

Täysistunto

Perjantai 15.9.2023 klo 13.00—13.28

6. Lakialoite laiksi järjestökanteesta työsuhteeseen liittyvässä riita-asiaassa

Lakialoite LA 3/2023 vp Timo Suhonen sd ym.

Lähetekeskustelu

Puhemies Jussi Halla-aho: Lähetekeskustelua varten esitellään päiväjärjestyksen 6. asia. Puhemiesneuvosto ehdottaa, että asia lähetetään lakivaliokuntaan. — Keskustelu, edustaja Suhonen, olkaa hyvä.

Keskustelu

13.02 **Timo Suhonen sd** (esittelypuheenvuoro): Kiitos, arvoisa herra puhemies! Tämän lakialoitteen tarkoituksena on sujuvoittaa ja nopeuttaa työelämän riitojen ratkaisua. Joukkokanteella, ja tässä järjestökanteella, on nähtävissä perustellusti, rutkasti hyviä puolia. Ne ovat juuri niitä työntekijöille tärkeitä asioita ja aivan Ruotsin mallin mukaisesti. Ruotsin malli kyllä kelpaa hallitukselle ja hallituspuolueiden kansanedustajille, kun kyseessä on työnantajien tärkeitä pitämiä asioita. Tämä hallitus tyydyttää kernaasti työnantajien toiveet mutta on valmis pahimmillaan uhraamaan samalla suomalaisen työehtosopimusjärjestelmän — järjestelmän, joka on rakennettu sopimiselle ja luottamukselle. On selvää, että kun sopimisen kulttuuri ajetaan alas yksipuolisella, työnantajien näkökulmasta sanellulla lakihankkeella, rikotaan samalla pitkä sopimisen historia. Hyvät hallituksen kansanedustajat, te olette paljon vartijoina tämän kovan hallituksen kovassa työntekijän kurituksen linjassa. Teillä on mahdollisuus tukemalla tätä lakialoitetta ottaa Ruotsin mallista edes yksi keskeinen elementti käyttöön.

Arvoisa herra puhemies! Tämä lakiesitys tuo julkiseen talouteen säästöä, kun vähemmillä oikeudenkäynneillä saadaan ongelmia ratkaistua. Tämä vähentää harmaata taloutta ja alipalkkausta sekä tarkoittaa reilumpia työmarkkinoita, kun niin suomalaisilla kuin myös ulkomaalaistaustaisilla työntekijöillä on oikeasti mahdollisuus saada heille kuuluvia oikeuksia ilman, että oikeuksien peräämiseen tarvitaan henkilökohtaista suostumusta. Lisäksi järjestökanteella on suuria, merkittäviä riitoja ennalta ehkäisevä vaikutus.

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

Pöytäkirjan asiakohta PTK 27/2023 vp

Järjestöryhmäkanne eli järjestökanne tarkoittaa kannetta, jota järjestö ajaa ilman valtuutusta kanteessa määritellyn yksittäisen jäsenen tai jäsentensä puolesta siten, että tuomio tulee näitä sitovaksi. Tällöin esimerkiksi työsuhdeasioissa kantajana on ammattiliitto ja vastaajana työnantaja. Järjestökanne rakentuu ryhmäkanteen keskeisille piirteille ja eroaa muista ryhmäkanteista ainoastaan siinä, että kanneoikeus on järjestöllä.

Tämän lakialoitteen lähtökohtana on kanneoikeus, joka tarkoittaa järjestöjen itsenäistä oikeutta ajaa kannetta tuomioistuimessa joko yksittäisen henkilön, erikseen määritellyn ryhmän tai yleisen intressin puolesta ilman minkäänlaista valtuutusta. Termejä ”järjestökanne”, ”järjestökanneoikeus” ja ”järjestökannelaki” käytetään tästä eteenpäin viitattaessa tämän lakialoitteen tarkoittamaan laajaan järjestökanneoikeuteen.

Suostumuksesta riippumaton kanneoikeus ei ole vieras suomalaisessa oikeusjärjestyksessä. Markkinaoikeus voi elinkeinonharjoittajien yhdistyksen vaatimuksesta... [Hälinää — Puhemies koputtaa]

Puhemies Jussi Halla-aho: Edustaja Suhonen, odotatteko hetken. — Pyytäisin siirtämään kaikki muut keskustelut pois täältä salista. Ne hiukan häiritsevät keskustelun seuraamista. — Olkaa hyvä, Suhonen.

