



**UNIVERSITY
OF TURKU**

This is a self-archived – parallel-published version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details. When using please cite the original.

AUTHOR Seppo Koskinen

TITLE Ruotsin työmarkkinamalli Suomen hallituksen
esikuvana

YEAR 2024

DOI -

VERSION Kustantajan PDF

CITATION Koskinen Seppo 2024: Ruotsin työmarkkinamalli
Suomen hallituksen esikuvana.
<https://www.edilex.fi/uutiset/88801>.

Avoin

Tätä uutista voi jakaa vapaasti. Muistathan mainita lähteen edilex.fi.

Uutinen kuuluu aihealueisiin

Työ- ja sosiaali oikeus <<https://www.edilex.fi/aihealueet/Työ- ja sosiaali oikeus/uutiset>>

3.1.2024 11.55

Vierashuoneessa työoikeuden emeritusprofessori Seppo Koskinen: Ruotsin työmarkkinamalli Suomen hallituksen esikuvana



Ruotsin työmarkkinamalli on ollut ja on edelleen Ruotsissa erittäin tärkeä työehtojen kehityksen turvaamiselle. Mutta mikä tuo malli on ja mitä siinä on ruotsalaista. Suomen hallitus on esittänyt monia uudistuksia työmarkkinoiden neuvottelujärjestelmään ja työrauhan sääntelyyn. Niitä on perusteltu erityisesti Ruotsin tilanteella ja kokemuksilla.

Tarkastelen tässä yhteydessä molempia asiakysymyksiä vertaamalla Suomen lainvalmistelussa esitettyjä muutosehdotuksia Ruotsin tilanteeseen. Tarkastelu keskittyy tässä yhteydessä ns. pääkysymyksiin ja monet yksityiskohdat jäävät tarkastelun ulkopuolelle.

Yleisvaikutelma on se, että joissakin kysymyksissä Ruotsia seurataan, toisissa taas ei. Joissakin kysymyksissä ehdotuksemme menevät selvästi pidemmälle kuin Ruotsissa, toisissa taas eivät. Ylimalkaan tilanne osoittaa sen, että mallien ottaminen läheisestäkin meitä vastaavasta maasta on aina valintaa. Valintaa tehdään monin erilaisin perustein. Perusteet voivat olla myös työmarkkinaideologia (poliittisia).

Tässä yhteydessä en käsittele esitettyjen uudistusten suhdetta perusoikeuksiin ja kansainväliseen

sääntelyyn. En myöskään sitä, miten esityksiä tulee arvioida suhteessa esimerkiksi muiden Pohjoismaiden kuin Ruotsin tilanteeseen. Arvioinnin pohjana on hallituksen esitysluonnos työehtosopimuslain, työriitojen sovittelusta annetun lain sekä eräiden muiden lakien muuttamisesta.

1. Muutokset neuvottelujärjestelmään ja Ruotsin malli

Ruotsin työmarkkinamalli tarkoittaa työntekijä- ja työnantajajärjestöjen yhteistyötä. Järjestöt sopivat yhdessä työehtosopimuksilla palkkaehdoista, työympäristöstä, eläkkeistä, lomista, työajoista jne. Työehtosopimukset täydentävät lainsäädäntöä. Ruotsin lainsäädännössä ei tunneta esimerkiksi minimipalkkaa tai palkkankorotuksia.

Ruotsin työmarkkinamallia pidetään ainutlaatuisena. Sen keskeisimmät periaatteet ovat kuitenkin tuttuja Suomessakin. Ruotsin mallin tarkoitus oli estää poliitikkojen mukaantulo työehtojen sääntelyyn. Työehtosopimuksilla asiat voitiin sopia paljon nopeammin ja tehokkaammin kuin aikaansaamalla asiasta laki. Malli edellyttää toimiakseen kummankin osapuolen laajaa järjestäytymistä.

Ruotsin työmarkkinamalli syntyi 1930-luvulla. Tällöin vallitsi kaaos työmarkkinoilla. Työntekijöiden työsuhteiden ehdot olivat heikot, suojalainsäädäntö oli vähäistä mutta työtaisteluja oli runsaasti. Poliitikot eivät olleet pystyneet estämään työtaisteluja ja alkoi esiintyä vaatimuksia lainsäädännöllisistä toimenpiteistä.

