Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunta, työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Tehy ry ja SuPer ry:n lausunto 14.9.2022

Hallituksen esitys HE 130/2022 vp laiksi välttämättömän terveydenhuollon ja kotihoidon turvaamisesta työtaistelun aikana

Yleiset huomiot

Tehy ry ja SuPer ry vastustavat lakiesitystä.

Laki välttämättömän sosiaali- ja terveydenhuollon turvaamisesta työtaistelun aikana (jäljempänä pakkotyölaki) tosiasiallisesti poistaa naisvaltaiselta sote-alalta työntekijöiden työtaisteluoikeuden eli noin 180.000 työntekijän perusoikeuden joka on muilla aloilla itsestään selvä keino työehtosopimusneuvotteluissa taistella parempien työolojen ja palkkauksen puolesta.

Laki on valmisteltu työnantajapuolen pyynnöstä ja yksin toisen työtaistelun osapuolen toiveita kuunnellen. Lainsäädäntötyö ei ole ollut puolueetonta, minkä osoittaa jo se, että toisin kuin vuoden 2007 pakkotyölaissa, tässä vuoden 2022 versiossa ei ole säädetty sote-henkilöstön perusoikeusrajoitusten edellyttämistä riittävistä oikeusturvajärjestelyistä lainkaan. Valmiuslain aikana vuonna 2020 työnantajapuolen väärinkäytökset olivat huomattavia, ja Tehy ja SuPer nostivat toistuvasti esiin lain epätasapainon, ja siitä johtuvan työntekijäpuolen oikeussuojakeinojen puuttumisen – eikä niitä ole tässäkään lakiesityksessä.

Suomessa on historian pahin hoitajapula, joka syvenee koko ajan. Tämä tosiasia ja sen aiheuttama sote-kriisi käy ilmi myös lakiesityksen perusteluista kohdasta 2.3. Nykytilan arviointi. Perusteluissa todetaan mm. *”Kuten edellä on kuvattu, sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmä on tällä hetkellä hyvin kuormittunut ja haavoittuva… jo nyt monissa palveluissa henkilöstöpula on ollut ennätyksellinen rekrytointitoimista huolimatta”*.

Tehyn ja SuPerin ilmoittamat työtaistelu-uhat ovat tarkkaan rajattuja ja kohdistuvat hyvin vähäiseen määrään hoitajia. Yksittäisten lakkojen piirissä on muutamasta kymmenestä enintään 200 hoitajaan. Potilasturvallisuuden takaamiseksi lakiesitys on täysin ylimitoitettu eikä hoitajien perusoikeuksien rajoitukset ole oikeassa suhteessa muuhun tavoiteltuun etuun nähden. Lainsäätäjä on lisäksi lähtenyt arvailemaan, mitä työtaistelutoimenpiteitä hoitajat saattavat mahdollisesti vielä tulevaisuudessa käyttää ja pyrkinyt estämään ne jo etukäteen.

Tehyn ja SuPerin antamilla lakkoilmoituksilla on tehty näkyväksi se, miten korvaamatonta ja vaativaa työtä hoitajat niin teho-osastoilla, kotihoidossa kuin muuallakin sotesektorilla tekevät. Lainsäädäntötyö osoittaa, että kukaan ei voi sijaistaa ja korvata hoitajia työssään, eivät edes lääkärit. Hoitajille työstä maksettava palkka ei vastaa millään tavoin työn vaativuutta. Tehohoitajien työn vaativuuteen perustuva peruspalkka on keskimäärin 2.600 euroa ja kotihoidossa toimivan lähihoitajan 2.200 euroa. Työehtosopimusneuvotteluissa olemme vaatineet nimenomaan työn vaativuutta kuvaavaa tehtäväkohtaista palkkaa nostettavaksi. Nyt valmisteilla oleva laki pyrkii kaikin keinoin estämään hoitajien täysin oikeutetun palkkatavoitteen toteutumisen. Suomen hallitus ja eduskunta ovat työnantajapuolen pyynnöstä lainsäädäntötoimin puuttumassa mitä suurimmassa määrin työmarkkina-asioihin.

Työn vaativuuteen perustuvan palkan korottamisen lisäksi työehtosopimusneuvotteluissa tavoitellaan sitä, että hoitajat saisivat vastaavanlaiset lepotauko-oikeudet kuin lääkäreillä ja että hoitajatkin saisivat vapaasti vaihtaa työnantajaa ilman lainvastaisia rekrytointikieltosopimuksia, joilla pyritään estämään hoitajien palkkojen kehittyminen normaalien markkinamekanismien mukaisesti. Hoitajien vaatimukset eivät ole kohtuuttomia.

