993.

konsernineuvosto (*comité de groupe*). Mikäli yrityksessä on 50–200 työntekijää, voidaan työntekijäedustajien ja yritysneuvoston toimet yhdistää yhteisneuvostoon (*délégation unigue*). Lisäksi työterveydestä ja -turvallisuudesta huolehtimaan valitaan omat luottamushenkilönsä.

Ammattiliitoilla on oikeus tunnustukseen ja luottamushenkilöiden (*délégués syndicaux*) nimittämiseen yritystasolla. Luottamushenkilöillä on oikeus käydä työehtosopimusneuvotteluja ja allekirjoittaa sopimus yritystasolla. Muilla työntekijöitä edustavalla elimellä tätä oikeutta ei ole. Vuonna 2008 hyväksytty lakimuutos kaventaa kuitenkin ammattiliittojen valtaa. Vuodesta 2012 ammattiliiton on saatava kahdeksan prosenttia työntekijöiden äänistä ala- tai poikkisektoraalisissa ja kymmenen prosenttia yritystason työntekijäedustajavaaleissa voidakseen edustaa työntekijöitä työehtosopimusneuvotteluissa ja työehtosopimusta allekirjoitettaessa.¹⁷⁰

Lakkokomitea on lakon aikana pystytetty epämuodollinen ryhmä, jossa työntekijät ovat edustettuina. He voivat olla myös ammattiliiton luottamushenkilöitä. Lakkokomitean allekirjoittamalla lakon päättämissopimuksella ei ole työehtosopimuksen oikeudellista sitovuuutta.¹⁷¹

2 Työrauhavelvollisuus

Työehtosopimusten allekirjoittamiseen ei Ranskassa liity työrauhavelvollisuutta. Työtaistelut ovat laillisia työehtosopimuksen voimassaoloaikana, jopa koskien kysymyksiä, joista on jo sovittu. Lakko-oikeus on korostetusti *yksilön perustuslaillinen oikeus*, mikä tekee mahdottomaksi lakko-oikeuden rajaamisen työehtosopimusteitse tai työmarkkinaosapuolten itsesääntelyn kautta, sillä työrauhavelvollisuutta ei voitaisi varmistaa minkäänlaisin sanktioin. Tämän vuoksi – vaikka työehtosopimukset voivat teoriassa sisältää työrauhalausekkeita – työehtosopimuksissa niitä ei ole esiintynyt vuosikymmeniin.¹⁷²

3 Oikeus työtaistelutoimiin

Ranskassa järjestäytymisoikeus ja lakko-oikeus rakentuvat niin kutsutun ammattivapauden varaan. Ammattivapauden doktriini estää ammattiliittoja kontrolloimasta palkkausta tai muodostamasta tosiasiallisia palkkausmonopoleja.¹⁷³ Käsite luo myös oikeudellisen perustan työehtosopimusten yleissitovuudelle ja lakon aikaisten toimien rajoituksille – ketään ei esimerkiksi saa väkivalloin estää tekemästä työtä.

Lakko-oikeus on tunnustettu Ranskan perustuslain johdantokappaleessa. Lakko-oikeuden asema perustuslaillisena periaatteena rajoittaa mahdollisuuksia rajoittaa

170 Rehfeldt, Udo: France: EIRO Annual Review – 2008, European Industrial Relations Observatory.

171 France: Industrial relations profile, 2007, European Industrial Relations Observatory.

172 European Employment & Industrial Relations Glossary: France, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1993.

173 Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on kuitenkin kiinnittänyt huomiota siihen, että kirjatyöntekijöiden palkkaus riippuu tosiasiallisesti ammattiliiton jäsenyydestä ja pitänyt tätä Euroopan sosiaalisen pöytäkirjan 5 artiklan vastaisena. European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (France), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter, Council of Europe Publishing, 2006.

lakko-oikeutta lainsäädäntöteitse. Lakko-oikeuden soveltamisala on täten pitkälti tuomioistuinten määrittelemä. Perustuslakituomioistuimen oikeuskäytännöllä on ollut tärkeä merkitys Ranskan työoikeuden ja työlakien muotoutumiseen.¹⁷⁴

Työnantajan oikeutta työsulkuun ei ole Ranskassa nimenomaisesti tunnustettu laissa, minkä on tulkittu tarkoittavat työsulun olevan laitton, sillä se rikkoo yksittäisen työsopimuksen palkanmaksuvelvoitetta vastaan. Tuomioistuimet ovat kuitenkin nähneet työsulun olevan laillinen pakottavissa tilanteissa, kuten vastatoimena laittomalle lakolle.¹⁷⁵

Laillinen lakko tarkoittaa täydellistä työnseisausta työehtoihin tai työelämään liittyvien vaatimusten tukemiseksi. Lakon laillisuus ei riipu lakon julistajasta, aloitusajankohdasta, kestosta eikä osallistuvien työntekijöiden määrästä. Täten lakkoja voi olla millä tasolla, millä kokoonpanolla ja milloin hyvänsä. Lakkoilevan osapuolen täytyy kuitenkin esittää työehtoihin tai työelämään liittyviä vaatimuksia (*revendication*), jotta lakko olisi laillinen. Vaateiden täytyy olla työnantajan tiedossa lakon alkaessa. Lisäksi julkisella sektorilla vaaditaan lakkovaroitus.¹⁷⁶

Laillisia lakkomuotoja on monia, esimerkiksi lyhyt työnseisaus työpaikalla on sallittu varoituslakkona (*grève d'avertissement*), ja myötätuntolakko (*grève de solidarité*) on laillinen, mikäli myötätuntolakkoon ryhtyvillä työntekijöillä ja lakolla tuettavilla työntekijöillä on yhteisiä intressejä. Koska lakon yhteydessä julistettavat vaatimukset voivat liittyä myös yleisesti työelämään, tuomioistuimet ovat nähneet, että laillisen lakon kohteena voi olla myös lähes mikä tahansa yhteiskunnallinen toimi, esitys tai päätös, joka liittyy työelämään. Täten poliittisuonteinen lakko (*grève politique*) on laillinen. Myös osallistuminen yleislakkoon (*grève générale*) on laillista, vaikka mitään vaatimuksia yksittäistä työnantajaa kohtaan ei esitettäisi.¹⁷⁷

Lakko edellyttää täydellistä työnseisausta, minkä vuoksi hidastuslakko ja italialainen lakko eivät lähtökohtaisesti ole laillisia Ranskassa. Italialainen lakko voi kuitenkin olla laillinen, mikäli tuotannon tai palvelutarjonnan vähimmäistaso pysytään pitämään yllä. Myöskään niin sanotut sit-in-lakot (*occupation des lieux de travail*), joissa vallataan työpaikka lakkoa varten, eivät ole laillisia, mikäli näin estetään lakkoon osallistumattomia työntekijöitä työskentelemästä. Erityisesti väkivalan käyttö tekee sit-in-lakosta laittoman.¹⁷⁸

Epävirallinen lakko tarkoittaa spontaania lakkoa, jonka järjestämiseen ammattiliitot eivät osallistu. Koska lakko-oikeus on korostetusti yksilön oikeus Ranskassa, on tämä lakkomuoto täysin laillinen, paitsi julkisella sektorilla, jolla lakon voi julistaa ainoastaan ammattiliitto annettuaan asiaankuuluvan lakkovaroituksen.

174 Perustuslakituomioistuimen roolia rajoittaa kuitenkin sekä ajallinen että henkilöllinen ulottuvuus: tuomioistuimeen voi vedota ainoastaan sen jälkeen kun lakiesitys on jo hyväksytty, mutta sitä ei ole vielä saatettu voimaan, ja vetoomuksen voi tehdä ainoastaan tasavallan presidentti, pääministeri, kansalliskokouksen tai senaatin puhemies taikka mikä tahansa 60 kansanedustajan tai 60 senaattorin ryhmä.

175 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (France), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter, Council of Europe Publishing, 2006.

176 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (France), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter, Council of Europe Publishing, 2006.

177 European Employment & Industrial Relations Glossary: France, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1993.

178 Ibid.

Epävirallisenkin lakon on kuitenkin noudatettava lakkojen laillisuuden yleistä ehtoa: työnantajalle on tiedotettava viimeistään lakon alkaessa työntekijöiden työehtoihin tai työelämään liittyvistä vaatimuksista.¹⁷⁹

Kiertävien lakkojen laillisuus ei ole täysin yksiselitteinen asia. Kiertävissä lakoissa työnantajalle koitua tappio saattaa muodostua erittäinkin suureksi, kun taas työntekijöiden palkkamenetykset jäävät pieniksi. Tapauksissa, joissa epäsuhta on suuri, tuomioistuimet ovat toisinaan tuominneet kiertävät lakot suhteellisuusperiaatetta käyttäen lakko-oikeuden väärinkäyttönä. Julkisten palvelujen työntekijät eivät saa ryhtyä kiertävään lakkoon.¹⁸⁰

Pullonkaulalakkoihin (*grève bouchon*), eli lakkoihin, jotka kohdistuvat vain yrityksen yhteen osaan, mutta riittävät estämään koko toiminnan, suhtaudutaan työoikeudessa samansuuntaisesti kuin kiertäviin lakkoihin. Ne on lähtökohtaisesti laillisia, mutta niiden täytyy olla suhteellisuusperiaatteen mukaisia, jotta niitä ei tuomittaisi lakko-oikeuden väärinkäyttönä.¹⁸¹

Poissaolotilastojen pienentäminen on Ranskassa keskeinen osa työmarkkinapolitiikkaa. Osa tätä politiikkaa on niin sanotut läsnäolopalkanlisät (*prime d'assiduité*), joista osapuolet voivat sopia työehtosopimuksessa tai joista työnantaja voi myös yksipuolisesti päättää. Läsnäolopalkanlisät ovat kuitenkin sallittuja ainoastaan, mikäli kaikki poissaolot vaikuttavat niiden menettämiseen, ei pelkästään lakossa oleminen.¹⁸²

4 Työtaistelutoimien rajoitukset

Tuomareilla, armeijalla, poliisilla ja vanginvartijoilla ei ole lakko-oikeutta. Julkisten palvelujen ja julkisia palveluja tuottavien yritysten työntekijöiden lakko-oikeutta rajoittaa velvoite pitää yllä palvelun vähimmäistaso. Velvoitteen täytyy olla nimenomaisesti laissa säädetty, ja julkisia palveluja tuottavien yritysten työntekijöihin rajoitus ulottuu vain harvoissa tapauksissa, kuten tietoliikenteen ja lennonvalvonnan suhteen. Hallitus voi tahtoessaan määrätä työntekijät takaamaan vähimmäistaso.¹⁸³

Julkisen sektorin lakosta täytyy antaa etukäteisilmoitus (*préavis*), jotta lakko olisi laillinen. Ilmoitus on annettava viisi kokonaista päivää ennen lakkoa, mikä tarkoittaa käytännössä seitsemää päivää. Kyseisenä aikana osapuolilla on lakisääteinen velvoite neuvotella ratkaisusta. Ilmoituksessa on kerrottava lakon aiottu kesto.¹⁸⁴

Julkisen sektorin lakon etukäteisilmoituksen voi antaa ainoastaan edustavin ammattiliitto kyseisellä alalla, mitä Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt Euroopan sosiaalisen pöytäkirjan 6.4 artiklan vastaisena. Lisäksi komitea

179 France: Industrial relations profile, 2007, European Industrial Relations Observatory.

180 Ibid.

181 France: Industrial relations profile, 2007, European Industrial Relations Observatory.

182 Ibid.

183 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (France), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter, Council of Europe Publishing, 2006.

184 Ibid.

on huomauttanut, että julkisen sektorin työntekijöiden palkkoihin tehdään lyhyiden, alle päivän kestävien lakkojen seurauksena suhteettoman suuria leikkauksia. Komitea on myös pitänyt rajoituksia santarmien eli Ranskan miliisin (*gendarmierie*) järjestäytymis- ja lakko-oikeuteen pöytäkirjan 5 artiklan vastaisena.¹⁸⁵

Myös joihinkin työehtosopimuksiin on otettu määräyksiä etukäteisilmoitusvelvollisuudesta, mutta koska lakko-oikeus on työntekijöiden perustuslaillinen oikeus, ei sitä voi työehtosopimuksella rajoittaa. Täten kyseiset työehtosopimusten määräykset ovat herrasmiehsopimukseen perustuvia.¹⁸⁶

Työehtosopimusriidan ratkettua osapuolet allekirjoittavat sovintopöytäkirjan (*protocole d'accord*), mutta sillä ei ole työehtosopimuksen oikeudellista sitovuutta, ellei työntekijäpuolta edusta ammattiliiton luottamushenkilö. Lakkokomitean allekirjoittama sovintopöytäkirja ei ole työehtosopimukseen rinnastettava asiakirja.¹⁸⁷

5 Työtaistelutoimien vaikutukset

Ranskan työoikeus ei rajoita laittomia lakkoja koskevaa vastuuta millään tavoin. Osallistuminen laittomaan lakkoon antaa työnantajalle oikeuden kurinpidollisiin toimiin: laittomaan lakkoon osallistuneiden työntekijöiden työ sopimukset voidaan purkaa välittömästi.¹⁸⁸

Taloudellinen vastuu laittomasta lakosta perustuu yleisiin yksityisoikeudellisiin vahingonkorvausopppeihin. Ammattiliitto voi joutua vastuuseen lakon aiheuttamista seurauksista kuitenkin ainoastaan, mikäli voidaan todistaa, että ammattiliitto itsessään on toiminnallaan aiheuttanut vahinkoa. Yleensä lakkojen aktiivisimmat toimijat ovat yksittäisiä työntekijöitä tai luottamushenkilöitä, jotka eivät kuitenkaan ole virallisia ammattiliiton elimiä. Yksittäisen työntekijän korvausvastuun muodostumiseksi vaaditaan, että hän on ollut tietoinen sopimuksen sisällöstä ja hän on syylistynyt vakavaan rikkeeseen.¹⁸⁹

Vahingonkorvausta vaativan tahon – työnantajan, toisen työntekijän tai kolmannen osapuolen – on kyettävä osoittamaan toiminnan ja aiheutuneen vahingon välisen syy-seuraussuhde. Laillisten lakkojen osalta korvausvastuu työnantajalle on suljettu pois. Laittomassa lakossa korvausvastuu työnantajalle kattaa niin työnantajalle koituneet kulut kuin mahdolliset voitonmenetyksetkin.¹⁹⁰

On yleistä, että työnantaja luopuu oikeudestaan vahingonkorvauksiin lakon päätävässä sovintopöytäkirjassa. Tämä kahdenvälinen sitoumus ei kuitenkaan päde työntekijöiden välisissä suhteissa eikä työntekijöiden ja kolmansien tahojen väli-

185 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (France), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter, Council of Europe Publishing, 2006.

186 France: Industrial relations profile, 2007, European Industrial Relations Observatory.

187 European Employment & Industrial Relations Glossary: France, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1993.

188 Ibid.

189 European Employment & Industrial Relations Glossary: France, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1993.

190 Ibid.

sissä suhteissa. Lakkoon osallistumattomien työntekijöiden korvausvaatimukset lakkoon osallistuneita työntekijöitä vastaan ovat Ranskassa yleisiä.¹⁹¹

Työnantajan vastuu lakosta johtuvista vahingoista ja seuraamuksista voi olla rikos- tai yksityisoikeudellista niin työntekijöitä kuin kolmansia osapuolia kohtaan, mikäli työnantaja on omilla toimillaan aiheuttanut lakon.¹⁹² Työnantaja voi joutua rikosvastuuseen myös yrityksestä palkata lakkorikkureita lakkorintamaa murtamaan.¹⁹³

191 Ibid.

192 Ibid.

193 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond – A comparative overview, ETUI-REHS aisbl, Brussels, 2007.

Saksa

1 Työehdoista sopimisen yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset työntekijää kohden olivat 3 890 euroa kuukaudessa vuonna 2007. Keskimääräinen bruttopalkka oli noin 3 350 euroa kuukaudessa.¹⁹⁴ Saksassa ei ole lakisääteistä vähimmäispalkkaa, vaan palkanmuodostus riippuu työehtosopimuksesta ja työsopimuksesta.¹⁹⁵

Järjestäytymisaste oli noin 19 prosenttia vuonna 2008. Työntekijöistä 63 prosenttia oli järjestäytyneen työnantajan palveluksessa.¹⁹⁶

Lakkoaktiivisuus on Saksassa EU:n keskiarvoon verrattuna pieni. Vuosina 2004–2007 menetettiin keskimäärin ainoastaan 5,6 työpäivää vuodessa tuhatta työntekijää kohden EU:n keskiarvon ollessa 37,5 työpäivää.¹⁹⁷

1.2 Neuvottelujärjestelmästä yleensä

Saksa on liittotasavalta, jonka oikeusjärjestelmä on jakautunut sekä liittovaltiotettä Länder-tasoon. Työoikeuden tärkeimmät oikeuslähteet ovat pääasiallisesti liittovaltiotason lainsäädännön, työehtosopimusten (*Tarifverträge*) ja oikeuskäytännön varassa. Saksassa ei ole yhtenäistä työlakia, vaan sääntely on hajallaan useissa eri laeissa. Työtaisteluoikeudelle vedetyt rajat ovat pitkälti oikeuskäytännössä muotoutuneita.¹⁹⁸

Työehtosopimustoimintaa säännellään työehtosopimuslaissa (*Tarifvertragsgesetz*). Oikeus työehtosopimusneuvotteluihin on annettu työntekijä- ja työnantaja-liitoille sekä toissijaisesti yksittäisille työnantajille. Työehtosopimukset ovat oikeudellisesti sitovia, niiltä osin, kun ne täyttävät lakisääteiset vähimmäistyöehdot.¹⁹⁹ Valtaosa työehtosopimuksista on solmittu osavaltiotasolla ala- tai teollisuussektori-kohtaisesti. Liittovaltiotason sopimukset ovat harvinaisia.²⁰⁰

Työntekijäpuolen tärkein keskusjärjestö on DGB (*Deutscher Gewerkschaftsbund, the German Confederation of Trade Unions*), mikä edustaa 6,3 miljoonaa työntekijää eli 85 prosenttia järjestäytyneistä työntekijöistä. Toinen selvästi pienempi keskusjärjestö DBB (*Deutscher Beamtenbund, the German Civil Service Federation*) on tarkoitettu

194 Kraemer, Birgit, Germany: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; Eurostat 2005.

195 Jung, Liliane, National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany, ILO, 2001.

196 Kraemer, Birgit, Germany: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; Eurostat 2005.

197 Ibid.

198 Jung, Liliane, National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany, ILO, 2001.

199 Ibid.

200 Kraemer, Birgit, Germany: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

julkisen puolen sekä entisten valtionyhtiöiden työntekijöille.²⁰¹ Lisäksi on erittäin pieni kristillisdemokraattinen keskusjärjestö CGB (*Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands*).²⁰²

Työnantajapuolella on kaksi suurta keskusjärjestöä: BDA (*Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, the Confederation of German Employers' Associations*) ja BDI (*Bundesverband der Deutschen Industrie, the Federal Union of German Industry*).²⁰³ Järjestöistä BDI ei osallistu lainkaan työehtosopimusneuvotteluihin, vaan se on lobbausjärjestö. Myöskään BDA ei osallistu suoraan työehtosopimusneuvotteluihin, vaan sen tehtävänä on ainoastaan tukea jäseniään käytävissä neuvotteluissa.²⁰⁴

Työehtosopimuksilla on kolme funktiota: asettaa vähimmäistyöehdot, parantaa työelämän laatua sekä ylläpitää työrauhaa. Työehtosopimuksissa on kaksi osaa: ensimmäisessä kuvaillaan osapuolten oikeudet ja velvollisuudet. Molempien osapuolten tärkein velvollisuus on ylläpitää työrauhaa ja käyttää kaikki mahdolliset keinot työehtosopimuksen ehtojen kunnioittamiseksi. Työehtosopimukseen voidaan ottaa myös riitatilanteiden varalle sovittelumenettelylauseke. Työehtosopimuksen toisessa osassa määrätään työehdoista.²⁰⁵

Työehtosopimus on lähtökohtaisesti voimassa sovitun mukaisesti. Sen voimassaolo voi myös päättyä aiemmin yhteisen sopimuksen tai toisen osapuolen menestyneen kanteen johdosta. Työehtosopimuksen ensimmäisen osan voimassaolo päättyy tällöin välittömästi, mutta toisen, työehtoja sääntelevän osan voimassaolo päättyy vasta uuden työehtosopimuksen astuessa voimaan.²⁰⁶

Työehtosopimus sitoo allekirjoittaneen työntekijä- ja työnantajaliiton jäseniä. Jotta se pätsisi yksittäisen työsuhteen ehtoja määritettäessä, täytyy sekä työntekijäettä työnantajaosapuolen allekirjoittaa sopimus. Työehtosopimus voidaan julistaa yleissitovaksi kaikkiin työsuhteisiin tietyllä maantieteellisellä alueella työministeriön aloitteesta, mikäli vähintään 50 prosenttia työntekijöistä kyseisellä alueella on töissä työnantajilla, jotka ovat allekirjoittaneet sopimuksen.²⁰⁷ Yleissitovuuden julistamiseen tarvitaan hakemus jommaltakummalta osapuolelta sekä hyväksyntä kuusijäseniseltä komitealta, johon kuuluu kolme työntekijä- ja kolme työnantajapuolen edustajaa. Lisäksi yleissitovuuden julistamisen tulee edistää yleistä hyvää.²⁰⁸

Työ- ja sosiaaliasioiden liittoministeriö (*Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS*) voi kuitenkin kiertää mainitun menettelyn säätämällä tietyn palkkatason tai työehtomääräyksen yleissitovaksi asetuksessa. Laki lähetetyistä työntekijöistä (*Arbeitnehmer-Entsendegesetz, AEntG*) salli alunperin vähimmäispalkan ja tiettyjen työehtojen vahvistamisen koskemaan kaikkia rakennusalan työntekijöitä – niin Saksassa kuin ulkomaalaisten yhtiöiden palkkalistoilla olevia. Sittemmin lain

201 Jung, Liliane, National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany, ILO, 2001.

202 Kraemer, Birgit, Germany: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

203 Jung, Liliane, National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany, ILO, 2001.

204 Kraemer, Birgit, Germany: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

205 Jung, Liliane, National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany, ILO, 2001.

206 Ibid.

207 Ibid.

208 Kraemer, Birgit, Germany: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

kattamien alojen listaa on laajennettu esimerkiksi postipalveluihin.²⁰⁹ Lain kautta voidaan paikata EU-tuomioistuimen Ruffert-tuomion osoittamaa aukkoa Saksan vähimmäispalkan määrittämistä koskevista menettelyistä.²¹⁰

Työpaikkatasolla solmitaan usein erillisiä työpaikkasopimuksia, jotka koskevat asioita, joita työehtosopimukset eivät kata, tai asioita, joista työehtosopimuksissa nimenomaisesti on määrätty sovittavan tarkemmin työpaikkakohtaisesti. Työntekijäpuolta edustavat yritysneuvoston jäsenet. Heidän irtisanomissuojansa on korotettu suhteessa muihin työntekijöihin. Työntekijäedustajilla on suuremmissa yhtiöissä myös oikeus paikkaan yhtiön hallituksessa. Yritysneuvostoja voi olla kaikissa yli viisi henkilöä työllistävässä yrityksissä, mutta yleisimpiä ne ovat suurissa yrityksissä, ja niillä on laaja valta osallistua yrityksessä tehtäviin päätöksiin.²¹¹ Vuonna 2008 Nokian Bochumin-tehtaiden sulkemisen aiheuttaman kritiikin yhteydessä valtaa vaadittiin laajennettavaksi koskemaan myös työpaikkojen uudelleensijoituspäätöksiä.²¹²

Vuonna 2008 ja 2009 Saksassa sovittiin taloustaantumasta vastatoimena laajamittaisista työajan lyhennyksistä, joiden aiheuttaman palkanmenetyksen valtio korvasi työntekijöille. Työttömyyden nousu taantumasta seurauksena jäi Saksassa maltilliseksi.²¹³

2 Työrauhavelvollisuus

Saksassa työrauhavelvollisuuden ja työtaisteluoikeuden ulottuvuus on muotoutunut pitkälti liittotyötuomioistuimen BAG:in (*Bundesarbeitsgericht*) oikeuskäytännössä.²¹⁴

Työehtosopimukseen sisältyy relatiivinen työrauhavelvollisuus (*Friedenspflicht*): työtaistelua ei voi laillisesti aloittaa työehtosopimuksessa sovitusta asiasta. Työtaistelua ei myöskään voi laillisesti aloittaa työehtosopimukseen liittymättömästä seikasta – täten esimerkiksi poliittiset työtaistelut ovat lainvastaisia.²¹⁵ Absoluuttisesta työrauhavelvollisuudesta voidaan erikseen sopia, jolloin työehtosopimuksen voimassaoloaikana osapuolilla ei ole oikeutta aloittaa mistään asiasta työtaistelua, olipa se sitten työehtosopimukseen kirjattu tai ei.²¹⁶

Työrauhavelvollisuus sisältyy työehtosopimusten ensimmäiseen osaan, minkä vuoksi velvoite lakkaa työehtosopimuksen voimassaolon päättyessä työehtosopimuksen, normatiivisen osan jäädessä voimaan uuden työehtosopimuksen voimaantuloon asti.²¹⁷ Työrauhavelvollisuus voi jatkua voimassaolon päättymisen jälkeenkin, mikäli siitä on sovittu. Tämä on tavallista, sillä työehtosopimuksissa on usein

209 Ibid.

210 Kraemer, Birgit, Germany: EIRO Annual Review – 2008, 2010, European Industrial Relations Observatory; asia C-346/06, Dirk Ruffert Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG:n selvitysmiehenä v. Land Niedersachsen, Kok. 2008, s. I-01989.

211 Jung, Liliane, National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany, ILO, 2001.

212 Kraemer, Birgit, Germany: EIRO Annual Review – 2008, 2010, European Industrial Relations Observatory.

213 Kraemer, Birgit, Germany: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

214 Ibid.

215 Ibid.

216 European Employment & Industrial Relations Glossary: Germany, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

217 Ibid.

sovittelumenettelylausekkeita, joissa osapuolet sitoutuvat osallistumaan sovitteluun ennen työtaistelutoimien aloittamista.²¹⁸

Molempien osapuolten tärkein velvollisuus on ylläpitää työrauhaa ja käyttää kaikki mahdolliset lainmukaiset keinot työehtosopimuksen ehtojen kunnioittamiseksi (*Einwirkungspflicht*).²¹⁹ Lisäksi yleisenä periaatteena työoikeudessa vaikuttavat vilpittömän mielen ja rauhanomaisen yhteistyön velvoitteet. Rauhanomaisen yhteistyön velvoitteen seurauksena työpaikoilla, joilla on yritysneuvosto, on yleensä sovittelukomitea riitoja ratkomassa.²²⁰

Työehtosopimusneuvottelujen katkeaminen ei automaattisesti johda työtaistelutoimiin – yleensä osapuolet ovat sitoutuneet vapaaehtoiseen sovittelumenettelyyn (*Schlichtungsvereinbarung*).²²¹

Sovittelumenettelyssä voidaan käyttää sovittelijaa. Vaikka työtaistelutoimi olisi käynnissä, voidaan ratkaisua riitaan neuvotella sovittelussa samanaikaisesti. Ensimmäisessä on aina kyse osapuolten sopimukseen perustuvasta vapaaehtoisesta sovittelusta (*vereinbarte Schlichtung*) ja viimekätisesti valtakunnansovittelijan käyttämisestä (*staatliche Schlichtung*).²²²

Sovittelussa tehdään ero intressiriitojen ja oikeuksia koskevien riitojen välillä. Sovittelua käytetään ainoastaan intressiriitojen ratkaisemiseksi, kun taas oikeuksia koskevia riitoja ratkeavat ainoastaan tuomioistuimet.²²³

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Järjestäytymisvapaus on taattu Saksan perustuslain 9.3 artiklassa, ammatinvalinnan vapaus ja pakkotyön kieltäminen puolestaan 12 artiklassa.²²⁴ Työtaisteluoikeus perustuu ainoastaan liittovaltion työtuomioistuimen, BAG:in (*Bundesarbeitsgericht*) oikeuskäytännössään omaksumaan linjaan ja on luonteeltaan ultima ratio – siihen voi turvautua vasta kun muut keinot ovat käytetty, vapaaehtoinen sovittelu mukaan lukien.

BAG:in muotoilemien työtaistelutoimien yleisten laillisuusperiaatteiden mukaan työtaistelutoimen täytyy olla työehtosopimusten solmimiseen oikeutetun tahon – ammattiliiton tai työnantajajärjestön – julistama tai vähintäänkin jälkikäteen tunnustama. Lisäksi työtaistelutoimen tarkoituksen tulee olla työehtojen takaaminen tai parantaminen neuvotellun työehtosopimuksen kautta. Puhtaan poliittinen lakko on kielletty. Työtaistelutoimi ei saa rikkoa työoikeuden yleisiä oppeja eikä voimassaolevaan työehtosopimukseen tai aiemman työehtosopimuksen sovittelumääräykseen liittyvää työrauhavelvollisuutta. Työtaistelutoimen tulee olla riidan ratkaisussa

218 Ibid.

219 Jung, Liliane, National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany, ILO, 2001.

220 European Employment & Industrial Relations Glossary: Germany, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

221 Kraemer, Birgit, Germany: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

222 European Employment & Industrial Relations Glossary: Germany, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

223 Ibid.

224 Jung, Liliane, National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany, ILO, 2001.

viimekätinen keino, ultima ratio, ja se on toteutettava vilpittömässä mielessä. Työtaistelun päätyttyä molemmat osapuolet ovat velvollisia myötävaikuttamaan työrauhan mahdollisimman nopeaan palaamiseen työpaikalla.²²⁵

Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt työtaisteluoikeuden rajamista koskemaan vaatimuksia, joista voi sopia työehtosopimuksella, Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6.4 artiklan työtaisteluoikeuden aiheettomana rajaamisena.²²⁶

Lisäksi lakosta päättämiseksi järjestetään usein suljettu lippuäänestys lakkoon osallistuvien jäsenten keskuudessa. Jäsenäänestys ei kuitenkaan ole lain, vaan toisinaan ammattiliittojen tai keskusjärjestöjen menettelytapasääntöjen vaatima toimi. Lakon aloittamiseksi vaaditaan ammattiliiton hallituksen päätös. Lakkoon ryhtyvillä on lain nojalla velvollisuus noudattaa ammattiliiton asettaman johtokomitean käskyjä.²²⁷

Tyypillisin lakkomuoto on varoituslakko (*Warnstreik*). Varoituslakot ovat yleensä massiivisia, mutta lyhyitä voimanosoituksia. Niitä ei useinkaan tilastoida, sillä tilastoa pidetään vain suurimmista lakoista.²²⁸ Myös niitä koskee ultima ratio -periaate, eli osapuolten on tehtävä kaikkensa neuvottelujen päättämiseksi ennen lakon julistamista.²²⁹

Laillisia lakkomuotoja ovat varoituslakon lisäksi esimerkiksi kaikkia työntekijöitä koskeva työnseisaus, boikotti, hidastuslakko ja italialainen lakko. Lakkovah tien käyttäminen on sallittua, mutta he eivät saa käyttää kuin rauhanomaisia keinoja. Työnantaja saa käyttää lakonmurtajia, mutta ainoastaan, mikäli he ilmoittautuvat vapaaehtoisiksi. Myötätuntolakko on lähtökohtaisesti laitton, mutta se voi poikkeustapauksessa olla laillinen, mikäli se ei tähtää osallistujien omien intressien edistämiseen, se auttaa laillisen primäärityötaistelun ja -riidan ratkaisussa sekä on suhteellisuusperiaatteen mukainen.²³⁰

Työsulku (*Aussperrung*) on BAG:in oikeuskäytännön mukaan laillinen ainoastaan vastatoimena osittaisille ja valikoiville lakoille. Muutoin työsulku on laitton toimi, jolloin työntekijöillä on oikeus palkkaan.²³¹ Työsulun laajuus riippuu sen lakon laajuudesta, mille se on vastatoimi. Mikäli osittaisessa tai valikoivassa lakossa olevia on 25 prosenttia työntekijöistä, voi työnantaja julistaa työsulun toista 25 prosenttia kohtaan. Työsulku ja lakko voivat koskea yhteensä puolta työntekijöistä.²³²

Eniten lakkoja on julkisen sektorin, tietoyhteiskunnan ja rautatieliikenteen saralla. Tyypillisin riidanaihe on palkat, mutta julkisella sektorilla on väännetty usein kättä myös työajoista.²³³

225 European Employment & Industrial Relations Glossary: Germany, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

226 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Germany), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

227 European Employment & Industrial Relations Glossary: Germany, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

228 Kraemer, Birgit, Germany: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

229 European Employment & Industrial Relations Glossary: Germany, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

230 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

231 European Employment & Industrial Relations Glossary: Germany, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

232 Jung, Liliane, National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany, ILO, 2001.

233 Kraemer, Birgit, Germany: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

4 Työtaistelutoimien rajoitukset ja vaikutukset

Laittomia lakkomuotoja on Saksassa monia. Lakko on laiton, mikäli sen tavoite ei ole työehtosopimuksessa sovittavissa, mikäli sen on julistanut muu kuin ammattiliitto, mikäli se toteutetaan työehtosopimuksen työrauhavelvollisuuden voimassaoloaikana tai mikäli sitä ei edellä kaikkien muiden laillisten keinojen käyttäminen riidan ratkaisemiseksi. Esimerkiksi yleislakko on laiton.²³⁴ Myöskään virkamiehillä ei ole Saksassa lakko-oikeutta Saksan perustuslakituomioistuimen oikeuskäytännön perusteella. Lakkoon ryhtyvillä on velvollisuus turvata yhteiskunnan kannalta olennaiset julkiset palvelut ja toiminnot (*Notarbeiten*), kuten ruoka, vesi, sähkö, kaasu ja sairaanhoito.²³⁵