Ongelmien ratkaisemiseksi työmarkkinoiden keskusjärjestöt (LO ja SF) kokoontuivat Saltsjöbadenissa vuonna 1938 ja sopivat ruotsalaisesta työmarkkinamallista (Saltsjöbadavtalet).

Kyseisen sopimuksen pääperiaatteet ovat voimassa edelleen ja sopimus muodostaa Ruotsin mallin perusteen. Sopimuksessa on kolme erityisen keskeistä asiaa.

Ensinnäkin sopimus säätelee lakko-oikeuden. Lyhyesti sanottuna sopimus määrittelee sen, milloin on laillista olla työtaistelussa ja milloin on työrauhavelvollisuus. Pääsääntö on se, että työehtosopimuksen voimassa ollessa vallitsee työrauha. Työehtosopimuksen voimassaolon päättymisen jälkeen vallitsee vuorostaan lakko-oikeus.

Toiseksi sopimuksessa selkeästi todetaan, että työmarkkinaosapuolet määrittelevät työmarkkinoilla vallitsevat ehdot. Tämä tapahtuu ilman poliitikkojen ja hallituksen puuttumista asiaan. Ruotsin mallin keskeinen idea ja seuraamus oli siis poliitikkojen estäminen puuttumasta työelämäkysymyksiin. Ruotsissa ei työmarkkinamallia ole siis toteutettu lainkaan poliitikkojen toimesta. Esimerkiksi työriitojen sovittelujärjestelmänkin perustettiin Ruotsissa vasta vuonna 2000.

Kolmanneksi sopimus toteaa, että sekä työnantajilla että työntekijöillä on oikeus järjestäytyä työnantaja- ja työntekijäliitoiksi.

Suomessa on Ruotsin malli tuotu esille etupäässä siitä syystä, että sen katsotaan korostavan vientivetoista palkkamallia. Ruotsissa tämä näkökulma on toki merkittävä, mutta usein asia todetaan vain tuomalla esiin teollisuuden kilpailukyvyn merkitys palkkamallin perusteena. Sopimus toimii kuitenkin samalla tavoin sekä julkisella että yksityisellä sektorilla eli järjestöt tekevät sopimuksen keskenään itsenäisesti.

Sitä ei ole toteutettu esimerkiksi rajoittamalla lainsäädännöllä valtakunnansovittelijan harkintavaltaa siten, että sovittelija olisi sidottu vientialojen palkkankorotuksiin tai syntyneeseen yleiseen linjaan. Ruotsissa sovittelijan sidonnaisuus on yleisempi eli kyse on siellä sidonnaisuudesta hyvin toimivaan palkanmuodostukseen.

Vuoden 2000 työriitojen sovittelu-uudistusta (ks. Bruun, Työriitojen sovittelujärjestelmä vertailevasta näkökulmasta, AKAVA Works 2020) edelsi Ruotsissa teollisuusalojen sopimus (Industriavtalet) vuodelta 1997. Industriavtaletin osapuolet ovat keskeiset Ruotsin teollisuuden

järjestöt Ruotsin insinöörit, toimihenkilöjärjestö Unionen sekä metalliteollisuuden, elintarviketeollisuuden ja paperi- ja metsäteollisuuden työntekijät. Yhteensä Industriavtalet tulee sovellettavaksi neuvoteltaessa noin viittäkymmentä työehtosopimusta. Tällä sopimuksella pyrittiin siihen, että vientiteollisuuden kilpailukykyisen palkkatason pitää toimia koko Ruotsin työmarkkinoiden normina. Industriavtalet sisälsi myös sovittelua koskevat menettelytavat ja sovittelutoiminta sisällytettiin itse asiassa työehtosopimusneuvottelujen osaksi. Sopimuksen mukaan valitaan kuusi puolueetonta puheenjohtajaa, joiden tehtävänä on seurata alan kehitystä, osallistua sovitteluun ja joiden toimivaltuudet on määritelty sopimuksessa. Nämä ”puolueettomat” sovittelijat ovat kuitenkin osapuolten valitsemia. Työntekijäpuoli valitsee kolme ja työnantajapuoli kolme sovittelijaa, jotka valitsevat joukostaan oman johtajansa.