Kiitos, arvoisa puhemies! — Suostumuksesta riippumaton kanneoikeus ei ole vieras suomalaisessa oikeusjärjestyksessä: Markkinaoikeus voi elinkeinonharjoittajien yhdistyksen vaatimuksesta todeta sopimusehdon kohtuuttomaksi. Yhteistoimintalainsäädännön mukaan henkilöstöryhmien edustajilla on oikeus vaatia tuomioistuimessa, että yritys velvoitetaan täyttämään tiedonantovelvollisuutensa. Jakamattoman kuolinpesän osakkaalla on oikeus yksin ajaa kannetta kuolinpesän hyväksi silloin, kun oikeudenkäynti koskee osakkaiden yhteishallintoon kuuluvaa asiaa. Sähkömarkkinaviranomainen voi valvontajakson päätyttyä velvoittaa verkonhaltijan alentamaan seuraavan valvontajakson aikana perittäviä siirtopalvelumaksuja määrällä, jolla päättyneen jakson tuotto on ylittänyt kohtuullisen tuoton määrän.

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

Puolustaessaan työehdoista tehtyjen sopimusten kirjausten sitovuutta ja työelämän lainsäädäntöä yhdistys ei valvo ainoastaan yksittäisen työntekijän oikeuksia vaan pitää huolta siitä, että kaikki Suomessa yhdistyksen edustamalla sopimusallalla teetettävä työ suoritetaan samoilla minimiehdoilla. Kyse on siis yksittäisen työntekijän oikeuksia suuremmasta työoikeudellisesta ja edunvalvonnallisesta kysymyksestä. Järjestökanne on yhteiskunnan kannalta useita erillisiä kanteita edullisempi, sillä näin vältetään kustannuksilta, jotka aiheutuvat saman oikeudenkäyntiaineiston esittämisestä ja arvioimisesta eri oikeudenkäynteissä. Myös keskenään ristiriitaisten ratkaisujen mahdollisuuden voidaan arvioida vähenevän. Uudistuksella on myös ennalta ehkäisevä vaikutus: jo tieto mahdollisesta kanteen nostamisesta voi parantaa kansalaisten oikeuksien toteutumista ilman oikeusprosesseja.

Arvoisa herra puhemies! Vielä aivan lopuksi yhteenvedon omaisesti kolme pointtia:

Pöytäkirjan asiakohta PTK 27/2023 vp

Kanneoikeuden soveltamisalan laajentamista on vastustettu muun muassa väittämällä, että kanteita tulnaisiin nostamaan kiusaamistarkoituksessa, mikä puolestaan aiheuttaisi elinkeinoelämälle suuria kustannuksia. Tilastoja tai näyttöä siitä, että näin olisi käynyt esimerkiksi Ruotsissa, ei ole. Ryhmäkannelain valmistelun yhteydessä väitettiin ulkomaisten sijoitusten vähentyvän. Samat argumentit esitettiin aikoinaan, kun tuotevastuulakia valmisteltiin. Kuluttaja-asioiden osalta elinkeinoelämä pelotteli Suomessa mittavista ryhmäkanteista. Mikään näistä kauhuskenaarioista ei ole käynyt toteen. Uhkakuvien sijaan järjestöjen kanneoikeudella olisi useita positiivisia vaikutuksia. Heikommassa asemassa olevan suoja parantuisi merkittävästi. [Pia Viitanen: Tärkeä asia!] Työntekijät eivät nykyisin leimautumisen tai työpaikan menettämisen pelossa lähde nostamaan kannetta omista nimissään. Työsuhdemuodolla keinotellaan laajamittaisesti, ja alipalkkaus koskee useita henkilöitä. Toisista valtioista Suomeen töihin tilapäisesti tulevien tai täällä muutoin tilapäisesti oleskelevien tietämättömyyttä omista oikeuksistaan saatetaan käyttää hyväksi. Järjestöjen kanneoikeus ehkäisisi kaikkiin näihin tilanteisiin liittyviä väärinkäytöksiä.

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

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

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Viitala, olkaa hyvä.

13.10 Juha Viitala sd: Arvoisa herra puhemies! Ensinnäkin kiitos edustaja Suhoselle lakialoitteen valmistelusta ja vireillepanosta. — Käsitlemme tänään lakialoitetta ammattiliittojen kanneoikeudesta. Kanneoikeus on tärkeä askel kohti oikeudenmukaisempaa, turvallisempaa ja ennen kaikkea reilumpaa työelämää.