Lakko keskeyttää työsopimuksen keskeisimmät velvoitteet – palkanmaksun ja työntekovelvoitteen.²³⁶ Lakon julistava ammattiliitto maksaa lakkokorvausta jäsenilleen ja tietyissä tapauksissa myös ei-jäsenilleen. Korvauksen saaminen vaatii yleensä kolmen kuukauden jäsenyyttä ammattiliitossa. Korvaus vastaa noin kahta kolmannesta palkasta.²³⁷ Mikäli osapuoli rikkoo työtaistelumenettelyjä tai julistaa laitton lakon, voi tämä johtaa korvausvelvollisuuteen sekä toista osapuolta sekä toisen osapuolen jäseniä kohtaan.²³⁸

234 Ibid.

235 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

236 Ibid.

237 European Employment & Industrial Relations Glossary: Germany, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

238 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

SAARIVALTIOT

Irlanti

1 Työehdoista sopimisen yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli Irlannissa 3 320 euroa vuonna 2007. Vähimmäispalkka on noin 1 460 euroa kuukaudessa täysi-ikäisille työntekijöille vuonna 2010. Vähimmäispalkka riippuu kuitenkin iästä ja nousee työntekijän ensimmäisten työvuosien aikana.²³⁹

Työntekijöiden järjestäytymisaste on 32 prosenttia. Työehtosopimukset kattavat keskimäärin 44 prosenttia Irlannin työnvoimasta.²⁴⁰

Lakkoaktiivisuus on Irlannissa selvästi matalammalla tasolla kuin keskimäärin EU-maissa. Vuosina 2004–2007 menetettyjä työpäiviä 1 000 työntekijää kohden oli noin yhdeksän vuodessa, EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää.²⁴¹

1.2 Neuvottelujärjestelmästä yleensä

Irlannin työmarkkinasuhteet ovat perinteisesti rakentuneet vapaaehtoisen yhteistyön pohjalle. Hallitus ei tule väliin, vaan jättää neuvottelut työmarkkinaosapuolten vastuulle. Irlannin järjestelmä muistuttaa täten Yhdistyneen kuningaskunnan järjestelmää. Lähtökohtana on osapuolten immuniteetti suhteessa valtioon pikemmin kuin osapuolille taatut positiiviset oikeudet. Osapuolten immuniteettia korostaa myös ei-legalistinen, kolmikantainen riitojenratkaisuelin, jota kutsutaan työtuomioistuimeksi (*Labour Court, An Chúirt Oibreachais*). Työtuomioistuin toimii myös kansallista vähimmäispalkkaa ehdottavana elimenä, josta päättää työministeriö. Tärkeiden työmarkkinoihin liittyvien kysymysten koordinoimiseksi laaditaan kuitenkin muutaman vuoden välein kansallisia kolmikantaisia työmarkkinasopimuksia. Viimeisin sopimus on vuodelta 2008.²⁴²

Viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana vapaaehtoisuuden ja immuniteetin periaatteista on kuitenkin tingitty. Työmarkkinasuhteet ovat oikeudellistuneet, kuten Yhdistyneessä kuningaskunnassakin. Uutta oikeuslähtöistä, yksilöllistä työlainsäädäntöä on paljon liittyen laittomaan irtisanomiseen, joukkoirtisanomisten korvaamiseen, työterveyteen ja -turvallisuuteen, yhdenvertaisuuteen,

239 Dobbins, Tony, Ireland: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; Eurostat, OECD.

240 Ibid.

241 Dobbins, Tony, Ireland: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

242 Ibid.

vanhemmuuteen, epätyypillisiin työsuhteisiin sekä työaikaan. Lisäksi vuonna 2000 luotiin kansallinen vähimmäispalkka, NMW (*national minimum wage*).²⁴³

Työmarkkinajärjestelmän painopiste on täten siirtynyt työmarkkinaosapuolten kollektiivisista sopimuksista yksilöllisen työoikeuden puolelle. Virallisesti lainsäädäntö asettaa kuitenkin ainoastaan oikeuksien vähimmäistason, josta voidaan kollektiivisesti poiketa työntekijän eduksi. Ammattiliitot ovat käyttäneet mahdollisuutta hyväkseen lähinnä joukkokirtisanomisten korvauksissa vaatimalla kahden viikon palkan verran lisäkorvausta jokaiselta työvuodelta.²⁴⁴

Työntekijäpuolella on yksi keskusjärjestö, ICTU (*the Irish Congress of Trade Unions*), jolla on 550 000–630 000 jäsentä laskutavasta riippuen. Lisäksi ICTU:n ulkopuolisiin ammattiliittoihin kuuluu noin 30 000 järjestäytyntä työntekijää.²⁴⁵ Vuonna 2008 ICTU:n suurin jäsen, Yhdistyneessä kuningaskunnassa ja Irlannissa toimiva Unite ilmoitti yhdistyvänsä yhdysvaltalaisen metallityöntekijöiden ammattiliiton USW:n (*United Steelworkers*) kanssa. Uusi ylikansallinen liitto kattaa yli kolme miljoonaa työntekijää Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Yhdysvalloissa, Kanadassa, Irlannissa ja Karibian saarilla.²⁴⁶

Työnantajapuolella on 11 keskusjärjestöön verrattavaa elintä. Ehdottomasti tärkein niistä on IBEC (*The Irish Business and Employers Confederation*), joka toimii tavallisesti työnantajapuolen edustajana neuvotteluissa ja työmarkkinaelimityksissä ICTU:n kanssa. Suuri työnantajajärjestö on myös CIF (*the Construction Industry Federation*), joka osallistuu myös toisinaan kansallisen tason työehtosopimustoimintaan.²⁴⁷

Työehtosopiminen tapahtuu pääasiassa kolmikantaisesti kansallisella tasolla palkkojen ja työajan osalta – muiden ehtojen osalta sopiminen on paikallista. Kansallisia sopimuksia laaditaan yleensä kolmen vuoden välein. Liittokohtaista sopimista ei ole juuri lainkaan lukuun ottamatta rakennusalaan. Kansalliset työehtosopimukset eivät kuitenkaan ole oikeudellisesti sitovia, ellei niitä ole rekisteröity työtuomioistuimissa – menettelyä ei käytetä juuri koskaan. Kansalliset sopimukset koskevat kuitenkin tietyissä tapauksissa myös työnantajajärjestöihin kuulumattomia työnantajia ja ammattiliittoihin kuulumattomia työntekijöitä, mikä selittää työehtosopimusten suuremman kattavuuden (44 prosenttia) suhteessa työntekijöiden järjestäytymisasteeseen (31 prosenttia). Työpaikkatason sopimuksia sovelletaan yleensä kaikkiin työntekijöihin.²⁴⁸

Työntekijäedustus tapahtuu työpaikoilla yleisimmin ammattiliittojen luottamushenkilöiden kautta mutta myös yritysneuvostojen kautta. Luottamushenkilöt ovat työpaikan järjestäytyneiden työntekijöiden valitseamia. Yritysneuvostojen valintaa sääntelee työntekijälaki, joka mahdollistaa keskiuurilla ja suurilla työpaikoilla

243 Ibid.

244 Dobbins, Tony, Ireland: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

245 Ibid.

246 Prosser, Thomas: UK: EIRO annual review – 2008, European Industrial Relations Observatory, 2010.

247 Dobbins, Tony, Ireland: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

248 Ibid.

myös menettelyn, jossa työntekijöillä on oikeus vaatia työnantajalta neuvotteluja tiedonsaanti- ja konsultaatio-oikeuksia sisältäväksi sopimukseksi.²⁴⁹

2 Työrauhavelvollisuus

Alun perin työehtosopimusten työrauhalausekkeet viittasivat työtaisteluoikeuden sovitteluelvoitteeseen, ennen oikeutta työtaisteluun oli kaikkien sopimuksessa mainittujen sovittelumekanismien oltava käyty läpi. Nykyisin työrauhavelvollisuus määritellään yleensä toisin. Sillä tarkoitetaan yleensä absoluuttista velvoitetta olla ryhtymättä työtaisteluun ja sitoumusta ratkaista riidat esimerkiksi välimieskomiteassa. Työrauhalausekkeitä ei kuitenkaan ole läheskään kaikissa työehtosopimuksissa.²⁵⁰

Työehtosopimusriitojen ensisijainen sovittelukanava on työmarkkinasuhdekomission LRC:n (*the Labour Relations Commission*) kautta. Sovittelu LRC:ssä onnistuu 80 prosentissa tapauksista. Mikäli LRC:ssä ei onnistuta sopimaan riitaa, osapuolet voivat yhdessä viedä asian työtuomioistuimeen.²⁵¹

Kolmikantaisen, itsenäisen työtuomioistuimen alkuperäinen tarkoitus oli toimia työehtosopimusriitojen sovittelu-, välitys- ja välimiesmenettelypalveluna. Työtuomioistuimeen ei voi vedota, ellei riidassa ole käytetty jo loppuun kaikkia muita sovittelumekanismia. Työtuomioistuimen ratkaisut eivät tyypillisesti kuitenkaan ole oikeudellisesti sitovia, vaan ne ovat suosituksia. Työtuomioistuimen sitova toimivalta on kuitenkin kasvanut Irlannin työmarkkinajärjestelmän oikeudellistumisen myötä.²⁵²

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Kuka tahansa voi Irlannissa julistaa työtaistelutoimen. Jotta se kuitenkin olisi laillinen, täytyy tiettyjä vuoden 1990 työmarkkinasuhdelain vaatimuksia noudattaa. Laillinen lakko johtaa lain takaamaan immuniteettiin ammattiliitolle ja sen toimija luottamushenkilöille.

Lähtökohtaisesti työtaistelut ovat laittomia, elleivät ne täytä lain määräyksiä.²⁵³ Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt immuniteetin myöntämistä ainoastaan ammattiliitoille lakkojen seuraamusten suhteen Euroopan sosiaalisen peruskirjan työtaisteluoikeutta suojaavan 6.4 artiklan vastaisena.²⁵⁴

Ensimmäinen työtaistelutoimen laillisuuden vaatimuksista on työmarkkinasuhdelain mukaan salaisen lippuäänestyksen järjestäminen jäsenten keskuudessa. Mikäli työtaistelupäätös hyväksytään, on vastapuolelle annettava varoitus vähintään

249 Ibid.

250 European Employment & Industrial Relations Glossary: Ireland, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

251 Dobbins, Tony: Ireland: 2008 EIRO Annual Review, European Industrial Relations Observatory, 2010.

252 Ibid.

253 Dobbins, Tony, Ireland: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

254 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Ireland), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

viikkoa ennen aiotun työtaistelun aloittamista.²⁵⁵ Työsulkuoikeus on Irlannissa verrattavissa lakko-oikeuden määrittelyyn.²⁵⁶

Lain ja oikeuskäytännön valossa laillisina pidettyjä lakkomutoja on monia, muun muassa ylityökielto, hidastuslakko, italialainen lakko ja (kansainvälinen) myötätuntolakko. Puhtaan poliittiset lakot ovat Irlannissa, toisin kuin monissa muissa EU-maissa, sallittuja. Lisäksi lakkovahtien rauhanomainen toiminta on sallittua.²⁵⁷ Vuosina 2007–2008 lakkoja oli tyypillisimmin teollisuudessa, liikenteessä ja varastoinnissa.²⁵⁸

Tietyillä kunnallisilla sektoreilla, kuten kaasun, veden ja sähkön jakeluverkkojen työntekijöillä, on rikosoikeudellinen velvollisuus olla rikkomatta sopimusta niin, että ihmishenki tai terveys voisi olla vaarassa.²⁵⁹

255 Dobbins, Tony: Ireland: 2008 EIRO Annual Review, European Industrial Relations Observatory, 2010.

256 European Employment & Industrial Relations Glossary: Ireland, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

257 Ibid.

258 Dobbins, Tony, Ireland: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

259 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

Malta

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Maltalla työntekijää kohden noin 1 340 euroa vuonna 2007. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli noin 1 310 euroa. Vähimmäispalkasta on säädetty lailla, jonka perusteella se oli noin 650 euroa kuukaudessa vuonna 2010. Alaikäisten työntekijöiden vähimmäispalkka on tätä pienempi. Alakohtaisesti on myös säädetty asetuksia eri alojen palkoista.²⁶⁰

Työntekijöiden järjestäytymisaste on noin 57 prosenttia. Työehtosopimukset kattavat keskimäärin noin 51-60 prosenttia työnvoimasta eri arvioiden mukaan.²⁶¹ Vuonna 2008 kuitenkin vain 26,7 prosenttia yksityisen sektorin työvoimasta oli työehtosopimusten piirissä.²⁶² Julkisella puolella lähes kaikki työntekijät ovat työehtosopimuksen piirissä.²⁶³

Lakkoaktiivisuus on Maltalla matalammalla tasolla kuin keskimäärin EU-maissa. Vuosina 2004-2007 menetettyjä työpäiviä 1 000 työntekijää kohden oli keskimäärin yksitoista vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää.²⁶⁴

1.2 Neuvottelujärjestelmä

Maltalla työmarkkinasuhteista on säädetty vuoden 2002 työmarkkinasuhdelailla (EIRA). Uusi laki oli tarpeellinen Maltaan lainsäädännön sopeuttamiseksi EU-jäsenyyden vaatimuksiin. Lain ohella on säädetty myös lukuisia uusia asetuksia. EU-jäsenyyden myötä myös parlamentti on siirtänyt EU-direktiivien vaatimuksia kansallisiin lakeihin.²⁶⁵

Maltaan työmarkkinajärjestelmä muistuttaa huomattavasti Yhdistyneen kuningaskunnan mallia. Malli nojaa yritystason luottamushenkilöihin, jotka edustavat työntekijöitä työehtosopimusneuvotteluissa työnantajan kanssa. Työehtosopimukset tehdään yritystasolla. Kansallisella tasolla kolmikanta rakentuu Maltaan taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen neuvoston (MCESD) varaan. MCESD on neuvoa-antava elin, jossa käsitellään kaikki tärkeimmät työmarkkinoita koskevat asiat. Asialistalle voivat kaikki jäsenet esittää aiheita.²⁶⁶

260 Borg, Anna ja Debono, Manwel, Malta: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

261 Ibid.

262 Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

263 Borg, Anna ja Debono, Manwel, Malta: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

264 Ibid.

265 Ibid.

266 Ibid.

Työntekijäpuolen tärkeimmät ammattiliitot ovat GWU (*General Workers' Union*) ja UHM (*Union of United Workers, Union Haddiema Maghqudin*), joiden välit ovat huo- not. Ammattiliittojen on rekisteröidyttävä, mikä perustuu työmarkkinasuhdelaki EIRA:aan, joka sääntelee työmarkkinaosapuolten toimintaa. Hylkäämispäätöksestä on mahdollisuus valittaa, mutta yhtään rekisteröitymishakemusta ei ole tähän men- nessä hylätty. Rekisterinpitäjillä on melko vapaasti määritelty oikeus tarkastaa liit- tojen jäsenluetteloita. EIRA:n lisäksi ammattiliittojen toimintavapautta rajoittavat yrityskohtaiset työehtosopimukset.²⁶⁷

Keskusjärjestö on yksi (CMTU), mutta ainoastaan UHM kuuluu siihen. Riitojen vuoksi keskusjärjestö on heikko ja ammattiliittojen rooli korostunut. GWU on suurin ammattiliitto – siihen kuuluu noin puolet kaikista järjestäytyneistä työntekijöistä. Pienemmät ammattiliitot eivät ole edustettuina MCESD:issä, joten ne ovat perusta- neet FORUM-nimisen yhteenliittymän.²⁶⁸ GWU:n, CMTU:n ja FORUM:in on toisinaan ehdotettu perustavan yhtenäisen keskusjärjestön taikka edes yhteistyöneuvoston, mutta hanke on aina kaatunut epäluottamukseen.²⁶⁹

Hallituksen perustaman työnantajajärjestörekisterin mukaan Maltalla on 20 työn- antajajärjestöä. Rekisteröitymisvelvoite perustuu työmarkkinasuhdelaki EIRA:aan, joka sääntelee työmarkkinaosapuolten toimintaa. Työnantajajärjestöt eivät kuiten- kaan pääsääntöisesti osallistu työehtosopimusneuvotteluihin, vaan toimivat lähinnä lobbies- ja edunvalvontajärjestöinä suhteessa hallitukseen. Tärkeimmät työnanta- jajärjestöt ovat Maltan kauppakamari (*Malta Chamber of Commerce, Enterprise and Industry*), GRTU (*Malta Chamber of Small and Medium-sized Enterprises*) ja MEA (*Malta Employers' Association*).²⁷⁰

Työehtosopimusneuvottelut käydään Maltalla yritystasolla. Työehtosopimukset ovat oikeudellisesti sitovia. Järjestelmää työehtosopimuksien yleissitovuuden vah- vistamisesta ei ole. Julkisen sektorin palkkaneuvotteluissa työnantajapuolta edus- taa keskusneuvotteluyksikkö (*Central Bargaining Unit*), jonka kanssa työntekijäpuoli neuvottelee alakohtaiset työehtosopimukset niin kutsutussa yhteisneuvotteluneu- vostossa. Yksityisellä sektorilla kaikki neuvottelut käydään kuitenkin yritystasolla. Kaikkiin palkkoihin, myös lakisääteiseen vähimmäispalkkaan, tehdään inflaatioko- rotus kerran vuodessa.²⁷¹

Ammattiliitot nimittävät työpaikalle luottamushenkilön hoitamaan neuvottelut työntekijöiden puolesta. Vain ammattiliitto, johon kuuluu yli 50 prosenttia kysei- sen työpaikan henkilökunnasta, voi edustaa henkilökuntaa. Täten, mikäli yhdellä työpaikalla on monen eri ammattiliiton jäseniä, vähemmistöön jäävien ammatti- liittojen ja sen jäsenien oikeus työehtosopimusneuvotteluihin typistyy olemat- tomiin enemmistöä edustavan ammattiliiton luottamushenkilön neuvotellessa kaikkien puolesta. Laki kuitenkin kieltää syrjinnän järjestäytymisen perusteella.

267 Borg, Anna ja Debono, Manwel, Malta: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

268 Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

269 Borg, Anna ja Debono, Manwel, Malta: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

270 Ibid.

271 Ibid.

Työmarkkinasuhdelaki EIRA:ssa käsitellyt työmarkkinariidat voivat ilmetä myös kahden työntekijäryhmän välillä, ja lakko-oikeus kattaa myös tunnustamisen osapuoleksi työehtosopimusneuvotteluissa.²⁷²

2 Työrauhavelvollisuus

Voimassa oleviin työehtosopimuksiin liittyy työrauhavelvollisuus, joka kattaa niin sopimuksen sisällön kuin kaikki sellaiset asiat, joita käsiteltiin sopimusneuvottelujen aikana, vaikka niistä ei kirjattu lopulliseen työ sopimukseen mitään. Työrauhavelvollisuus ei kuitenkaan ole oikeudellisesti sitova, vaan se nojaa vuosikymmenien perinteeseen, johon työmarkkinaosapuolet ovat olleet tyytyväisiä.²⁷³

Maltalla on pakollinen sovittelumenettely tilanteissa, joissa neuvottelut ovat epäonnistuneet. Työriita pitää kuitenkin rekisteröidä EIRA:n luokittelun perusteella ennen kuin mahdollisiin työtaistelutoimiin voidaan ryhtyä.²⁷⁴

Riitujen sovittelumekanismista on säädetty yksityiskohtaisesti työmarkkinasuhdelaki EIRA:ssa. EIRA:n mukaan riitatilanteessa teollisuus- ja työministeri nimittää MCESD:iä konsultoituaan sovittelukomitean. Siinä on vähintään viisi jäsentä ja sen toimikausi on kaksi vuotta.²⁷⁵

Riidan osapuolet voivat sopia asian osoittamisesta myös teollisuus- ja työministeriön johtajalle tai osapuolien yhdessä sopimalle sovittelijalle. Suurin osa riidoista ratkeaa tässä vaiheessa. Mikäli osapuolet eivät kykene sopimaan sovittelijasta, teollisuus- ja työministeriön johtaja valitsee ministerin nimittämästä sovittelukomiteasta jäsenen ratkaisemaan riidan. Mikäli sovittelu onnistuu, on osapuolten allekirjoitettava sopimus, joka on voimassa vähintään vuoden ja joka asettaa aktiivisen työrauhavelvollisuuden molemmille osapuolille. Noin 80 prosenttia työriidoista käsitellään näin ja 78 prosenttia myös ratkeaa tässä vaiheessa.²⁷⁶

Mikäli osapuolet eivät kykene sopimaan sovittelijasta tai sovittelija raportoi neuvottelujen olevan umpikujassa, teollisuus- ja työministeriön johtaja osoittaa asian ministerille. Ministeri voi osoittaa asian erityisesti asiaa varten perustetulle tuomioistuimelle tai työmarkkinatuomioistuimelle. Osapuolet voivat sopia vapaaehtoisesti asian käsittelystä tuomioistuimessa. Oikeusprosessin ollessa käynnissä riidan osapuolten on tapana pidättäytyä työtaistelutoimista, vaikka velvoite ei perustuakaan lakiin.²⁷⁷

Työriidat ratkaistaan tavallisesti työmarkkinatuomioistuimessa, mutta joissakin tapauksissa yleisissä tuomioistuimissa. Työmarkkinatuomioistuin ratkaisee riidat liittyen laittomiin irtisanomisiin, työ sopimuksiin, työehtoihin, palkkaan ja

272 Ibid.

273 Borg, Anna ja Debono, Manwel, Malta: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

274 Debono, Manwel, Thematic Feature on Collective dispute resolutions in an enlarged European Union – case of Malta, 2005, European Industrial Relations Observatory.

275 Ibid.

276 Debono, Manwel, Thematic Feature on Collective dispute resolutions in an enlarged European Union – case of Malta, 2005, European Industrial Relations Observatory. Ks. myös Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, International Labour Office, Geneva, 2007.

277 National Labour Law Profile: Malta, International Labour Organisation, 2006.

palkkioihin, elinkustannuksiin, työterveyteen, äitiys- ja vanhempainvapaisiin, syrjintään ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon, työntekijöiden tiedonsaantioikeuteen ja joukkoyhtymisiin. Työmarkkinatuomioistuimen ratkaisut ovat oikeudellisesti sitovia. Niitä vastaan ei voi vedota ennen kuin vuosi on kulunut ratkaisun antamisesta ja niihin liittyy aktiivinen työrauhavelvollisuus.²⁷⁸

Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on kiinnittänyt huomiota sovittelumenettelyyn ja vaatinut Maltalta lisäselvityksiä tuomioistuimen vallasta ja siitä, voiko tuomioistuin ratkaista asian kokonaisuudessaan ilman osapuolten hyväksyntää. Tuomioistuimen ratkaisu on voimassa vähintään vuoden ja siihen liittyy aktiivinen työrauhavelvollisuus. Komitea on myös halunnut tietää, voivatko osapuolet kieltäytyä sovittelumenettelystä.²⁷⁹

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Työtaisteluoikeutta ei ole taattu perustuslaissa, vaan ainoastaan EIRA:ssa. Työtaisteluoikeus koskee työriitoja, jotka koskevat työehtoja tai työolosuhteita, työntekijän työsuhteen päättymistä tai hänen palkkaamistaan, työn jakautumista työntekijöiden välillä, kurinpidollisia asioita, ammattiliittojen toimihenkilöiden tiloja ja toimintamahdollisuuksia, neuvottelumenettelyjä, mukaan lukien ammattiliittojen tai työnantajajärjestöjen edustajien tunnustamista neuvotteluosapuoleksi taikka työntekijän järjestäytymistä tai järjestäytymättömyyttä. Työtaisteluoikeus koskee rekisteröityneitä ammattiliittoja ja työnantajajärjestöjä. Työriita pitää rekisteröidä EIRA:n luokittelun perusteella ennen kuin työtaistelutoimiin voidaan ryhtyä.²⁸⁰

Maltalla lakko-oikeus kattaa myötätuntolakon ja hidastuslakon, jossa työntekijät hidastavat työtahtiaan samoin kuin italialaisen lakon. Rikkureita saa yrittää estää tulemasta töihin kohdistamalla heihin esimerkiksi lievää kiusaamista, mutta väkivaltainen vastustaminen ei tule kysymykseen. Saarto on työtaistelutoimena laiton.²⁸¹

Työtaisteluoikeus kattaa työnantajan oikeuden työsulkuun. Työsulut ovat kuitenkin Maltalla hyvin harvinaisia ja menneisyydessä niitä on käyttänyt lähinnä valtio.²⁸²

Vuosina 2003–2007 työtaisteluita on ollut vuodessa keskimäärin seitsemän. Työtaisteluita on tyypillisimmin julkisella sektorilla, liikenteen, postin, koulutuksen ja elintarvikehuollon aloilla.²⁸³

Poliisilla, armeijalla, palomiehillä, lennonjohtajilla, vähimmäishenkilökunnalla satamissa ja vesi- ja sähkölaitoksissa huoltovarmuuden takaamiseksi sekä vankiloiden henkilökunnalla ei ole lakko-oikeutta. Lisäksi työtaisteluoikeuteen on ylei-

278 Borg, Anna ja Debono, Manwel, Malta: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

279 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Malta), Articles 1, 5, 6, 12, 13 and 16 of the Charter, Council of Europe Publishing, 2006.

280 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

281 Ibid.

282 National Labour Law Profile: Malta, International Labour Organisation, 2006.

283 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

sesti sovellettavia rajoituksia tuomioistuinkäsittelyn aikana. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pyytänyt aiheesta lisäselvitystä.²⁸⁴

4 Työtaistelutoimien vaikutukset

Työntekijän erottaminen työtaistelutoimen seurauksena on laitonta. Työmarkkinatuomioistuimien voi todeta työsopimuksen irtisanomisen tai purkamisen mitättömäksi tai määrätä työnantajan maksamaan työntekijälle korvauksia aiheutuneista haitoista ja menetyksistä. Seuraukset laittomasta erottamisesta työtaistelutoimen perusteella ovat siis samat kuin muutoinkin laittomilla erottamisilla. Työmarkkinatuomioistuimien ei ole kuitenkaan koskaan käsitellyt tapausta, jossa laittoman erottamisen syyksi olisi esitetty osallistumista työtaistelutoimeen.²⁸⁵

Työsopimuksen velvoitteet eivät ole voimassa lakon aikana. Työntekijät eivät saa palkkaa. Työntekijät, jotka eivät osallistu lakkoon, saavat palkkansa normaalisti, vaikka lakko estäisi heidän työntekonsä.

Työmarkkinaosapuolille ei koidu seuraamuksia työtaistelutoimesta, mikäli työtaistelu on toteutettu EIRA:n mukaisesti. Ne voivat kuitenkin joutua maksamaan korvauksia, mikäli työtaistelutoimeä ei voi perustella EIRA:n mukaisen työriidan ratkaisussa auttavaksi tai mikäli työtaistelutoimi rikkoo voimassa olevassa työehtosopimuksessa sovittuja menettelyjä.

Elokuussa 1999 kaksikymmentä GWU:n toimihenkilöä valtasi julkisen tien työtaistelutoimena. Saarto ei ole sallittu lakkomuoto Maltalla. GWU:n toimihenkilöt vietiin oikeuteen ja monivaiheisen oikeusprosessin jälkeen heidät tuomittiin rikoksesta, mutta presidentti armahti heidät välittömästi.²⁸⁶

284 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Malta), Articles 1, 5, 6, 12, 13 and 16 of the Charter, Council of Europe Publishing, 2006.

285 Ibid.

286 National Labour Law Profile: Malta, International Labour Organisation, 2006.

Yhdistynyt kuningaskunta

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat työntekijää kohden 4 300 euroa vuonna 2007. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli vuonna 2007 3 840 euroa. Vähimmäispalkka vaihtelee työntekijän iän mukaan ja oli vuonna 2007 vähintään 5,5 puntaa eli noin 6,4 euroa tunnilta. Kokopäiväiselle työntekijälle tämä tarkoittaa noin 1 100 euron kuukausiansioita.²⁸⁷

Työntekijöiden järjestäytymisaste on 27 prosenttia. Julkisen sektorin työntekijöistä on kuitenkin järjestäytynyt jopa 59 prosenttia yksityisen sektorin järjestäytymisasteen jäädessä ainoastaan 16 prosenttiin. Työntekijöistä 40 prosenttia on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Työehtosopimukset kattavat keskimäärin noin 35 prosenttia työnvoimasta. Julkisella sektorilla työehtosopimusten piirissä on 72 prosenttia työvoimasta, kun taas yksityisellä sektorilla luku jää 20 prosenttiin.²⁸⁸

Lakkoaktiivisuus on Yhdistyneessä kuningaskunnassa hieman matalammalla tasolla kuin keskimäärin EU-maissa. Vuosina 2004–2007 menetettyjä työpäiviä 1 000 työntekijää kohden oli 27 vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää.²⁸⁹

1.2 Neuvottelujärjestelmä

Yhdistyneen kuningaskunnan työmarkkinadialogi perustuu pitkälti kaksikantaiseen, vapaaehtoiseen yhteistyöhön. Valtion rooli on vähäinen. Työmarkkinasuhteilla on pitkä historia – työehtosopimuksia tehtiin jo 1800-luvulla. Aktiivisinta niiden tekeminen oli 1970-luvulla. Sen jälkeen valtaan noussut pääministeri Thatcher kuitenkin yksityisti valtionyhtiöitä ja ajoi kansalliselle tasolle keskitettyä työmarkkinajärjestelmää alas. Vuonna 1997 alkaneella New Labourin valtakaudella työmarkkinasuhteita oikeudellistettiin ja otettiin käyttöön kansallinen vähimmäispalkkajärjestelmä.²⁹⁰

Työntekijäpuolella on yksi keskusjärjestö, TUC (*Trade Union Confederation*), jonka jäsenillä on yhteensä noin 6,4 miljoonaa jäsentä. Työnantajapuolella on niin ikään yksi keskusjärjestö, CBI (*the Confederation of British Industry*). TUC ja CBI eivät kuitenkaan osallistu työehtosopimusneuvotteluihin, sillä työehtosopimustoiminta tapahtuu yrittäjäpuolella.²⁹¹

287 Prosser, Thomas, The United Kingdom: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; Eurostat, OECD. Vähimmäispalkkaan ei kuitenkaan ole lakisääteistä oikeutta työharjoittelijoilla, au-paireilla, kalastajilla, kirkon työntekijöillä, armeijan palkkalistoilla olevilla, vankilatyöntekijöillä eikä perheyritysten työntekijöillä.