Vuoden 2000 lainsäädäntöuudistus sai virikkeitä ja malleja Industriavtaletin mallista. Monella alalla pelättiin, että tehokkaampi sovittelutoiminta voisi Ruotsissa johtaa valtiojohtoiseen neuvottelu- ja sopimustoimintaan. Sen vuoksi luotiin uudistuksella kaksi erillistä sovittelujärjestelmää. Ensinnäkin yleinen valtiollisen sovitteluinstituutin Medlingsinstitutetin (MI) johtama sovittelun järjestelmä, joka tulee sovellettavaksi kaikilla aloilla, joilla työmarkkinaosapuolet eivät ole sopineet poikkeavasta mallista. Toisena järjestelmänä on työmarkkinaosapuolten neuvottelu- ja sovittelumenettely. Jos työmarkkinaosapuolet haluavat sopia omista neuvottelumenettelyistä, aikatauluista, ”omista” sovittelijoista jne., tämä on mahdollista, mutta sopimusten tulee tällöin täyttää tietyt perusedellytykset. Tällöin ne voidaan rekisteröidä MI:ssa, jolloin sen sovittelijat eivät ole toimivaltaisia sovittelemaan näiden osapuolten riitoja.

Jo vuonna 2001 oli solmittu 16 neuvottelu- ja sovittelumenettelyä koskevaa sopimusta sovitteluinstituutin sovittelutoiminnan välttämiseksi. Erityisesti toimihenkilöjärjestöjen TCO:n ja SACO:n liittojen ja yksityisen sektorin työnantajajärjestöjen välillä solmittiin tällaisia sopimuksia. Myöhemmin sovitteluinstituutti on vakiinnuttanut asemansa: vuoden 2019 lopussa oli voimassa 14 neuvottelu- ja sovittelutoimintaa koskevaa itsenäistä työehtosopimusta.

Suomalainen julkinen keskustelu ruotsalaisesta työmarkkinamallista ja erityisesti hallituksen asiasta kertoma ei tuo oikealla tavalla esille Ruotsin mallin perusteita ja toimintatapaa. Toki meilläkin on todettu, että poliitikot eivät puutu suomalaiseen työmarkkinamalliin, jos työmarkkinaosapuolet pääsevät siitä sopimukseen.

Ruotsin kokemukset selkeästi osoittavat kuitenkin sen, että järjestöjen välisissä sopimusneuvotteluissa tulee olla kaikki keskeiset asiat mukana. Ruotsin mallissakin sovittiin samalla myös työrauhakysymykset. Näin laaja-alaisesti ei Suomessa hallitus sallinut järjestöjen neuvotella.

Keskeisin ero Ruotsin ja mahdollisen Suomen mallin osalta liittyy poliitikkojen ja hallituksen mukanaoloon. Ruotsissa, vaikka tilanne 1930-luvulla oli hallituksen näkökulmasta vaikea, järjestöjen annettiin kuitenkin vapaasti sopia asiasta. Tämä luottamus palkittiin Ruotsissa hienolla ja pitkään kestäneellä sopimuksella.

Ruotsissa ei ole työehtosopimusten yleissitovuusjärjestelmää eikä myöskään mitään palkkalakia. Työnantaja ja työntekijä voivat lainsäädännön näkökulmasta sopia palkkaehdot täysin vapaasti. Työntekijä ei voi menestyksellisesti viedä tuomioistuimen ratkaistavaksi liian huonoksi katsomaansa sopimusta. Työnantaja ei voi kuitenkaan houkuttaa tai pakottaa sopimaan palkoista. Tällaisen sopimuksen tuomioistuin voi julistaa pätemättömäksi.

2. Työrauhalainsäädäntö ja Ruotsin malli

Ruotsissa lakko-oikeuden käytöstä ja työriitojen sovittelusta on säännöksiä myötämäärämlaissa (Lag om medbestämmande i arbetslivet, 1976:580). Ruotsissa ei kuitenkaan ole erityistä lakia työehtosopimuksista.

Suomessa ei olla esittämässä muutoksia työrauhavelvollisuuden perusteisiin. Tältä osin perusteet ovat vastanneet ruotsalaista lainsäädäntöä ja tulevat siis vastaisuudessaakin niin tekemään.

