Terveydenhoitajaliitto
HÄLSOVÅRDARFÖRBUNDET

LAUSUNTO 14.9.2022

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

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

Suomen Terveydenhoitajaliitto STHL ry haluaa kunnioittavasti lausua kirjallisesti eduskunnan työ- ja tasa-arvovaliokunnalle seuraavaa:

Yleistä

Hallituksen esityksessä eduskunnalle laiksi välttämättömän terveydenhuollon ja kotihoidon turvaamisesta työtaistelun aikana ollaan voimakkaasti puuttumassa perustuslain 13 §:n 2 momentissa säädetyn ammatillisen yhdistymisvapauden erääseen keskeiseen ilmentymismuotoon eli ammattijärjestöjen lakko-oikeuteen.

Lakko-oikeus on sen kautta perusoikeus, jonka rajoittamisen tulee olla hyvin poikkeuksellista ja äärimmäisen tarkkarajaista, sekä rajoittamisen tulee kohdistua vain välttämättömään hengen tai terveyden vaarantaviin tilanteisiin.

Ehdotetun lain 4 §:ssä säädetään työtehtävien ja työskentelypaikan tavanomaisten työtehtäviensä lisäksi tai sijasta suoritettavista työnantajan määräämistä muista ammattitaitoaan vastaavista tehtävistä, jos se on välttämätöntä asiakkaan tai potilaan hengen vaarantumisen tai asiakkaan tai potilaan terveyden vakavan vaarantumisen estämiseksi 5 §:n 2 momentissa tarkoitetussa välttämättömässä terveydenhuollossa tai kotihoidossa. Mainituissa tilanteissa työnantaja voi myös määrätä työntekijän työskentelemään toiseen sosiaali- tai terveydenhuollon toimintayksikköönsä.

Hallituksen lakiesityksen soveltamisalueena on lakiesityksen perusteluissa esitetty muun muassa terveydenhuollon tehohoitoyksiköt. Lakia säädettäessä ja sen perusteluissa on ehdottomasti tunnustettava ja huomioitava se seikka, että esim. tehohoitotyö on niin vaativaa, että esim. kuka tahansa sairaanhoitaja tai terveydenhuollon ammattihenkilö ei voi sitä osaamisensa ja työkokemuksensa puolesta tehdä. Työ vaatii pitkän, vähintään kuukausia kestävän perehdytyksen. Ilman riittävää perehdytystä, osaamista ja kokemusta omaavan hoitajan siirtäminen em. tehtäviin on vastuutonta ja silloin työnantaja aiheuttaa hengen tai terveyden vaarantumisen potilaalle.

Lainsäätäjän on varmistettava säädöksin riittävä oikeusturva niille henkilöille, jotka määrätään tekemään lakonalaista työtä, mutta jotka eivät koe osaamisensa siihen riittävän. Nyt tämä näkökulma ei lakiesityksessä ole riittävä.

Lakiesityksessä jää myös hieman epäselväksi tai väljäksi perusteet, joilla työnantaja voi määrätä 4 §:n mukaisiin muihin ammattitaitoaan vastaaviin työtehtäviin. Covid19 -

pandemian aikana tilapäisen lainsäädännön salliessa vastaavantyyppinen siirtomahdollisuus kävi ilmi, että työnantajat käyttivät tilapäistä lainsäädäntöä väljemmin henkilöstön siirtoihin eri tehtäviin kuin, mitä lain perusteluissa todettiin. Siirtojen tapahduttua jälkikäteisesti ei päätöksiin kuitenkaan ollut juurikaan mahdollista puuttua, jolloin työntekijän oikeusturvaa tosiasiallisesti loukattiin.

Viimeisenä yleisenä huomiona lausumme, että lakko-oikeuteen puuttuminen tulee olla aivan viimesijainen keino, työnantajan on pyrittävä ensin kaikin muunlaisin keinoin ratkaisemaan tilanne ja henkilöstön tarve.

Yksityiskohtainen muutosesitys

Terveydenhoitajaliitto esittää, että esitetyn lain 3 luvun 4 §:ään otetaan vastaavanlainen kirjaus maksettavasta palkkakorvauksesta kuin on jo 5 §:ssä.

- Lisätään 3 luvun 4:ään uusi 2. viimeinen virke: ”Toisiin tehtäviin määrätyllä on lisäksi oikeus saada kunnalta tai kuntayhtymältä säännölliseltä työajalta vähintään 1,3 kertainen korvaus siitä korvauksesta, jonka hän normaalisti säännölliseltä työajalta saisi”.

  Perustelu: Henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun vuoksi tarvittaessa korotettu korvaus on maksettava myös 4 §:n mukaisessa toiseen tehtävään siirrossa. Korvauksella on myös iso merkitys siinä, miten toiseen tehtävään määrätty henkilö siirtomääräyksen kokee. Potentiaalisimmin 4 § tulisi koskemaan muita kuin lakkoon osallistuvia henkilöitä.

  Lain perusteluihin tulisi kirjata myös samanlaiset kirjaukset palkkavaikutuksesta työaikakorvauksiin jne. kuin on kirjattu 5 §:ään. Lisäksi palkan pohjana tulisi olla joko henkilön oma palkka tai siirrettyyn tehtävään liittyvä vaativuuden mukainen palkka sen mukaisesti kumpi palkka olisi korkeampi.

Suomen Terveydenhoitajaliitto STHL ry

Tiina Mäenpää	Harri Liikkanen
Puheenjohtaja	Neuvottelupäällikkö