288 Ibid.

289 Ibid.

290 Prosser, Thomas, The United Kingdom: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

291 Ibid.

Vuonna 2008 TUC:in suurin jäsen, Unite ilmoitti yhdistyvänsä yhdysvaltalaisen metallityöntekijöiden ammattiliiton USW:n (*United Steelworkers*) kanssa. Uusi ylikansallinen liitto kattaa yli kolme miljoonaa työntekijää Yhdistyneessä kuningaskunnassa, Yhdysvalloissa, Kanadassa, Irlannissa ja Karibian saarilla.²⁹²

Valtion perinteinen puuttumattomuuspolitiikka työmarkkinasuhteisiin näkyy yhä siinä, että työehtosopimukset eivät ole koskaan saaneet oikeudellisesti sitovaa asemaa Yhdistyneessä kuningaskunnassa, vaan ne ovat herrasmiessopimuksia. Yksityisen sektorin työehtosopimukset solmitaan lähes yksinomaan yritys- tai tehdastasolla. Ainoastaan julkisella sektorilla on joitakin alakohtaisia työehtosopimuksia.²⁹³

Työehtosopimusten kesto ei ole yleensä sopimuksissa itsessään määritelty, vaan ne ovat toistaiseksi voimassa seuraaviin neuvotteluihin saakka. Työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistavaa menettelyä ei ole. Työehtosopimusten sisältö rajoittuu yleensä palkka- ja työaikakysymyksiin. Joillakin aloilla määräykset kouluttautumisesta ovat kuitenkin yleisiä.²⁹⁴

Työntekijöiden edustus työpaikoilla tapahtuu yleensä ammattiliittojen luottamushenkilöiden kautta. Heitä oli vuonna 2008 noin 46 prosentilla työpaikoista. Vuoden 2004 lainsäädäntömuutosten johdosta yli 50 työntekijän työpaikoilla on perustettava yritysneuvosto EU:n yritysneuvostodirektiivin mukaisesti.²⁹⁵

2 Työrauhavelvollisuus

Koska työehtosopimuksilla ei ole oikeudellista sitovuutta, ovat myös työehtosopimusten työrauhamääräykset ainoastaan moraalisesti velvoittavia eli vailla oikeudellista sitovuutta. Tavallisesti niistä pidetään kuitenkin kiinni. Tapana on myös muuttaa yksilöllisiä työsopimuksia uuden työehtosopimuksen allekirjoittamisen jälkeen – tällöin niihin voidaan myös kirjata työrauhamääräykset.²⁹⁶

Tyypillisin työrauhamääräys koskee neuvotteluvaihetta ja tekee joko työtaisteluoikeudesta viimekätisen keinon vapaaehtoisen välimiesmenettelyn jälkeen (*no-strike clause*) tai vaatii pakollista välimiesmenettelyä riidanratkaisuun työtaistelujen sijasta (*strike-free agreement*). Työehtosopimus voi sisältää poikkeuksellisesti myös relatiivisen työrauhavelvollisuuden sopimuksen voimassaoloajaksi.²⁹⁷

Kansallinen neuvonanto-, sovittelu- ja välimiespalvelu ACAS (*The Advisory, Conciliation and Arbitration Service*) on itsenäinen, kolmikantainen elin, joka hoitaa työmarkkinariitoja. Pääasiassa ACAS tarjoaa sovitteluapua osapuolille. Välimiesmenettelyä ei Yhdistyneessä kuningaskunnassa voida aloittaa ilman molempien osapuolten suostumusta ja siinäkin tapauksessa osapuolten tarvitse sitoutua noudattamaan välimieskomitean ratkaisua riitaan.²⁹⁸

292 Prosser, Thomas: UK: EIRO annual review – 2008, European Industrial Relations Observatory, 2010.

293 Prosser, Thomas, The United Kingdom: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

294 Ibid.

295 Ibid.

296 European Employment & Industrial Relations Glossary: United Kingdom, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

297 Ibid.

298 Prosser, Thomas, The United Kingdom: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Yhdistyneen kuningaskunnan lainsäädännössä ei taata työtaisteluoikeutta.²⁹⁹ Työtaisteluja käsitellään kuitenkin vuoden 1992 ammattiliittolaissa. Lähtökohtaisesti työtaistelutoimet ovat laittomia, mutta osapuolille taatun immuniteetin nojalla niille ei useissa tapauksissa koidu seurauksia. Perustana on siis pikemminkin osapuolten immuniteetti kuin positiiviset oikeudet.³⁰⁰ Oikeus työsulkuun on Yhdistyneessä kuningaskunnassa tunnustettu samassa suhteessa kuin lakotkin.³⁰¹

Laillisen lakon järjestämiseen vaaditaan ammattiliittolain mukainen postitse järjestettävä salainen lippuäänestys jäsenten keskuudessa. Annetuista äänistä vähintään puolen on tuettava lakkopäätöstä. Lopulliseen lakkopäätökseen vaaditaan ammattiliiton hallituksen hyväksyntä. Ammattiliitot ovat vastuussa paitsi itsensä järjestämisestä, myös luottamushenkilöidensä järjestämisestä lakoista.³⁰²

Työtaisteluun ryhtyvän osapuolen on annettava työtaistelusta etukäteisilmoitus vastapuolelle vähintään seitsemää päivää ennen sen aloittamista. Ilmoitukseen on otettava tiedot esimerkiksi työtaistelun ajasta, paikasta ja henkilöllisestä ulottuvuudesta.³⁰³ Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt lakon etukäteisilmoituksen vaadittua tarkkuutta ja laajuutta liioiteltuna ja täten Euroopan sosiaalisen peruskirjan työtaisteluoikeutta koskevan 6.4 artiklan vastaisena.³⁰⁴

Lakon täytyy liittyä työehtoihin tai työpaikkaan liittyviin riitakysymyksiin, muutoin se on laitton. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt lakko-oikeuden rajaamista pelkästään välittömästi vaikuttaviin työehto- tai työpaikkakohtaisiin kysymyksiin liioiteltuna ja Euroopan sosiaalisen peruskirjan työtaisteluoikeutta koskevan 6.4 artiklan vastaisena.³⁰⁵

Hidastuslakko ja italialainen lakko ovat sallittuja Yhdistyneessä kuningaskunnassa. Myötätuntotyötaistelu ja poliittinen tai poliittisluonteinen lakko eivät ole laillisia työtaistelumuotoja. Lakkovahtien käyttäminen on sallittua.³⁰⁶ Ammattiliiton tyypillisesti maksavat jäsenilleen lakkoavustusta palkanmenetystä kompensoidakseen. Lakonmurtaajien (*strike breaker*, *scab*, *blackleg*) käyttäminen on sallittua.³⁰⁷

Julkisen sektorin lakot olivat vuosina 2007–2008 yleisiä Yhdistyneessä kuningaskunnassa. Myös liikenteessä, koulutuksessa ja sosiaaliturvan alalla oli useita lakkoja.³⁰⁸ Vankilahenkilökunta järjesti vuonna 2008 laajamittaisen lakon par-

299 Ibid.

300 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

301 European Employment & Industrial Relations Glossary: United Kingdom, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

302 Ibid.

303 Ibid.

304 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (United Kingdom), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

305 Ibid.

306 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

307 Prosser, Thomas, The United Kingdom: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

308 Ibid.

lamentin hyväksytyä lakimuutokset, jotka poistivat vankilahenkilökunnalta lakko-oikeuden.³⁰⁹

4 Työtaistelutoimien vaikutukset

Lakkoon osallistuminen merkitsee työsopimussuhdetta vastaan rikkomista, joka voi johtaa esimerkiksi vahingonkorvauksiin tai jopa irtisanomiseen.³¹⁰ Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt lakkoon osallistuvien työntekijöiden matalaa irtisanomissuojaa Euroopan sosiaalisen peruskirjan työtaisteluoikeutta koskevan 6.4 artiklan vastaisena.³¹¹

Tuomioistuimien voi määrätä työtaistelutoimeen ryhtyneen osapuolen maksamaan vahingonkorvauksia koituneista vahingoista vastapuolelle – yleensä vahingonkorvauksia maksetaan ainoastaan aiheutuneista vahingoista eikä rangaistusluontoisesti. Ammattiliittojen maksamille vahingonkorvauksille on olemassa kattorajat riippuen ammattiliiton koosta. Ammattiliitoilla on kuitenkin tietyissä tilanteissa immuni-teetti esitettyjä vaatimuksia vastaan.³¹²

Ammattiliitot voivat joutua vastuuseen luottamushenkilöidensä tai jäsentensä teoista, mikäli ne eivät nimenomaisesti irtisanoudu heidän toiminnastaan.³¹³

309 Prosser, Thomas, UK: Eiro annual review – 2008, European Industrial Relations Observatory, 2010.

310 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

311 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (United Kingdom), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

312 European Employment & Industrial Relations Glossary: United Kingdom, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

313 Ibid.

ETELÄ-EUROOPPA

Espanja

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Espanjassa työntekijää kohden noin 2 280 euroa vuonna 2007. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli 1 820 euroa. Vähimmäispalkka on vuonna 2010 740 euroa kuukaudessa.³¹⁴

Työntekijöiden järjestäytymisaste on 14 prosenttia. Työehtosopimukset kattavat 85 prosenttia työvoimasta. Lakkoaktiivisuus on Espanjassa EU-maiden keskitasoa. Menetettyjä työpäiviä 1 000 työntekijää kohden oli vuosina 2004–2007 keskimäärin 28 päivää vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää vuodessa.³¹⁵

1.2 Neuvottelujärjestelmästä yleensä

Espanjassa on kaksi suurta työntekijäkeskustajärjestöä: CCOO (*the Trade Union Confederation of Workers' Commissions, Confederación Sindical de Comisiones Obreras*) ja UGT (*the General Workers' Confederation, Unión General de Trabajadores*). Ne kattavat yli 70 prosenttia järjestäytyneistä työntekijöistä. Ne on tunnustettu kattavimmiksi keskusjärjestöiksi, mikä takaa, että niiden jäsenliitoilla on valta neuvotella työehtosopimuksista.³¹⁶

Jotta työnantajakeskusjärjestö saisi statuksen kattavimpana keskusjärjestönä, sen jäsenyritysten täytyy työllistää vähintään 10 prosenttia työntekijöistä kaikilla neuvottelutasoilla. Tämän statuksen on saanut kaksi työnantajakeskusjärjestöä: CEOE (*the Spanish Confederation of Employers' Organisations, Confederación Española de Organizaciones Empresariales, CEOE*) ja CEPYME (*the Spanish Confederation of Small and Medium-Sized Enterprises, Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa*).³¹⁷

Espanjassa sanalla työehtosopimus (*convenio colectivo*) viitataan ensisijaisesti yleissitovaan työehtosopimukseen, jonka syntyprosessiin liittyvät vaatimukset kuvataan työntekijälaiissa (*Estatuto de los Trabajadores*) ja jonka oikeudellinen sitovuus ja kattavuus perustuvat suoraan lakiin. Ei-yleissitovat työehtosopimukset

314 Diaz, Juan Arasanz, Spain: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; EuroStat, OECD.

315 Ibid.

316 Diaz, Juan Arasanz, Spain: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

317 Ibid.

(*convenios improprios tai pactos*) ovat sopimusoikeudellisessa mielessä tavallisia sopimuksia. Neljännnes työntekijöistä on kansallisen tason, puolet aluetason ja vain joka kymmenes työntekijä on yritystason työehtosopimuksen piirissä. 15 prosenttia työvoimasta ei ole minkään työehtosopimuksen alaisuudessa.³¹⁸

Työehtosopimuksissa sovitaan palkasta, työajasta, työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvistä asioista, työntekijäorganisaatiosta, uralla etenemisestä, kouluttautumisoikeudesta, sukupuolten välisestä tasa-arvosta, työhönottotesteistä, työmatkakysymyksistä ja kurinpitomenettelyistä. Lisäksi usein sovitaan myös järjestäytymisoikeuteen liittyvistä teemoista, kuten luottamushenkilöiden oikeuksista, työehtosopimusneuvotteluiden tasoista, työrauhavelvollisuudesta ja työehtosopimukseen liittyvien kiistojen ratkaisumekanismeista.³¹⁹

Lakisääteinen vähimmäispalkka SMI (*salario mínimo interprofesional*) määrittää vähimmäispalkkatason lisäksi myös työttömyyskorvausten ja eräiden muiden sosiaaliturvien suuruuden. Hallitus päättää SMI:n suuruudesta edustavimpia työmarkkinaosapuolia kuultuaan. Työehtosopimuksien mukaiset palkankorotukset perustuvat yleensä osittain elinkustannusindeksiin, joka julkaistaan aina joulukuussa. Täten osapuolet eivät voi tarkalleen sopimusta allekirjoittaessaan tietää palkankorotusten suuruutta. Noin 70 prosenttia työehtosopimuksista on niitä, joissa palkankorotukset on kytketty elinkustannusindeksiin.³²⁰

Virallisesti työntekijöillä on kaksi vaikuttamiskanavaa: joko ammattiliittojen kautta tai yritysneuvostojen (*comité de empresa*) ja niiden työntekijäedustajien (*delegados de personal*) kautta. Yleensä nämä ovat kuitenkin yksi ja sama asia – ammattiliittojen luottamushenkilöt toimivat tavallisesti yritysneuvostojen työntekijäedustajana. Yritysneuvosto on valittava kaikissa yrityksissä, jossa on yli 50 työntekijää. Työntekijäedustaja valitaan vaalilla ja hänen toimikautensa on nelivuotinen. Työntekijäedustajien toimivallasta säädetään työntekijälaisissa – pääpiirteissään se kattaa tiedonsaantioikeuden ja oikeuden varmistaa sovittujen työehtojen toteutuminen. Yritysneuvostoa ei kuitenkaan ole kuin harvoilla työpaikoilla, sillä 98 prosentissa yrityksistä on alle 50 henkilöä työllistäviä firmoja.³²¹

2 Työrauhavelvollisuus

Työehtosopimukseen sisältyy lakisääteinen, relatiivinen työrauhavelvollisuus – voimassaolevan sopimuksen ehtoja vastaan toteutettu työtaistelu on laitton. Tämän lisäksi työehtosopimukseen voidaan ottaa ehdottoman työrauhavelvollisuuden sisältäviä määräyksiä, jotka ovat voimassa sovitun ajan. Työmarkkinaosapuolten itse-sääntelyllä on Espanjan työoikeudessa rooli lähinnä työrauhavelvollisuudesta ja työ-

318 Ibid.

319 Diaz, Juan Arasanz, Spain: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

320 European Employment & Industrial Relations Glossary: Spain, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

321 Diaz, Juan Arasanz, Spain: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

riitojen sovittelumekanismista sovittaessa. Työrauhavelvollisuus liittyy Espanjan työoikeudessa nimenomaisesti työehtosopimukseen, ei yksittäisiin työsopimukseen.³²²

Työehtosopimusriidat voidaan ratkaista työnantaja- ja työntekijäpuolen sopimuksella, sovittelussa tai työtarkastajien välismiesmenettelyn kautta. Pyrkimys on aina ratkaista työehtosopimusriidat tuomioistuinten ulkopuolella.³²³

Keskusjärjestöjen ASEC-sopimuksella (acuerdo sobre solucion extrajudicial de conflictos laborales) perustamassa sovittelu- ja välimiestoimessa käsitellään niin oikeudellisia kuin intressiristiriitoja. Toimessa ei voida kuitenkaan käsitellä julkisen sektorin riitoja. Mikäli riidan toinen osapuoli, joka on ASEC:in allekirjoittanut keskusjärjestö, vaatii sovittelu- ja välimiestoimen käyttämistä, ei siitä voi kieltäytyä. Välimiesmenettelyyn menevien riitojen osalta vallitsee työrauhavelvollisuus, joka koskee niin lakkoja kuin työsulkujakin.³²⁴

Vaikka sovittelu- ja välimiesmenettelyt ovat ensisijaisia, on työriitojen ratkominen tuomioistuimessa Espanjassa suosittua niin työsopimus- kuin työehtosopimusriitojakin koskevissa asioissa. Oikeustapauskäytäntöä on runsaasti. Prosessi on tarvittaessa hyvinkin nopea; tuomari voi antaa tuomionsa heti suullisen käsittelyn päätyttyä joko suullisesti tai kirjallisesti. Työtuomioistuimet (*Tribunals de Trabajo*) ja sosiaalityöoikeustuimet (*Juzgados de lo Social*) toimivat alueellisella tasolla, ja niiden yläpuolella ovat itsehallintoprovinsien korkeimmat oikeudet (*Tribunales Superiores de Justicia*), kansallinen valitustuomioistuin (*Audiencia Nacional*) ja korkein oikeus (*Tribunal Supremo*).³²⁵

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Espanjassa työntekijöiden järjestäytymisoikeus koskee yhdistäytymisvapauslain mukaan kaikkia, myös virkamiehiä, lukuun ottamatta armeijan, tuomioistuinten ja veroviranomaisten työntekijöitä. Poliisit ja vartijat eivät saa liittyä yleiseen ammattiliittoon, vaan ainoastaan omaan määrättyyn ammattiliittoonsa. Työnantajien järjestäytymisoikeus on osa yleistä järjestäytymisoikeutta.³²⁶ Työntekijäpuolella järjestäytymisoikeuteen kuuluu oikeus työehtosopimusneuvotteluihin, lakko-oikeus, oikeus ehdottaa työtaistelutoimea, oikeus esittää ehdokkaita ammattiliiton vaaleissa ja oikeus perustaa ammattiliiton osastoja työpaikoille.³²⁷

Työtaisteluoikeus perustuu vuoden 1978 perustuslain 28.2 artiklaan, vuoden 1977 työmarkkinalakiin, vuoden 1980 työntekijälakiin ja vuoden 1985 ammattiliittojen vapaudesta annettuun lakiin. Perustuslaki turvaa lakko-oikeuden yksittäisille työntekijöille ja oikeuskäytännön kautta oikeus on ulotettu myös ammattiliitoille. Perustuslakituomioistuimen tuomioilla on suuri merkitys sosiaalisten perusoikeuksien,

322 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond – A comparative overview, ETUI-REHS aisbl, Brussels, 2007.
323 European Employment & Industrial Relations Glossary: Spain, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

324 Diaz, Juan Arasanz, Spain: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

325 Ibid.

326 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond – A comparative overview, ETUI-REHS aisbl, Brussels, 2007.

327 European Committee of Social Rights, European Social Charter, Conclusions XVIII-1 (Spain), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

erityisesti järjestäytymisvapauden ja lakko-oikeuden, kannalta.³²⁸ Työmarkkinalaki vuodelta 1977 sallii työsulun, mutta ainoastaan tilanteissa, joissa ihmiset tai omaisuus ovat vaarassa. Työsulut eivät ole yleisiä Espanjassa.³²⁹

Lakon voi julistaa ammattiliitto, luottamushenkilö tai työntekijöiden kokoama ryhmä. Julistajalla on velvoite perustaa korkeintaan 12-jäseninen lakkokomitea. Lakosta täytyy ilmoittaa työnantajalle ja työviranomaisille vähintään viisi päivää ennen lakon alkamista ja julkisten palvelujen ollessa kyseessä kymmenen päivää ennen. Osapuolilla on lakisääteinen velvollisuus neuvotella riidan ratkaisusta. Lakkovaltien käyttäminen on laillista, mutta heidän toimintansa ei saa olla väkivaltaista. Lakon päättymistä varten tulee aina laatia sopimus sen päättämisestä.³³⁰

Lakko on Espanjassa määritelty täydelliseksi työnseisaukseksi. Tämän vuoksi epäsoveliaaksi lakko-oikeuden käytöksi lasketaan italialainen lakko, istumalakko, valikoiva lakko ja kiertävä lakko, mikäli ne aiheuttavat kohtuutonta vahinkoa työnantajalle. Kuitenkin jos kohtuutonta vahinkoa ei aiheudu, ovat nämäkin lakkomuodot laillisia. Niin ikään saarrat ja liikenteen katkaisut ovat pääsääntöisesti laittomia lakkoja.³³¹

Laittomia lakkoja ovat puhtaasti poliittiset lakot ja toisinaan myös myötätuntolakot. Vaikka poliittiset lakot on kielletty, poliittisluonteiset lakot ovat laillisia, mikäli ne eivät aiheuta kohtuutonta vahinkoa työnantajalle. Tyypillisesti tällaiset lakot ovat yleislakkoja. Lain tasolla myötätuntolakot on kielletty, mutta perustuslakituomioistuimien on tunnustanut oikeuden myötätuntolakkoon, mikäli osallistuvilla työntekijöillä on riittävä yhteinen intressi.³³²

Perustuslain 127.1 artiklan mukaan tuomareilla ja yleisillä syyttäjillä ei ole lakko-oikeutta virassa ollessaan. Kielto on vahvistettu vuoden 1985 ammattiliittojen vapaudesta annetussa laissa. Myöskään poliisilla eikä armeijalla ole lakko-oikeutta. Näillä ryhmillä on kuitenkin oikeus järjestäytyä tiettyihin ammattiyhdistyksiin, jotka edistävät heidän ammatillisia etujaan ja oikeuslaitoksen yleisiä intressejä. Jäsenet eivät saa kuitenkaan ottaa osaa poliittiseen toimintaan eivätkä kuulua puolueisiin tai ammattiliittoihin.³³³

Olennaisten julkisten toimintojen osalta lakko-oikeutta on rajoitettu. Espanjan hallituksen tai aluehallitusten asetukset takaavat näiden palvelujen vähimmäistason. Hallituksen antamat asetukset johtavat yleensä riitaan tuomioistuimissa, sillä usein ne vaativat, että suuri osa työntekijöistä jää töihin, jolloin lakko menettää tehokkuutensa. Yhteiskunnan kannalta olennaisiksi julkisiksi toiminnoiksi on määritelty liikenne (moottoritiet, lentoliikenne, raiteliikenne, metro, satamat), tietoliikenne, posti, televisio, puhelimet, energia (polttoaine ja huoltoasemat), terveys- ja sosiaalipalvelut, kuten sairaalat ja sosiaaliturva sekä julkiset koulut, lukuun ottamatta yliopistoja.³³⁴

328 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond – A comparative overview, ETUI-REHS aisbl, Brussels, 2007.

329 European Employment & Industrial Relations Glossary: Spain, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

330 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond – A comparative overview, ETUI-REHS aisbl, Brussels, 2007.

331 Ibid.

332 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond – A comparative overview, ETUI-REHS aisbl, Brussels, 2007.

333 European Employment & Industrial Relations Glossary: Spain, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

334 Ibid.

Kaikissa lakoissa on yleinen velvoite taata ihmisten turvallisuudelle välttämättömien palvelujen jatkuminen sekä varmistaa yrityksen omaisuuden suojeleminen. Lähtökohtaisesti työnantajan ja työntekijöitä edustavan lakkokomitean on kyettävä sopimaan vaadittavasta palvelu- ja suojelutasosta, mutta tarvittaessa työtuomioistuimien voi ratkaista lakon aikana vaadittavan tason.³³⁵

Vuoden 1977 työmarkkinalain perusteella hallitus voi pakottaa työriidan tuomioistuinkäsittelyyn poikkeuksellisten olosuhteiden vallitessa. Poikkeuksellisilla olosuhteilla tarkoitetaan tilanteita, joissa muiden henkilöiden oikeudet ja vapaudet ovat vaarassa kärsiä pitkittyneen lakon vuoksi tai joissa riita on niin suuri, ettei sitä voida sovittaa tai joissa kansantalous kärsisi liian suuren tappion. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt rajoitetta Euroopan sosiaalisen pöytäkirjan 6.4 artiklan vastaisena, sillä sitä on käytetty myös lakkotilanteissa, joiden taltuttamista ei ole voinut pitää välttämättömänä demokraattisessa yhteiskunnassa.³³⁶

4 Työtaistelutoimien vaikutukset

Laillinen työtaistelu keskeyttää työ sopimuksen keskeisimmät velvoitteet, työvelvoitteen ja palkanmaksun. Muut velvoitteet, kuten lojaalisuusvelvoite, säilyvät voimassa. Lakossa olevat työntekijät saavat yleensä pientä korvausta palkanmenetyksestä lakkorahastosta. Laillisessa lakossa oleva työntekijä säilyttää lisäksi oikeutensa sosiaaliturvaan.³³⁷

Työnantaja ei voi kohdistaa minkäänlaisia sanktioita työntekijöitä kohtaan laillisen lakon johdosta. Korvaavia työntekijöitä ei saa laillisen lakon murtamiseksi hankkia, elleivät lakossa olevat työntekijät ole epäonnistuneet tarvittavan turvallisuustason ylläpitämisessä.³³⁸

Laittoman lakon seurauksena työnantaja sen sijaan voi kohdistaa sanktioita työntekijöihin, mikäli he ovat todistetusti osallistuneet siihen aktiivisesti, ja palkata korvaavaa työvoimaa. Päätös lakon laittomuudesta voi kuitenkin olla ainoastaan työtuomioistuimen julistama - täten myös työnantajan toimien laillisuutta arvioidaan vasta myöhemmin.³³⁹

Järjestäytymisvapauden tai lakko-oikeuden loukkaaminen voi johtaa hallinto- tai rikosoikeudellisiin seuraamuksiin. Hallinto-oikeudellisissa tapauksissa työsuojeluviranomainen määrää sakot. Hallituksen asetuksella määräämää yhteiskunnan kannalta olennaisten julkisten toimintojen vähimmäispalvelutasoa vastaan kohdistetut valitukset käsitellään hallintotuomioistuimissa.³⁴⁰

335 Ibid.

336 European Committee of Social Rights, European Social Charter, Conclusions XVIII-1 (Spain), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

337 European Employment & Industrial Relations Glossary: Spain, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

338 European Employment & Industrial Relations Glossary: Spain, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

339 Ibid.

340 Ibid.

Italia

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Italiassa työntekijää kohden noin 2 900 euroa vuonna 2002. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli noin 1 720 euroa. Italiassa ei ole lakisääteistä vähimmäispalkkaa.³⁴¹

Työntekijöiden järjestäytymisaste on noin 33 prosenttia. Työntekijöistä 51 prosenttia on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Työehtosopimukset kattavat arvioiden mukaan noin 70–80 prosenttia työvoimasta.³⁴²

Lakkoaktiivisuus on Italiassa selvästi EU-maiden keskitason yläpuolella. Menetettyjä työpäiviä 1 000 työntekijää kohden vuosina 2004–2007 oli noin kaksi kertaa enemmän kuin EU:n keskiarvo 37 päivää vuodessa.³⁴³

1.2 Neuvottelujärjestelmä

Italian työehtoneuvottelujen autonomisuus valtiosta tunnustettiin kolmikantasopimuksessa 23.7.1993. Sopimusneuvotteluilla on täten sekä horisontaalinen että vertikaali ulottuvuus. Kolmikantasopimus sallii kuitenkin vain kaksi neuvottelutasoa: joko kansallisen ja yritystason nelivuotisin sopimuksin taikka vaihtoehtoisesti alue- ja paikallistason sopimuksin. Ylemmän tason sopiminen asettaa aina alemman tason sopimiselle sitovat puitteet ja sovittujen ehtojen osalta työrauhavelvollisuuden. Kolmikantainen Kansallinen työllisyys- ja kehityssopimus vuodelta 1998 vahvisti nämä periaatteet.³⁴⁴

Italiassa on kolme suurta työntekijäpuolen keskusjärjestöä: CGIL (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro, General Italian Confederation of Labour*) CISL (*Confederazione Italiana dei Sindacati Lavoratori, Italian Confederation of Workers' Unions*) ja UIL (*Unione Italiana del Lavoro, Italian Union of Labour*). Keskusjärjestöt tulevat suhteellisen hyvin toimeen keskenään. Ne ovat järjestäytyneet alakohtaisiin ammattiliittoihin. Kaikki ammattiliitot eivät kuitenkaan kuulu keskusjärjestöihin.³⁴⁵

Tärkein työnantajakeskusjärjestö on Confindustria. Sen jäsenistä 94 prosenttia työllistää alle sata työntekijää. Confindustrialla on alajärjestö 18 alueella Italiassa

341 Italy: Industrial relations profile, 2007, European Industrial Relations Observatory; EuroStat, OECD. Tuoreempia tilastotietoja EuroStatilla tai OECD:illä ei ole.

342 Ibid.

343 Ibid.

344 Collective dispute resolution in an enlarged European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006.

345 Italy: Industrial relations profile, 2007, European Industrial Relations Observatory.

ja siihen kuuluu 18 alakohtaista keskusliittoa. Seuraavaksi suurin keskusjärjestö on Confapi, johon kuuluu pieniä ja keskisuuria yrityksiä.³⁴⁶

Työntekijäjärjestön tai -liiton ja työnantajan tai työnantajajärjestön allekirjoittamat työehtosopimukset sitovat yleisesti kaikkia yrityksiä ja työntekijöitä, jotka kuuluvat kyseisiin järjestöihin tai liittoihin. Alakohtaisen työehtosopimuksen allekirjoittaneeseen työnantajajärjestöön kuulumattomien yritysten työntekijät voivat kuitenkin viedä asiansa oikeuteen perustuslain 36 artiklan perusteella, jolla heille taataan alakohtaisen työehtosopimuksen vähimmäistöehdot. Työehtosopimukset kattavat arviolta noin 80 prosenttia työntekijöistä.³⁴⁷

Työehtosopimukset kattavat yleensä määräyksiä palkkatasosta, palkkalisistä, eropalkasta, työympäristöstä, työajoista ja työn järjestämisestä, sosiaaliturvaan liittyvistä kysymyksistä sekä työehtosopimukseen liittyvistä menettelyistä ja rakenteista. Työehtosopimuksissa ei sovi koulutukseen, työterveyteen eikä työturvallisuuteen liittyvistä asioista. Paikallinen sopiminen palkoista on yleistynyt vuonna 1993 perustetun järjestelmän myötä.³⁴⁸

2 Työrauhavelvollisuus

Italiassa työrauhavelvollisuus perustuu työehtosopimuksen määräykseen. Työehtosopimukset ovat monella tasolla tehtyjä: ylemmällä tasolla työehtosopimus solmitaan siinä laajuudessa kuin yhteisymmärrystä löytyy, ja erityisten viittauspykälien kautta valtuutetaan seuraava alempi taso neuvottelemaan työehdoista. Olennaista järjestelmässä on, että viittausmääräys sisältää työrauhavelvollisuuden niiden työehtojen osalta, jotka on jo sovittu ylemmällä tasolla.³⁴⁹

Vuoden 1993 kolmikantasopimuksen perusteella työtaisteluun ei saa ryhtyä työehtosopimusneuvotteluiden alettua kolme kuukautta ennen voimassa olevan työehtosopimuksen päättymistä eikä kuukauteen sopimuksen päättymisen jälkeen. Työtaisteluoikeus on täten pääasiassa vasta neljän kuukauden neuvotteluiden ja kuukausi edellisen työehtosopimuksen päättymisen jälkeen.³⁵⁰

Yksityisellä sektorilla sovittelu on vapaaehtoista, mutta perustuu (aiempiin) työehtosopimuksiin kirjattuihin, molempien osapuolien hyväksymiin määräyksiin.³⁵¹

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Työtaisteluoikeutta säädellään pitkälti työmarkkinaosapuolten itseensäntelyn kautta. Tämä tarkoittaa sitä, että osapuolilla on omat keskinäiset ja sisäiset

346 Ibid.

347 European Employment & Industrial Relations Glossary: Italy, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1998.

348 Ibid.

349 Italy: Industrial relations profile, 2007, European Industrial Relations Observatory.

350 European Employment & Industrial Relations Glossary: Italy, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1998.

351 Ibid.

työtaistelusäännöstönsä johtuen siitä, ettei Italiassa ole säädetty juurikaan työtaisteluoikeutta koskevia lakeja työtaistelua koskevan perustuslain 40 artiklan perusteella. Säädös koskee lakko-oikeutta. Sen mukaan lakko-oikeutta saa käyttää voimassa olevien lakien mukaisesti. Yhtään kattavaa lakia ei ole kuitenkaan saatu säädettyä poliittisten ristiriitojen vuoksi ja täten ainoat sektorikohtaiset lait koskevat poliisia, armeijaa ja ydinvoimalaitoksia, joiden henkilökunnalla ei ole lakko-oikeutta. Työtaisteluoikeutta määrittää lisäksi tuomioistuinten oikeuskäytäntö.³⁵²

Niin sanotussa työntekijäasetuksessa (Statuto dei Lavoratori) on annettu joitakin relevantteja säännöksiä. Lakko-oikeus määritellään perustuslain 3 artiklassa paitsi oikeutena edistää omia intressejään myös oikeutena poliittiseen osallistumiseen. Lakko-oikeus on täten yksilön oikeus. Ei kuitenkaan ole täysin selvää katkaako työrauhavelvollisuus myös yksittäiset työntekijät, jotka ovat työehtosopimuksen piirissä, vai pelkästään ammattiliitot, jotka sopimuksen ovat allekirjoittaneet.³⁵³

Italian lakko-oikeus kattaa monentyyppisiä lakkoja. Tärkein lakkomuoto on neuvottelulakko, johon ryhdytään tes-neuvottelujen painostamiskeinona työnantaja-puolta vastaan. Lakon täytyy edistää osallistujien välittömiä ja oikeutettuja yhteisiä intressejä ja tähdätä työehtosopimuksen aikaansaamiseen. Lakko ei myöskään saa loukata muiden oikeuksia ja intressejä, kuten omistusoikeutta tai oikeutta työhön, ja osallistumisen lakkoon täytyy olla vapaaehtoista. Lakko ei saa tähdätä Italian perustuslain eikä demokraattisen hallitusmuodon kaatamiseen.³⁵⁴

Perustuslakituomioistuin on tunnustanut myös poliittisluonteisen lakon, joka on sopimussuhteen ulkopuolinen lakkomuoto: se tähtää joko jonkin työntekijöiden intressejä vastaan olevan hallituksen hankkeen kaatamiseen tai halutunlaisten poliittisten hankkeiden edistämiseen. Perustuslakituomioistuimen mukaan poliittisluonteinen lakko kuuluu erottamattomana osana edustukselliseen demokratiaan.³⁵⁵

Myötätuntolakko ja protestilakko ovat myös Italiassa tunnustettuja laillisia lakkoja, mutta molempiin liittyy monimutkaisia rajoitteita. Rajat ylittävä myötätuntolakko on myös mahdollinen perustuslakituomioistuimen vuoden 1979 ratkaisun nojalla. Pääpiirteissään nämä lakot ovat laillisia, mikäli lakoille asetetut yleiset edellytykset täyttyvät: niiden on edistettävä osallistujien välittömiä ja oikeutettuja yhteisiä intressejä eikä lakko saa tähdätä perustuslain kaatamiseen.³⁵⁶

Poliisilla, armeijalla ja ydinvoimalaitosten henkilökunnalla ei ole lakko-oikeutta nimenomaisten lainsäännösten perusteella.³⁵⁷ Muutoin Italiassa ei ole säädetty työtaisteluoikeutta koskevia yleisiä lakeja työtaistelua koskevan perustuslain 40 artiklan perusteella. Työmarkkinaosapuolet ovat harjoittaneet lakeihin perustumatonta

352 Ibid.

353 European Employment & Industrial Relations Glossary: Italy, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1998.

354 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

355 Italy: Industrial relations profile, 2007, European Industrial Relations Observatory.

356 European Employment & Industrial Relations Glossary: Italy, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1998.

357 Poliisin ja armeijan osalta lakko-oikeuden puuttuminen pohjautuu perustuslain 52 artiklaan. Laki numero 185 vuodelta 1964 kieltää ydinvoimalaitosten työntekijöiltä lakko-oikeuden. Laki numero 242 vuodelta 1980 ja laki numero 121 vuodelta 1981 kieltävät lennonjohtajien ja lennonvalvonnan lakot.

itsesääntelyä erityisesti kahdella sektorilla: keskeisten julkisten palveluiden sekä ympärivuorokautisesti käynnissä olevien teollisuuslaitosten osalta.³⁵⁸

Ympärivuorokautisesti käynnissä olevien tehtaiden työehtosopimuksissa voidaan sopia vähimmäishenkilökunnasta eli siitä, kuinka monen ja kenen pitää jäädä töihin lakosta huolimatta taatakseen tehtaan vähimmäistoimintakyvyn ja turvallisuuden lakon aikana. Työnantaja voi määrätä vähimmäishenkilökunnan ehdoista jopa yksipuolisesti, mikäli ne ovat tarpeen yleisen turvallisuuden taikka tehtaan vahingoittumattomuuden kannalta.³⁵⁹

Olennaisten julkisten palveluiden alalla lakoista on annettava lakkovaroitus ja palvelun vähimmäistarjonta on taattava. Keskeisiksi julkisiksi palveluiksi määritellään laaja kirjo aloja energiasektorilta liikenteeseen, terveyspalveluihin, kouluihin, tuomioistuinlaitokseen ja tietoliikenneyhteyksiin.³⁶⁰ Laki³⁶¹ edellyttää julkisia palveluja koskevasta lakosta annettavan ennakkovaroituksen vähintään 10 päivää etukäteen. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt lakon kestoa tarkkaa ilmoittamisvelvollisuutta Euroopan sosiaalisen pöytäkirjan 6.4 artiklan vastaisena.³⁶²

Parlamentilla on oikeus nimittää erityinen julkisten palvelujen lakkojen takuukomissio, joka arvioi palvelujen vaadittavaa vähimmäistasoa ja yrittää toimia myös sovittelijana osapuolten välillä.³⁶³ Mikäli työntekijä- tai työnantajapuolella on sisäistä hajontaa suhteessa annettuun sovitteluehdotukseen, takuukomissio voi järjestää jäsenäänestyksen osapuolen kannasta. Laki myös antaa sektorikohtaisille itsesääntelynormistoille oikeudellisen sitovuuden.³⁶⁴

4 Työtaistelutoimien vaikutukset

Jos työtaistelu on laillinen, ei siihen ryhtyminen ole työsopimuksen vastainen toimi. Työtaistelu keskeyttää kestopensa ajaksi työsopimukseen liittyvät sopimusvelvoitteet. Työnantaja ei voi erottaa työntekijää laillisen lakkoilun vuoksi. Työnantaja ei voi myöskään palkata korvaavaa henkilökuntaa hoitamaan lakossa olevan työtä edes lyhytaikaisesti eikä tarjota taloudellisia houkuttimia työntekijöille, jotta nämä luopuisivat lakosta. Nämä säännökset perustuvat työntekijäasetukseen (*Statuto dei Lavoratori*).³⁶⁵

Mikäli keskeisten julkisten palvelujen osalta työmarkkinaosapuolten sopimaa itsesääntelynormistoa ei ole noudatettu, prefekti (paikallistasolla) tai Italian hallitus (kansallisella tasolla) voi antaa määräyksen ottaa huomioon keskeisten julkis-

358 European Employment & Industrial Relations Glossary: Italy, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1998.