Ruotsissa voimassaolevaan työehtosopimukseen on liitetty relatiivinen työrauhavelvollisuus, josta on säädetty myötämäärämlain 41 §:ssä. Työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työntekijä eivät saa ryhtyä tai osallistua työtaistelutoimenpiteeseen, jos sopimuksen on tehnyt järjestö eikä se ole asianmukaisessa järjestyksessä päättänyt toimenpiteestä, jos toimenpide on ristiriidassa työehtosopimuksen työrauhavelvoitetta koskevan määräyksen kanssa tai jos toimenpiteen tarkoituksena on: 1. painostaa riidassa, joka koskee kollektiivisopimuksen voimassaoloa, olemassaoloa tai oikeaa tulkintaa, tai riidassa, joka koskee jonkin menettelyn kollektiivisopimuksen tai myötämäärämlain vastaisuutta; 2. pyrkiä työehtosopimuksen muuttamiseen; 3. vaikuttaa aikaansaamaan sellainen määräys, jonka tarkoituksena on tulla voimaan vasta työehtosopimuksen päättymisen jälkeen; tai 4. avustaa osapuolta, joka ei saa itse toimeenpanna työtaistelua.

Myötämäärämlain nojalla järjestöjä sitoo passiivinen työrauhavelvoite, eli kieltö järjestää tai muuten tukea laittomia työtaisteluita, sekä aktiivinen työrauhavelvoite, eli velvollisuus pyrkiä estämään jäseniään ryhtymästä laittomiin toimenpiteisiin sekä lopettamaan jo käynnissä olevat toimenpiteet (MBL 42 ja 43 §). Työrauhavelvollisuus sitoo työehtosopimuksen osapuolten lisäksi myös yksittäisiä jäseniä (MBL 26 §).

Vuonna 2019 voimaan tulleella myötämäärämlain muutoksella (MBL 41 d §) rajoitettiin työtaistelutoimenpiteiden käyttömahdollisuus kollektiivisopimuksen solmimiseen tähtääviin tilanteisiin. Työtaistelutoimenpiteet eivät ole sallittuja, ellei toimenpiteitä edellä vaatimuksia koskevat neuvottelut osapuolten välillä. Työtaistelutoimenpiteillä ei saa tavoitella sitä, että työnantajan jo noudattaman työehtosopimuksen ehdot uuden tavoitellun työehtosopimuksen perusteella syrjäytettäisiin. Työtaisteluita ei saa toimeenpanna lainkaan tilanteissa, joissa riita voidaan ratkaista oikeusteitse (MBL 41 e §). Tällaisia kiellettyjä tuen osoituksia voivat olla esimerkiksi luottamusmiehen irtisanomista vastustavat toimenpiteet. (Lamminen, Johannes: Työtaisteluoikeuden sisältö, rajat ja suoja, Turun yliopiston julkaisuja, Turku 2020, s. 125-129.)

Myötätuntotyötaistelujen osalta Suomen lainsäädännön muutosehdotukset selkeästi ovat tiukempia kuin mikä on Ruotsin tilanne. Ruotsin oikeustila vastaa Suomen nykyistä oikeustilaa.

Nyt meillä siihen on kuitenkin esitetty seuraavia muutoksia: Tukityötaistelut tuodaan työriitojen sovittelulain mukaisen ilmoitusvelvollisuuden piiriin. Tukilakkojen suhteellisuusarvioinnista sekä vaikutusten rajaamisesta työriidan osapuoliin säädetään lailla. Myötätuntotyötaistelun toimeenpanijan on turvattava yhteiskunnan toiminnan kannalta välttämättömien palvelujen tai toimintojen jatkuminen. Työehtosopimuksen voimassaoloaikana vallitsee ns. työrauha, jonka aikana ei saa toimeenpanna myötätuntotyötaisteluita, jos siitä aiheutuvat vahingolliset seuraukset olisivat ilmeisessä epäsuhteessa tavoiteltavaan päämäärään nähden. Jos työehtosopimus ei ole voimassa, em. rajoitus koskee vain tilanteita, joissa tuettavan työtaistelun tarkoituksena ei ole työehtosopimuksen solmiminen. Tukityötaistelun tulee kohdistua tuettavan työtaistelun osapuoleen

Tukilakko-oikeutta rajataan uudistuksilla selvästi. Erilaiset menettelyyn liittyvät ja sisällölliset rajoitukset työtaisteluoikeuden käytössä voivat johtaa siihen, että myötätuntolakko-oikeus käytännössä heikkenee merkittävästi. Tältä osin Suomen malli poikkeaisi selvästi Ruotsin tilanteesta.