Kaikista tärkeistä osapuolista haluan nostaa erityisesti esille kanneoikeuden merkityksen sellaisille työntekijöille kuten kesätyötä tekeville nuorille. Nuoret työntekijät kohtaavat monenlaisia haasteita työmarkkinoilla. He eivät välttämättä tunne oikeuksiaan tai osaa puuttua epäkohtiin. Monet nuoret eivät myöskään uskalla tai ymmärrä hakea apua, mikä voi johtaa epäoikeudenmukaisiin tilanteisiin, kuten väärin maksettuun palkkaan tai lyhyellä varoitusajalla peruttuihin työvuoroihin. Ammattiliitoilla on käsissään paljon laajempi ja vaikuttavampi työkalupakki työelämän epäkohtiin puuttuttaessa kuin esimerkiksi se, että oma vanhempi soittaa kesätyöpaikalle, kun palkanmaksussa on epäselvyyksiä. Vaikka vanhempien tuki on tärkeää, ammattiliittojen vahvempi rooli tässä asiassa voi tarjota nuorille lisäturvaa ja rohkaista heitä aktiivisesti puolustamaan oikeuksiaan.

Arvoisa puhemies! Ammattiliitot ovat olemassa nimenomaan turvaamaan työntekijöiden oikeuksia ja puuttumaan epäkohtiin. Heillä on asiantuntemus ja resurssit kohdata työnantajia ja ratkaista ongelmia, joita yksittäiset työntekijät eivät pysty tai uskalla ottaa esiin. Kanneoikeuden avulla työelämän epäkohtiin voitaisiin puuttua laajemmin ja selvittää mahdollisen ongelman laajuus kokonaisuudessaan, eikä vain niiden valvutuneiden työntekijöiden osalta, jotka ovat itse osanneet olla yhteydessä esimerkiksi omaan ammattiliittoonsa. Tämä lakialoite ei ainoastaan hyödytä nuoria työntekijöitä vaan koko työmarkkinaa. Kun nuoret saavat parempaa tukea ja turvaa työelämässä, he voivat keskittyä kehittämään osaamistaan ja sitoutua työtehtäviinsä entistä paremmin. Tämä hyödyttäisi paitsi nuoria työntekijöitä myös työnantajia ja koko yhteiskuntaa.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 27/2023 vp

Arvoisa puhemies! Ammattiliittojen kanneoikeuden laajentaminen on askel kohti oikeudenmukaisempaa työelämää. Tämä hyödyttäisi niin heikommassa asemassa olevia työntekijöitä kuin rehdisti toimivia työnantajiakin, joita suurin osa tietenkin onkin. Tämä aloite luo tasapainoa kilpailuympäristöön, edistää sääntöjen noudattamista ja kannustaa työnantajia parantamaan työoloja. Se on askel kohti tasapainoisempaa työelämän toimintaympäristöä, jota yhteiskunta tällä hetkellä tarvitsee.

Kannatan edustaja Suhosen tekemää lakialoitetta. Hyvät kansanedustajat, pyydän myös teitä tukemaan reilumpaa työelämää. — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Peltonen, olkaa hyvä.

13.13 Eemeli Peltonen sd: Arvoisa puhemies! Suomessa meillä on ollut tapana olla aina heikoimman puolella. Yhteiskunnassamme on laajasti voinut luottaa siihen, että myös lainsäädäntö suojaa kaikkein heikoimmassa asemassa olevaa. Tämä periaate on kaikkina aikoina ollut myös suomalaisen sopimustyöelämän ja työmarkkinoiden vankka perusta. Näin tulee olla jatkossakin. Työpaikoilla meillä ei kuitenkaan tämä periaate läheskään aina toteudu. Se on erittäin valitettavaa. Vahvempi ei kaikissa työelämän tilanteissa pysty suojelemaan heikoimmassa asemassa olevaa ihmistä.

Tänään me yritämme ottaa askeleita tämän epäkohdan korjaamiseksi, kun käsittelemme edustaja Timo Suhosen lakialoitetta järjestökanteen säätämiseksi. Aloitteen on allekirjoittanut myös suuri joukko muita kansanedustajia, itsekin olen allekirjoittanut aloitteen. Kiitos edustaja Suhoselle tämän tärkeän lakialoitteen tekemisestä.