359 Ibid.

360 Ibid.

361 Laki numero 146 vuodelta 1990 muutettuna lailla 83/2000 sääntelee lakkoja keskeisten julkisten palvelujen alalla.

362 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Italy), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter, Council of Europe Publishing, 2006.

363 Menettely perustuu lakeihin 146/1990 ja 83/2000.

364 I European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Italy), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter, Council of Europe Publishing, 2006.

365 European Employment & Industrial Relations Glossary: Italy, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1998.

ten palvelujen vähimmäistarjonnan taso. Jos määräystä ei noudateta, lakkoilevalle työntekijäpuolelle voidaan antaa hallinnollinen sakko jokaista lakkopäivää kohden, tai työsulun julistaneelle työnantajapuolelle voidaan asettaa rangaistuksena toimintatapien väliaikainen peruuttaminen.³⁶⁶ Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt mahdollisuutta antaa lakko-oikeutta rajoittavia määräyksiä Euroopan sosiaalisen pöytäkirjan 6.4 artiklan vastaisena, sillä mahdollisuutta ei ole tarpeeksi selkeästi rajattu.³⁶⁷

Mikäli työnantaja rikkoo kolmikantasopimuksessa vuonna 1993 työtaistelukieltota, joka kestää neljän kuukauden ajan neuvottelujen alkamisesta ja kuukausi edellisen työehtosopimuksen päättymisen jälkeen, saavat työntekijät oikeuden ennenaikaisiin lakkoavustuksiin, ja mikäli taas työntekijät rikkovat työtaistelukieltota kyseisenä aikana, menettävät he oikeutensa lakkoavustukseen.³⁶⁸

5 Työsulku

Työnantajan oikeutta työsulkuun ei enää nykyään ole määritelty lakko-oikeuden kanssa yhtäläisesti, mutta vuoden 1930 työtaistelukriminalisoinneissa se oli rinnastettu lakkoon. Nykyisin työsulku tunnustetaan Italiassa ainoastaan vapautena. Täten ryhtyminen työsulkuun ei ole Italiassa rikosoikeudellisesti rangaistavaa, mutta on yksityisoikeudellisesti seuraamuksiin johtava teko, sillä se nähdään oikeudettomana suorituksen epäämisenä (työntekijän työpanos) ja täten oikeudettomana vastasuorituksen suorittamatta jättämisenä (palkan maksamatta jättäminen).³⁶⁹

Kuitenkin vastatoimena työsulku voi olla yksityisoikeudellisesti hyväksyttävä teko esimerkiksi tapauksissa, joissa niin kutsutut kiertävät lakot tosiasiallisesti estävät koko tuotantoprosessin. Perustuslakituomioistuin antoi vuonna 1986 tärkeän ratkaisun, jossa se totesi ainoastaan kaikkia työntekijöitä yhtäaikaaisesti koskevien lakkojen olevan täysin laillisia. Täten kiertävä lakko on ainakin teoriassa laitton lakkomuoto, jota vastaan työnantaja voi toimia julistamalla työsulun.³⁷⁰

366 Ibid.

367 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Italy), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter, Council of Europe Publishing, 2006.

368 European Employment & Industrial Relations Glossary: Italy, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1998.

369 European Employment & Industrial Relations Glossary: Italy, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1998.

370 Ibid.

Kreikka

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Kreikassa työntekijää kohden noin 1 980 euroa. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli noin 1 400 euroa vuonna 2005. Vähimmäispalkka on 860 euroa vuonna 2010. Työntekijöiden järjestäytymisaste on 24 prosenttia. Työehtosopimukset kattavat 100 prosenttia työvoimasta.³⁷¹

1.2 Neuvottelujärjestelmästä yleensä

Kreikan työoikeudessa keskeisellä sijalla on itsesääntelyn periaate. Työmarkkinaosapuolet voivat sopia itsesääntelymääräyksistä sisäisesti tai työehtosopimuksessa. Työehtosopimusneuvottelulain perusteella itsesääntelymääräyksillä on rooli neuvotteluriitojen ensisijaisessa sovittelumekanismissa.³⁷²

Työntekijäpuolella on kaksi keskusjärjestöä. GSEE (*the Greek General Confederation of Labour*) on keskusjärjestöistä vaikutusvaltaisempi. Se kattaa 70 ammattiliittoa ja 83 työkeskusta ja sillä on noin 470 000 jäsentä. ADEDY (*the Confederation of Public Servants*) on julkishallinnon työntekijöitä edustava keskusjärjestö, joka kattaa 46 ammattiliittoa ja sillä on noin 310 000 jäsentä.³⁷³

Työnantajakeskusjärjestöjä on kolme: SEV (*the Hellenic Federation of Enterprises*), ESEE (*the National Confederation of Greek Traders*) ja GSEBEE (*the General Confederation of Professional Craftsmen and Small Manufacturers of Greece*).³⁷⁴

Työehtosopimusneuvottelulaki takaa paitsi oikeuden, myös velvoitteen neuvotella työehtosopimuksesta.³⁷⁵ Työehtosopimuksen allekirjoittavat työntekijäpuolelta kaikkein edustuksellisimmat ammattiliitot ja työnantajapuolelta joko työnantajajärjestö tai yksittäinen työnantaja. Työehtosopimukset ovat oikeudellisesti sitovia ja muodostavat täten oikeuslähteen kreikkalaisessa työoikeudessa. Työehtosopimuksen määräykset jakaantuvat kahteen osaan: normatiivisiin ja velvoittaviin. Normatiivisilla määräyksillä on välitön vaikutus, kun taas velvoittavat määräykset sääntelevät osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia sekä menettelytapoja. Velvoittaviin määräyksiin voi kuulua työrauhavelvollisuus.³⁷⁶

371 Greece: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory, EuroStat, OECD. Tuoreempia tilastotietoja EuroStatilla tai OECD:llä ei ole.

372 Ibid.

373 Ibid.

374 Greece: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

375 Laki numero 1876 vuodelta 1990.

376 European Employment & Industrial Relations Glossary: Greece, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1994.

Työehtosopimuksia on Kreikassa viidenlaisia: kansallisia yleissopimuksia, alakohtaisia tai yrityskohtaisia sopimuksia sekä kansallisia tai paikallisia ammattikohtaisia sopimuksia. Työnantajat ja/tai ammattiliitot, jotka eivät ole liittyneet työehtosopimukseen, voivat liittyä siihen myöhemmällä päätöksellä. Alakohtaiset ja ammattikohtaiset työehtosopimukset voidaan myös tehdä yleissitoviksi, jolloin ne kattavat kaikki työntekijät tietyllä alalla tai tietyssä ammatissa, riippumatta heidän tai heidän työnantajansa järjestäytymisestä.³⁷⁷

Työehtosopimuksen yleissitovuutta koskeva menettely on mahdollinen, mikäli kyseinen työehtosopimus kattaa vähintään 51 prosenttia kaikista työntekijöistä kyseisellä alalla tai kyseisessä ammatissa. Työministeri voi tehdä päätöksen yleissitovuudesta konsultoituaan Korkeinta työneuvostoa. Työntekijäliitto tai työnantaja-järjestö voi myös lähettää työministerille hakemuksen yleissitovuuden vahvistamiseksi.³⁷⁸

Ammattikohtaisten työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamista on rajoitettu: mikäli yksittäinen työnantaja on jo allekirjoittanut paikallisen ammattikohtaisen työehtosopimuksen, annetaan sille etusija suhteessa yleissitovaan ammattikohtaiseen työehtosopimukseen. Näin varmistetaan, että kaikki työntekijät ovat kyseisellä alalla ainakin jonkin työehtosopimuksen piirissä. Yleissitovuuden vahvistamista koskeva menettely on Kreikassa tärkeä, sillä monet työnantajat eivät kuulu työnantajajärjestöihin tai eivät muutoin sitoudu työehtosopimuksiin.³⁷⁹

Vähimmäispalkasta sovitaan keskusjärjestötasolla kaksivuotisella EGSSE-sopimuksella, jonka tasoa ei voi työehto- eikä työsopimuksissa alittaa. Sopimukseen otetaan yleensä myös määräyksiä tasa-arvon edistämisestä sekä oikeudesta kouluttautumiseen. EGSSE-sopimuksen kautta työehtosopimukset kattavat kaikki työntekijät Kreikassa. Ala- ja ammattikohtaisten työehtosopimusten piirissä on noin 85 prosenttia työntekijöistä. Mikäli samaa työntekijää koskee kaksi eri työehtosopimusta, voittaa näistä työntekijälle suosiollisempi työehtosopimusneuvottelulain artiklan 10 perusteella. Alakohtaisella työehtosopimuksella on kuitenkin aina etusija ammattikohtaiseen työehtosopimukseen nähden.³⁸⁰

Vapaus järjestäytyä ja perustaa ammattiyhdistyksiä on taattu vuoden 1986 perustuslain 12 artiklassa. Ammattiyhdistyksen ja halutessaan yhden ammattiliiton jäseneksi voi liittyä kahden kuukauden työnteon jälkeen, mikäli täyttää ammattiyhdistyksen ja -liiton asettamat jäsenyyskriteerit. Yhdistys tai liitto ei voi kieltäytyä hyväksymästä jäsenyyttä ilman laillisia perusteita.³⁸¹

377 Greece: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

378 European Employment & Industrial Relations Glossary: Greece, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1994.

379 European Employment & Industrial Relations Glossary: Greece, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1994.

380 Greece: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

381 Ibid.

2 Työrauhavelvollisuuden ulottuvuus

Kreikassa työrauhavelvollisuudesta säädetään työehtosopimusneuvottelulaissa. Ennen lain säätämistä tuomioistuimet ja oikeustieteilijät olivat jo muotoilleet opin voimassa olevaan työehtosopimukseen implisiittisesti kuuluvasta työrauhavelvollisuudesta. Työehtosopimusneuvottelulain 2.9 artiklan mukaan työehtosopimukseen voi yhteisymmärryksessä ottaa työrauhavelvollisuuden sisältävän lausekkeen.³⁸²

Työehtosopimusriitojen ratkaisumenettelyssä on kolme astetta. Ensisijainen on vapaaehtoinen sovittelu, toissijainen on sovittelijan käyttäminen ja viimekätinen on tuomioistuinprosessi.³⁸³

Ensisijainen työriitojen sovittelua koskeva menettely on vapaaehtoinen sopiminen, minkä aikana osapuolet voivat halutessaan saada tukea sovinnon luomiseen sovittelu- ja välityspalvelu OMED:ilta. OMED:in toiminta perustuu työehtosopimusneuvottelulakiin. OMED:in hallitus koostuu kolmesta työntekijäkeskusjärjestö GSEE:n, kolmesta työnantajakeskusjärjestöjen (*SEV, GSEBEE and ESEE*), kolmesta akateemikosta ja yhdestä työministeriön edustajasta sekä yhdestä itsenäisestä asiantuntijajäsenestä. Poliittisluonteisissa lakoissa, jotka on suunnattu pääasiassa hallituksen toimia vastaan, OMED:ia ei voida käyttää.³⁸⁴

Mikäli ensimmäinen vaihe epäonnistuu, seuraavana on vuorossa sovittelijan käyttäminen. Pyynnön tästä voi esittää joko osapuolet yhdessä tai toinen osapuolista OMED:ille. Osapuolien on yhdessä valittava sovittelija OMED:in esittämältä listalta, jonka jäsenet ovat OMED:in hallituksen kolmivuotiskausiksi nimittämiä. Mikäli sopua ei synny, voidaan sovittelijan nimi myös arpoa. Tämän jälkeen sovittelu etenee niin, että sovittelija antaa oman ehdotuksensa ja osapuolet reagoivat siihen. Sovittelijalla on oikeus julkaista kaikki sovitteluehdotuksensa. Osapuolilla on kaksikymmentä päivää aikaa, minkä jälkeen sovittelija antaa viimeisen ehdotuksensa, mikä osapuolten on hyväksyttävä viiden päivän kuluessa – muutoin menettely siirtyy kolmanteen vaiheeseen eli tuomioistuinprosessiin.³⁸⁵

Viimesijaisena ratkaisuna asia viedään tuomioistuimen ratkaistavaksi. Ensimmäisenä riita viedään yleiseen alioikeuteen, jossa asian ratkaisee yksi välitystuomari. Ratkaisusta voidaan valittaa toisen asteen ja tarvittaessa korkeimman asteen (*Areopagus*) tuomioistuimeen.³⁸⁶

Vaikka tuomioistuinprosessi on lähtökohtaisesti viimekätinen vaihtoehto, osapuolet voivat jo aiemmissa vaiheissa sopia riidan ratkaisemisesta tuomioistuimessa. Myös mikäli toinen osapuoli kieltäytyy sovittelijan käyttämisestä, etenee riidan ratkaisu suoraan tuomioistuinvaiheeseen. Mikäli työnantajapuoli taas kieltäytyy allekirjoittamasta sovittelijan esitystä, jonka työntekijäpuoli olisi valmis hyväksymään,

382 European Employment & Industrial Relations Glossary: Greece, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1994.

383 Ibid.

384 European Employment & Industrial Relations Glossary: Greece, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1994.

385 Ibid.

386 Ibid.

voi työntekijäpuoli tehdä välittömästi hakemuksen tuomioistuimeen. Tässä tapauksessa työntekijäpuolella ei kuitenkaan ole oikeutta laillisiin lakkoihin kymmeneen päivään.³⁸⁷

Tuomioistuimen on otettava asia käsittelyyn viiden päivän sisällä asian tulosta vireille. Tämän jälkeen tuomioistuimen on annettava ratkaisunsa kymmenen päivän sisällä, mikäli tuomioistuinvaihetta on edeltänyt sovitteluvaihe, ja kolmenkymmenen päivän sisällä, mikäli sovitteluvaihetta ei ole ollut.³⁸⁸

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Lakko-oikeus on taattu Kreikan perustuslain 23.1 artiklassa. Työehtosopimusneuvottelulaki kieltää työsulun edes vastatoimena laittomaan lakkoon. Kreikkalaiset tuomioistuimet – Kreikassa ei ole työtuomioistuinta – ovat olleet haluttomia soveltamaan artiklaa sen sanamuodon mukaan ja ovat usein tuominneet laitonta lakkoa vastaan toteutetun työsulun lailliseksi.³⁸⁹

Työehtosopimusneuvottelulain mukaan perusyhdistys voi julistaa lakon yhdistyksen kokouksen päätöksellä. Kuitenkin lyhyistä, korkeintaan muutaman tunnin ja korkeintaan kerran viikossa olevista työtaisteluista voi myös ammattiyhdistyksen hallitus tehdä päätöksen, elleivät yhdistyksen omat säännöt tätä kiellä. Ammatillisen järjestäytymisrakenteen toinen ja kolmas taso, eli ammattiliitot ja keskusjärjestöt, voivat julistaa lakon pelkällä hallituksen päätöksellä työehtosopimusneuvottelulain artiklan 20.1 perusteella, ellei ammattiliiton tai keskusjärjestön säännöissä muuta todeta. Työntekijäpuolella on velvoite antaa lakkovaroitus vähintään 24 tuntia ennen aiotun lakon aloittamista työnantajapuolelle.³⁹⁰

Varoituslakot ovat kestoltaan lyhyitä ja niiden tarkoitus on varoittaa työnantaja tulevasta lakosta, mikäli varoituslakon kohteena oleva kiista ei ratkea. Varoituslakko on laillinen ainoastaan, mikäli varoituksen kohteena oleva vaade esitetään selvästi. Lyhyen muutaman tunnin lakon julistamisen helppouden vuoksi ne ovat Kreikassa selvästi yleisin lakkomuoto varoituslakkojen suosioon vaikuttaa myös työntekijöille koituvien palkkamenetysten pienuus, mikä vähentää esimerkiksi hidastuslakon ja ns. italialaisen lakon suosioita.³⁹¹

Myötätuntolakot ovat laillisia työehtosopimusneuvottelulain artiklan 19.1a perusteella. Lain 19.1b artikla sallii myös ylikansalliset myötätuntolakot erityisesti monikansallisten yritysten työntekijöille. Myötätuntolakon laillisuudelle on kuitenkin kaksi edellytystä: lakolla tavoitellun lopputuloksen on vaikutettava suoraan myötä-

387 Ibid.

388 Ibid.

389 Ibid.

390 Lain 1264/1982 artikla 22.2; European Employment & Industrial Relations Glossary: Greece, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1994.

391 Ibid.

tuntolakossa olevien taloudellisiin tai työhön liittyviin intresseihin, ja myötätuntolakon voi julistaa vain edustuksellisin kolmannen tason toimija eli keskusjärjestö.³⁹²

Protestilakko ei yritä edistää työntekijöiden vaatimuksia, vaan on aina vastatoimi työnantajan tai hallituksen esityksille. Protestilakko on laillinen Kreikassa. Lakko ei saa kuitenkaan olla suunnattu Kreikan hallitusta vastaan.³⁹³ Puhtaasti poliittinen lakko on Kreikassa laitton mutta, mikäli lakon syynä on sekä poliittisia että työmarkkinoita koskevia kysymyksiä, on lakko laillinen. Poliittisluonteiset lakot ovat Kreikassa erittäin yleisiä.³⁹⁴

Laittomat lakot tarkoittavat Kreikassa lakkoja, jotka eivät ole ammattiyhdistyksen, ammattiliiton tai keskusjärjestön oikeassa menettelyssä julistamia. Mainitut tahot voivat kuitenkin ottaa laittoman lakon huomiinsa hoitamalla lakon julistamista koskevat päätökset ja ennakkovaroitukset, mikä on melko yleistä Kreikassa. Laittomia lakkoja kutsutaan myös villikissalakoiksi (wildcat strike). Laittomien lakkojen organisoiijat perustavat yleensä lakkokomitean.³⁹⁵

4 Työtaistelutoimien rajoitukset ja vaikutukset

Lakon julistavalla ammattiyhdistyksellä tai -liitolla on velvollisuus varmistaa henkilökunnan riittävyys töissä, jottei onnettomuuksia tai vaaratilanteita sattuisi. Yhteiskunnan kannalta olennaisten julkisten toimintojen osalta on taattava vähimmäishenkilökunta palvelun jatkamiseksi työehtosopimusneuvottelulain artiklan 21.2 perusteella. Julkisella sektorilla työnantajalla on oikeus osoittaa töihin jäävät henkilöt. Yksityisellä sektorilla työntekijäosapuolella on oikeus osoittaa töihin jäävät henkilöt.³⁹⁶

Yksityinen työnantaja ei saa palkata korvaavia työntekijöitä lakossa olevien tilalle työehtosopimusneuvottelulain artiklan 22.1 kiellon perusteella. Julkisella sektorilla työnantaja voi eräissä poikkeustapauksissa palkata korvaavaa työvoimaa. Työnantaja saa kuitenkin sisällyttää palkanmuodostukseen niin sanotun läsnäololisän, mikä tarkoittaa palkanlisää, mikäli työntekijä ei ole ollut poissa töistä edes sallitusta syystä. Läsnäololisän tarkoituksena on hillitä lakkoilua.³⁹⁷

Työnantajan toimet, jotka loukkaavat järjestäytymisoikeutta suoraan tai epäsuorasti, esimerkiksi suosimalla järjestäytymättömiä työntekijöitä, voivat johtaa jopa rikosoikeudellisiin seuraamuksiin. Myös palkanmaksun laitton keskeyttäminen voi johtaa rikosoikeudelliseen vastuuseen.³⁹⁸

392 Ibid.

393 Ibid.

394 Ibid.

395 European Employment & Industrial Relations Glossary: Greece, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1994.

396 Ibid.

397 European Employment & Industrial Relations Glossary: Greece, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1994.

398 Ibid.

Kypros

1 Työehdoista sopimisen yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Kyproksella työntekijää kohden 2 310 euroa vuonna 2008. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli 1 760 euroa. Kyproksella ei ole lakisääteistä vähimmäispalkkajärjestelmää.³⁹⁹

Työntekijöiden järjestäytymisaste on 58 prosenttia. Työehtosopimukset kattavat noin 63 prosenttia työnvoimasta.⁴⁰⁰

Lakkoaktiivisuus on Kyproksella EU-maiden keskitasoa korkeammalla. Menetettyjä työpäiviä 1 000 työntekijää kohden vuosina 2004–2007 oli 66 vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää vuodessa.⁴⁰¹

1.2 Neuvottelujärjestelmästä yleensä

Kyproksen työmarkkinajärjestelmä perustuu pitkälti työmarkkinaosapuolten käymien kahdenvälisen työehtosopimusneuvotteluiden varaan. Hallitus ei osallistu neuvotteluihin varsinaisena osapuolena, vaan sillä on kolmikannassa neuvonantajan ja sovittelijan rooli. Julkisen sektorin suhteen hallitus on kuitenkin neuvotteluosapuoli.⁴⁰²

Perustuslain 26.2 artiklan mukaan lailla voidaan säätää työehtosopimuksen ehtojen pakottavuudesta. Mikäli tällaista lakia ei ole, työehtosopimus on luonteeltaan vain herrasmiehsopimus. Tällöin myöskään työehdoista tai palkasta sovitut kohdat työehtosopimuksissa eivät ole oikeudellisesti pakottavia. Herrasmiehsopimuksiin perustuvasta työehtosopimusjärjestelmästä sovittiin kolmikantaisella sopimuksella (*the Industrial Relations Code, IRC*) vuonna 1977.⁴⁰³

Vaikka perustuslain sanamuoto vaikuttaa lievältä, Kyproksella on vahva vapaaehtoisuuden sopimisen perinne. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työehtosopimukset ovat lähtökohtaisesti ensisijaisessa ja lainsäädäntö toissijaisessa asemassa. Lainsäädännöllä on kuitenkin ensisijainen rooli niissä tapauksissa, joissa perustuslain 26.2 artiklan nojalla on säädetty laki vähimmäistyöehdoista, kuten vähimmäispalkan ja työajan suhteen tietyillä sektoreilla – esimerkiksi vähittäiskaupassa.⁴⁰⁴

399 Soumeli, Eva, Cyprus: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory, EuroStat.

400 Ibid.

401 Ibid.

402 Ibid.

403 Soumeli, Eva, Cyprus: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

404 Ibid. Kyseiset alat ovat: vähittäiskauppa, kirkon työntekijät, terveydenhuollon avustajat ja hoitajat, koulujen ja tarhojen avustajat sekä vartijat.

EU-jäsenyyden myötä lainsäädännön painoarvo on selkeästi lisääntynyt ja nykyään työoikeuden keskeisimmät osat perustuvat liittymisen johdosta säädettyihin lakeihin. Lainsäädännön voimistunut rooli on myös asettanut työmarkkinajärjestelmälle paineita: erityisesti työntekijäpuoli on vaatinut työoikeudellisen sopimusvapauden ja kolmikantaisuuden säilyttämistä pakottavan lainsäädännön sijaan.⁴⁰⁵

IRC:n mukaisesti osapuolet tunnustavat niin työnantajien kuin työntekijöidenkin oikeuden järjestäytyä vapaasti ilman häirintää kummaltakaan puolelta. Lain tasolla järjestäytyneiden syrjintää vastaan ei ole erityistä sääntelyä. Ammattiliittolaissa vuodelta 1965 säädetään siihen vuonna 1996 tehdyin muutoksin, että ammattiliitoilla on oltava vähintään 21 jäsentä ja että sen on kuuluttava ammattiliittorekisteriin.⁴⁰⁶

Tärkeimmät työntekijäpuolen järjestöt ovat PEO (*the Pancyprian Federation of Labour, Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία*, suurin järjestöistä) ja SEK (*Cyprus Workers' Confederation, Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου*) sekä julkista puolta kattavimmin edustava PASYDY (*Pancyprian Public Employees Trade Union, Παγκύπρια Συντεχνία Δημοσίων Υπαλλήλων*). Työnantajapuolen tärkeimmät keskusjärjestöt ovat OEB (*Cyprus Employers' and Industrialists' Federation, Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων*) ja CCCI (*Cyprus Chamber of Commerce and Industry, Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο*).⁴⁰⁷

Kyproksella ei ole yleissitovia työehtosopimuksia. Työehtosopimusneuvottelut käydään paikallisesti. Keskusjärjestöt osallistuvat kuitenkin alakohtaisesti prosessiin ja erityisesti työntekijäpuoli lähettää edustajiaan yritystason neuvotteluja käymään. Työehtosopimukset kattavat niin järjestäytyneet kuin järjestäytymättömätkin työntekijät.⁴⁰⁸

Työehtosopimusten sisältö on melko rajallinen. Neuvotteluissa sovitaan yleensä palkoista, eduista, työajasta ja vuosilomasta. Palkkakehitys perustuu yleensä indekseihin, mikä on johtanut palkkakehityksen jälkeenjääneisyyteen. Hallitus vahvistaa vuosittain vähimmäispalkan työmarkkinaosapuolia kuultuaan. Työntekijöiden oikeuksia valvovat työsuojelutarkastajat.⁴⁰⁹

2 Työrauhavelvollisuus ja työtaisteluoikeuden ulottuvuus

Kyproksella ei ole oikeudellisesti sitovaa työrauhavelvollisuutta, sillä neuvottelujärjestelmä perustuu herrasmiessopimuksiin. Lakko-oikeus on kaikilla työntekijöillä, olivatpa he sitten järjestäytyneitä tai eivät, mutta jokainen lakko on hyväksyttävä rekisteröityneen ammattiliiton hallituksessa. Euroopan sosiaalisten oikeuk-

405 Soumeli, Eva, Cyprus: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

406 Soumeli, Eva, Cyprus: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

407 Ibid.

408 Ibid.

409 Ibid.

sien komitea on pitänyt tätä rikkeenä Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6 artiklan 4 kohdan työtaisteluoikeuden takaamista vastaan.⁴¹⁰

Perustuslain 27 artiklassa säädetään lakko-oikeudesta. Lakko-oikeutta voi artiklan mukaan rajoittaa ainoastaan kansalliseen turvallisuuteen, perustuslailliseen järjestykseen, yleiseen järjestykseen tai turvallisuuteen, elintärkeiden palvelujen tai tarvikkeiden takaamiseen taikka perustuslaissa taattujen oikeuksien ja vapauksien suojelemiseen vedoten. Lakko-oikeutta voi rajoittaa ainoastaan lailla kyseisen artiklan rajojen mukaisesti.⁴¹¹ Työsulusta ei säädetä perustuslaissa eikä muualakaan Kyproksen laissa. Oikeus työsulkuun kuitenkin mainitaan IRC:ssä. Työsulku on täten katsottu lailliseksi työtaistelutoimeksi.⁴¹²

Work-to-rule eli italialainen lakko täydellisen lakon sijasta on sallittu lakkomuoto Kyproksella. Myös myötätuntotyötaistelu, muutaman tunnin työseisaukset, vuorokauden lakot, kestoltaan määrittelemättömät lakot ja varoituslakko ovat sallittuja. Korvaavaa työvoimaa saa palkata lakosta huolimatta.⁴¹³

Työehtosopimusta uusittaessa on 10 päivän etukäteisilmoitusvelvollisuus vastapuolelle työtaistelutoimesta. Muutoin eksplisiittistä työrauhavelvollisuutta ei ole. Voimassa olevan työehtosopimuksen noudattamatta jättämisistä vastaan protestoitavista työtaistelutoimista ei tarvitse ilmoittaa etukäteen.⁴¹⁴

Yhteiskunnan kannalta olennaisia julkisia toimintoja koskevaa työehtosopimusriitaa koskevat erityiset menettelysäännöt. Työehtosopimusriidan pitää ensin käydä läpi pakollinen sovitteluvaihe ennen kuin työtaistelua voidaan aloittaa – lakko-oikeus on täten olennaisten julkisten toimintojen osalta ultima ratio. Lakkovaroitus on annettava 25 päivää ennen lakkoa.⁴¹⁵

Poliisi ja armeija eivät voi mennä lakkoon. Perustuslain 27.2 artiklan mukaan kieltoa voi laajentaa myös muihin julkisen vallan työntekijöihin säätämällä asiasta lailla.⁴¹⁶ Yhteiskunnan kannalta olennaisten julkisten toimintojen osalta lakko-oikeutta on rajoitettu. Vähimmäispalvelutaso on taattava kaikissa niissä palveluissa, jotka luetaan työmarkkinaosapuolten allekirjoittamassa sopimuksessa 16. maaliskuuta 2004.⁴¹⁷

410 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Cyprus), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter, Council of Europe Publishing, 2006.

411 Soumeli, Eva, Cyprus: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

412 Social dialogue and conflict resolution in Cyprus, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004.

413 Soumeli, Eva, Cyprus: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

414 Ibid.

415 Agreement regulates settlement of labour disputes in essential services, artikkeli 21.4.2004, European Industrial Relations Observatory.

416 Soumeli, Eva, Cyprus: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

417 Agreement regulates settlement of labour disputes in essential services, artikkeli 21.4.2004, European Industrial Relations Observatory.

Portugali

1 Työehdoista sopimisen yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Portugalissa työntekijää kohden 1 740 euroa vuonna 2008. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli 1 280 euroa. Vähimmäispalkka (Remuneração Mínima Mensal Garantida, RMMG) oli 550 euroa kuukaudessa vuonna 2010.⁴¹⁸

Työntekijöiden järjestäytymisaste on noin 21 prosenttia. Työehtosopimukset kattavat noin 90 prosenttia työnvoimasta. Lakkoaktiivisuus on Portugalissa EU-maiden keskitason alapuolella. Menetettyjä työpäiviä 1 000 työntekijää kohden oli vuosina 2004–2007 kolmetoista vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää vuodessa.⁴¹⁹

1.2 Neuvottelujärjestelmästä yleensä

Työmarkkinasuhdelain 16 ja 22 artiklat sääntelevät työehtosopimusneuvotteluja. Ne alkavat toisen osapuolen ehdotuksella neuvotteluista – yleensä aloitteen tekee työntekijäpuoli. Työehtosopimusten vähimmäiskesto on 12 kuukautta, ja ehdotusta uusien työehtosopimusneuvotteluiden aloittamisesta ei voi tehdä ennen kuin 10 kuukautta on kulunut sen voimaantulosta.⁴²⁰

Neuvottelut aloittanut osapuoli antaa ensin oman neuvotteluehdotuksensa, johon toisen puolen kuuluu vastata lakisääteisen määräajan sisällä. Neuvotteluehdotukseen vastaamatta jättäminen antaa neuvottelut aloittaneelle osapuolelle oikeuden ehdottaa sovittelua. Viidentoista päivän sisällä ensimmäisen ehdotuksen ja vastaehdotuksen antamisen jälkeen alkaa neuvotteluvaihe. Osapuolten tulee sopia kirjallisesti sovellettavasta menettelystä ja neuvotteluiden aikataulusta. Työmarkkinasuhdelain 22 artikla asettaa vilpittömän mielen periaatteen neuvotteluiden keskiöön. Tämä tarkoittaa aitoa sitoutumista neuvotteluihin, neuvotteluehdotuksiin vastaamista täsmällisesti, kokouksissa paikalla olemista ja riitatilanteiden välttämistä ja sovittelemista tarvittaessa.⁴²¹

Työehtosopimuksia on lain mukaan kolmenlaisia. Jaottelu perustuu työnantaja-osapuolen edustajiin. Ensimmäinen tyyppi on liittosopimus, jossa työnantajajärjestö on toisena osapuolena. Toinen kategoria on monen työnantajan yhdessä neuvotteleva ja allekirjoittama työehtosopimus ilman työnantajajärjestön tukea. Kolmas

418 Naumann, Reinhard, Portugal: Industrial relations profile, 2008, European Industrial Relations Observatory; EuroStat, OECD.