Ruotsissa myötätuntotyötaistelut kollektiivisopimuksen voimassaolon aikana ovat sallittuja, jos tuettava työtaistelu on laillinen (MBL 41 § 4 kohta). Jos myötätuntotyötaistelutoimenpiteellä on itsenäinen, oman työehtosopimuksen muuttamista koskeva tarkoitus, on kyseessä myötämäärämlain 41 §:n 2 kohdan perusteella laitton työtaistelutoimenpide. Myötätuntotyötaistelutoimenpiteiden on oltava tilapäisiä.

Ruotsissa on käyty keskusteluita työtaistelujen rajoittamisesta suhteellisuusperiaatteen

mukaisin kriteerein, mutta keskustelu ei ole edennyt lainsäädäntötoimenpiteiksi (ks. Lamminen, emt. s. 133-134 ja SOU 1998:141).

Suomessa poliittiset työtaistelut ovat olleet sallittuja. Poliittista työtaisteluoikeutta esitetään nyt rajoitettavaksi siten, että poliittinen lakko saa kestää enintään 24 tuntia ja muut poliittiset työtaistelutoimenpiteet enintään 2 viikkoa. Työriitojen sovittelulain mukainen ennakoilmoitus on näistä tehtävä. Tältä osin suomalaiset ehdotukset vastaavat melko läheisesti Ruotsin tilannetta.

Ruotsissa poliittiset työtaistelut voivat olla sallittuja lähinnä lyhyinä protestiluontoisina toimenpiteinä, joiden kesto on tosiasiallisesti määritetty etukäteen. Pidempiaikaisena niiden saatetaan katsoa riistävän vastapuolelta tälle kollektiivisopimuksen perusteella kuuluvat oikeudet, erityisesti työnantajalta tämän työnjohto-oikeuden. Muut kuin poliittiset lakot ovat voineet laillisesti kestää pidempiaikaisestikin. Laissa tai useimmissa järjestöjen välisissä perussopimuksissa ei ole rajoitettu poliittisia työtaisteluita yksityisellä sektorilla. (Ks. Lamminen, emt. s. 127.)

Hieman jopa yllättävästi hallitus uudistaa samassa yhteydessä myös työriitojen sovittelulakia merkittävästi. Työriitojen sovittelusta annettuun lakiin lisättäisiin säännös myötätuntotyötaisteluoikeuden rajoittamisesta siten, että sitä ei saisi toimeenpanna, jos sen toteuttamistapa tai siitä pääriidan ulkopuolisille aiheutuvat vahingolliset seuraukset olisivat ilmeisessä epäsuhteessa tavoiteltavaan päämäärään nähden ja jos tuettavan työtaistelun tavoitteena ei olisi työehtosopimuksen solmiminen. Lisäksi ehdotetaan säädettäväksi ilmeistä epäsuhtaa arvioitavaksi samoin kuin mitä esitetään säädettäväksi työehtosopimuslaissa myötätuntotyötaistelun suhteettomuusarvioinnissa. Poliittiseen päätöksentekoon kohdistuvan työnseisauksen kesto rajoitettaisiin samoin kuin esitetään rajoitettavaksi työrauhavelvollisuuden voimassaollessa työehtosopimuslaissa 24 tuntiin työtaistelutoimen aloittamisesta. Muut poliittiset työtaistelutoimet kuin työnseisaus saisivat kestää enintään kaksi viikkoa.

Työriitojen sovittelusta annettuun lakiin lisättäisiin velvoite myötätuntotyötaistelun toimeenpanon yhteydessä turvata yhteiskunnan toiminnan kannalta välttämättömät palvelut tai toiminnot.

Työriitojen sovittelusta annetussa laissa säädettäisiin velvollisuudesta ilmoittaa työnseisauksena järjestettävästä myötätuntotyötaistelusta tai poliittisesta työtaistelusta viimeistään seitsemän päivää ennen sen aloittamista.

Työriitojen sovittelusta annetussa laissa säädettäisiin työehtosopimuslain hyvityssakkoa vastaavasta hyvitysseuraamuksesta suhteettoman myötätuntotyötaistelun tai enimmäiskeston ylittävän poliittisen työtaistelun toimeenpanemisesta työrauhavelvollisuuden ulkopuolella. Oikeus hyvityksen vaatimiseen olisi työtaistelun kohteeksi joutuneella työnantajalla tai työntekijällä. Kanne hyvityksen vaatimiseksi olisi nostettava kuuden kuukauden kuluessa sen kalenterikuukauden päättymisestä, jonka aikana oikeus hyvitykseen on syntynyt.