Tällä valmisteilla olevalla lailla valtiovalta osoittaa, että sote-alalla tehdään niin arvokasta työtä, että sitä on tehtävä lakko-oikeudesta huolimatta. Tämä johtaa siihen, että työn tärkeyden vuoksi hoitajilla ei ole oikeutta vaatia laillisin keinoin itselleen parempaa palkkaa ja työoloja. Lopputuloksena työmarkkinaneuvottelujen yleiset pelisäännöt ja mekanismit eivät toimi, vaan hoitajat joutuvat työskentelemään palkalla, joka ei vastaa työn vaativuutta. Suomi tarvitsee hoitajia ja täällä on oltava valmiita myös maksamaan naisvaltaiselle alalle palkkaa, joka vastaa oikeasti työn vaativuutta.

Tehy ja SuPer vastustavat lakiesitystä, koska se on tarpeeton, naisvaltaisen alan perusoikeuksia loukkaava ja naisvaltaista alaa syrjivä. Lainsäädäntöä ei tarvita potilaiden hengen ja terveyden turvaamiseksi. Suomen lainsäädännössä on jo toimivat keinot (oikeudenkäymiskaari 7 luku 3 §), joilla tarvittaessa riippumaton tuomioistuin voi kieltää tai keskeyttää lakon, mikäli lakko uhkaa kansalaisten henkeä ja terveyttä, toisin kuin hallituksen esityksen sivulla 27 väitetään (“Olemassa oleva lainsäädäntö ei anna keinoja torjua vakavaa hengen ja terveyden vaarantumista sellaisessa tilanteessa, jossa tarpeen mukaisesta suojelutyöstä ei saada sovittua”).

Miesvaltaisten alojen kuten Paperiliiton ja Ammattiliitto Pron lakoissa tätä väliaikaiseen turvaamistoimeen perustuvaa mekanismia on käytetty esimerkiksi vuonna 2021 ja vuonna 2012. On täysin kohtuutonta, että naisvaltaisen alan oikeutettua vaatimusta lähdetään rajoittamaan erityisin lakko-oikeutta rajoittavin toimenpitein työnantajan pyynnöstä. Työnantajilla on ollut ja on edelleen käytössään edellä mainittu laissa jo oleva mahdollisuus, mikäli työnantajat eivät saa järjestettyä toimintojaan siten, että potilaiden turvallisuus voidaan työtaistelutilanteessa taata.

Tehy ja SuPer käyvät seuraavassa esitystä läpi räikeimpien epäkohtien ja ongelmien osalta siinä järjestyksessä kuin ne on esitetty.

Esityksen perustelut

4.2 Pääasialliset vaikutukset

Esityksessä on jätetty kokonaan huomioimatta esityksen vaikutukset työntekijäpuoleen eli että se poistaa täydellisesti työntekijäpuolen lakko-oikeuden (10 §). Asiaa ei myöskään käsitellä riippumattomassa tuomioistuimessa oikeusvaltioperiaatteen mukaisesti vaan aluehallintoviranomaisen toimesta summaarisesti.

Esityksessä on jätetty kokonaan huomiotta se, että lain kohdistuessa naisvaltaiseen hoitohenkilöstöön, olisi sen vaikutuksia tullut arvioida myös tasa-arvonäkökulmasta. Tämän vaikutusarvioinnin tekeminen on välttämätöntä.

5. Säännöskohtaiset perustelut

1 § Lain tarkoitus ja soveltamisala

Lain käyttöönottotilanteet (tarkoitus) jää tulkinnanvaraiseksi. Säännöksessä ei avata, kuka ja milloin arvioi, onko kyse tilanteesta, jossa ”henki uhkaa vaarantua tai asiakkaiden tai potilaiden terveys tai välttämätön huolenpito uhkaa vakavasti vaarantua”.

Säännöksessä ei ole määritelmää sen varmentamiseksi, että kyseessä on henkilökunnan riittämättömyys, joka on nimenomaan ”työtaistelun aiheuttama” eikä jatkuvan, kroonisen työvoimapulan aiheuttama jokapäiväinen vajaamiehitys ja siitä johtuva henkeä uhkaava, potilasturvallisuuden vaarantumistilanne. Tämä on olennaista, jotta lakia ei väärinkäytetä ja työnantajan toimesta pyritä - kuten kevään 2022 suojelutyöllä - saamaan työvuoroihin enemmän henkilöstöä kuin niissä on ollut normaalisti ennen työtaistelua.