419 Ibid.

420 Naumann, Reinhard, Portugal: Industrial relations profile, 2008, European Industrial Relations Observatory.

421 Ibid.

tapaus on yrityskohtainen työehtosopimus, jonka on neuvotellut ja allekirjoittanut vain yksi työnantaja.⁴²²

Työehtosopimukset jakaantuvat horisontaalisiin ja vertikaaleihin. Työmarkkinasuhdelaki noudattaa tätä jaottelua. Horisontaaliset työehtosopimukset ovat ammattialakohtaisia (kuten lentäjien työehtosopimus), kun taas vertikaalit sopimukset ovat teollisuudenalakohtaisia, jolloin ne kattavat esimerkiksi pankkisektorin tai tekstiiliteollisuuden. Työmarkkinasuhdelain 12 artiklan perusteella vertikaalit sopimukset ovat etusijalla suhteessa horisontaaleihin sopimuksiin: vertikaalin sopimuksen tultua julkaistuksi se korvaa soveltamisalansa osalta horisontaaliset työehtosopimukset. Tämä kuitenkin edellyttää, että horisontaalisen sopimuksen allekirjoittaneen työntekijäpuolen edustajat ovat myös neuvottelemassa ja allekirjoittamassa vertikaalia sopimusta.⁴²³

Työehtosopimusneuvotteluja voidaan käydä millä tasolla tahansa: kansallisella, alueellisella tai yhden tai useamman yrityksen tasolla. Neuvottelut koskevat joko horisontaaleja tai vertikaaleja sopimuksia. Valittu soveltamisala vaikuttaa neuvottelun osapuoliin: kaikilla osapuolilla, joilla on jäseniä kyseisessä yrityksessä tai kyseisellä alalla, on oikeus neuvotella. Tämä johtaa tavallisesti siihen, että etenkin työntekijäpuolelta neuvottelukumppaneita on useampia.⁴²⁴

Tärkeimmäksi kysymykseksi neuvotteluissa muodostuu yleensä palkka, mutta neuvotteluissa tuodaan esille laaja kirjo asioita, liittyen mm. koulutukseen, elinikäiseen oppimiseen ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Työehtosopimuksella ei voi kiertää lakisääteisiä vähimmäistyöehtoja. Työehtosopimukset eivät yleisesti voi koskea työsuhteen irtisanomista eivätkä purkamista, määräaikaista työsopimuksia, vuosilomia eivätkä poissaoloja. Työehtosopimuksissa on tästä huolimatta usein määräyksiä esimerkiksi lomapäivistä.⁴²⁵

Työehtosopimuksen solmimisen jälkeen se rekisteröidään työ- ja sosiaaliturvaministeriön tietopankkiin. Ministeriö julkaisee rekisteröidyt työehtosopimukset ja sopimukset vanhojen työehtosopimusten jatkamisesta. Työmarkkinasuhdelain 11 artiklan perusteella työehtosopimukset ovat voimassa sovitun mukaisesti. Vähimmäiskesto on kuitenkin 12 kuukautta, jona aikana työtaistelut eivät ole sallittuja. Työrauhavelvollisuus koskee vain työehtosopimukseen kirjattuja kohtia eli on luonteeltaan suhteellinen mutta ehdottomasta työrauhavelvollisuudestakin voidaan sopia, kuten on tehty satama- ja merenkulun aloilla.⁴²⁶

Työntekijät voivat työpaikalla valita työntekijäkomission (*Comissão de Trabalhadores, CT*). Alle 50 työntekijän yrityksissä komissiossa on kaksi työntekijää, kun suuressa yli 1 000 työntekijän yrityksissä komissiossa on seitsemästä yhteentoista työntekijää. Työntekijäkomissioilla on oikeus tiedonsaantiin ja neuvotteluihin, erityisesti

422 Ibid.

423 European Employment & Industrial Relations Glossary: Portugal, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

424 Ibid.

425 Naumann, Reinhard, Portugal: Industrial relations profile, 2008, European Industrial Relations Observatory.

426 European Employment & Industrial Relations Glossary: Portugal, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

tuotannon uudelleenjärjestelyyn, strategisten suunnitelmien, koulutuksen ja työolosuhteiden muuttumisen yhteydessä. Oikeus työehtosopimusneuvotteluihin ja lakon julistamiseen on kuitenkin korostetusti ammattiliiton, ei yksittäisten työntekijäryhmien taikka työntekijäkomission oikeus. Lakkolain 2.1 artiklan mukaan toimivalta lakon julistamiseen on ammattiliitoilla.⁴²⁷

Ammattiliitoilla on omat luottamusmiehensä (*delegados sindicais*) - järjestäytyneiden työntekijöiden määrästä riippuen heitä on yleensä yhdestä kuuteen. Luottamusmiehet järjestäytyvät ammattiliittokomissioksi (*Comissão sindical*), joka voi käyttää myös työntekijäkomission oikeuksia, mikäli yritykseen ei ole perustettu työntekijäkomissiota. Ammattiliittokomissioita on enemmän kuin työntekijäkomissioita. Molempien komissioiden asema on turvattu perustuslaissa ja niiden toimivalta on määritelty työkaareissa. Lakossa olevilla on oltava edustaja, jonka kanssa voi neuvotella. Tavallisesti tämä on työpaikan ammattiliittokomission tai työntekijäkomission tehtävä.⁴²⁸

2 Työrauhavelvollisuus

Työrauhavelvollisuus perustuu työehtosopimukseen otettuun erityiseen määräykseen. Oikeus työehtosopimusneuvotteluihin nojaa Portugalin peruslain 56.3 artiklaan. Työehtosopimusten oikeudellinen sitovuus perustuu puolestaan työsopimuslain 12 artiklaan. Työsopimuslain 14 artiklan nojalla työehtosopimuksen takaamat työehdot syrjäyttävät yksittäisen työsopimuksen ehdot niiltä osin kuin ne ovat työntekijälle suotuisimmat.⁴²⁹

Työehtosopimukseen liittyvän työrauhavelvollisuuden voidaan sopia olevan joko suhteellinen tai ehdoton. Suhteellinen työrauhavelvollisuus kattaa vain työehtosopimuksen kattamat asiat – ehdoton työrauhavelvollisuus taas kattaa myös asiat, joista ei ole edes neuvoteltu. Määräykset, jotka asettavat ehdottoman työrauhavelvollisuuden, ovat hyvin harvinaisia ja niitä esiintyy lähinnä merenkulun ja satamien työntekijöiden työehtosopimuksissa. Määräys ehdottomasta työrauhavelvollisuudesta voi olla lakko-oikeutta liikaa rajoittavana kansainvälisten sitoumusten vastainen.⁴³⁰

Lakon aikana lakossa olevilla työntekijöillä täytyy olla heitä edustava lakkokomitea ammattiliittolain 3 artiklan mukaisesti. Vuoden 2009 työkaaren mukaan on kolme menettelyä työehtosopimusneuvottelujen riitojen ratkaisemiseen.⁴³¹

Ensimmäinen on täysin vapaaehtoinen sovittelu- ja välitysmenettely. Toinen on pakollinen välitysmenettely, jonka käyttämiseen tarvitaan kolmikantaisen komitean CPCS:n työntekijä- ja työnantajakeskusjärjestöjen enemmistön tuki. Kolmatta menettelyä voidaan käyttää tarpeen tullen työ- ja sosiaaliturvaministeriön aloit-

427 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Portugal), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter, Council of Europe Publishing, 2006.

428 Ibi.d

429 Naumann, Reinhard, Portugal: Industrial relations profile, 2008, European Industrial Relations Observatory

430 Ibi.d.

431 Ibi.d.

teesta, mikäli jonkin yrityksen työntekijöistä yli puolet on vaarassa jäädä ilman työehtosopimusta vanhan sopimuksen vanhennuttua neuvotteluriidan vuoksi.⁴³²

Välttämättömiä julkisia palveluja koskee oma pakollinen välitysmenettelynsä, josta säädettiin vuonna 2006. Sen jälkeen työtuomioistuimet ovat antaneet noin 50 tuomioita vuodessa liittyen pääasiassa kuljetus- ja tietoliikennealojen työehtoneuvotteluriitoihin.⁴³³

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Portugalissa oikeudellinen suhtautuminen lakkoon on seurannut seuraavaa polkua: diktatuurin aikana lakko oli rikos, 1970-luvulla siitä kehittyi vapaus ja lopulta perusoikeus. Portugalin perustuslain 57 artikla tunnustaa lakko-oikeuden työntekijöiden perusoikeutena, mutta kieltää työsulun käytön työnantajien puolelta. Kyseisen artiklan sanamuoto, ”työntekijöillä on valta määrittellä lakolla puolustettavien intressien kirjo eikä sitä saa lailla rajoittaa”, antaa mahdollisuudet erittäin laaja-alaiseen lakko-oikeuden määrittelyyn.⁴³⁴

Lakkolaki määrittelee lakon julistamista koskevat menettelyt ja oikeudelliset seuraamukset. Laki rajoittaa lakko-oikeutta välttämättömien palvelujen osalta mutta kaikilla on oikeus lakkoon, olipa työsuhde sitten yksityisoikeudellinen tai julkisoikeudellinen.⁴³⁵

Portugalissa lakon voi julistaa vain ammattiliitto. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt laillisen lakon julistamisen vain ammattiliitoille Euroopan sosiaalisen pöytäkirjan 6.4 artiklan vastaisena.⁴³⁶

Työpaikoilla, joissa alle puolet työntekijöistä on järjestäytyneitä, tulee lakkopäätöksen muodostamiseksi järjestää erityinen kokous, jossa täytyy olla vähintään puolet työntekijöistä paikalla ja läsnä olevista vähintään puolen täytyy kannattaa lakkopäätöstä suljetussa lippuäänestyksessä.⁴³⁷

Lakkopäätöksen tekemisen jälkeen tulee antaa lakkovaroitus, jotta lakko olisi laillinen. Lakkovaroituksen antaa lakon julistanut ammattiliitto. Lakkovaroitus täytyy antaa vähintään viittä päivää ennen – välttämättömien julkisten palvelujen osalta kymmenen päivää ennen lakon tarkoitettua alkamisajankohtaa.⁴³⁸

Lakkovaroitus pitää antaa joko kirjallisesti tai julkisen tiedotusvälineen kautta työnantajalle tai työnantajajärjestölle sekä työ- ja sosiaaliturvaministeriölle. Lakkovaroituksen antamatta jättäminen tekee lakosta laittoman, mistä voi seurata työntekijöille kurinpidollisia, yksityisoikeudellisia tai jopa rikosoikeudellisia seuraamuksia. Lakon voi julistaa joko määrätyn tai määräämättömäksi ajaksi. Jos lakko

432 Ibid.

433 Ibid.

434 Ibid.

435 Ibid.

436 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Portugal), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter, Council of Europe Publishing, 2006.

437 Ibid.

438 Ibid.

julistetaan määrätyksi ajaksi, täytyy päättymispäivä ilmoittaa etukäteen lakkovaroituksen yhteydessä, ja sitä voi myöhentää ainoastaan antamalla uusi lakkovaroitus.⁴³⁹

Työtaistelulla (*luta laboral*) on monta laillista muotoa Portugalissa, kuten erilaiset lakot, mielenosoitukset ja joukkotilaisuudet. Lailliseen lakkoon viitataan termillä greve clássica. Täsmällistä määritelmää lakolle ei kuitenkaan lakitekstissä ole, vaan sen ovat määritelleet oikeusoppineet ja tuomioistuimet. Työnantajan julistama työsulku on lähtökohtaisesti laitton työtaistelumuoto Portugalissa perustuslain 57 artiklan nimenomaisen kirjauksen vuoksi. Se voi johtaa sakkoon tai jopa vankeusrangaisutukseen. Kuitenkin työsulku vastatoimena laittomalle lakolle voi oikeuskäytännön valossa olla oikeutettu.⁴⁴⁰

Myötätuntolakko on sallittu lakkomuoto. Keskustelun kohteena on kuitenkin ollut se, missä määrin työnantajan tulee vastata työtaistelun kustannuksista voimatta kuitenkaan vaikuttaa lakon kohteena olevan päämäärän edistämiseen. Myös ylityökiellon laillisuudesta käydään keskustelua.⁴⁴¹

Kiertävä tai päätetty lakko ei varsinaisesti ole kielletty, mutta se on lakkomuotona kuitenkin oikeudeton. Mikäli esimerkiksi hyvin lyhytkestoinen päätetty työnteke yhdistettynä toistuviin lakkoihin tekee työn kokonaistuloksesta täysin hyödyttömän, lasketaan koko se aika lakkoon, kun hyödyttömäksi käyneen työnteon ja lakon lomittelua on jatkunut. Työnantaja voi myös kieltäytyä ottamasta vastaan hyödyttömäksi käynyttä työtä, eli eräänlainen työsulku vastatoimena oikeudettomalle kiertävälle tai päätetylle lakkotoiminnalle voi olla sallittu. Työnantaja voi toimia samoin niin sanotun italialaisen lakon tai hidastelulakon kohdalla.⁴⁴²

Laittoman lakon kriteeriksi riittää jonkin lakkolain menettelytapasäännöksen rikkominen (esimerkiksi lakkovaroitukset). Tällöin laittomaan lakkoon osallistuminen tarkoittaa muun muassa oikeudetonta poissaoloa töistä, mikä on työsopimuksen rikkomista. Laittomaan lakkoon osallistuminen voi johtaa myös vahingonkorvausvelvollisuuteen tai kurinpidollisiin toimiin oikeudettoman poissaolon johdosta taikka erittäin vakavissa tapauksissa myös rikosoikeudelliseen vastuuseen.

Laittomia lakkomuotoja on myös monia, kuten istumalakot, sabotaasi ja ihmisten liikkumisvapauden riistäminen.⁴⁴³ Pääsääntönä on, ettei lakkoa saa käyttää väliinena toiminnassa, jolla on laittomat tai lainvastaiset päämäärät. Mahdollisuus käyttää lakkoa puhtaasti työmarkkinasuhteisiin kuulumattomaan painostamiseen on oikeustieteellisen debatin kohde.⁴⁴⁴ Poliittisluonteinen lakko on periaatteessa laillinen perustuslain 57 artiklan laaja-alaisen sanamuodon valossa. Hallituksen kaatamiseen pyrkivä toiminta on kuitenkin laitonta.⁴⁴⁵

439 Ibid.

440 European Employment & Industrial Relations Glossary: Portugal, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

441 Ibid.

442 Ibid.

443 European Employment & Industrial Relations Glossary: Portugal, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1996.

444 Ibid.

445 Naumann, Reinhard, Portugal: Industrial relations profile, 2008, European Industrial Relations Observatory.

Ylivoimaisesti suurin osa lakoista on teollisuuden, liikenteen ja viestinnän aloilla. Noin puolet lakoista johtuu palkkariidoista, neljännes muista työehtoriidoista ja kymmenennes koulutukseen liittyvistä kiistoista.⁴⁴⁶

4 Työtaistelutoimien rajoitukset

Periaatteellisella tasolla Portugalissa ei ole tehty eroa yksityisen ja julkisen sektorin työntekijöiden lakko-oikeuden välillä. Käytännössä lakkolaki kuitenkin asettaa ehtoja julkisen sektorin työntekijöiden lakko-oikeudelle. Muiden perusoikeudet voivat tietyissä tapauksissa rajoittaa julkisen sektorin työntekijöiden lakko-oikeutta.⁴⁴⁷

Lakkolain 8 artikla edellyttää ammattiliittojen ja työntekijöiden järjestävän välttämättömien julkisten palvelujen vähimmäistason. Välttämättömiä julkisia palveluja ovat lain mukaan ainakin posti- ja tietoliikennepalvelut, sairaanhoito ja lääkemyynti, yleistä terveyttä koskevat palvelut, hautauspalvelut, energia-ala ja kaivos-toiminta, polttoaineen toimitus ja jakelu, vesilaitokset ja vedenjakelu, palokunnat, matkustajaliikenne, eläinkuljetukset ja ruokakuljetukset.⁴⁴⁸

Vähimmäispalvelujentasosta voidaan sopia työehtosopimuksissa tai erillisellä sopimuksella työntekijäpuolen edustajien kanssa tai pitkittyneessä riitatapauksessa ministeriö voi määrätä tasosta. Työntekijäpuolen on ilmoitettava 48 tuntia ennen lakon alkamista töihin jäävien työntekijöiden nimet - muutoin työnantajapuolella on oikeus nimittää heidät.⁴⁴⁹

Laittomien julkisen sektorin lakkojen osalta, joissa ei ole noudatettu menettelysääntöksiä, ovat siltä osin laittomia, etteivät palvelun vähimmäispalvelujentason takaamiseen osoitetut työntekijät tule töihin, Portugalin hallituksella on oikeus jopa velvoittaa työntekijät töihin määräämällä heille erityinen lakisääteinen siviilipalvelus kyseisellä sektorilla.⁴⁵⁰

5 Työtaistelutoimien vaikutukset

Lakkolain 7 artiklan mukaan lakko keskeyttää työ sopimukseen kuuluvat keskeisimmät sopimusveloitteet, erityisesti työnantajan osalta palkanmaksuveloitteen ja työntekijän osalta työveloitteen. Kuitenkaan muut työ sopimukseen kuuluvat veloitteet, kuten lojaliteettivelvoite, ei keskeydy.⁴⁵¹

Työnantaja ei saa palkata lakossa olevien tilalle lakonmurtajia, elleivät he ole olleet työnantajalla töissä jo ennen lakon julistamista. Kuitenkin työnantaja saa ennen lakkotilanteen kiristymisestä tarjota työntekijöille palkanlisä säännöllisestä työhön osallistumisesta, eli toisin sanoen lakkoon osallistumattomuudesta.⁴⁵²

446 Ibid.

447 Ibid.

448 Ibid.

449 Ibid.

450 Ibid.

451 Naumann, Reinhard, Portugal: Industrial relations profile, 2008, European Industrial Relations Observatory.

452 Ibid.

ITÄ-EUROOPPA

Bulgaria

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Bulgariassa työntekijää kohden 280 euroa vuonna 2007. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli vuonna 2007 220 euroa. Vähimmäispalkka oli vuonna 2009 123 euroa kuukaudessa.⁴⁵³

Työntekijöiden järjestäytymisaste on ammattiliittojen arvion mukaan noin 18 prosenttia. Työntekijöistä 30 prosenttia on asiantuntija-arvioiden mukaan järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Työehtosopimukset kattavat 30 prosenttia työnvoimasta. Lakkoaktiivisuudesta Bulgariassa ei ole saatavana lukuja vuosilta 2004–2007.⁴⁵⁴

1.2 Neuvottelujärjestelmästä yleensä

Vuoden 1986 työlaki uudistettiin EU-jäsenyyden myötä. Työlakiin otettiin yhdistymisvapauden takaavat säännökset.⁴⁵⁵ Muutokset mahdollistivat kolmi- ja kaksikantaisten komiteoiden muodostamisen ja työehtosopimuksista neuvottelemisen.

Työntekijäjärjestöillä on oltava riittävästi jäseniä täyttääkseen lain edustuksellisuusvaatimukset. Ainoastaan kaksi työntekijäkeskusjärjestöistä, CITUB ja Podkrepa CL, täyttävät kriteerit. Sen sijaan ennen vuotta 2007 edustuksellisuusvaatimukset täyttäneellä Promyanalla (The Union of United Trade Unions) ei enää ollut vuoden 2006 laskennassa riittävästi jäseniä.⁴⁵⁶

Edustuksellisuuskriteerit täyttäviä työnantajakeskusjärjestöjä on kuusi, toimialaltaan päällekkäisiä, mikä vaikeuttaa järjestäytyneiden työnantajien kattamien työntekijöiden määrän arvioimista. Järjestöt ovat BIA (*the Bulgarian Industrial Association*), BCCI (*the Bulgarian Chamber of Commerce and Industry*), UPEE (*the Union for Private Economic Enterprise*), BICA (*the Bulgarian Industrial Capital Association*), UPBE (*Union of Private Bulgarian Entrepreneurs 'Vazrazhdane'*) ja CEIBG (*the Confederation of Employers and Industrialists in Bulgaria*).⁴⁵⁷

453 Tomev, Lyuben; Daskalova, Nadezhda ja Mihaylova, Tatiana; Bulgaria: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; EuroStat.

454 Ibid.

455 Tomev, Lyuben; Daskalova, Nadezhda ja Mihaylova, Tatiana; Bulgaria: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

456 Ibid.

457 Ibid.

Työlain mukaan työehtosopimusneuvottelut ovat työntekijäpuolen oikeus ja työnantajapuolen velvollisuus. Työehtosopimuksia tehdään kolmella tasolla: alakohtaisesti, kuntakohtaisesti ja yritysakohtaisesti. Tärkeimmistä talouden sektoreista ainoastaan kemianteollisuudessa ei ole alakohtaista työehtosopimusta. Työehtosopimukset ovat kaksivuotisia ja keskittyvät yleensä vähimmäispalkan määrittelyyn.⁴⁵⁸

Työehtosopimukset ovat oikeudellisesti sitovia ja kattavat allekirjoittaneen työnantajapuolen kaikki työntekijät. Bulgariassa on olemassa työehtosopimusten yleissitovuutta koskeva menettely, mutta työministeri ei ole suostunut käsittelemään yhtään vuosien varrella työmarkkinaosapuolilta tulleesta kuudestatoista pyynnöstä.⁴⁵⁹

Työpaikkatasolla työntekijäedustus toteutuu yleensä ammattiliittojen luottamushenkilöiden kautta. Mikäli heitä ei ole, voivat työntekijät valita kahden kolmasosan enemmistöllä laajoilla toimivaltuuksilla toimivia työntekijäedustajia ja normaalilla määräenemmistöllä tiedonsaantiin oikeutettuja työntekijäedustajia.

2 Työrauhavelvollisuus

Työehtosopimukseen ei sisälly työrauhavelvollisuutta. Lakko-oikeus on kuitenkin määritelty viimekätiseksi keinoksi, ultima ratioksi, työehtosopimusriitojen ratkaisemisessa.⁴⁶⁰

Tapauksessa, jossa osapuolet eivät kykene ratkaisemaan riitaansa sovittelulla, voivat osapuolet sopia vapaaehtoisesti ja kirjallisesti vievänsä asian välimiesmenettelynä kansalliseen sovittelu- ja välimiesmenettelyinstituutin ratkaistavaksi.⁴⁶¹ Sen ratkaisu sitoo osapuolia. Julkisen sektorin työntekijöiden ei kuitenkaan ole mahdollista päästä sovittelu- tai välimiesmenettelyn piiriin sopiakseen työehtosopimusriidan.⁴⁶²

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Lakko-oikeus on taattu Bulgarian perustuslain 50 artiklassa. Lakko-oikeudesta on säädetty tarkemmin lailla työehtosopimusriitojen sovittelusta. Menettelysääntöjä, joita pitää noudattaa laillisen lakon järjestämiseksi, on monia. Bulgariassa ei ole säädetty työntajien oikeudesta työsulkuun.⁴⁶³

Lakon voi julistaa ammattiliitto tai ryhmä työntekijöitä. Lakkopäätöksen tekemiseksi tulee järjestää lippuäänestys, jossa työntekijöiden yksinkertaisen enemmistön

458 Tomev, Lyuben; Daskalova, Nadezhda ja Mihaylova, Tatiana; Bulgaria: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

459 Ibid.

460 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

461 Tomev, Lyuben; Daskalova, Nadezhda ja Mihaylova, Tatiana; Bulgaria: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

462 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2006 (Bulgaria), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter.

463 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

on kannatettava päätöstä. Lakosta on annettava ennakoilmoitus työnantajalle vähintään seitsemän päivää ennen lakon aiottua alkamisajankohtaa. Tämä ei kuitenkaan koske varoituslakkoa. Työntekijöiden on pysyttävä työpaikalla lakon aikana.⁴⁶⁴

Lakkotyypeistä on erikseen säädetty, että symbolinen lakko, varoituslakko ja myötätuntolakko ovat laillisia. Lakkovahtien käyttäminen on sallittua, mikäli he pitäytyvät rauhanomaisissa otteissa. Virkamiehet voivat ryhtyä ainoastaan symboliseen lakkoon. Puhtaan poliittinen lakko on laitton.⁴⁶⁵

Virallisia lakkotilastoja ei Bulgariassa ole. Merkittävin viime vuosien työtaistelu oli vuonna 2004, kun työntekijäkeskusjärjestöt järjestivät lähes 420 000 työntekijän tunnin kestäneen varoituslakon. Tyypillisesti lakkoja on paikallisella tasolla. Vuosina 2007 ja 2008 lakot koskivat koulutusta, energia-alaa, rautateitä, metsätaloutta, puualaa, liikennettä, terveys- ja sosiaalisia asioita, tupakantuotantoa ja metalliteollisuutta.⁴⁶⁶

4 Työtaistelutoimien rajoitukset ja vaikutukset

Laki työehtosopimusriitojen sovittelusta vaatii, että tietyillä sektoreilla, joilla lakot voivat aiheuttaa hengenvaaraa tai vakavaa vahinkoa, riidan osapuolet allekirjoittavat vähintään kolme päivää ennen aiotun lakon alkamista sopimuksen, jossa määrätään, kuinka työntekijät ja työnantaja takaavat toiminnan jatkumisen. Näitä sektoreita ovat esimerkiksi päivystyssairaanhoidon, kaasun-, sähkön- ja lämmönjakelun, julkinen liikenne, radio ja TV sekä puhelinyhteydet. Sääntelyn piirissä ovat muutenkin alat, joilla lakko voi aiheuttaa vakavaa vaaraa julkiselle tai yksityiselle omaisuudelle tai yleiselle järjestykselle.⁴⁶⁷

Mikäli osapuolet eivät kykene sopimaan toiminnan ylläpitämisestä, kumpi tahansa osapuoli voi lähettää pyynnön kansalliseen sovittelu- ja välimiesmenettelyinstituuttiin, joka nimittää yksittäisen välimiehen tai välimieskomission ratkaisemaan toiminnan ylläpitämiseksi vaadittavat toimet.⁴⁶⁸

Puolustusministeriön ja puolustusvoimien työntekijöillä ei ole oikeutta lakkoon, mitä Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt liian laajana rajoitteena Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6.4 artiklan takaamalle työtaisteluoikeudelle.⁴⁶⁹

Lakko keskeyttää työsuhteen keskeisimmät velvoitteet – palkanmaksun ja työnteon. Muutoin työsuhteet säilyvät normaalisti voimassa.⁴⁷⁰ Mikäli työnantaja laiminlyö velvoitteen ryhtyä työehtosopimusneuvotteluihin, voi seurauksena olla vahingonkorvausten määrääminen.⁴⁷¹

464 Ibid.

465 Ibid.

466 Tomev, Lyuben; Daskalova, Nadezhda ja Mihaylova, Tatiana; Bulgaria: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

467 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

468 Ibid.

469 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2006 (Bulgaria), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter.

470 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

471 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2006 (Bulgaria), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter.

Latvia

1 Työehdoista sopimisen yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Latviassa työntekijää kohden 705 euroa vuonna 2008. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli vuonna 2007 680 euroa. Vähimmäispalkka oli vuonna 2009 vähintään 256 euroa kuukaudessa.⁴⁷²

Työntekijöiden järjestäytymisaste on 18 prosenttia. Työntekijöistä 30 prosenttia on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Työehtosopimukset kattavat arviolta vajaat 20 prosenttia työnvoimasta. Lukuja Latvian lakkoaktiivisuudesta ei ole käytössä.⁴⁷³

1.2 Neuvottelujärjestelmästä yleensä

Kolmikantajärjestelmä perustettiin vuonna 2002 uuden työlain myötä. Samalla säädettiin työmarkkinariitalaki. Uudistuksen yhteydessä vanhoista laeista pidettiin voimassa työehtosopimuslaki sekä vuoden 1990 ammattiliittolaki, työnantajajärjestölaki, lakkolaki ja työsuojelulaki. Tärkeimmät kolmikantaisesti sovittavat asiat liittyvät verotukseen ja vähimmäispalkkaan. Kansallista kolmikantakomiteaa kutsutaan NSTP:ksi (*Nacionālās trīspusējās sadarbības padome*).⁴⁷⁴

Ammattiyhdistysten ja -liittojen täytyy rekisteröityä tullakseen tunnustetuiksi. Ammattiyhdistykseen tulee kuulua vähintään 50 jäsentä tai neljännes katetun tai katettujen yritysten työntekijöistä. Ainoastaan Latviassa asuvat työntekijät tai opiskelijat voivat osallistua ammattiyhdistyksen perustamiseen. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt menettelyä epäselvänä ja pyytänyt Latvalta lisäselvityksiä.⁴⁷⁵

Työntekijäpuolella on yksi suuri keskusjärjestö, LBAS (*Free Trade Union Confederation of Latvia*). Yritykset, joissa LBAS:in jäsenet ovat järjestäytyneitä, kattavat yhteensä 200 000 työntekijää. Heistä 140 000 oli ammattiliittojen jäseniä.⁴⁷⁶

Työnantajapuolta edustaa kansallisella tasolla Latvian työnantajien keskusliitto (*Latvijas Darba Devēju konfederācija, LDDK*). Työnantajapuoli on useimmilla sektoreilla alakohtaisesti järjestäytymätön, mikä hankaloittaa työmarkkinasuhteita.

472 Karnite, Raita, Latvia: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; Eurostat.

473 Ibid.

474 Ibid.

475 European Social Charter: 5th National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by the Government of Latvia, Articles 5 and 6 for the period 01/01/2005 – 31/12/2008, Cycle XX-1, 2010.

476 Ibid.

Metalli-, rautatie- ja kevyen teollisuuden alalla on kuitenkin aktiiviset työnantajaliitot. Järjestäytyneet työnantajat kattavat noin 35 prosenttia kaikista työntekijöistä.⁴⁷⁷

Työntekijäpuolta edustaa yritystasolla lähtökohtaisesti ammattiliiton luottamushenkilö, mutta työpaikoilla, joilla työntekijät eivät ole järjestäytyneitä, voidaan valita työntekijäedustaja hoitamaan neuvotteluja työnantajan kanssa.

Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamista koskevasta menettelystä säädetään työlaissa. Lähtökohtaisesti työehtosopimukset koskevat kaikkia allekirjoittaneen työnantajapuolen kattamia työntekijöitä, myös järjestäytymättömiä, ellei toisin sovita. Työlain 18 artikla säätelee yleissitovuudesta: alakohtainen työehtosopimus saa julkaisemisensa myötä yleissitovuuden, mikäli työehtosopimuksen allekirjoittanut työnantajapuoli työllistää yli puolet kyseisen alan työntekijöistä. Yleissitovuuden saavat työehtosopimukset julkaistaan Latvian hallituksen tiedotuslehdessä *Latvijas Vēstnesis*sissä.⁴⁷⁸

Tärkein osa työehtosopimusneuvotteluja on palkasta ja työajasta päättäminen. Vähimmäispalkasta sovitaan kolmikantaisesti NSTP:ssä ja saavutettu sovinto muunnetaan asetukseksi hallituksen toimesta. Vähimmäispalkalle lasketaan myös tunti-kohtainen arvo.⁴⁷⁹

2 Työrauhavelvollisuus

Työehtosopimukseen sisältyy relatiivinen työrauhavelvollisuus, joka koskee kaikkia niitä ehtoja, joista työehtosopimuksessa on sovittu.⁴⁸⁰ Lakko-oikeus on Latviassa luonteeltaan *ultima ratio*: siihen voi ryhtyä ainoastaan vapaaehtoisen sovittelun ja välimiesmenettelyvaiheen jälkeen ja milloin työnantaja rikkoo voimassa olevaa työehtosopimusta.⁴⁸¹

Osapuolet voivat halutessaan viedä työehtosopimusriidan erityisen sovittelukomission käsiteltäväksi. Sovittelukomissiossa voi olla yksi tai useampia jäseniä. Riita voidaan viedä myös välimiesmenettelyyn osapuolten niin sopiessa.⁴⁸² Sovittelussa työntekijöiden täytyy esittää vaatimuksensa työnantajalle kirjallisesti, mihin työnantajan on vastattava kolmen päivän kuluessa.⁴⁸³

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Lakko-oikeus on taattu perustuslain 108 artiklassa. Sen mukaan työntekijöillä on oikeus työehtosopimukseen ja lakkoon. Valtiolla on velvollisuus suojella

477 Karnite, Raita, Latvia: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

478 Karnite, Raita, Latvia: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

479 Ibid.

480 Ibid.

481 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

482 Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, International Labour Office, Geneva, 2007.

483 European Social Charter: 5th National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by the Government of Latvia, Articles 5 and 6 for the period 01/01/2005 – 31/12/2008, Cycle XX-1, 2010.

järjestäytymisvapautta. Järjestäytymisvapautta ja lakko-oikeutta voidaan kuitenkin rajoittaa lakiteitse muiden ihmisten oikeuksien, demokraattisen yhteiskuntajärjestyksen tai yleisen turvallisuuden, hyvinvoinnin ja moraalien suojelemiseksi.⁴⁸⁴

Lakkolaki ja työmarkkinariitalaki sääntelevät tärkeimmät lakkoja koskevat kysymykset. Lakko voi Latviassa olla joko täydellinen tai osittainen työnseisaus.⁴⁸⁵ Oikeutta työsulkuun ei ole taattu perustuslaissa, mutta työmarkkinariitalain 21.2 artiklassa tämä työtaistelumuoto nimenomiasesti tunnustetaan. Työsulkua sääntelevät soveltuvin osin samat säännöt kuin lakkoa.⁴⁸⁶

Lakkolain 28 artiklan mukaan lakosta on annettava etukäteisilmoitus vähintään seitsemän päivää ennen aiottua lakon alkamisen ajankohtaa. Ilmoitus on lähetettävä työnantajalle, työsuojeluviranomaiselle sekä kolmikantaelin NSTP:n sihteeristölle. Ilmoituksessa on kerrottava lakon aiottu alkamisajankohta, paikka, työntekijäpuolen vaatimukset ja lakon järjestäjien nimet. Liitteeksi on lisättävä työntekijöiden kokouksen tekemä lakkopäätös.⁴⁸⁷

Lakkopäätös täytyy tehdä kolmen neljäsosan enemmistöllä kokouksessa, jossa vähintään kolme neljänestä työntekijöistä tai ammattiyhdistyksen jäsenistä on läsnä. Tietyissä tapauksissa riittää enemmistöpäätös.⁴⁸⁸

Lakkolain 23 artiklan mukaan Latviassa ei ole laillista järjestää poliittista lakkoa. Myös myötätuntotyötaistelu on kielletty, ellei se tähtää alakohtaisen yleissitovan työehtosopimuksen allekirjoittamiseen.⁴⁸⁹ Hallintorikelain perusteella lakonmurtaajien palkkaaminen ei ole sallittua työnantajalle lankeavan sakon uhalla.⁴⁹⁰

Lakot ovat Latviassa erittäin harvinaisia verrattuna eurooppalaiseen keskiarvoon. Viime vuosina lähinnä hoitoalan henkilökunnan ja poliisien ammattiliitot ovat järjestäneet pieniä lakkoja palkkavaatimuksiensa tueksi.⁴⁹¹

4 Työtaistelutoimien rajoitukset ja vaikutukset

Lakkolain 4 artikla kieltää lakko-oikeuden tuomareilta, syyttäjiltä, palomiehiltä ja pelastushenkilöstöltä. Myöskään valtion turvallisuusviranomaisilla ei ole oikeutta järjestäytyä, osallistua poliittiseen toimintaan, järjestää eikä osallistua lakkoihin eikä mielenosoituksiin, perustaa ammattiyhdistyksiä eikä osallistua ammattiyhdistystoimintaan. Valtion turvallisuusviranomaisia ovat muun muassa suojelupoliisi ja armeijan tiedustelupalvelut.⁴⁹²

Myöskään sotilaille ei ole oikeutta järjestäytyä, osallistua poliittiseen toimintaan eikä järjestää eikä osallistua lakkoihin. Rajavartijoilla ei ole oikeutta järjestäytyä

484 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

485 Ibid.

486 Wexels-Riser, Natacha, National Labour Law Profile: Latvia, International Labour Organisation, 2004.

487 European Social Charter: 5th National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by the Government of Latvia, Articles 5 and 6 for the period 01/01/2005 – 31/12/2008, Cycle XX-1, 2010.