Voimassa olevan lainsäädäntömme mukaan jokaisen työntekijän on annettava valtakirja ammattiliitolle, jotta liitto voisi viedä työpaikalla tapahtuneen epäkohdan tai väärinkäytöksen eteenpäin tuomioistuimen ratkaistavaksi. Tämä on työntekijän näkökulmasta paitsi raskas menettelytapa, myös ongelmallinen siksi, että väärinkäytösten kohteeksi joutuneet työntekijät joutuvat esiintymään oikeuden edessä omilla nimissään.

Arvoisa puhemies! Me kaikki varmasti tiedämme, millaisia epäkohtia suomalaisessa työelämässä valitettavasti esiintyy edelleen: sellaisia vakavia epäkohtia, joista epäkohdan aiheuttanut työnantaja liian usein jää vaille seuraamuksia ja epäkohdasta kärsinyt jää vastaavasti ilman oikeutta. Yksittäisen työntekijän on vaikea nostaa ongelmia esiin ilman pelkoa esimerkiksi työpaikan menettämisestä. Esimerkiksi nuoret, maahanmuuttajataustaiset tai muihin vähemmistöihin kuuluvat työntekijät ovat usein kaikkein altteimpia suoranaistalle hyväksikäytölle työelämässä. Tietysti on myös niin, että epäkohtia voi kokea aivan kuka tahansa vaikkapa jatkuvien määräaikaisten työsuhteiden ketjutukseen joutuessaan. Kaikki työntekijät eivät välttämättä tiedä, että heidän oikeuksiaan ollaan työnantajan toimesta polkemannassa. Näitä väärinkäytöksiä tai suoranaista syrjintää kokeneiden on usein vaikea vaatia omia oikeuksiaan, ja siksi olisikin oikein, että sen voisi tehdä heidän puolestaan myös ammattiliitto.

Arvoisa puhemies! vaikka järjestökanteen on tärkeä ennen kaikkea työntekijöiden oikeuksien turvaamiseksi, olisi järjestökanteella myös muita käytännön hyötyjä sekä ennalta ehkäiseviä vaikutuksia. Kanneoikeus täydentäisi ja tehostaisi myös viranomaisvalvontaa. Kaikkia esiin tulleita tapauksia ei tarvitsisi käsitellä erikseen, kuten tällä hetkellä. Lisäksi on selvää, että järjestökanteen mahdollistaminen myös nostaisi kynnystä esimerkiksi ulko-maalaisten työntekijöiden työehtojen polkemiselle. Jo pelkästään tieto mahdollisesta kanteen nostamisesta voi parantaa työntekijöiden oikeuksien toteutumista ilman oikeusproses-

Pöytäkirjan asiakohta PTK 27/2023 vp

seja. Siten järjestökanne olisi myös työnantajan etu ja auttaisi pitämään työelämän vapaana kaikenlaisesta hyväksikäytöstä, syrjinnästä ja painostuksesta. Kannatankin lämpimästi lakialoitetta järjestökanteen säätämisestä. — Kiitos.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Perholehto, olkaa hyvä.

13.17 Pinja Perholehto sd: Arvoisa puhemies! Mitä reilumpi työelämä, sitä paremmin myös yrityksillä menee. Järjestökanteessa ei siksi ole kyse vain työntekijöiden vaan koko elinkeinoelämän edusta. Julkisuuteenkin on noussut lukuisia tapauksia, joissa työntekijöitä on viilattu linssiin: palkkoja ei ole maksettu oikein, työsuhde on pakotettu vaihtamaan yrittäjyyteen, on ollut jopa härskiä ihmiskauppaa ja työperäistä hyväksikäyttöä. Vaikka valtaosa yrityksistä toimii juuri eikä melkein oikein, tulee sääntöjä kiertävien toimintaan voida puuttua nykyistä tehokkaammin.

Arvoisa puhemies! Yksittäisen työntekijän kynnyks nostaa esiin epäkohtia on usein todella, todella korkea. Moni kantaa huolta siitä, mihin väärinkäytösten pöydälle nostaminen johtaa. Pelätään oman työpaikan ja toimeentulon, pelätään myös oman maineen puolesta. Järjestökanne antaisi mahdollisuuden viedä asioita oikeuteen myös tilanteissa, joissa työntekijä ei sitä itse syystä tai toisesta uskalla tai osaa tehdä. Kyse on siten tärkeästä tavasta laajentaa oikeussuojakeinojenkin työkalupakkia.