Säännöksessä ei ole tuotu esiin keinojen ensisijaisuusjärjestystä suhteessa kaikkein rajuimpaan esitykseen, joka on Avin kieltomääräys (10 §). Mikäli em. keinosta säädetään, on se aina oltava äärimmäinen, viimesijainen keino, sillä se kajoaa kaikkein tuntuvimmin perusoikeuksiin. Esityksen perusteella 10 §:n 1 momentin mukaan Avin määräämä työtaistelun kielto taikka siirto olisi aina mahdollinen, mikäli työnantajan vaatimasta suojelutyön määrästä ei päästä sopimukseen. Vain uusimispäätös edellyttää 3 ja 4 luvun työntekijäkohtaisten keinojen käyttöä.

Lisäksi hallituksen esityksessä väitetään useissa kohdin tosiasioita vastaamattomasti, että lakia ei voitaisi käyttää miltään osin työtaistelun murtamiseen. Todellisuudessa mistään muusta kuin työtaistelun murtamisesta ei tässä laissa kuitenkaan ole kysymys. Asia ei muuksi muutu, vaikka hallituksen esitykseen miten lisätään valheellisia korulauseita.

2 § Työntekijäjärjestön velvoitteet työtaistelun toimeenpanossa

Säännös on epäselvä. Siinä ei ilmaista ensinnäkään, miten työntekijäjärjestö voisi huolehtia työnantajan käyttöön jäävän henkilöstön määrästä ja toiseksi, kuinka tämä henkilökunnan määrä arvioitaisiin. Edes työnantajat eivät saa nykytilanteessa riittävää henkilöstöresurssia, jolla pystyttäisiin takaamaan potilasturvallisuus kaikissa tilanteissa. Tätä velvoitetta ei voida lailla säätää sote-alan työntekijäjärjestöille. Työntekijäjärjestöllä ei ole – toisin kuin työnantajilla työntekijöihinsä - direktio-oikeutta jäseniinsä, eikä myöskään viranomaisoikeuksia kuten Avilla. Työntekijäjärjestöillä ei ole mitään yleistä huolehtimisvelvoitetta jäseniään taikka edes ko. ammattialaa kohtaan.

Lakiesityksen 2 §:n sanamuoto määrää työntekijäjärjestön ”huolehtimaan”, kun taas 6 §:ssä vastaava työnantajaan kohdistuva velvoite on lievennetty ”pyrittävä varmistamaan” -muotoon. Tämä on saatettava samaan ”pyrittävä huolehtimaan” -muotoon myös työntekijäjärjestöille.

Lakiesityksestä ei käy ilmi se, mikä on henkilöstön määrä välttämättömän sosiaali- ja terveydenhuollon turvaamiseksi. Pykälässä käytetty termi ”sen verran tehtäviin soveltuvaa henkilöstöä” on käsitteenä täysin yksilöimätön ja tulkinnanvarainen. Se, että työntekijäjärjestön tulisi yhteistyössä kunnan taikka kuntayhtymän kanssa huolehtia henkilöstön määrästä työtaistelusta huolimatta, osoittaa, että säännöksellä pyritään tosiasiassa estämään työntekijäjärjestön oikeus päättää lakkorajoista siirtämällä päätösvalta työnantajalle. Tämä johtaa siihen, että työtaistelulla ei ole tosiasiassa vaikutuksia työnantajan toimintaan.

Perustelujen mukaan vain, jos osapuolet pääsevät sopimukseen henkilöstöstä edellä todetulla tavalla ja työntekijäjärjestö noudattaa sopimusta, työntekijäjärjestö voi toimeenpanna työtaistelun ilman uhkaa siitä, että aluehallintovirasto voisi siirtää tai keskeyttää työtaistelun toimeenpanon 10 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että aluehallintovirasto voi aina automaattisesti kieltää työtaistelun, jos työntekijäjärjestö ei ole suostunut tai pystynyt antamaan työnantajan yksipuolisesti määrittämää määrää suojelutyötä.

3 § Neuvottelumenettely

Määräys käytännössä pakottaa työntekijäjärjestön neuvottelemaan vapaaehtoisesta suojelutyöstä vastoin voimassa olevaa lainsäädäntöä. Työntekijäjärjestöillä ei ole määräysvaltaa jäseniinsä, eikä siten myöskään mahdollisuutta velvoittaa heitä suojelutyöhön.