488 Ibid.

489 Karnite, Raita, Latvia: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory

490 European Social Charter: 5th National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by the Government of Latvia, Articles 5 and 6 for the period 01/01/2005 – 31/12/2008, Cycle XX-1, 2010.

491 Karnite, Raita: Latvia: EIRO Annual Review – 2008, European Industrial Relations Observatory.

492 European Social Charter: 5th National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by the Government of Latvia, Articles 5 and 6 for the period 01/01/2005 – 31/12/2008, Cycle XX-1, 2010.

eikä järjestää eikä osallistua lakkoihin. Aiemmin myös poliisin järjestäytymisvapau-
teen kohdistui rajoituksia, mutta ne poistuivat vuonna 2008.⁴⁹³

Lakkolain 17 artikla edellyttää työnantajan ja lakkokomitean turvaavan sellaisten
palvelujen ja toimintojen vähimmäispalvelujentarjonnan, joiden katkeaminen voisi
aiheuttaa vaaraa kansalliselle turvallisuudelle, terveydelle tai elämälle. Näihin pal-
veluihin kuuluu myös julkinen liikenne.⁴⁹⁴

Lakkolain 17.3 artiklan mukaan työnantajan ja lakkokomitean on sovittava kir-
jallisesti vähintään kolme päivää ennen lakon alkamista palvelujen vähimmäistä-
son ylläpitämisestä ja työssä jatkavien henkilöllisyydestä. Mikäli työntekijä kieltäy-
tyy täyttämästä vähimmäispalvelujen järjestämisen velvollisuuttaan, hän rikkoo työ-
sopimusvelvoitteitaan ja on vahingonkorvausvelvollinen työnantajaan kohtaan rik-
keen vakavuusasteesta riippuen.⁴⁹⁵

Mikäli lakko on toteutettu Latvian lain vastaisesti, voi yleinen alioikeus todeta
lakon laittomaksi ja välittömästi lopetettavaksi.⁴⁹⁶ Laittomasta työtaistelusta voi
koitua siihen osallistuneelle työsopimuksen rikkomisesta johtuvia vahingonkor-
vausvelvoitteita aiheutuneista kuluista ja tietyissä tapauksissa myös saamatta jää-
neistä voitoista.⁴⁹⁷

493 Ibid.

494 Ibid.

495 European Social Charter: 5th National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by
the Government of Latvia, Articles 5 and 6 for the period 01/01/2005 – 31/12/2008, Cycle XX-1, 2010.

496 Wexels-Riser, Natacha, National Labour Law Profile: Latvia, International Labour Organisation, 2004.

497 European Social Charter: 5th National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by
the Government of Latvia, Articles 5 and 6 for the period 01/01/2005 – 31/12/2008, Cycle XX-1, 2010.

Liettua

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Liettuaassa työntekijää kohden 785 euroa vuonna 2007. Vähimmäispalkka oli vuonna 2008 vähintään 232 euroa kuukaudessa.⁴⁹⁸ Vähimmäispalkkaa ei vuonna 2009 nostettu edellisvuoden tasosta talous- taantuman vuoksi.⁴⁹⁹ Työntekijöiden järjestäytymisaste on 10 prosenttia. Työehtosopimukset kattavat keskimäärin 15 prosenttia työnvoimasta.⁵⁰⁰

Lakkoaktiivisuus on Liettuaassa selvästi matalammalla tasolla kuin keskimäärin EU-maissa. Vuosina 2004–2007 oli keskimäärin menetettyjä työpäiviä 1 000 työntekijää kohden noin kaksi vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää.⁵⁰¹

1.2 Neuvottelujärjestelmästä yleensä

Liettuaassa on kolme työntekijäpuolen keskusjärjestöä: Liettuan ammattiliittojen keskusjärjestö LPSK (*Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija, Lithuanian Trade Union Confederation*), joka on selvästi suurin keskusjärjestöistä, Liettuan työntekijöiden liitto LDF (*Lietuvos darbo federacija, Lithuanian Labour Federation*) ja Liettuan ammattiliitto Solidarumas (*Lietuvos profesinė sąjunga Solidarumas, LPS Solidarumas*). Kaikki kolme keskusjärjestöä ovat edustettuna kansallisessa kolmikantakomiteassa LRRT:ssä (*Lietuvos Respublikos Trišalė taryba, LRRT*).⁵⁰²

Työnantajapuolen keskusjärjestöjä on kaksi: Liettuan teollisuuden keskusliitto LPK (*Lietuvos pramonininkų konfederacija, Lithuanian Confederation of Industrialists*) ja Liettuan työnantajien keskusliitto LVDK (*Lietuvos verslo darbdavių konfederacija, Lithuanian Business Employers' Confederation*).⁵⁰³

Työlaki DK (*Darbo Kodeksas*) mahdollistaa alakohtaisten sopimusten julistamisen yleissitovaksi. Normaalisti työehtosopimukset pätevät pelkästään niihin työnantajiin, jotka ovat allekirjoittaneet sopimuksen. Sosiaaliturva- ja työministeriö voi kuitenkin päättää tärkeän ja kattavan alakohtaisen sopimuksen julistamisesta yleissitovaksi, mikäli osapuolet yhdessä tai toinen osapuolista on sitä pyytänyt. Työlain tarjoamaa mahdollisuutta ei ole kuitenkaan koskaan käytetty.⁵⁰⁴

498 Blažiene, Inga, Lithuania: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

499 Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

500 Blažiene, Inga, Lithuania: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

501 Ibid.

502 Ibid.

503 Ibid.

504 Ibid.

Lähtökohtaisesti työntekijöitä edustavat ammattiliittojen luottamushenkilöt. Mikäli ammattiliitto ei ole edustettuna työpaikalla, voivat yli 50 työntekijän yrityksissä yritysneuvoston työntekijäjäsenet edustaa työntekijöitä. Ammattiliitot ovat edustettuina noin kymmenellä prosentilla työpaikoista. Yritysneuvostoja on noin neljässä prosentissa yrityksistä.⁵⁰⁵

Työehtosopimusneuvottelut käydään Liettuassa lähes pelkästään yritystasolla. Työehtosopimuksia ei rekisteröidä, joten niiden kattavuutta on vaikea arvioida. Liettuan työsuojeluviranomaisen (*Valstybinė darbo inspekcija, VDI*) mukaan vain noin kuusi prosenttia yrityksistä on allekirjoittanut työehtosopimuksen. Ainut alakohtainen sopimus oli vuonna 2009 sanomalehtitoimittajien työehtosopimus.⁵⁰⁶

Hallitus antaa vähimmäispalkasta vuosittain asetuksen kolmikantakomitean suositusten perusteella. Vähimmäispalkka lasketaan sekä kuukausi- että tuntitasolla. Vähimmäispalkka voi vaihdella aloittain, maakunnittain ja työntekijäryhmittäin⁵⁰⁷

2 Työrauhavelvollisuus

Työehtosopimukseen sisältyy Liettuassa lakisäätäinen, relatiivinen työrauhavelvollisuus. Työlain 78.3 artiklan mukaan työtaistelu on laitton, mikäli se kohdistuu työehtosopimuksessa sovittuihin ehtoihin.⁵⁰⁸

Työlain 77.1 artiklan mukaan ammattiyhdistyksillä ja ammattiliitoilla on oikeus julistaa lakko. Tätä edeltää kuitenkin velvoite käydä läpi sovitteluvaihe ennen kuin laillinen lakko voidaan julistaa. Liettuassa lakko-oikeus on *ultima ratio*.⁵⁰⁹

Sovitteluvaiheen epäonnistuesssa sovittelukomitea voi viedä asian välimiestuomioistuimen käsiteltäväksi, mutta tähän vaaditaan osapuolten hyväksyntä. Toinen mahdollisuus on sovittelijan käyttäminen, minkä epäonnistuesssa voidaan palata sovittelukomiteavaiheeseen.⁵¹⁰

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Järjestäytymisoikeus taataan perustuslain 50.1 artiklassa ja lakko-oikeus 51 artiklassa. Lakko-oikeus tunnustetaan työntekijöiden oikeutena puolustaa taloudellisia ja sosiaalisia intressejään laissa määrättyjen menettelyjen ja ehtojen rajoissa. Oikeutta työsulkuun ei tunnusteta eikä kielletä Liettuan oikeudessa.⁵¹¹

Uusi työlaki tuli voimaan heinäkuussa 2008. Laki määritteli lakon uudelleen: lakko on sen mukaan väliaikainen työnseisaus työehtosopimuksen solmimis- tai

505 Blažiene, Inga, Lithuania: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

506 Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

507 Blažiene, Inga, Lithuania: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

508 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2006 (Lithuania), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter, Council of Europe Publishing, 2006.

509 Ibid.

510 Ibid.

511 Davulis, Tomas ja Wexels-Riser, Natacha: National Labour Law Profile: Lithuania, International Labour Organisation, 2004.

noudattamisriidan tai viranomaisten päätöksen noudattamatta jättämisen johdosta.⁵¹²

Varoituslakko on laillinen, kunhan se kestää alle kaksi tuntia. Varoituslakosta pitää tehdä kirjallinen päätös ja siitä pitää antaa etukäteisilmoitus työnantajalle vähintään seitsemän päivää ennen aiottua varoituslakkoa. Yhteiskunnan keskeisten julkisten toimintojen osalta etukäteisilmoitus pitää antaa neljätoista päivää ennen lakon alkamisajankohtaa.⁵¹³

Vuoden 2008 työlaki helpotti lakon julistamista koskevaa menettelyä – lakkopäätökseen vaaditaan nykyään joko ammattiliiton sääntöjensä mukaisesti tekemä lakkopäätös tai tuki ennakkoonestyksessä puolelta työntekijöistä, kun aiemmin siihen vaadittiin kahta kolmasosaa eikä ammattiliiton päätös yksin riittänyt.⁵¹⁴ Liettua muutti täten lainsäädäntöään Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean johtopäätöksien tarkoittamalla tavalla – kahden kolmasosan enemmistövaatimus oli komitean mielestä lakko-oikeuden suhteetonta rajoittamista.⁵¹⁵

Vuosien 2007 ja 2008 aikana järjestettiin poikkeuksellisen paljon lakkoja, yhteensä yli sata, kun aiempina vuosina lakkoja on ollut yksi tai ei yhtään. Kaikki lakot olivat opettajaliiton aloittamia.⁵¹⁶

4 Työtaistelutoimien rajoitukset ja vaikutukset

Vuoden 2008 työlain 78.1 artikla vähensi lakkokiellossa olleita työntekijäryhmiä koskemaan enää sairaanhoidon päivystyshenkilökuntaa. Päivystyshenkilökuntaa koskevat työehtosopimusriidat sovittelee hallituksen nimittämä komitea.⁵¹⁷

Työlain 80.1 artikla asettaa yhteiskunnan kannalta olennaisten julkisten toimintojen tuottajille velvollisuuden taata palvelujen vähimmäistarjontataso työtaistelun aikana. Mikäli vähimmäistarjontatasoa ei ole taattu, sen takaamisesta määrää Liettuan hallitus konsultoituaan kansallista kolmikantakomiteaa.⁵¹⁸

Laittoman lakon tapauksessa ammattiyhdistyksellä on korvausvelvollisuus työnantajaa kohtaan aiheutuneista tappioista.⁵¹⁹

512 Revised European Social Charter: 7th National Report on the implementation of the European Social Charter (revised), submitted by the Government of Lithuania, Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 for the period 01/01/2005 – 31/12/2008, Cycle 2010.

513 Revised European Social Charter: 7th National Report on the implementation of the European Social Charter (revised), submitted by the Government of Lithuania, Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 for the period 01/01/2005 – 31/12/2008, Cycle 2010.

514 Ibid.

515 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2006 (Lithuania), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter, Council of Europe Publishing, 2006.

516 Ibid.

517 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2006 (Lithuania), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter, Council of Europe Publishing, 2006.

518 Ibid.

519 Davulis, Tomas ja Wexels-Riser, Natacha: National Labour Law Profile: Lithuania, International Labour Organisation, 2004.

Puola

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli Puolassa 760 euroa vuonna 2007.⁵²⁰ Vähimmäispalkka oli vuonna 2008 vähintään 338 euroa kuukaudessa.⁵²¹

Työntekijöiden järjestäytymisaste on 16 prosenttia. Työntekijöistä 40 prosenttia on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Työehtosopimukset kattavat keskimäärin noin 30 prosenttia työnvoimasta.⁵²²

Lakkoaktiivisuus on Puolassa korkeammalla tasolla kuin keskimäärin EU-maissa. Vuosina 2004–2007 oli menetettyjä työpäiviä 1 000 työntekijää kohden keskimäärin 55 vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää.⁵²³

1.2 Neuvottelujärjestelmästä yleensä

Kolmikantajärjestelmä toimii kansallisella tasolla talous- ja sosiaalikomitean (*Trójstronna Komisja ds. Społeczno Gospodarczych, TK*) muodossa ja alueellisella tasolla aluekomiteoiden kautta. Paikallisella tasolla komiteat tosin ovat nelikantakomiteoita, sillä hallituksen ja aluehallituksen edustajan lisäksi komiteaan kutsutaan kuntien edustajia.⁵²⁴

Kolmi- ja nelikantakomiteat toimivat paitsi neuvoa-antavina myös työrauhan säilyttämiseen pyrkivinä eliminä, sillä niiden sopimukset toimivat vuosittain yritystason työehtosopimuksien viitekehystenä.⁵²⁵ Kansallinen talous- ja sosiaalikomitea TK asettaa yleiset palkankorotusten suuntaviivat ja määrittelee vähimmäispalkan.⁵²⁶ Kuitenkin sopiminen tapahtuu Puolassa yritystasolla.⁵²⁷

Puolassa on kolme suurta työntekijäkeskusjärjestöä: Itsenäinen ammattiliitto Solidaarisuus NSZZ (*Niezależny Samorządny Związek Zawodowy ‘Solidarność’*), Puolan ammattiliittojen allianssi OPZZ (*Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych*) ja Ammattiliittofoorumi FZZ (*Forum Związków Zawodowych*). NSZZ ja OPZZ ovat selvästi suurimmat keskusjärjestöt kattaen 48 ja 43 prosenttia kai-

520 Towalski, Rafal, Poland: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; Eurostat.

521 Ibid.

522 Ibid.

523 Ibid.

524 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Poland), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

525 Ibid.

526 Towalski, Rafal, Poland: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

527 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Poland), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

kista ammattiliittojen jäsenistä FZZ:n jäsenmäärän ollessa ainoastaan kahdeksan prosenttia järjestäytyneistä työntekijöistä.⁵²⁸

Ammattiyhdistykset toimivat hajallaan; kymmenen prosenttia työntekijöistä riittää ammattiyhdistyksen perustamiseen.⁵²⁹ Suurissa yrityksissä saattaa olla kymmenenkin ammattiyhdistystä, joilla kaikilla on lakisääteinen oikeus työehtosopimusneuvotteluihin. Työehtosopimusneuvottelu-oikeuteen on kuitenkin tulossa mahdollisesti tietynasteista edustavuutta edellyttäviä muutoksia.⁵³⁰

Suuria työnantajakeskusjärjestöjä on neljä: Puolan työnantajien keskusjärjestö (*Pracodawcy RP, Employers of Poland*), Puolan yksityisten työnantajien keskusjärjestö 'Lewiatan', Puolan käsityöryttäjät ZRP (*Związek Rzemiosła Polskiego*) ja Liike-elämäklubi BCC. Työnantajapuoli on suhteellisen hyvin järjestäytynyt kansallisella tasolla, mutta ei alue- eikä sektorikohtaisesti, sillä ne pyrkivät edistämään vain yritystason sopimisesta.⁵³¹

Työehtosopimusneuvottelut käydään Puolassa pääasiassa yritystasolla. Työehtosopimukset olivat yleisimpiä paikallishallinnossa, valtionyhtiöissä, puolustusvoimissa, lento- ja rautatieliikenteessä sekä kaivos- ja energia-alalla ja vesihuollossa. Yleensä työehtosopimusten takaamat ehdot ovat ainoastaan lain vaatiman vähimmäistason mukaisia. Vuonna 2009 kansallinen kolmikanta sopi työajan lyhentämisestä vastauksena taloudelliseen taantumaan.⁵³²

2 Työrauhavelvollisuus

Puolassa työehtosopimuksiin tai lainsäädäntöön ei liity varsinaista työrauhavelvollisuutta. Kuitenkin kolmikantajärjestelmä ja lakko-oikeuden ultima ratio -luonne ovat johtaneet suhteellisen vähäiseen lakkoiluun Puolassa.⁵³³

Mikäli työehtosopimusta ei saada neuvotteluissa solmituksi, osapuolten tulee allekirjoittaa erimielisyyspöytäkirja, jossa he tuovat esille erimielisyyksien perusteet. Tämän jälkeen osapuolten on yhdessä tehtävä päätös riidan sovittelijan henkilöllisyydestä. Mikäli osapuolet eivät kykene viidessä päivää valitsemaan sovittelijaa, sovittelijan määrää työministeri listalta, jonka kansallinen kolmikantakomissio TK on hyväksynyt. Mikäli sovittelu epäonnistuu, osapuolilla on oikeus työtaistelutoimiin.⁵³⁴

Toinen osapuoli tai osapuolet yhdessä voivat kuitenkin pyytää riidan ottamista käsittelyyn tuomioistuimessa menettämättä oikeutta työtaisteluun. Mikäli molemmat osapuolet hyväksyvät riidan viemisen tuomioistuimeen, tuomioistuimen ratkaisu sitoo osapuolia oikeudellisesti. Mikäli riidan osapuolia on useita, asian ratkaisee kor-

528 Towalski, Rafal, Poland: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

529 Sroka, Jacek Sula, Piotr: Poland: EIRO Annual Review – 2008, European Industrial Relations Observatory.

530 Towalski, Rafal, Poland: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

531 Ibid.

532 Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

533 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Poland), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

534 Charte sociale européenne, 9e rapport national sur l'application de la Charte sociale européenne soumis par le Gouvernement de la Pologne, Articles 2,4,5 et 6 for the period 01/01/2005 – 31/12/2008, CYCLE XX-1, 2010.

keimman oikeuden työmarkkinakollegio - muussa tapauksessa riidan käsittelee yleisen alioikeuden työmarkkinakollegio. Työmarkkinakollegion puheenjohtajana toimii tuomioistuimen presidentin nimittämä tuomari ja jäsenenä kolme työntekijäpuolen ja kolme työnantajapuolen valitsemaa edustajaa. Osapuolet vastaavat omista kuluistaan.⁵³⁵

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Puolan perustuslain 12 artikla takaa järjestäytymisvapauden ja mainitsee erityisesti ammatillisen järjestäytymisen vapauden. Perustuslain artikkelit 20 ja 59 takaavat ammattiyhdistysten oikeuden työehtosopimusneuvotteluihin ja lakkoon.⁵³⁶ Artiklan 59 mukaan lakko-oikeutta voidaan kuitenkin rajoittaa lakiteitse julkisen edun nimissä.⁵³⁷

Työtaisteluoikeus on Puolassa kollektiivinen oikeus - se kuuluu työntekijöiden tai työnantajien yhdistyksille. Työtaisteluoikeus on myös luonteeltaan ultima ratio - työtaistelua täytyy aina edeltää sovittelu.⁵³⁸

Työmarkkinariitalain mukaan työriidan ilmetessä työntantajalla on velvoite aloittaa välittömästi neuvottelut työntekijöiden kanssa. Työtaisteluoikeus tulee käsille vasta neuvottelujen jatkuttua 14 päivää riidan ilmenemisen jälkeen. Tätä menettelyä ei tarvitse kuitenkaan noudattaa ennen lakkoa, mikäli työnantaja ei ole noudattanut neuvottelua tai sovittelua koskevia sääntöjä tai mikäli työnantaja on erottanut riidassa ammattiliiton luottamushenkilönä toimineen työntekijän.⁵³⁹

Jotta ammattiyhdistys tai ammattiliitto voi julistaa lakon, sen täytyy järjestää äänestys työntekijöiden keskuudessa. Sekä yritystasolla että alakohtaista lakkoa valmistellessa vähintään puolet työntekijöistä tulee osallistua äänestykseen ja äänestäneistä vähintään puolet tarvitaan tukemaan lakkoa.⁵⁴⁰ Työtaistelusta tulee antaa etukäteisilmoitus vastapuolelle vähintään viisi päivää ennen aiottua työtaistelun aloittamisajankohtaa.⁵⁴¹

Tyypillisin laillinen lakko on työehtosopimusneuvotteluihin liittyvä lakko. Myös varoituslakko on laillinen lakkomuoto, mikäli neuvottelut eivät etene, mutta siihen voi ryhtyä vain kerran saman työehtosopimusriidan aikana ja se voi kestää enintään kaksi tuntia. Myötätuntolakko on laillinen, mikäli se kestää korkeintaan puoli työpäivää ja mikäli sillä tuetaan työntekijöitä, joilla ei ole lakko-oikeutta.⁵⁴²

535 Ibid.

536 Charte sociale européenne, 9e rapport national sur l'application de la Charte sociale européenne soumis par le Gouvernement de la Pologne, Articles 2,4,5 et 6 for the period 01/01/2005 – 31/12/2008, CYCLE XX-1, 2010.

537 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

538 Ibid.

539 Ibid.

540 Ibid.

541 Ibid.

542 Ibid.

Puolassa on eurooppalaiseen keskiarvoon verraten paljon lakkoja. Vuoden 2009 aikana lakkoja oli kuitenkin hyvin vähän verrattuna aiempiin vuosiin.⁵⁴³

4 Työtaistelutoimien rajoitukset ja vaikutukset

Lakko-oikeutta ei ole turvallisuusvirasto ABW:n, valtion tiedustalupalvelu AW:n, armeijan tiedustelupalvelujen SKW:n ja SWW:n, valtion korruptionvastaisen toimiston CBA:n, poliisin, armeijan, vankiloiden, rajavartioston eikä kansallisten paloviraston työntekijöillä. Virkamiehillä sekä tuomioistuinten ja syyttäjänvirastojen työntekijöillä ei myöskään ole lakko-oikeutta. Muiden, lakkoon oikeutettujen alojen työntekijät voivat kuitenkin ryhtyä myötätuntolakkoon korkeintaan puoleksi työpäiväksi tukeakseen lakko-oikeudettomien alojen työntekijöiden vaatimuksia. Tämä on ainut laillinen myötätuntotyötaistelun muoto.⁵⁴⁴

Virkamiehillä ei ollut aiemmin oikeutta toimia edes ammattiyhdistysten luottamustehtävissä, mitä Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea piti Euroopan sosiaalisen pöytäkirjan 5 artiklan vastaisena.⁵⁴⁵ Puola kuitenkin korjasti tilanteen vuonna 2009 muuttuneen virkamieslain myötä, joka laillisti muille kuin korkeille virkamiehille oikeuden toimia ammattiyhdistysten luottamustehtävissä.⁵⁴⁶

Työmarkkinariitalain 26 artikla määrää, että kyseisen lain säännösten vastainen toiminta työehtosopimusneuvottelujen tai lakon aikana johtaa sakkoon tai kyseisen vapauden rajoitukseen. Laittoman lakon järjestäjä on taloudellisessa vastuussa kaikista lakon aiheuttamista vahingoista.⁵⁴⁷

543 Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

544 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

545 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Poland), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

546 Charte sociale européenne, 9e rapport national sur l'application de la Charte sociale européenne soumis par le Gouvernement de la Pologne, Articles 2,4,5 et 6 for the period 01/01/2005 – 31/12/2008, CYCLE XX-1, 2010.

547 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

Romania

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Romaniassa työntekijää kohden 530 euroa vuonna 2007. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli 400 euroa. Keskimääräiset työvoimakustannukset ja bruttokuukausipalkatkin kaksinkertaistuivat vuosien 2004 ja 2007 välillä.⁵⁴⁸

Kansallisen työehtosopimuksen takaama vähimmäispalkka oli vähintään 142 euroa kuukaudessa vuonna 2009. Vähimmäispalkka riippuu koulutustasosta – akateemisesti koulutettujen vähimmäispalkka on kaksinkertainen. Alakohtaiset työehtosopimukset sisältävät yleensä monia kymmeniä prosentteja paremman vähimmäispalkan.⁵⁴⁹

Työntekijöiden järjestäytymisaste on ammattiliittojen arvion mukaan noin 50 prosenttia. Työnantajien järjestäytymisestä ei ole käytettävissä lukuja. Työehtosopimukset kattavat 100 prosenttia työnvoimasta..⁵⁵⁰

Lakkoaktiivisuus on Romaniassa matalammalla tasolla kuin keskimäärin EU-maissa. Vuosina 2004–2007 menetettyjä työpäiviä 1 000 työntekijää kohden oli keskimäärin noin kahdeksan vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää.⁵⁵¹

1.2 Neuvottelujärjestelmä

Työmarkkinasuhteita sääntelee työlaki. Laissa on säännökset ammattiliittojen ja työnantajajärjestöjen muodostamisesta, työmarkkinadialogista, työehtosopimisesta sekä työehtosopimusriitojen ratkaisemisesta. Työlakiin on sittemmin otettu myös säännöksiä palkkauksesta, vähimmäispalkasta, eläkkeistä ja työttömyysturvasta.⁵⁵²

Työsopimuslaki⁵⁵³ sääntelee työmarkkinaosapuolten edustuksellisuusvaatimuksia, joiden on täyttyvä, jotta tahot voivat osallistua työehtosopimiseen. Romaniassa on viisi työntekijäkeskusjärjestöä, ja ne kaikki täyttävät edustuksellisuuden kriteerit. Nämä järjestöt ovat Cartel Alfa (*Confederația Națională Sindicală 'Cartel Alfa'*, *National Trade Union Confederation 'Cartel Alfa'*), BNS (*Blocul Național Sindical, National Trade Union Bloc*), CNSLR Frăția (*Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România Frăția, National Confederation of the Free Trade Union Fraternity of Romania*), CSDR (*Confederația Sindicatelor Democratice din România, Democratic Trade*

548 Ciutacu, Constantin, Romania: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; Eurostat.

549 Ibid.

550 Ibid.

551 Ibid.

552 Ciutacu, Constantin, Romania: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

553 Laki numero 130 vuodelta 1996.

Union Confederation of Romania) ja CSN Meridian (*Confederatia Sindicală Natională Meridian, National Trade Union Confederation 'Meridian'*). Järjestöistä BNS, CNSLR Frăția ja CSN Meridian muodostivat ACSR-nimisen yhteisallianssin (*Alianța Confederațiilor Sindicale din România, the Alliance of Trade Union Confederations in Romania*) vuonna 2007.⁵⁵⁴

Työnantajapuolella on 12 keskusjärjestöä, jotka täyttävät lain asettamat edustuksellisuuden kriteerit. Niistä seitsemän järjestöä toimii yhteisjärjestö ACPR:n (*Alianța Confederațiilor Patronale din România, the Alliance of Employers' Confederations of Romania*) puitteissa. Nämä seitsemän järjestöä ovat ARACO (*Asociația Română a Antreprenorilor de Construcții, Romanian Association of Building Entrepreneurs*), CNIPMMR (*Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România, National Council of Private Small and Medium-sized Enterprises in Romania*), CNPR (*Confederația Națională a Patronatului Român, National Confederation of Romanian Employers*), CoNPR (*Consiliul Național al Patronilor din România, National Council of Romanian Employers*), CPISC (*Confederația Patronală a Industriei, Serviciilor și Comerțului, Confederation of Employers in Industry, Services and Trade*), NPR (*Patronatul Național Român, Romanian National Employers*) ja UGIR (*Uniunea Generală a Industriașilor din România, General Union of Romanian Industrialists*).

Työnantajapuolen viisi keskusjärjestöä, jotka eivät toimi ACPR:n puitteissa, ovat UGIR 1903 (*Uniunea Generală a Industriașilor din România 1903, General Union of Romanian Industrialists 1903*), CONPIROM (*Confederația Patronală din Industria României, Employer Confederation of Romanian Industry*), PR (*Patronatul Român, Romanian Employers*) ja UNPCPR (*Uniunea Națională a Patronatelor cu Capital Privat din România, National Union of Employers with Private Capital in Romania*). Kaikki 12 työnantajakeskusjärjestöä – niistä seitsemän ACPR:n edustamana – ovat allekirjoittaneet kansallisen työehtosopimuksen.⁵⁵⁵

Työehtosopimuslain mukaan työehtosopimuksia voidaan solmia kansallisella tasolla alakohtaisesti yritystasolla tai useaa yritystä yhteiskäisesti koskien. Työehtosopimuksilla on hierarkiansa, jossa alemman tason sopimusten tarjoamat ehdot eivät voi alittaa ylemmän tason sopimusten ehtoja. Kansallinen työehtosopimus, joka asettaa vähimmäistason työehdoille ja kattaa kaikki työntekijät Romaniassa.⁵⁵⁶

Kaikissa yrityksissä, joissa on vähintään 21 työntekijää, on oltava työehtosopimus, joka kattaa määräykset palkasta, työajasta ja työolosuhteista. Työehtosopimukset pitää rekisteröidä, jotta ne saisivat oikeudellisen sitovuuden. Usein yksittäisten työehtosopimusten ehdot ovat paremmat kuin ylempien tasojen työehtosopimusten tarjoamat ehdot.⁵⁵⁷

Työehtosopiminen on vuosittainen prosessi, joka alkaa aina vähintään 30 päivää ennen voimassaolevan työehtosopimuksen umpeutumista. Työnantajalla on velvollisuus tehdä aloite neuvotteluista. Työehtosopimusneuvottelut eivät saa kestää yli

554 Ciutacu, Constantin, Romania: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

555 Ciutacu, Constantin, Romania: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

556 Ibid.

557 Ibid.

60 päivää. Mikäli yli 20 henkeä työllistävässä yrityksessä ei toimi ammattiliiton luotamushenkilöitä, voivat yrityksen työntekijät valita työntekijäedustajan. Yli 50 työntekijän yrityksissä on oltava työterveys- ja turvallisuuskomitea.⁵⁵⁸

2 Työrauhavelvollisuus ja oikeus työtaistelutoimiin

Työehtosopimukseen sisältyy relatiivinen työrauhavelvollisuus.⁵⁵⁹ Lakko voidaan teoriassa julistaa vasta sovittelun ja välimiesmenettelyn läpikäymisen jälkeen – näistä molemmista kumpi tahansa osapuoli voi kuitenkin kieltäytyä, sillä ne ovat osapuolille vapaaehtoisia.⁵⁶⁰

Työnantajapuoli voi vaatia tuomioistuimessa lakon aloittamisen siirtämistä kolmellakymmenellä päivällä, mikäli työnantaja voi todistaa kansalaisten hengen tai terveyden olevan vaarassa.⁵⁶¹

Työtaisteluoikeus on taattu Romaniassa perustuslain 40 artiklassa sekä työehtosopimusriitojen sovittelulaissa. Perustuslain artiklan mukaan lakko-oikeutta voidaan rajoittaa lailla yhteiskunnan kannalta olennaisten palvelujen ja toimintojen turvaamiseksi. Romanian laki ei sääntele oikeudesta työsulkuun.⁵⁶²

Lakkopäätökseen tarvitaan joko edustuksellisuuden kriteerit täyttävän ammattiliiton järjestämään jäsenäänestykseen osallistuneiden enemmistön tuki, tai mikäli työpaikalla ei ole ammattiliittoedustusta, tuki neljännekseltä kaikista työntekijöistä.⁵⁶³ Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt lakkopäätöstä koskevia vaatimuksia Euroopan sosiaalisen peruskirjan työtaisteluoikeutta suojaavan 6.4 artiklan vastaisina, sillä se rajoittaa tarpeettomasti ammattiliittojen mahdollisuutta ryhtyä lakkoon.⁵⁶⁴

Ollakseen laillinen, lakon tulee koskettaa työntekijöiden taloudellisia tai sosiaalisia intressejä. Puhtaan poliittiset lakot ovat kiellettyjä. Varoituslakko on yleinen lakkomuoto. Se saa kestää enintään kaksi tuntia ja se on järjestettävä viisi päivää ennen varsinaista lakkoa. Myös myötätuntotyötaistelut ovat sallittuja, mutta ne eivät saa kestää 24 tuntia enempää. Työnantajaa on kaikkien lakkojen suhteen varoitettava vähintään 48 tuntia ennen työtaistelun alkamista.⁵⁶⁵

Lakkoja on perinteisesti ollut paljon liikenteessä, sähkön- ja maalämmön tuotannossa, kaasu- ja vesihuollossa, sekä terveys- ja sosiaalialalla. Vuonna 2007 lakkoja oli mm. konepaja-, metalli- ja tekstiiliteollisuudessa. Puolet lakoista liittyy palkkariitoihin.⁵⁶⁶

558 Ibid.

559 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

560 Ciutacu, Constantin, Romania: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

561 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2006 (Romania), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter.