Suomessa työriitojen sovittelulain mukaista ennakoilmoitusvelvollisuutta esitetään siis laajennettavaksi. Tältä osin ehdotukset vastaavat jo nykyistä Ruotsin oikeustilaa. Suomessa kuitenkin esitetään työrauhavelvollisuuden rikkomisen kanssa samanlaista hyvityssakkoseuraamusta myös työriitojen sovittelusta annetun lain rikkomisesta myötätuntotyötaistelujen ja poliittisten työtaistelujen yhteydessä. Tällaista ei Ruotsissa ole.

Ruotsissa työtaistelua tai aikaisemman toimenpiteen laajentamista suunnittelevan osapuolen tulee myötämääräislain 45 §:n mukaan ilmoittaa siitä valtiolliseen sovittelulaitokseen ja vastapuolelle seitsemän työpäivää ennen toimenpidettä. Ilmoitusvelvollisuus koskee lähtökohtaisesti kaikkia toimenpiteitä, myös myötätunto- tai poliittisia toimenpiteitä.

Laittomasta työtaistelusta tuomittavan hyvityssakon tasoa esitetään Suomessa korotettavaksi. Tällä hetkellä hyvityssakon maksimäärä on 31.900 euroa ja alarajaa ei ole. Ehdotettu alaraja 10 000 euroa ja yläaraja 150 000 euroa. Erityisestä syystä hyvityssakko voitaisiin tuomita vähimmäismäärää pienempänä tai jättää tuomitsematta kokonaan. Kirjaus merkitsee

huomattavaa korotusta hyvityssakkoihin. Työntekijälle säädetäisiin henkilökohtainen 200 euron seuraamusmaksu työtuomioistuimen laittomaksi tuomitseman lakon jatkamisesta. Ruotsissa yksilöseuraamusta ei kuitenkaan tuomita silloin, jos järjestö on toimeenpannut laittoman työtaistelun. Tältä osin Suomen järjestelmä korostaa yksilöjen asemaa Ruotsia enemmän. Seuraamusmaksu yksittäiselle työntekijälle esitetään perustuvan **työsopimuslakiin** <<https://www.edilex.fi/lainsaadanto/20010055>>, jolloin tämä asia käsitellään yleisessä tuomioistuimessa.

Ruotsissa sekä järjestö että yksittäinen jäsen voidaan Ruotsissa tuomita maksamaan niin sanottua yleistä vahingonkorvausta (allmänt skadestånd) laittomien työtaistelutoimien johdosta. Vahingonkorvaus voidaan tuomita maksettavaksi sekä järjestölle että yksittäiselle jäsenelle. Yleinen vahingonkorvaus on enemmän sanktioluontoinen seuraamus kuin varsinainen vahingonkorvaus. Yksittäisten työntekijöiden maksettavaksi tuomittavaa korvausmäärää arvioitaessa otetaan huomioon olosuhteet, syyt, toimenpiteen kesto sekä lakkoilijoiden motiivit ja tavoitteet sekä työntekijän edustava asema järjestössä. Arvioinnissa otetaan huomioon myös muun muassa se, onko työntekijä noudattanut mahdollista työtuomioistuimen antamaa välipäätöstä työtaistelun laittomuudesta ja sen perusteella annettua määräystä työtaistelutoimenpiteiden lopettamisesta. (Lamminen, emt. s. 140-141.)

Yksittäisten työntekijöiden vastuu työrauharikkomuksissa voi realisoitua työntekijöiden järjestäessä tai osallistuessa laittomaan työtaisteluun. Ruotsissa työntekijöiden ilman järjestön hyväksyntää toimeenpanemat työtaistelutoimenpiteet ovat aina laittomia. Myötämäärämlain 42 §:ssä kielletään jokaisen osallistuminen laittomaan työtaisteluun järjestäytymisestä riippumatta. Myötämäärämlain 59 §:n mukaan yksittäistä työntekijää ei tuomita vahingonkorvaukseen, jos järjestö on toimeenpannut laittoman työtaistelun. (Lamminen, emt. s. 141). Osallistuminen laittomaan työtaisteluun on työsopimusrikkomus. Kurinpidolliset toimet yksittäisiä työntekijöitä kohtaan ovat mahdollisia. (Lamminen, emt. s. 142.)

Toimittaja: Jani Surakka, Edilex-toimitus (jani.surakka@edita.fi)