Hoitajat ovat viestineet haluttomuutensa tehdä suojelutyötä, koska työnantajat laiminlöivät maksaa kevään lakkojen aikana tehdystä suojelutyöstä palkkaa ajallaan. Osa palkoista on edelleen maksamatta. Mikäli esitetyn kaltainen laki säädetään, palkanmaksun viivästyessä työntekijöillä tulee olla oikeus odotuspäivien palkkaan jokaiselta myöhästyneeltä vuorokaudelta.

Toisen momentin asettama kirjallinen ilmoitusvelvollisuus työntekijäjärjestölle korostaa sitä, että lakkorajoista ja suojelutyön määrästä päättää tosiasiallisesti työnantaja.

4 § Työtehtävien ja työskentelypaikan muuttaminen

Lakiesityksessä on jätetty säätämättä siitä, mikä palkkaa työnantajan on maksettava työntekijälle, jonka se määrää 4 §:n mukaisesti tekemään työtä. Korvauksen tulee olla samanlainen korotettu korvaus kuin mistä säädetään 5 §:ssä ja 9 §:ssä.

Lisäksi on säädettävä, miten kuuleminen toteutetaan, muutoin tämä jää käytännön tasolla työnantajan tavanomaiseksi työnjohtomääräykseksi, jota työntekijän on vain noudatettava. Myös siitä, että työntekijällä on oikeus ottaa kuulemistilaisuuteen mukaansa avustaja, joka voi olla myös luottamusmies, on erikseen mainittava.

Säännöksessä ei ole lainkaan sääntelyä ja sanktioita työnantajan väärinkäytöksiä vastaan. Myös työntekijän suojaksi säädetyt oikeussuojakeinot puuttuvat, joilla työntekijä voi puuttua tilanteeseen, jos hänet määrätään perusteetta työhön ja mm. kohtuuttomuuden arvio on tulkinnanvarainen ja jää työnantajan subjektiivisen arvion varaan.

5 § Asiakas- ja potilasturvatyö

Tämän säännöksen toinen momentti pitää sisällään lähes kaikki terveydenhuollon työtehtävät. Tämä osoittaa yksiselitteisesti lain tavoitteen eli estää yleisesti sote-alan työntekijöiden lakko-oikeuden käyttäminen terveydenhuollossa ja kotihoidossa.

Asiaa valmisteleva ministeri on ilmoittanut kyseessä olevan tarkkarajaisen ja täsmälain tehohoitoon ja kotihoitoon. Tämä ei pidä paikkaansa, vaan tällä lakiluonnoksella pyritään estämään myös mahdolliset tulevat sote-alan työtaistelut mukaan lukien joukkoirtisanoutumiset.

6 § Menettely asiakas- tai potilasturvatyöhön määrättäessä

Esityksessä ei ole tässäkään kohdin kirjattu, millä kriteereillä Avi määrittelee sen, onko työnantaja omilla toimenpiteillään tosiasiallisesti riittävästi pyrkinyt välttämään potilaiden hengen ja terveyden vakavan vaarantumisen. Kun näin tosiasiassa jätetään kunnalle/kuntayhtymälle itselleen oikeus määrittää lakkorajat, voi se tällä tavoin estää työtaistelun vaikutukset toimintaansa määrittämällä tarvittavan määrän ja tarpeen mahdollisimman suureksi. Tämä puolestaan vie kokonaan pohjan lailliselta lakolta, jolla pyritään sote-henkilöstön palkkauksen parantamiseen. Tämän johdosta alan hoitajapula entisestään pahenee, vaikka samalla lakolla on osoitettu sote-henkilöstön työn vaativuus ja tärkeys.

Myös tässä puuttuvat säännökset työntekijöiden oikeussuojakeinoista, mikäli määräys tehdään lakia vastaamattomasti. Myöskään työnantajalle ei ole säädetty mitään sanktiota taikka sen edustajalle rangaistusvastuuta, vaikka se tekisi lakiin perustumattoman esityksen Aville.

Työntekijän kuulemisesta ennen määräyksen antamisesta uhkaa tulla myös kuollut kirjain, jos siitä voidaan joissain tilanteissa luopua. Työntekijältä menisi siis viimeinenkin oikeussuojakeino, jonka lainsäätäjä näyttäisi näennäisesti hänelle sallivan. Tehyn ja

SuPerin näkemyksen mukaan esitystä tulee muuttaa siten, että mahdollisuus poiketa kuulemisesta poistetaan.

7 § Poikkeaminen työaikasäännöksistä

Pykälässä annettaisiin käytännössä työnantajalle oikeus teettää työtä vuorokauden ympäri ilman työntekijän suostumusta. Näin vakavaan työntekijän oikeuksien rajoittamiseen pitää kuulua myös rangaistusvastuu työnantajalle tai tämän edustajalle, joka aiheettomasti määrää työntekijöitä työhön tämän säännöksen perusteella. Koska säännös vastaa sisällöltään työaikalain hätätyötä, tulee myös sama rikosoikeudellinen seuraamus liittyä nyt esitettävän säännöksen perusteella teetettävään työhön.

8 § Poikkeaminen vuosilomasäännöksistä

Kuten edellä, rangaistusvastuu on liitettävä myös tähän.

Esityksestä tulee poistaa mahdollisuus poiketa vuosiloman ilmoitusajasta. Ilmoitusajasta poikkeaminen ei voi missään tilanteessa estää potilasturvallisuuden vaarantumista. Sen sijaan työnantaja voi käyttää sitä painostuskeinona työtaisteluun osallistuvia työntekijöitä vastaan.

9 § Irtisanoutuneen työntekijän määrääminen asiakas- tai potilasturvatyöhön

Määräys on täysin tarpeeton, sillä Tehyn ja SuPerin työtaistelukeinona ei ole käytetty joukkoirtisanoutumista.

Mikäli lainsäätäjä säätää ilman minkäänlaista todellista uhkaa työtaisteluoikeuksien rajoituksia kaikenlaisiin ajateltavissa oleviin työtaistelutoimenpiteisiin, tulee lainsäädännössä huomioida myös työntekijöiden suojelu ja etu.

10 § Aluehallintoviraston määräys työtaistelun toimeenpanon kieltämisestä tai keskeyttämisestä

Säännös on kokonaan uusi toimivaltuus viranomaiselle. Se antaisi Aville päätösvallan kieltää hoitohenkilöstön työtaistelu ja estää perusoikeuksien toteutuminen. Kysymys on äärimmäisestä keinosta, sillä 10 § poistaa kokonaan lakko-oikeuden sotealalla, eikä sitä ole rajattu viimesijaiseksi keinoksi, sillä säännöksen 10 §:n 1 momentti ei vaadi työnantajalta lainkaan muiden työntekijäkohtaisten keinojen käyttöä.

Ottaen huomioon esityksen lukujen 2, 3 ja 4 moninaiset toimet, ei tälle Aville annetulle toimivallalle ole edes tarvetta. Lisäksi oikeudenkäymiskaaren turvaamistoimilainsäädäntö antaa riittävän tehokkaat keinot saman lopputuloksen saamiseen kuten mm. Helsingin hovioikeuden päätös 1.6.2022, jolla se on pitänyt voimassa käräjäoikeuden 21.1.2022 antaman päätöksen, jolla on estetty Paperiliiton työtaistelu. Perusoikeuden rajoittaminen

on jätettävä riippumattoman tuomioistuinlaitoksen ratkaisun varaan, eikä sote-alan työnantajille voida säätää nopeaa automaattia, joka ei aiheuta sille edes kustannuksia. Voimassa oleva lainsäädäntö edellyttää turvaamistoimea hakevalta hakijalta mm. vakuuksien asettamista.

Säännös käsittelee tässäkin kohdassa joukkoirtisanoutumista, joka ei ole käsillä. Säännös ei myöskään huomioi sitä, että työntekijäjärjestöllä ei ole mahdollisuutta estää yksittäisen jäsenensä omaan päätökseen perustuvan irtisanoutumisratkaisun toimeenpanoa.

11 § Uhkasakko

Pykälässä on määriteltävä uhkasakon taso samalla tavalla kuin työehtosopimuslain 7 §:ssä on määritelty laittomasta työtaistelusta tuomittavan hyvityssakon määrä. Sen määrää ei voida jättää yksinomanaan yksittäisen Avin ratkaistavaksi ilman laissa säädettyjä enimmäismääriä.

13 § Muutoksenhaku

Muutoksenhaku hallinto-oikeuteen ei ole tehokas muutoksenhakukeino, koska päätös perusoikeuden rajoittamisesta tulee pahimmassa tapauksessa vasta usean vuoden kuluttua eikä tämän esityksen mukaan työnantajalle voi aiheutua minkäänlaisia sanktioita perusteettomista toimenpiteistä.