562 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

563 Ibid.

564 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2006 (Romania), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter.

565 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

566 Ciutacu, Constantin, Romania: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

3 Työtaistelutoimien rajoitukset ja vaikutukset

Terveysalan, energianjakelun ja vesihuollon, ydinvoimaloiden ja julkisen liikenteen työntekijöillä on velvoite taata lakon aikana palvelujen ja toimintojen vähimmäistaso jättämällä vähintään kolmannes työntekijöistä töihin. Tuomareilla, poliisilla, sotilailla ja armeijan muulla henkilökunnalla ei ole lakko-oikeutta.⁵⁶⁷

Työnantajapuoli voi vaatia välimiesmenettelyä riidan ratkaisemiseksi, mikäli lakko on kestänyt yli 20 päivää ja jos lakon jatkuminen vaikuttaisi humanitäärisiin intresseihin. Todistustaakka on työnantajalla.⁵⁶⁸ Välimieskomiteassa on kolme henkilöä: yksi työnantajapuolen, yksi työntekijäpuolen ja yksi työ- ja sosiaaliministeriön edustaja.⁵⁶⁹

Työlain 253 artiklan mukaan lakko ei oikeuta työnantajaa kurinpitotoimiin työntekijää kohtaan. Lakko pitää työsopimuksen normaalisti voimassa lukuun ottamatta velvoitteita palkanmaksuun ja työntekoon.⁵⁷⁰

567 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

568 European Social Charter (revised), 9th National Report on the implementation of the Revised European Social Charter submitted by the Government of Romania, Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 for the period 01/01/2005 – 31/12/2008, Cycle 2010.

569 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2006 (Romania), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter.

570 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2006 (Romania), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter.

Slovakia

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Slovakiassa työntekijää kohden 970 euroa vuonna 2007. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli 700 euroa vuonna 2007. Vähimmäispalkka oli vuonna 2009 vähintään 296 euroa kuukaudessa.⁵⁷¹ Taloustaantumana vuoksi vähimmäispalkkaa ei nostettu vuodelle 2010.⁵⁷²

Työntekijöiden järjestäytymisaste on noin 20 prosenttia. Työntekijöistä 25 prosenttia on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Työehtosopimukset kattavat keskimäärin noin 35 prosenttia työnvoimasta.⁵⁷³

Lakkoaktiivisuus on Slovakiassa selvästi matalammalla tasolla kuin keskimäärin EU-maissa. Vuosina 2004–2007 menetettyjä työpäiviä oli 1 000 työntekijää kohden keskimäärin kaksi vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää.⁵⁷⁴

1.2 Neuvottelujärjestelmä

Slovakiassa tärkein kolmikantainen elin on talous- ja sosiaalineuvosto (*Hospodárska a sociálna rada, HSR*). Kolmikantaisesti voidaan sopia muun muassa vähimmäispalkasta, minkä hallitus muuttaa asetuksella lakisäätteiseksi. Mikäli osapuolet eivät kuitenkin kykene sopimaan vähimmäispalkasta, hallitus määrää sen tasosta.⁵⁷⁵ HSR voi antaa suosituksia korkeamman tason sopimusten yleissitovuuden vahvistamisesta. Työ- ja sosiaaliministeriöllä on valta vahvistaa työehtosopimusten yleissitovuus.⁵⁷⁶

Työntekijäpuolella on ainoastaan yksi keskusjärjestö, KOZ SR (*Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky, the Confederation of Trade Unions*). Työnantajapuolella keskusjärjestöjä on nykyään kaksi. Työnantajayhdistysten liitto AZZZ SR (*Asociácia zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky, The Federation of Employers' Associations*), joka menetti vuonna 2004 noin puolet jäsenistään uudelle keskusjärjestölle, RUZ SR:lle (*Republiková únia zamestnávateľov Slovenskej republiky, the National Union of Employers*). Vuonna 2008 RUS SR menetti kuitenkin tärkeimmät teollisuustyönantajajäsenensä, sillä ne halusivat välttää korkeamman tason työehtosopimusten yleissitovuuden takaamat työehdot. Työehto-

571 Czírta, Ludovit, Slovakia: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

572 Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

573 Czírta, Ludovit, Slovakia: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

574 Ibid.

575 Ibid.

576 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Slovakia), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

sopimuksen julistamiseen yleissitovaksi ei ole enää vuodesta 2007 lähtien tarvittu järjestäytyneiden työnantajien suostumusta.⁵⁷⁷

Työehtosopimusneuvotteluja käydään Slovakiassa niin yhden kuin useamman yrityksen toimesta.⁵⁷⁸ Ammattiliitoilla on työehtosopimusneuvotteluissa tärkeä rooli: vain ne voivat edustaa työntekijöitä neuvotteluissa ja allekirjoittaa työehtosopimuksen.⁵⁷⁹

Slovakian keskimääräinen palkkataso on noussut erittäin nopeasti. Palkankorotukset ovat yleensä työehtosopimusneuvottelujen ylivoimaisesti tärkein asia.⁵⁸⁰ Vastauksena taloudelliseen taantumaa Slovakiassa sovittiin vuonna 2009 kolmekantaisesti työajan lyhentämisen joustoista sekä siitä, että vähimmäispalkkaa ei nosteta.

2 Työrauhavelvollisuus

Työehtosopimukseen sisältyy työrauhavelvollisuus. Lakko voidaan lähtökohtaisesti julistaa ainoastaan uuden työehtosopimuksen solmimiseksi ja silloinkin se on luonteeltaan *ultima ratio*.⁵⁸¹ Lakko on viimekätinen keino työehtosopimusriidan ratkaisemiseksi. Sitä ennen on käytävä sovittelu- ja välimiesmenettelyvaiheet läpi.⁵⁸² Lakoon ei voi ryhtyä sen painostamiseksi, että työnantaja noudattaisi voimassa olevaa työehtosopimusta.⁵⁸³

Työehtosopimusta koskevan riidan pitkittyessä osapuolten on päätettävä sovittelijasta. Mikäli osapuolet eivät pysty muodostamaan yhteistä kantaa, työ- ja sosiaaliministeriö voi määrätä *sovittelijan* ylläpitämältään listalta, joka päivitetään joka kolmas vuosi työmarkkinaosapuolia konsultoiden. Sovitteluvaiheessa sovittelijalle on annettava 30 päivää aikaa sovitteluun ennen kuin osapuolilla on oikeus työtaistelutoimiin.⁵⁸⁴

Mikäli kyseessä on työehtosopimuksen solmimista koskeva riita alalla, jolla ei ole työtaisteluoikeutta, tai mikäli työehtosopimusriidassa on kysymys voimassa olevan työehtosopimuksen noudattamatta jättämisestä, kumpi tahansa osapuoli voi pyytää välimiesmenettelyyn siirtymistä. Työ- ja sosiaaliministeriö määrää välimiehen ylläpitämältään listalta, joka päivitetään joka kolmas vuosi työmarkkinaosapuolia konsultoiden. Välimiehen tulee olla puolueeton. Välimiehen tehtävänä on ratkaista riita-asia osapuolia sitovasti. Välimiesmenettely voi päättyä myös osapuolten sopimukseen.⁵⁸⁵

577 Cziria, Ludovit, Slovakia: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

578 Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

579 Cziria, Ludovit, Slovakia: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

580 Cziria, Ludovit: Slovakia: EIRO Annual Review – 2008, European Industrial Relations Observatory.

581 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

582 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Slovakia), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

583 European Social Charter, 7th National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by the Government of Slovak Republic, Articles 2, 4, 5 and 6 of the Charter and Articles 2 and 3 of the Additional Protocol for the period 01/01/2005-31/12/2008, CYCLE XX-1, 2010.

584 Ibid.

585 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Työtaisteluoikeus taataan Slovakian perustuslain 37 artiklassa sekä vuoden 1991 työehtosopimuslaissa. Lakko määritellään täydelliseksi tai osittaiseksi työnseisaukseksi, jonka tavoitteen täytyy olla työehtosopimuksen solmiminen.⁵⁸⁶ Työnantajalla on teoreettinen oikeus työsulkuun, mutta tätä oikeutta ei ole koskaan käytetty Slovakiassa.⁵⁸⁷

Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitean mukaan lakko-oikeuden rajaaminen koskemaan vain työehtosopimuksen solmimista on Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6.4 artiklan vastaista. Slovakian korkein oikeus on kuitenkin vuonna 1998 todennut, ettei työehtosopimukseen kohdistumatonta lakkoa voida kieltää, sillä asiasta ei ole säädetty. Työntekijäkeskusjärjestö KOZ:in mukaan työehtosopimukseen kohdistumattomia lakkoja kohdellaan kuitenkin käytännössä laittomina.⁵⁸⁸

Työtaisteluoikeus on ammattiliittojen, ei yksittäisten työntekijöiden, oikeus.⁵⁸⁹ Slovakiassa on kuitenkin työtaisteluoikeuden ultima ratio -luonteen sekä sovittelija välimiesmenettelyn vuoksi erittäin vähän lakkoja: vuosina 2004–2008 oli kaiken kaikkiaan vain kolme lakkoa.⁵⁹⁰

Lakosta täytyy ilmoittaa kirjallisesti työnantajalle vähintään kolme päivää ennen lakon aiottua aloittamisajankohtaa. Etukäteisilmoituksessa täytyy ilmoittaa lakon alkamispäivä, tavoitteet ja johtohenkilöiden nimet. Vain ammattiyhdistys voi julistaa lakon. Työehtosopimuslain 17 artiklan mukaan lakkopäätös on tehtävä työntekijöiden kesken salaisessa lippuäänestyksessä. Lippuäänestykseen täytyy osallistua vähintään puolet työntekijöistä, joista enemmistön täytyy kannattaa lakon aloittamista.⁵⁹¹

Myötätuntolakot ovat sallittuja, mikäli ensisijainen lakko koskee työehtosopimuksen solmimista. Myötätuntolakot ovat kuitenkin laittomia, mikäli kohteena oleva työnantaja ei kykene vaikuttamaan ensisijaisen lakon vaikuttavuuteen. Lakkovahtien käyttäminen on sallittua, mutta he eivät saa käyttää fyysistä väkivaltaa. Työnantaja ei saa palkata lakonmurtaja.⁵⁹²

586 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

587 European Social Charter, 7th National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by the Government of Slovak Republic, Articles 2, 4, 5 and 6 of the Charter and Articles 2 and 3 of the Additional Protocol for the period 01/01/2005-31/12/2008, CYCLE XX-1, 2010.

588 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Slovakia), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

589 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

590 Cziria, Ludovit, Slovakia: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; Cziria, Ludovit: Slovakia: EIRO Annual Review – 2008, European Industrial Relations Observatory.

591 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

592 Ibid.

4 Työtaistelutoimien rajoitukset ja vaikutukset

Perustuslain 37 artiklan mukaan tuomareilla, syyttäjillä, armeijalla, palomiehillä ja pelastushenkilökunnalla ei ole lakko-oikeutta.⁵⁹³ Myöskään ammattiryhmillä, joiden lakko voisi aiheuttaa vaaraa julkiselle terveydelle ja elämälle, kuten terveydenhuollon, lennonvalvonnan, tietoliikenneoperaattorien, ydinvoimalaitosten ja raakaöljyteollisuuden työntekijöillä, ei ole lakko-oikeutta. Johtavissa tehtävissä olevilla virkamiehillä ei myöskään ole oikeutta lakkoon.⁵⁹⁴ Armeijan tehtävissä olevilla ei ole edes järjestäytymisoikeutta.⁵⁹⁵

Laittomaan lakkoon osallistuminen on oikeudetonta työstä poissaoloa ja se voi johtaa kurinpidollisiin toimiin. Lailliseen lakkoon osallistuminen johtaa niin palkan kuin sosiaalietuuksien, kuten työttömyyskorvauksen ja sairaspäivärahojen, epäämiseen.⁵⁹⁶

593 Ibid.

594 Ibid.

595 European Social Charter, 7th National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by the Government of Slovak Republic, Articles 2, 4, 5 and 6 of the Charter and Articles 2 and 3 of the Additional Protocol for the period 01/01/2005-31/12/2008, CYCLE XX-1, 2010.

596 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

Slovenia

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Sloveniassa työntekijää kohden 1 700 euroa vuonna 2005. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli 1 300 euroa vuonna 2007. Vähimmäispalkka oli 566 euroa kuukaudessa vuonna 2008.⁵⁹⁷

Työntekijöiden järjestäytymisaste on 44 prosenttia. Työntekijöistä 80–90 prosenttia on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Työehtosopimukset kattavat 96 prosenttia työvoimasta.⁵⁹⁸

Lakkoaktiivisuus on Sloveniassa selvästi matalammalla tasolla kuin keskimäärin EU-maissa. Vuosina 2004–2007 menetettyjä työpäiviä oli 1 000 työntekijää kohden keskimäärin kolme vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää.⁵⁹⁹

1.2 Neuvottelujärjestelmä

Vuosina 2006–2008 tapahtui useita tärkeitä työlainsäädännön muutoksia: työmarkkinasuhdelaki (*Zakon o delovnih razmerjih*), työntekijäedustuslaki (*Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku*), vähimmäispalkkalaki (*Zakon o določitvi minimalne*) ja laki työntekijäedustuksesta ylikansallisissa fuusioissa (*Zakon o soodločanju delavcev pri čezmejnih združitvah kapitalskih družb*) hyväksyttiin parlamentissa vuosien 2006–2008 aikana.⁶⁰⁰

Työehtosopimusjärjestelmä kattaa lähes kaikki työntekijät ja kohdistuu pääasiassa palkkaukseen, työaikaan ja vuosilomiin. Yksityisellä sektorilla työntekijät ovat joko alakohtaisen työehtosopimuksen tai työmarkkinaosapuolten neuvotteleman kansallisen kaksikantaisen työehtosopimuksen (*Kolektivna pogodba o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v vezi z delom, in drugih osebnih prejemkih, CAMPA*) piirissä. Julkisen sektorin palkka- ja työaikakehitys perustuu lainsäädäntöön, jota muutetaan solmittujen työehtosopimusten mukaisesti.⁶⁰¹

Työntekijäkeskusjärjestöjä on seitsemän: ZSSS (*Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, the Association of Free Trade Unions of Slovenia*), KNSS (*KNSS – Neodvisnost, Konfederacija novih sindikatov Slovenije, KNSS – Independence, Confederation of New Trade Unions of Slovenia*), KSS Pergam (*Konfederacija sindikatov Slovenije Pergam, the Confederation of Trade Unions of Slovenia Pergam*), Konfederacija '90

597 Lužar, Barbara, Slovenia: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; Eurostat.

598 Ibid.

599 Ibid.

600 Lužar, Barbara, Slovenia: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

601 Ibid.

(Konfederacija sindikatov '90 Slovenije, Confederation of Trade Unions '90 of Sloveniako), Solidarnost (Zveza delavcev Solidarnost, the Union of Workers' Solidarity), Alternativa (Slovenskazveza sindikatov Alternativa, Slovene Union of Trade Unions Alternativa) ja KSJS (Konfederacija sindikatov javnega sektorja, The Confederation of Public Sector Trade Unions).⁶⁰²

Työnantajakeskusjärjestöjä on neljä: GZS (Gospodarska zbornica Slovenije, the Chamber of Commerce and Industry of Slovenia), ZDS (Združenje delodajalcev Slovenije, Association of Employers of Slovenia), TZS (Trgovinska zbornica Slovenije, Slovenian Chamber of Commerce) ja ZDODS (Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slovenije, Association of Employers for Crafts Activities of Slovenia). Vuonna 2006 työnantajakeskusjärjestöjen pakkojäsenyyttä vaatinut järjestelmä purettiin, minkä jälkeen 10–20 prosenttia työnantajista erosi keskusjärjestöistä. Aiemmista keskusjärjestöistä yksi, OZS (Obrtno-podjetniška zbornica Slovenije, the Chamber of Craft and Small Businesses of Slovenia) lakkasi toimimasta työnantajajärjestönä (2009), sillä järjestö piti jäsenyyspakkonsa lainsäädäntömuutoksista huolimatta.⁶⁰³

Yksityisellä sektorilla työehdoista oli aiemmin pakollista, mutta vuoden 2006 muutosten jälkeen neuvottelujärjestelmä perustuu vapaaehtoisuuteen. Julkisella sektorilla tes:eistä sopiminen on yhä pakollista. Työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistaminen vaatii toisen osapuolen aloitetta, jonka perusteella työministerillä on oikeus tehdä päätös yleissitovuudesta, mikäli työehtosopimuksen piirissä on jo vähintään puolet työntekijöistä.⁶⁰⁴

Työntekijäedustus työpaikatasolla tapahtuu joko ammattiliittojen luottamushenkilöiden tai yritysneuvostojen kautta. Ammattiliittojen luottamushenkilöillä on toimivalta toimia työntekijöiden edustajana, mikäli työntekijöiden järjestäytymisaste työpaikalla on vähintään 15 prosenttia. Tämä on tilanne noin 60–70 %:ssa prosentilla työpaikoista. Yritysneuvostoja voidaan muodostaa yli 20 hengen työpaikoilla.⁶⁰⁵

2 Työrauhavelvollisuus

Sloveniassa työehtosopimukseen ei sisälly työrauhavelvollisuutta. Työehtosopimusten solmimiseen tai muuttamiseen liittyvät riidat ratkaistaan ensisijaisesti sovittelussa ja toissijaisesti välimiesmenettelyssä. Lakko-oikeutta ei ole kuitenkaan määriteltä, viimekätiseksi keinoksi, ultima ratioksi.⁶⁰⁶

Välimiesmenettelyä varten kumpikin osapuoli nimittää yhden edustajan ja puheenjohtajan nimittävät osapuolet yhdessä. Mikäli toinen osapuoli kieltäytyy jatkuvasti yhteistyöstä välimiesmenettelyssä jättämällä esimerkiksi nimittämättä välimiehiä tai saapumatta tapaamisiin tai mikäli nimitetty välimieskomitea ei pysty löytämään ratkaisua riitaan, voi työtuomioistuimen presidentti toisen osapuolen tai

602 Ibid.

603 Lužar, Barbara, Slovenia: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

604 Ibid.

605 Ibid.

606 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

molempien osapuolten pyynnöstä nimittää välimieskomiteaan puheenjohtajan, jotta ratkaisuun päästäisiin.⁶⁰⁷

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Lakko-oikeus on taattu Slovenian perustuslain 77 artiklassa. Lakko-oikeutta voidaan kyseisen artiklan mukaan rajoittaa lailla toiminnan laatu ottaen huomioon. Artiklan perusteella on säädetty lakkolaki.⁶⁰⁸ Lähtökohtana Sloveniassa on lakkojen lailisuus. Ainoastaan puhtaan poliittiset lakot ovat kiellettyjä.⁶⁰⁹ Vuonna 2008 järjestettiin esimerkiksi yksi kansallinen varoituslakko, jolla haluttiin protestoida inflaatiota ja hintojen nousua vastaan.⁶¹⁰

Slovenian perustuslaissa tai lainsäädännössä ei ole taattu työnantajan oikeutta työsulkuun. Työsulku nähtäisiin työsopimusvelvoitteiden rikkomisena työnantajan puolelta.⁶¹¹

Lakkopäätöksen voi tehdä joko ammattiliitto tai enemmistöpäätöksellä niiden työntekijöiden ryhmä, joita lakko tulee koskemaan. Lakosta on ilmoitettava vasta puolelle kirjallisesti vähintään viisi päivää ennen lakon alkamista. Ilmoituksessa on kerrottava lakolla tavoiteltavat vaatimukset, alkamispäivä, paikka ja lakkokomitean yhteyshenkilöt. Osapuolilla on velvollisuus antaa oma ehdotuksensa riidan ratkaisemiseen lakkoilmoituksen antamisen ja lakon aiotun alkamispäivän välissä.⁶¹²

4 Työtaistelutoimien rajoitukset ja vaikutukset

Lakko tulee järjestää tavalla, joka ei uhkaa yleistä turvallisuutta, terveyttä eikä omaisuutta. Lakko päättyy joko osapuolten aikaansaamaan sopimukseen tai lakon aloittaneen osapuolen päätökseen. Työnantajalla ei ole oikeutta palkata lakonmurtajia.⁶¹³

E erityisen tärkeitä julkisia tehtäviä hoitavien työntekijöiden, puolustusvoimien palkkalistoilla olevien sekä virkamiesten ja paikallishallinnon työntekijöiden lakko-oikeutta on rajoitettu lailla ja asetuksella. Kaikissa tilanteissa palvelun tai toiminnan vähimmäistaso on pystyttävä pitämään yllä ihmisten turvallisuuden ja omaisuuden suojelemiseksi, ihmisten elämän ja työnteon takaamiseksi sekä Slovenian kansainvälisten velvoitteiden hoitamiseksi.⁶¹⁴ Tällä tarkoitetaan esimerkiksi poliisia, yleisiä syyttäjiä, päivystyssairaanhoitoa, lennonjohtoa, tullia ja rautatieliikennettä.⁶¹⁵

607 European Social Charter (revised), 9th National Report on the implementation of the Revised European Social Charter submitted by the Government of Slovenia, Articles 2, 4, 5, 6, 21, 22, 26, 28 and 29 for the period 01/01/2005 – 31/12/2008, Cycle 2010.

608 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

609 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

610 Skledar, Štefan: Slovenia: EIRO Annual Review – 2008, European Industrial Relations Observatory.

611 Natlacen, Metka Penko: Social Dialogue and Conflict Resolution in Slovenia, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004.

612 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

613 Ibid.

614 Ibid.

615 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2006 (Slovenia), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter.

Mainituilla aloilla lakosta on ilmoitettava vähintään kymmenen päivää ennen aiottua lakon aloittamispäivää ja ilmoituksessa on kerrottava, kuinka toiminnan vähimmäistaso taataan.⁶¹⁶ Palveluksessa olevalla sotilashenkilökunnalla ei ole lainkaan lakko-oikeutta puolustuslain mukaan.⁶¹⁷

Lakkolain mukaan työnantaja ei voi kohdistaa lakkoon osallistuneeseen tai sen järjestäneeseen työntekijään kurinpidollisia toimia eikä taloudellisia vaatimuksia eikä erottaa työntekijää sen perusteella. Lakko pitää työsuhteen voimassa lukuunottamatta velvoitteita palkanmaksuun ja työntekoon.⁶¹⁸

616 Ibid.

617 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

618 Ibid.

Tsekin tasavalta

1 Työehdoista sopimisen yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset olivat Tsekin tasavallassa työntekijää kohden 1 200 euroa vuonna 2008. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli 950 euroa vuonna 2007 ja vähimmäispalkka 308 euroa kuukaudessa vuonna 2008.⁶¹⁹ Vähimmäispalkka jätettiin vuonna 2009 edellisvuoden tasolla taloudellisen taantuman vuoksi.⁶²⁰

Työntekijöiden järjestäytymisaste on 22 prosenttia. Työnantajien järjestäytymisestä ei ole saatavissa virallisia lukuja. Työehtosopimukset kattavat 27 prosenttia työnvoimasta.⁶²¹

Lakkoaktiivisuus on Tsekissä matalammalla tasolla kuin keskimäärin EU-maissa. Vuosina 2004–2007 menetettyjä työpäiviä oli 1 000 työntekijää kohden keskimäärin alle kymmenen vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää.⁶²²

1.2 Neuvottelujärjestelmästä yleensä

Suurin työntekijäkeskusjärjestö on ČMKOS (*Ceskomoravská konfederace odborových svazu, the Czech-Moravian Confederation of Republic Trade Unions*) ja toiseksi suurin työntekijäjärjestö Itsenäisten ammattiliittojen yhdistys ASO (*Asociace samostatných odborů*). Kansallisella tasolla toimii virallinen kolmikantainen talous- ja sosiaalikomitea RHSD (*Rada hospodářské a sociální dohody*). Sekä ČMKOS että ASO ovat RHSD:n jäseniä.⁶²³

Työnantajapuolella on kaksi tärkeää keskusjärjestöä, jotka kuuluvat RHSD:hen: Tsekin teollisuuden keskusjärjestö SP ČR (*Svaz průmyslu a dopravy ČR*) ja Tsekin työnantajien ja yrittäjien keskusliitto KZPS ČR (*Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR*).⁶²⁴

Työehtosopimusneuvotteluja käydään niin yhden kuin useamman yrityksenkin tasolla. Ammattiliitoilla on työehtosopimusneuvotteluissa tärkeä rooli: vain ne voivat edustaa työntekijöitä neuvotteluissa ja allekirjoittaa työehtosopimuksen.⁶²⁵

619 Hála, Jaroslav, Czech Republic: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

620 Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

621 Hála, Jaroslav, Czech Republic: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

622 Ibid.

623 Ibid.

624 Ibid.

625 Ibid.

Työehtosopimusten kattavuudesta ei ole tarkkoja lukuja. ČMKOS ilmoitti jäsentensä vuonna 2009 allekirjottamien noin 3 100 yrityskohtaisen sopimuksen kattavan noin 1 100 000 työntekijää, mikä vastaa noin 27 prosenttia työvoimasta. ČMKOS:in jäsenet olivat myös allekirjoittaneet 18 useampaa yritystä koskevaa tai alakohtaista sopimusta vuonna 2009. Useaa yritystä koskevia sopimuksia kutsutaan korkeamman tason työehtosopimuksiksi. Näistä korkeamman tason sopimuksista kolme julistettiin yleissitoviksi, mikä toi työehtosopimuksen piiriin noin 900 000 työntekijää, 22 prosenttia työvoimasta. Lisäksi muut kuin ČMKOS:iin kuuluvat ammattiliitot olivat allekirjoittaneet 7 korkeamman tason työehtosopimusta.⁶²⁶

ČMKOS:in etuna on säännös, jonka mukaan tilanteessa, jossa ei ole mahdollista solmia työehtosopimusta kaikkien työntekijöitä edustavien ammattijärjestöjen kanssa, voi yritys allekirjoittaa sopimuksen ammattiliitoista edustavimman kanssa, jolloin se tulee koskemaan kaikkia yrityksen työntekijöitä. Lisäksi, mikäli työnantaja koskee korkeamman tason sopimus, ei yrityskohtaisessa työehtosopimuksessa voi alittaa korkeammassa sopimuksessa taattuja työehtoja.⁶²⁷

Korkeamman tason sopimuksista voi tehdä yleissitovia työ- ja sosiaaliministeriön johtaman menettelyn kautta, jossa työehtosopimuksen allekirjoittaneet osapuolet voivat yhdessä ehdottaa työehtosopimuksen julistamista yleissitovaksi.⁶²⁸

2 Työrauhavelvollisuus

Työehtosopimukseen sisältyy työrauhavelvollisuus. Voimassa olevaa työehtosopimusta kohtaan ei voi aloittaa työtaistelua edes siinä tapauksessa, että vastapuoli ei ole noudattanut sopimuksen ehtoja (laaja työrauhavelvollisuus).⁶²⁹

Lakko-oikeus on Tšekissä ultima ratio. Ilman sovitteluvaihetta siihen ei voida ryhtyä myötätuntolakkoja lukuun ottamatta.⁶³⁰ Sovitteluvaiheessa sovittelijalle on annettava 30 päivää aikaa sovinnon aikaansaamiseen ennen kuin osapuolilla on oikeus työtaistelutoimiin. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt 30 päivää liiotellun pitkänä marginaalina.⁶³¹

Mikäli sovittelu epäonnistuu, osapuolet voivat yhdessä pyytää asian käsittelemistä välimiesmenettelyssä. Jos osapuolet eivät kykene sopimaan välimiehen henkilöllisyydestä, työ- ja sosiaaliturvaministeriö voi nimittää välimiehen.⁶³² Työtaistelutoimia ei voi julistaa laillisesti välimiesmenettelyn aikana.⁶³³

626 Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

627 Hála, Jaroslav, Czech Republic: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

628 Ibid.

629 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

630 Ibid.

631 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Czech Republic), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

632 Ibid.

633 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Lakko-oikeutta sääntelee EU:n perusoikeuskirjan 27 artikla ja työehtosopimuslaki vuodelta 1991. Lakko tarkoittaa joko osittaista tai täydellistä työnseisausta. Työsulku on sallittu yhtälailla kuin lakkokin.⁶³⁴

Lakon täytyy aina kohdistua työehtosopimuksen solmimista koskevaan riitaan. Lakkoa ei voi laillisesti julistaa voimassa olevan työehtosopimuksen noudattamiseen painostamiseksi. Työehtosopimuksia koskemattomia lakkomuotoja lainsäädäntö ei käsittele.⁶³⁵ Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea kuitenkin totesi vuoden 2006 johtopäätöksissään, että Tsekin tasavallan korkeimman oikeuden oikeuskäytäntö salli työehtosopimuksien solmimiseen kohdistumattoman lakon laillisena.⁶³⁶ Vuoden 2007 työläinsäädännön uudistus oli samoilla linjoilla: kaikki, mitä ei erikseen ole kielletty, on sallittua. Vuonna 2008 oli kolme lakkoa, jotka eivät koskeneet työehtosopimuksen solmimista.⁶³⁷

Lakko-oikeus on Tsekin tasavallassa luonteeltaan ultima ratio: se on viimekätinen keino työehtosopimuksen solmimista koskevassa riidassa ja sen voi toteuttaa vasta sovittelu- ja mahdollisen välimiesmenettelyvaiheen jälkeen. Vain ammattiliitolla on oikeus julistaa lakko.⁶³⁸ Lakkopäätös on tehtävä äänestyksessä, johon osallistuu vähintään puolet työntekijöistä, joista vähintään kahden kolmasosan on tuettava lakkopäätöstä. Täten kaikissa tilanteissa vähintään kolmanneksen kaikista työntekijöistä, jotka tulisivat lakolla tavoiteltavan työehtosopimuksen piiriin, on tuettava lakkopäätöstä.

Lakkovaroitus on annettava kolme päivää ennen aiottua lakon aloituspäivää. Lakkovaroituksessa on ilmaistava lakon aloituspäivä, tavoitteet ja osallistuvien työntekijöiden määrä sekä lista työpaikoista, jotka ovat kiinni lakon aikana.⁶³⁹

Myötätuntolakot ovat sallittuja, mikäli ensisijainen lakko koskee työehtosopimuksen solmimista. Myötätuntolakot ovat kuitenkin laittomia, mikäli kohteena oleva työnantaja ei kykene vaikuttamaan ensisijaisen lakon vaikuttavuuteen. Lakkovahtien käyttäminen on sallittua, mutta he eivät saa käyttää fyysistä väkivaltaa.⁶⁴⁰

4 Työtaistelutoimien rajoitukset ja vaikutukset

Työehtosopimuslain 20 artiklan mukaan tietyillä työntekijäryhmillä ei ole lakko-oikeutta. Näihin kuuluvat ydinvoimaloiden työntekijät, lennonvalvontaviranomaiset sekä palomiehet.⁶⁴¹ Myöskään tuomareilla, syyttäjillä eikä armeijalla tai

634 Ibid.

635 Ibid.

636 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Czech Republic), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

637 Hála, Jaroslav, Czech Republic: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

638 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

639 Ibid.

640 Ibid.

641 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Czech Republic), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

turvallisuusviranomaisilla ei ole lakko-oikeutta.⁶⁴² Lisäksi myöskään terveydenhuolto-, sosiaaliturva-alojen tai tietoliikenneoperaattorien työntekijöillä ei ole lakko-oikeutta, mikäli siitä voi aiheutua vaaraa kansalaisten hengelle, terveydelle tai omaisuudelle. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt rajoitteita mahdollisesti Euroopan sosiaalisen peruskirjan 6.4 artiklan vastaisina, mikäli niitä ei ole kyllin tarkasti rajattu koskemaan välttämättömiä toimintoja.⁶⁴³

Laittomaan lakkoon osallistuminen on oikeudetonta työstä poissaoloa ja se voi johtaa kurinpidollisiin toimiin.⁶⁴⁴ Vuoden 2005 työsuojelulain perusteella työnantajalle voidaan asettaa enimmillään 77 000 euron sakko työntekijöiden oikeuksien loukkaamisesta.⁶⁴⁵

642 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

643 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Czech Republic), Articles 1, 5, 6, 12, 13, 16 and 19 of the Charter, 2006.