Parhaimmillaan kanneoikeudella olisi myös työmarkkinarikollisuutta ehkäisevä ja reilua kilpailua edistävä vaikutus. Jos yrityksissä tiedetään, että rikkeet voivat aidosti johtaa merkittäviin ja vaikuttaviin toimiin, saattaisi moni myös miettiä nykyistä tarkemmin riskien ottamista.

Edustaja Suhosen lakialoite on siksi tärkeä avaus oikeaan suuntaan. Se on avaus kohti reilumpia ja oikeudenmukaisempia työmarkkinoita. Vastaavan kaltaisia ratkaisuja käytetään jo monissa muissa maailman maissa, esimerkiksi Hollannissa, Yhdysvalloissa ja Ruotsissa, eikä kollektiivinen kanneoikeus ole vieras myöskään suomalaiselle lainsäädännölle. Meillä tunnetaan hyvin ryhmäkanne esimerkiksi kuluttaja-asioissa — jatkossa toivottavasti myös työelämäkysymyksissä.

Arvoisa puhemies! Lopuksi haluan oikeastaan kuitenkin painottaa, ettei järjestökannetta tulisi nähdä työntekijöiden ja yritysten vastakkainasetteluna vaan ennen kaikkea työmarkkinarikollisten ja pelisääntöjä rehdisti noudattavien kamppailuna sekä perustavanlaatuisena kysymyksenä siitä, onko työntekijöillä oikeus oikeudenmukaiseen ja reiluun työelämään. On jokaisen suomalaisen ja koko Suomen etu, että kaikki pelaavat täällä samoilla säännöillä. Kannatan siksi lämpimästi tätä edustaja Suhosen lakialoitetta ja toivon, että se saa laajan tuen eduskunnassa.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Viitanen, olkaa hyvä.

13.20 Pia Viitanen sd: Arvoisa puhemies! Haluan lämpimästi kiittää edustaja Suhosta tästä loistavasta aloitteesta — kiitos siitä. Täällä meidän sosiaalidemokraattiset edustajamme ovat myös pitäneet loistavia puheenvuoroja, ja meillähän moni ryhmästä, lähes kaikki, on tämän mainion aloitteen allekirjoittanut. Tämän tavoitteena on työntekijöiden oikeuksien puolustaminen, reilumpi työelämä ja riitojen ennaltaehkäisy. Nämä sanat varmasti kuvastavat hyvin tätä aikaa, sitä, mitä tässä ajassa tarvitaan: riitojen ennaltaehkäisyä, luottamusta, sopimisen kulttuuria.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 27/2023 vp

Puhemies! Täytyy sanoa, että minä olen hieman huolissani tästä tämän päivän ilmapii-ristä ja hallituksen aikeista. Ne ovat nimittäin tälle täysin päinvastaisia. Mikä meitä odottaa hallituksen suunnitelmien mukaan? Meitä odottavat sairaussakot, meitä odottavat potkulait, meitä odottaa ammattiyhdistyksen voiman heikentäminen lakko-oikeutta rajoittamalla, meitä odottavat monet työelämää ja työntekijöiden oikeuksia heikentävät uudistukset. Nyt minä haluaisin nimenomaan vedota tässä salissa hallituspuolueiden edustajiin, josko te nyt kuitenkin tähän lakialoitteeseen voisitte tarttua. Tämä yhteiskunta ei vaadi repimistä vaan sopimista ja sopimuskulttuuria, ja tähän aloitteeseen yhtymällä voisitte edustaja Suhosen tavoin edes yhden hyvän elementin Ruotsin järjestelmästä ottaa tänne Suomeen.

Samalla, puhemies, tietenkin luonnollisesti toivoisin myös sitä, että hallituspuolueiden edustajat ja hallitus vielä kerran harkitsisivat näitä aika rankkoja työntekijöiden oikeuksiin puuttuvia uudistuksia, mistä hallitus nyt on puhunut.

Näillä sanoilla kiitos, edustaja Suhonen, hyvin tärkeästä aloitteesta. [Ben Zyskowiec pyytää vastauspuheenvuoroa]

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Berg, olkaa hyvä.

13.22 Kim Berg sd: Arvoisa puhemies! Haluan myös omalta osaltani kiittää edustajakollega Suhosta erittäin tärkeästä aloitteesta. — Mielestäni on erittäin tärkeätä, että järjestökannetta nyt vihdoinkin edistetään. Koko yhteiskunnan kannalta järjestökanneoikeudella on monia etuja, kuten on myös tässä aloitteessa hyvin tuotu esille.

Entisenä pääluottamusmiehenä tiedän hyvin, että yksittäiset työntekijät eivät välttämättä aina uskalla hakea oikeutta työnantajaa vastaan, vaikka heitä olisi kohdeltu vastoin lainsäädännön ja työehtosopimusten asettamia rajoja. Tähän voi olla hyvin monta erilaista syytä: työntekijä saattaa esimerkiksi pelätä joutuvansa kostotoimenpiteenä irtisanotuksi tai pelkää määräaikaisten työsuhteen jatkoon puolesta. Oikeusprosessit saattavat jatkua pitkään, mikä lisää epävarmuutta sekä omasta asemasta että lopputuloksesta. Oikeudenkäynnistä saatava hyöty ei myöskään välttämättä vastaa aina sen vaatimia kustannuksia, oli sitten kyse taloudellisista tai henkisistä kustannuksista.

Kanneoikeudella olisi myös ennalta ehkäisevä vaikutus, sillä se nostaisi kiinnijäämisriskiä, jolloin väärinkäytöksistä olisi suuremmat todennäköisyydet jäädä kiinni. Tämä olisi laillisesti toimivien ja yhteisiä pelisääntöjä noudattavien tahojen etu, kun kilpailua vääristävään toimintaan pystyttäisiin puuttumaan tehokkaammin.

Arvoisa puhemies! Kanneoikeudelle löytyy myös laajaa kannatusta. SAK:n eduskunta-vaalitutkimuksessa vuonna 2022 kanneoikeutta kannatti 68 prosenttia vastaajista. Myös työoikeuden professori Seppo Koskinen on Uutissuomalaisen haastattelussa 2020 todennut, että ammattiliittojen kanneoikeutta kannattaisi vähintäänkin kokeilla ja että se voisi kitkeä työehtosopimusten rikkomista ja suojella erityisesti maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä mutta myös monia muita haavoittuvammassa asemassa työmarkkinoilla olevia ryhmiä.

Puhemies Jussi Halla-aho: Kiitoksia. — Edustaja Gebhard. — Edustaja Gebhardin puheenvuoron jälkeen joudumme keskeyttämään tämän asian käsittelyn suuren valiokunnan pian alkavan kokouksen vuoksi. — Olkaa hyvä.

Pöytäkirjan asiakohta PTK 27/2023 vp

13.25 **Elisa Gebhard sd:** Arvoisa puhemies! Tässäkin salissa on puhuttu syrjimättömyydestä ja yhdenvertaisuudesta työelämässä, esimerkiksi rasismitiedonantokeskustelun yhteydessä. Ihmisten syrjintä tai häirintä työpaikalla, työehtojen polkeminen, alipalkkaus tai työperäinen hyväksikäyttö ei ole nykyisinkään lain näkökulmasta hyväksyttävää. Ongelma onkin, että siihen on hyvin vaikea puuttua. Vaikka iso osa työnantajista noudattaa lakia, tulee säännöllisin väliajoin esille tapauksia, joissa näin ei ole. Välillä luemme lehdestä tilanteista, joissa työntekijät joutuvat nukkumaan työpaikan lattialla saadakseen lepoa työskenneltyään kellon ympäri liian pienellä palkalla.

Työelämässä tapahtuvasta lainvastaisesta toiminnasta työntekijöitä kohtaan tai hyväksikäytöstä ei nykyisin lähdetä oikeusprosessiin esimerkiksi siksi, että yksilöltä ei mielestäni voida edellyttää uskallusta, voimavaroja tai resursseja aloittaa oikeusprosessia työnantajansa vastaan. Pelko niin sanotuksi hankalaksi tyyppiä leimautumisesta voi olla yksilölle hyvin iso. Viranomaisten mahdollisuudet havaita epäiltyjä lain tai sopimusten vastaisia menettelyjä vaikuttavat myös riittämättömiltä. Työntekijöiden oikeuksien vastainen menettely voi pahimmillaan olla taloudellisesti kannattavaa työnantajalle, kun riski joutua kohtaamaan seuraamukset on pieni, asioiden käsittely kestää ja sanktiot ovat pieniä.

Minä ajattelen, että aina joskus pitäisi pystyä puolustautumaan, sillä muuten asiat eivät muutu. Uskon tämän hyödyttävän myös oikein toimivia työnantajia, sillä silloin kilpailuetua ei haettaisi työntekijöiden oikeuksia polkemalla. Hyvin monestakin syystä me tarvitsemme järjestökanteen.

Keskustelu ja asian käsittely keskeytettiin.