14 § Voimaantulo ja siirtymäsäännökset

Siirtymäsäännösten taannehtivuus korostaa sitä, että lainsäätäjän tarkoituksena on kategorisesti estää sote-alan lailliset työtaistelut.

7. Suhde perustuslakiin ja säätämisjärjestys

Perustuslakivaliokunta on valmiuslakia koskevassa mietinnössään (PeVM 13/2020 vp) korostanut perusoikeusrajoituksissa vaadittua välttämättömyysedellytystä. Välttämättömyysvaatimus edellyttää suhteellisuusperiaatteen noudattamista. Koska nyt kyseessä olevassa tilanteessa työtaistelu voidaan edellytysten täyttyessä riippumattoman tuomioistuimen turvaamistoimipäätöksellä (OK 7 luku) estää, nyt esitetty lakiluonnos on tarpeeton eikä täytä välttämättömyysedellytystä. Lakiesitys ei ole tarkkarajainen, eikä riittävän täsmällinen, vaan se kattaa tosiasiassa koko terveydenhuoltoalan ja kotihoidon. Perusoikeuksia rajoitettaessa on myös huolehdittava riittävistä oikeusturvajärjestelyistä, näin ei ole tehty tässä esityksessä, sillä laissa ei ole säädetty työntekijöiden oikeuksien turvaamisesta.

Jos laki tästä huolimatta aiotaan säätää, se tulee tehdä perustuslainsäätämisjärjestyksessä.

Arvio esityksen suhteesta Suomea sitoviin kansainvälisiin velvoitteisiin

Kohdassa on jätetty kokonaan huomiotta ILO-sopimusten valvontakäytännön edellyttämät ’compensatory guarantees’ (kompensatoriset takeet). Nämä soveltuvat myös työtaistelujen rajoittamistilanteisiin. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että mikäli valtio puuttuu lakko-oikeuteen ja rajoittaa sitä lainsäädännöllä (kuten nyt ko. esityksessä), tulisi sen turvata työntekijöille samanaikaisesti asianmukaiset, puolueettomat ja nopeat sovittelumenettelyt, joissa osapuolet osallistuvat prosessin jokaiseen vaiheeseen ja joiden perusteella tehdyt ratkaisut pannaan täydellisesti ja nopeasti täytäntöön.

Nyt laaditusta pakkotyölaista puuttuu kokonaan perusoikeuden rajoituksen kompensointi, työntekijöiden riittävä suoja takaamaan myös heidän etunsa. Esityksessä ei ole mitenkään turvattu hoitohenkilöstön menettämiä oikeuksia, käytännössä lakon täyttä murtamista, työtaistelun painostusvaikutuksen menettämisen takia.

Tilanne on kestämätön, sillä neuvottelut ovat käynnistyneet työnantajia edustavan Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n kanssa jo tammikuussa 2022.

Lopuksi

Laki on tehty kiireellä ja huolimattomasti. Lakiesitys sisältää lukuisia täysin uusia ja tulkinnanvaraisia säännöksiä, joista puuttuu konkreettinen sisältö eikä lain säännöskohtaisissa perusteluissakaan niitä täsmennetä, kuten hyvään lainsäädäntötapaan kuuluu.

Potilasturvallisuus vaarantuu hoitajapulan vuoksi jatkuvasti. Osastoja suljetaan, leikkauksia perutaan, eivätkä hoitoketjut toimi. Mikäli eduskunta on oikeasti huolissaan potilasturvallisuuden vaarantumisesta, tulee sen tehdä kaikkensa hoitajien saatavuuden parantamiseksi. Valtiovallan tulee huolehtia sote-alan riittävästä rahoituksesta ja osoittaa tukensa hoitajille. Tämä pakkotyölaki tulee toteutuessaan pahentamaan hoitajapulaa entisestään.

Helsingissä 14.9.2022

Tehy ry	**SuPer ry**
Millariikka Rytkönen, puheenjohtaja	*Silja Paavola, puheenjohtaja*
Else-Mai Kirvesniemi, toiminnanjohtaja	*Anne Sainila-Vaarno, edunvalvontajohtaja*

Lisätietoja
Kari Tiainen, Oikeuspalveluiden päällikkö, Tehy, 0405000430, kari.tiainen@tehy.fi