644 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

645 Ibid.

Unkari

1 Työmarkkinoiden yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset Unkarissa olivat työntekijää kohden 1 050 euroa vuonna 2007. Keskimääräinen bruttokuukausipalkka oli 750 euroa. Vähimmäispalkka puolestaan oli koulutustasosta riippuen 260- 300 euroa kuukaudessa.⁶⁴⁶

Työntekijöiden järjestäytymisaste on noin 17 prosenttia. Työntekijöistä 40 prosenttia on järjestäytyneen työnantajan palveluksessa. Työehtosopimukset kattoivat keskimäärin noin 33 prosenttia työvoimasta vuonna 2009.⁶⁴⁷

Lakkoaktiivisuus on Unkarissa selvästi vähäisempää kuin keskimäärin EU-maissa. Vuosina 2004–2007 menetettyjä työpäiviä oli 1 000 työntekijää kohden keskimäärin noin viisi vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää.⁶⁴⁸

1.2 Neuvottelujärjestelmästä yleensä

Kansallisen tason kolmikantakomitean OÉT:n (*National Interest Reconciliation Council*) tärkeimmät tehtävät liittyvät vähimmäispalkan määrittämiseen, suosituksen antamiseen yleisestä palkankorotusten tasosta sekä työehtosopimusten yleissovun vahvistamista koskevasta menettelystä.⁶⁴⁹ Vuonna 2009 tehdyt muutokset kuitenkin veivät kolmikantakomitealta osan sen aiemmasta toimivallasta ja teki siitä pelkästään suosituksia antavan elimen. Muutos johtui Unkarin perustuslakituomioistuimen (*Alkotmánybíróság, AB*) päätöksestä, joka asetti uusia vaatimuksia kolmi- ja kaksikantaisten komiteoiden toiminnalle ja edustavuudelle.⁶⁵⁰

Työntekijäpuolella on kuusi tunnustettua keskusjärjestöä. Suurin on MSZOSZ (*Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége, the National Association of Hungarian Trade Unions*). Muut keskusjärjestöt ovat LIGA (*Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája, the Democratic League of Independent Trade Unions*), MOSZ (*Munkástanácsok Országos Szövetsége, The National Federation of Workers' Councils*), SZEK (*Szakszervezetek Együttműködési Fóruma, the Trade Unions' Cooperation Forum*), ÉSZT (*Értelmiségi Szakszervezeti Tömörülés, The Confederation of Unions of Professionals*) ja ASZSZ (*Autonóm Szakszervezetek Szövetsége, the Alliance of Autonomous Trade Unions*). Kaikki kuusi järjestöä kuuluvat OÉT:hen.⁶⁵¹

646 Neumann, László, Hungary: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory; EuroStat.

647 Ibid.

648 Neumann, László, Hungary: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

649 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Hungary), Articles 1, 5, 6, 13 and 16 of the Charter, 2006.

650 Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

651 Neumann, László, Hungary: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

Työnantajapuolella on yhdeksän keskusjärjestöä, jotka kaikki kuuluvat OÉT:hen. Suurin on MGYOSZ (*Munkaadók és Gyáriparosok Országos Szövetsége, the Confederation of Hungarian Employers and Industrialists*), jonka jäsenet työllistävät 20 prosenttia työvoimasta. Työnantajajärjestöjen jäsenet työllistävät yhteensä noin 40 prosenttia työvoimasta. Muut työnantajajärjestöt ovat VOSZ (*Vállalkozók és Munkáltatók Országos Szövetsége, the National Association of Entrepreneurs and Employers*), AMSZ (*Agrár Munkaadói Szövetség, the Agrarian Employers' Federation*), MOSZ (*Mezőgazdasági Szövetkezők és Termelők Országos Szövetsége, the National Federation of Agricultural Cooperatives and Producers*), IPOSZ (*Ipartestületek Országos Szövetsége, the National Federation of Craftsmen Boards*), KISOSZ (*Kereskedők és Vendéglátók Országos Érdekképviseleti Szövetsége, the National Federation of Traders and Caterers*), OKISZ (*Magyar Iparászövetség, the Hungarian Industrial Association*), ÁFEOSZ (*Általános Fogyasztási Szövetkezetek Országos Szövetsége, the National Federation of Consumer Co-operatives*) ja STRATOSZ (*Stratégiai és Közzolgáltató Társaságok Országos Szövetsége, the National Association of Strategic and Public Utility Companies*).⁶⁵²

Työehtosopimukset ovat pääasiassa yrityskohtaisia niin sanotulla kilpailusektorilla, jolla tarkoitetaan yksityistä sektoria ja valtionyhtiöitä. Yksityisellä sektorilla oli kuitenkin myös kuusikymmentä konsernikohtaista työehtosopimusta sekä neljä alakohtaista yleissitovaa sopimusta vuonna 2009. Myös julkisella sektorilla työpaikkakohtaiset sopimukset ovat yleisin sopimusmuoto.⁶⁵³

Työehtosopimusten yleissitovuuden vahvistamista koskevasta menettelystä säädetään työlain 34 artiklassa, jonka mukaan yleissitovuuden vahvistamista voi pyytää vain edustavin työntekijä- tai työnantajaliitto. Työministerillä on toimivalta vahvistaa sopimuksien yleissitovuus kuultuaan OÉT:n palkkakomiteaa.⁶⁵⁴

2 Työrauhavelvollisuus

Lakkolain 3.1d artiklassa säädetään voimassa oleviin työehtosopimuksiin liittyvästä työrauhavelvollisuudesta. Työehtosopimukset ovat oikeudellisesti sitovia osapuolten välillä.⁶⁵⁵ Lakko on laitton, mikäli sen tavoitteena on perustuslainvastainen toiminta, mikäli siihen johtanut riita-asia on oikeuskäsittelyn kohteena, mikäli se koskee voimassa olevaa työehtosopimusta taikka mikäli sitä ei ole edeltänyt seitsemän päivän sovitteluvaihe.⁶⁵⁶

Unkarissa toimii työehtosopimusriitojen vapaaehtoinen sovittelu- ja välimiespalvelu (*Munkaügyi Közvetítő és Döntőbírói Szolgálat, MKDSZ*). Työehtosopimusriitoja ratkaistaan kuitenkin huomattavan usein muutoin kuin sovittelun tai välimies-

652 Neumann, László, Hungary: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

653 Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

654 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Hungary), Articles 1, 5, 6, 13 and 16 of the Charter, 2006.

655 Ibid.

656 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

menettelyn kautta. Työtuomioistuimet ovat tyypillisempi kanava erimielisyyksien selvittämiseen, vaikka käsittelyajat voivat olla jopa kaksi vuotta pitkiä. Työtuomioistuimista voi valittaa Unkarin korkeimpaan oikeuteen (*Legfelsőbb Bróság, LB*). Tuomioistuinkäsittelyjen suosio on mahdollisesti kuitenkin hiipumassa, sillä niistä koituvia maksuja korotettiin merkittävästi vuonna 2008. Työtaistelutoimia ei ole lailista aloittaa tuomioistuinkäsittelyn aikana.⁶⁵⁷

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Lakko-oikeus on taattu perustuslain 70 artiklassa sekä lakkolaissa⁶⁵⁸. Työntekijöillä on oikeus lakkoon puolustaakseen taloudellisia ja sosiaalisia etujaan.⁶⁵⁹ Työnantajille ei ole tunnustettu työsulkuoikeutta, mutta toisaalta sitä ei ole kiellettykään. Yksikään työnantaja ei ole koskaan ilmaissut halukkuutta ryhtyä työsulkuun.⁶⁶⁰

Ammattiyhdistykset ja ammattiliitot sekä työntekijöiden edustajaksi valitut henkilöt ovat oikeutettuja julistamaan lakon. Yritysneuvoston jäsen ei voi julistaa lakkoa. Lakko-oikeus on luonteeltaan ultima ratio. Sitä täytyy aina edeltää sovittelu. Myötätuntolakkoa koskee kaksi erityissäännöstä: sen voi julistaa vain ammattiliitto tai ammattiyhdistys ja sitä ei tarvitse edeltää seitsemän päivän sovitteluvaihe, toisin kuin muita lakkomuotoja.⁶⁶¹

Unkarin laki ei rajoita sallittujen lakkomuotojen määrää. Lähtökohtaisesti kaikenmuotoiset lakot ovat sallittuja. Näihin kuuluvat esimerkiksi lyhyt työnseisaus, italialainen lakko ja hidastuslakko, työpaikan valtaaminen lakon ajaksi, kiertävä lakko, enintään kaksi tuntia kestävä varoituslakko sekä myötätuntolakko. Poliittinen lakko on sen sijaan kielletty. Lakkovahtien käyttäminen on sallittua, mutta väkivaltaiset otteet kiellettyjä.⁶⁶²

4 Työtaistelutoimien rajoitukset ja vaikutukset

Lakko on laiton, mikäli se aiheuttaisi vakavaa ja välitöntä vaaraa hengelle tai terveydelle, fyysiselle koskemattomuudelle, ympäristölle tai luonnonkatasrofiin vaikutusten ehkäisylle. Julkisen liikenteen ja tietoliikenteen palveluja tuottavat sekä kaasun, veden ja sähkön jakeluun osallistuvien yhteisöjen tulee taata vähimmäispalvelut.⁶⁶³ Lista ei ole tyhjentävä, vaan tuomioistuinten harkintavallassa on päättää, mitä on pidettävä välttämättöminä julkisina palveluina. Vähimmäistarjonnan tasosta voidaan sopia myös työehtosopimuksessa.⁶⁶⁴

657 Neumann, László, Hungary: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

658 Lakkolaki, laki numero VII/1989.

659 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

660 Ibid.

661 Ibid.

662 Ibid.

663 Ibid.

664 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Hungary), Articles 1, 5, 6, 13 and 16 of the Charter, 2006.

Tuomareilla, armeijalla, suojelupoliisilla ja lainkäyttöviranomaisilla ei ole lakko-oikeutta. Virkamiehiä edustavat ammattiliitot sopivat erikseen hallituksen kanssa virkamiesten lakko-oikeuden laajuudesta, mutta ns. keskeisillä virkamiehillä ei kuitenkaan ole lakko-oikeutta. Voimassa oleva sopimus osapuolten välillä on vuodelta 1994.⁶⁶⁵

Ainoastaan sopimuksen allekirjoittaneet virkamiesten ammattiliitot voivat julistaa lakon. Virkamiesten ammattiliitot voivat kuitenkin koska tahansa liittyä sopimukseen, mikäli ne hyväksyvät sopimuksen kokonaisuudessaan, mukaan lukien sen asettamat menettelyvelvoitteet lakon julistamisesta. Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt tätä lakko-oikeuden tarpeettomana rajaamisena, sillä allekirjoittaneisiin liittoihin kuulumattomien liittojen jäsenet eivät voi ryhtyä lailliseen lakkoon, ja saadakseen lakko-oikeuden kyseiset ammattiliitot joutuisivat hyväksymään sopimusehdot, joiden sisältöön ne eivät ole voineet vaikuttaa.⁶⁶⁶

Lisäksi kyseisen sopimuksen asettamat menettelytavat edellyttävät lakon hyväksymistä äänestyksessä, jossa vähintään puolet siitä henkilökunnasta, johon lakko vaikuttaa, tukee lakkopäätöstä. Myös tätä Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt lakko-oikeuden tarpeettomana rajoittamisena.⁶⁶⁷

665 Ibid.

666 Ibid.

667 European Social Charter, European Committee of Social Rights, Conclusions XVIII-1 (Hungary), Articles 1, 5, 6, 13 and 16 of the Charter, 2006.

Viro

1 Työehdoista sopimisen yleiset piirteet

1.1 Indikaattorit

Keskimääräiset työvoimakustannukset työntekijää kohden olivat Virossa noin 900 euroa kuukaudessa vuonna 2007, mikä oli selvästi EU:n keskiarvon (2 980 euroa kuukaudessa) alapuolella. Työntekijöiden keskiansiot olivat 725 euroa kuukaudessa.⁶⁶⁸

Vähimmäispalkka määritellään sekä kuukausipalkan että tuntipalkan perusteella.⁶⁶⁹ Vähimmäiskuukausipalkka oli 278 euroa vuonna 2008. Joka vuosi vähimmäispalkasta ei ole kyetty sopimaan. Esimerkiksi vuosina 2007 ja 2009 vähimmäispalkat jäivät edellisen vuoden tasolle.⁶⁷⁰

Työntekijöiden järjestäytymisaste oli Virossa kuusi prosenttia vuonna 2009. Järjestäytymisaste on pudonnut taantuman aiheuttamien joukkoyhtiöiden myötä.⁶⁷¹ Työnantajien järjestäytyminen on yleisempää. 25 prosenttia työntekijöistä tekee työtä työnantajalle, joka kuuluu työnantajaliittoon. Viron työmarkkinoita leimaa pienten ja keskisuurten yritysten runsaus: yrityksistä 97 prosenttia työllistää alle 50 henkilöä, ja näissä yrityksissä on töissä 51 prosenttia koko työvoimasta. Huomattavaa on työehtosopimusten vähäisyys: ne kattoivat ainoastaan 11 prosenttia työntekijöistä vuonna 2009, mistä se on edelleen pudonnut taloustaantuman myötä.⁶⁷²

Virossa on eurooppalaiseen keskiarvoon verrattuna erittäin vähän lakkoja menetetissä työpäivissä mitattuna. Tuhatta työntekijää kohden Virossa menetetään ainostaan yksi työpäivä vuodessa EU:n keskiarvon ollessa 37 päivää.⁶⁷³

1.2 Neuvottelujärjestelmä

Työsopimuslaki sääntelee työsopimuksia yksityisellä sektorilla ja virkamieslaki julkisella sektorilla.⁶⁷⁴ Muut tärkeimmät lait ovat ammattiliittolaki, työntekijäedustuslaki, laki työmarkkinariitojen ratkaisusta ja työehtosopimuslaki.⁶⁷⁵

Työntekijäpuolenkeskusjärjestöjä on kaksi: Viron Ammattiyhdistysten Keskusliitto (*Eesti Ametiühingute Keskliit, EAKL*), joka on keskusjärjestöistä suurempi

668 Nurmela, Kirsti; Karu, Marre: Estonia: EIRO Annual Review – 2008, European Industrial Relations Observatory; Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

669 Ibid.

670 Ibid.

671 Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

672 Nurmela, Kirsti, Estonia: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

673 Ibid.

674 Ibid.

675 Ibid.

ja kansallisella tasolla työntekijäpuolen neuvotteluosapuoli vähimmäispalkasta sovittaessa, sekä Viron Toimihenkilöiden Keskusliitto (*Teenistujate Ametiliitide Keskorganisatsioon, TALO*).⁶⁷⁶ TALO menetti riidan seurauksena tärkeimmät jäsenensä, Viron opettajaliiton ja akateemisten liiton vuonna 2009, mikä leikkasi TALO:n jäsenmäärää 70 prosentilla.⁶⁷⁷

Työnantajapuolen ainut tunnustettu keskusjärjestö on Viron Työnantajien Keskusliitto (*Eesti Tööandjate Keskliit, ETK*). ETK toimii työnantajapuolen neuvotteluosapuolena vähimmäispalkasta sovittaessa. Viron Kauppakamari (*Eesti Kaubandus-Tööstuskoda*) kokoaa myös työnantajia, mutta se ei toimi osapuolena työmarkkinasuhteissa.⁶⁷⁸

Työehtosopimusneuvottelut käydään pääasiassa yritystasolla. Kansallisella tasolla neuvotellaan vuosittain vähimmäispalkasta sekä joidenkin alojen alakohtaisista sopimuksista. Viime vuosina tämä on tarkoittanut koulutusta, liikennettä ja terveydenhuoltoa. Useilla aloilla työnantajapuoli ei kuitenkaan ole alakohtaisesti järjestäytynyt, jolloin alakohtaista työehtosopimusta ei voida solmia, vaan pelkästään yrityskohtaisia sopimuksia. Sosiaaliministeriö ei ole kuitenkaan ollut halukas ryhtymään hankkeisiin, mitkä edistäisivät alakohtaisten sopimusten määrän kasvattamista, vaan vedonnut työmarkkinaosapuolten valinnan vapauteen.⁶⁷⁹ Huomionarvoista on myös, että Virossa työehtosopimuksen allekirjoittamisesta kieltäytyminen ei ole työehtosopimusriidaksi luokiteltava tilanne.⁶⁸⁰

Työntekijäedustusta varten yritystasolla on kaksi rinnakkaista järjestelmää: ammattiliittojen jäsenten valitsemien luottamushenkilöiden kautta ja kaikkien työntekijöiden valitsemien työntekijäedustajien kautta. Yrityksessä voi olla yhtäaikaista sekä ammattiliiton luottamushenkilöitä että työntekijäedustajia.⁶⁸¹

Työntekijäedustuslain mukaan työehtosopimusneuvottelujen käyminen ja työehtosopimusriitojen ratkaisu ovat ensisijaisesti ammattiliittojen oikeus. Työntekijäedustajalla on kyseinen oikeus ainoastaan, mikäli ammattiliitolla ei ole luottamushenkilöä työpaikalla.⁶⁸² Vaikka työehtosopimusneuvottelujen käyminen ja tarvittaessa sovittelijan käyttäminen on pakollista, ei laki työmarkkinariitojen ratkaisusta kuitenkaan sääntelee tarkemmin neuvottelujen etenemistä.⁶⁸³

Työehtosopimus pätee kaikkiin niihin työntekijöihin ja työnantajiin, jotka kuuluvat sopimuksen allekirjoittajajärjestöihin, ellei sopimukseen ole nimenomaisesti kirjattu, että se koskee kaikkia työntekijöitä. Käytännössä suurin osa yritystason sopimuksista on kaikkiin työntekijöihin sovellettavia. Jos työntekijää koskee monta työ-

676 Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

677 Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

678 Ibid.

679 Eamets, Raul; Philips, Kaia: Collective bargaining examined, European Industrial Relations Observatory, 2003.

680 Nurmela, Kirsti, Estonia: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

681 Ibid.

682 Ibid.

683 Eamets, Raul; Philips, Kaia: Collective bargaining examined, European Industrial Relations Observatory, 2003.

ehtosopimusta, niistä suosiollisin pätee. Työehtosopimukset ovat yksivuotisia, ellei toisin ole sovittu.⁶⁸⁴

Alakohtainen työehtosopimus voidaan julistaa yleissitovaksi, mikäli työntekijä- ja työnantajapuoli yhdessä niin päättävät. Tällöin hallitus tekee asetuksella kyseisestä työehtosopimuksesta yleissitovan. Sosiaaliministeriö julkaisee yleissitovuutta koskevat sopimukset virallisessa lehdessään. Vuosina 2004–2008 menettelyä on käytetty vain neljä kertaa.⁶⁸⁵

Vähimmäispalkasta sovitaan EAKL:n ja ETK:n välillä vuosittain kaksikantaisesti, ja hallitus tekee sopimuksesta sitovan antamalla asetuksen vuosittaisesta vähimmäispalkasta. Palkkakysymykset ovat yleensä työehtosopimusneuvottelujen keskiössä, mutta työehtosopimuksissa voidaan sopia myös työajasta, tauoista, koulutuksesta, työympäristöstä, -turvallisuudesta ja -terveydestä sekä neuvottelumenettelyistä.⁶⁸⁶

2 Työrauhavelvollisuus

Virossa työehtosopimukset ovat oikeudellisesti sitovia niiden allekirjoittamisen jälkeen ja niihin sisältyy relatiivinen työrauhavelvollisuus. Työehtosopimuksessa sovitua asiaa vastaan ei täten voi aloittaa työtaistelua laillisesti. Työmarkkinariitojen ratkaisusta annetun lain 22 artiklan mukaan laillisen lakon edellytyksenä on se, että sitä ovat edeltäneet neuvottelut ja riitojen sovittelu. Lakko on viimesijainen toimi, ultima ratio työntekijöiden keinovalikoimassa. Artiklan 22.3 mukaan laillisia lakkoja ovat vain ne, joiden järjestämisessä on huomioitu työmarkkinariitojen ratkaisusta annetun lain säännökset ja jotka järjestetään sellaisten vaatimusten tukemiseksi, joita voimassaoleva työlainsäädäntö tai työehtosopimukset eivät kata.⁶⁸⁷

Pakollisessa sovittelussa sovittelijana toimii kansallisella tasolla valtakunnansovittelija (Riiklik Lepitaja).⁶⁸⁸ Yritystason neuvottelujen epäonnistuessa sovittelu tapahtuu läänikohtaisissa sovittelukomissioissa, joiden puheenjohtajana toimii valtakunnansovittelijan nimittämä työsuojelupiirin edustaja ja muina jäseninä ovat työntekijä- ja työnantajapuolen edustajat.⁶⁸⁹ Vasta sovittelun epäonnistuttua osapuolilla on oikeus työtaisteluihin.⁶⁹⁰

684 Ibid.

685 Ibid.

686 Nurmela, Kirsti; Karu, Marre: Estonia: EIRO Annual Review – 2008, European Industrial Relations Observatory..

687 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

688 Valtakunnansovittelijalla on kolmivuotinen kausi. Kauden vaihtuessa sovittelijan henkilöllisyydestä tehdään päätös kolmikantaisesti. Vuonna 2009 sopimukseen ei kuitenkaan päästy, joten hallitus nimitti valtakunnansovittelijan yksipuolisesti. Työntekijäpuoli on vienyt nimitysasian tuomioistuimeen. Ks. Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

689 Industrial relations developments in Europe 2009, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010.

690 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

3 Oikeus työtaistelutoimiin ja niiden rajoittaminen

Työtaisteluoikeus on Virossa taattu perustuslain 29 artiklassa. Artikla kattaa työntekijöiden ja työnantajien järjestäytymisvapauden ja oikeuden puolustaa intressejään lain sallimissa rajoissa. Artiklassa myös säädetään, että lakko-oikeudesta säädetään tarkemmin lailla. Työtaisteluoikeus taataan työmarkkinariitojen ratkaisusta annetun lain 2.2 artiklassa, jossa lakko määritellään työntekijöiden, ammattiyhdistyksen tai ammattiliiton aloittamaksi työnseisaukseksi, jonka tarkoituksena on saavuttaa laillisia päämääriä.⁶⁹¹

Työmarkkinariitojen ratkaisusta annetun lain 15.1 artiklan mukaan lakon tai työsulun järjestäjät ovat velvollisia ilmoittamaan kirjallisesti työtaistelutoimesta vastapuolelle, sovittelijalle sekä paikallishallinnolle vähintään kaksi viikkoa ennen työtaistelun aiottua alkamista. Etukäteisilmoituksessa täytyy luetella työtaistelutoimen syyt, alkamisaika ja soveltamisala. Myötätuntotyötaistelujen osalta etukäteisilmoitus tarvitsee kuitenkin jättää vain kolme päivää aiemmin. Enintään tunnin kestävästä varoituslakkoista ei etukäteisilmoitusta tarvitse jättää lainkaan. Osapuolet voivat päättää lakosta jäsenkokouksessa tai jäsenäänetyksellä.⁶⁹²

Tavalliseen työehtosopimusriitaan liittyvän lakon lisäksi Virossa on laillista järjestää myötätuntotyötaisteluja lain työmarkkinariitojen ratkaisusta annetun lain 18.2 artiklan mukaan. Niiden kesto on kuitenkin rajattu kolmeen päivään. Kansainvälisen myötätuntotyötaistelun laillisuudesta ei ole oikeusoppineiden keskuudessa saavutettu yksimielisyyttä. Myös varoituslakko on sallittu lakkomuoto, mutta ollakseen laillinen se voi kestää korkeintaan tunnin. Ennen varoituslakkoa ei tarvitse käyttää ulkopuolista sovittelijaa, jotta lakko olisi laillinen. Kaikkien muiden lakkomuotojen osalta sovittelijan käyttäminen ennen lakkoon ryhtymistä on pakollista.⁶⁹³

Vuosina 2004–2008 Virossa oli yhteensä ainoastaan kolme lakkoa, joista vain yksi kesti yli tunnin. Lakot koskivat liikenteen parissa tekevien työntekijöiden (rautatieyöläisiä, lentokonemekaanikkoja ja bussinkuljettajia) palkkariitoja. Syy vähäisiin lakkoihin on niin lakko-oikeuden ultima ratio -luonteessa kuin lakko-oikeuden työntekijäryhmäkohtaisissa rajoituksissakin.⁶⁹⁴

4 Työtaistelutoimien rajoitukset ja vaikutukset

Lakko-oikeutta voidaan rajoittaa yhteiskunnan kannalta olennaisten julkisten toimintojen vähimmäispalvelujen takaamiseksi. Työmarkkinariitojen ratkaisusta annetun lain 21 artiklan perusteella lakot ovat kiellettyjä valtion työntekijöiltä, paikallishallinnon työntekijöiltä, puolustusvoimilta, tuomioistuimilta, palolaitok-

691 Ibid.

692 Ibid.

693 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

694 Ibid.

selta sekä muilta valtion elimiltä.⁶⁹⁵ Euroopan sosiaalisten oikeuksien komitea on pitänyt lakko-oikeuden näin laajaa kieltämistä Euroopan sosiaalisen pöytäkirjan 6.4 artiklan vastaisena. Parhaillaan on kuitenkin käynnissä lakihanke julkisen sektorin työntekijöiden lakko-oikeuden rajoituksen kutistamiseksi koskemaan lähinnä vain virkamiehiä.⁶⁹⁶

Osallistuminen lailliseen lakkoon ei merkitse rikkomusta työsopimuksen velvoitteita vastaan. Työsopimuslaki kieltää syrjinnän ammattiyhdistystoiminnan perusteella.⁶⁹⁷

Työsuojeluviranomaisella (Tööinspeksioon) on oikeus valvoa työlainsäädännön ja työehtosopimusten noudattamista tekemällä tarkastuksia työpaikoilla. Työntekijät voivat myös nostaa omia oikeuksiaan koskevan kanteen tuomioistuimessa tai viedä riita-asian välimieskomiteaan. Työnantajan korvausvastuu työntekijän oikeuksien loukkaamisesta on kuitenkin enintään 9 500 euroa (150 000 EEK).⁶⁹⁸

695 Ibid.

696 European Social Charter (revised), European Committee of Social Rights, Conclusions 2006 (Estonia), Articles 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 and 20 of the Revised Charter.

697 Warneck, Wiebke: Strike rules in the EU27 and beyond: A comparative overview, ETUI-REHS, Brussels, 2007.

698 Nurmela, Kirsti, Estonia: Industrial relations profile, 2009, European Industrial Relations Observatory.

Tekijät Författare Authors Niklas Bruun, Matti Mikkola, Marianne Muona	Julkaisuaika Publiceringstid Date April 2011	
	Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	
	Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment	
Julkaisun nimi Titel Title Utredning om europeiska arbetsfredssystem		
Tiivistelmä Referat Abstract <p>I utredningen studeras den rättsliga regleringen av arbetsfredsförplikelsen sådan den anges i följande författningar: 1) internationella människorättskonventioner, 2) Europeiska unionens lagstiftning om saken och 3) de 26 övriga EU-medlemsstaternas och Norges nationella lagstiftningar.</p> <p>Utöver avtalstexterna omfattar granskningen också en grundlig översikt över praxisen hos de organ som utövar tillsyn över verkställigheten av konventionerna. Punkt 3 innehåller enligt uppdraget inte en presentation av det finländska systemet och en utvärdering av det.</p> <p>Arbetsfredsförplikelsen baserar sig – beroende på vilket land det är fråga om – på antingen lagstiftning, arbetsmarknadens ramavtal eller en bestämmelse i ett enskilt kollektivavtal. Den avtalsbaserade arbetsfredsförplikelsen är i princip relativ till sin natur, vilket innebär att inga fackliga stridsåtgärder får vidtas i frågor som omfattas av avtalet. I de nordiska länderna och i Tyskland har man dock kommit överens om en mer omfattande arbetsfredsförpliktelse som innebär att inga som helst fackliga stridsåtgärder får vidtas under avtalets giltighetstid. Denna utvidgning godkänns av den internationella praxisen, om den motsvarar båda parternas uttryckliga vilja, dvs. att det finns ett särskilt avtal om detta.</p> <p>Alla centrala tillsynsorgan, Internationella arbetsorganisationen ILO:s kommitté för organisationsfrihet och ILO:s expertkommitté, Europarådets sociala kommitté och Europeiska människorättsdomstolen, utgår från att strejka hör till arbetstagarnas grundläggande rättigheter som inte kan inskränkas i betydlig grad. Staten kan dock kräva att ett minimiutbud av grundläggande tjänster ska tryggas trots strejken om det är fråga om en strejk som berör grundläggande samhällsfunktioner. Mer långtgående inskränkingsåtgärder får vidtas endast i undantagsförhållanden och också då endast temporärt.</p> <p>Samtliga tre organ har uppställt tre villkor – visserligen med litet olika viktning – för eventuella inskränkningar i strejkrätten: 1) att inskränkningarna regleras genom lag, 2) att de har ett godtagbart syfte och 3) att inskränkningarna är nödvändiga i ett demokratiskt samhälle.</p> <p>I ett modernt demokratiskt samhälle produceras många nödvändiga nyttigheter utanför hushållen, vilket gör samhället sårbart särskilt för sådana arbetskonflikter som hotar att helt kapa av nätanslutningar, el- och värmedistributionen, vattenförsörjningen, upprätthållandet av allmänna sanitära förhållanden, brådskande hälso- och omsorgstjänster samt andra nödvändiga sociala tjänster, särskilt om arbetskonflikten är omfattande och långvarig. En fundamental fråga är då hur minimiutbudet av grundläggande tjänster ska dimensioneras och vem som då har behörighet att besluta om deras omfattning.</p> <p>Europeiska människorättsdomstolen och ILO:s kommitté för organisationsfrihet utgår i sin praxis från att parterna fastställer tillsammans, med hjälp av ett gemensamt organ eller ett oberoende organ, gränserna för minimiutbudet av grundläggande tjänster. Staten har inte någon möjlighet att utan att kränka de mänskliga rättigheterna fastställa dessa gränser i förväg och inte heller ensidigt medan en arbetskonflikt pågår. Den kan dock spela en aktiv roll i inrättandet av ett sådant organ. Av människorättsdomstolens senare praxis kan man dra den slutsatsen att staterna till och med ska sträva efter att inrätta sådana organ.</p> <p>Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: Avdelningen för arbetslivs- och marknadsfrågor/Susanna Siitonen, tfn 010 604 8932</p>		
Asiasanat Nyckelord Key words arbetsfred, arbetskonflikt, strejkrätt, lockout		
ISSN 1797-3562	ISBN 978-952-227-532-5	
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 208	Kieli Språk Language Suomi, finska, finnish	Hinta Pris Price 36 €
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd	

Tekijät Författare Authors Niklas Bruun, Matti Mikkola, Marianne Muona	Julkaisu-aika Publiceringstid Date April 2011 Toimeksiantaja(t) Uppdragsgivare Commissioned by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy Toimielimen asettamispäivä Organets tillsättningsdatum Date of appointment	
Julkaisun nimi Titel Title Report on European industrial peace systems		
Tiivistelmä Referat Abstract The report examines judicial regulation of the duty to maintain industrial peace, in the form in which it is regulated within: 1) International human rights conventions, 2) The European Union's legislation on the matter, and 3) The national legislation of 26 EU member states and Norway. In addition to the texts of agreements, the study also includes a thorough review of case law as applied by bodies supervising the implementation of such agreements. In accordance with the assignment, point 3) does not include a presentation or assessment of the system in Finland. Depending on the country, the duty to maintain industrial peace is based either on legislation, a labour market framework agreement, or a regulation under an individual collective agreement. Fundamentally, an agreement-based duty to maintain industrial peace is of a relative nature, which means that industrial action cannot be taken in matters concerning the agreement. However, in the Nordic countries and Germany there is agreement on a more extensive duty to maintain industrial peace, according to which no form of industrial action can be taken while the agreement is in force. This extension is acceptable in international practice, insofar as it is in line with the clear intent of both parties i.e. it has been specifically agreed on. All key supervisory bodies, the International Labour Organisation ILO's Committee on Freedom of Association and Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, as well as the European Court of Human Rights, work on the principle that the right to strike is a fundamental right of employees that cannot be restricted to any significant extent. However, the government may require that minimum services be secured regardless of any strike, if the strike in question involves essential public services. More advanced restrictive measures can only be taken in exceptional circumstances, and even then on a temporary basis only. For restricting the right to strike, all three bodies have set three prerequisites – albeit with slightly differing emphases: 1) that the restriction is provided for in legislation, 2) that it has an acceptable purpose and 3) that the restrictions are indispensable to a democratic society. In a modern democratic society, many staple commodities are produced outside private households, thereby rendering societies vulnerable. This is particularly true in the case of industrial action that threatens to completely restrict network connections, power and heat supply, water supply, the maintenance of public hygienic conditions, provision of urgent health care and nursing services and other essential social services, especially if the industrial action is extensive or long-term. In such cases, the fundamental question is how should minimum services be dimensioned, and who, in such circumstances, is authorised to decide on their extent? The European Court of Human Rights and the ILO Committee on Freedom of Association base their cases on the principle that the parties must determine, either jointly or through a joint or independent organ, the limits of minimum services. Without violating human rights, the government has no possibility to determine these limits, either in advance or unilaterally during industrial action. However, it can be active in establishing such an organ. According to recent case law under the Court of Human Rights, governments should even seek to establish such organs. Contact person within the Ministry of Employment and the Economy: Labour and Trade Department/Susanna Siitonen, tel. +358 (0)10 604 8932		
Asiasanat Nyckelord Key words Industrial peace, industrial action, right to strike, lock-out		
ISSN 1797-3562	ISBN 978-952-227-532-5	
Kokonaissivumäärä Sidoantal Pages 208	Kieli Språk Language Suomi, finska, finnish	Hinta Pris Price 36 €
Julkaisija Utgivare Published by Työ- ja elinkeinoministeriö Arbets- och näringsministeriet Ministry of Employment and the Economy	Kustantaja Förläggare Sold by Edita Publishing Oy / Ab / Ltd	

Selvitys eurooppalaisista työrauhajärjestelmistä

Selvityksessä kuvataan työrauhavelvollisuuden oikeudellista sääntelyä kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa, Euroopan unionissa ja 26 EU:n jäsenvaltiossa sekä Norjassa. Myös kansainvälistä oikeuskäytäntöä analysoidaan laajasti. Tarkastelun ulkopuolelle on jätetty Suomen kansallinen työrauhajärjestelmä.

Selvitys tarjoaa kattavan kuvan eurooppalaisista työrauhajärjestelmistä, niihin liittyvistä kansainvälisistä velvoitteista ja oikeuskäytännöstä.

Edita Publishing Oy
PL 800, 00043 Edita
Vaihde 020 450 00

Edita asiakaspalvelu
Puhelin 020 450 05
Faksi 020 450 2380

Edita-kirjakauppa Helsingissä
Kustantajien Kirjakuuma
Sanomatalo, Elielinaukio 1
Puhelin 020 450 2566

Painettu
ISSN 1797-3554
ISBN 978-952-227-531-8

Verkkopainos
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-227-532-5



TYÖ- JA ELINKEINOMINISTERIÖ
ARBETS- OCH NÄRINGSMINISTERIET
MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY